



นโยบายความหลากหลาย ในโครงสร้างของ คณะกรรมการ

ฉบับที่ 2/2568 VNG-GOV-DBS-PL-02
วันที่มีผลบังคับใช้: 11 พฤศจิกายน 2568

นโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง และการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

การมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และภูมิหลังทางวัฒนธรรม จะช่วยให้การตัดสินใจขององค์กรมีมุมมองที่รอบด้าน ครอบคลุมมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ESG Perspectives) และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะธุรกิจโลกได้อย่างเหมาะสม

นโยบายฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการตามหลักความเสมอภาค ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ โดยมุ่งให้โครงสร้างคณะกรรมการมีสมดุระหว่างความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ ความเข้าใจในประเด็นความยั่งยืน และความเป็นผู้นำทางจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรตามแนวทาง “FOREST | FUTURE | TOGETHER – for a Sustainable Living.”

1) วัตถุประสงค์

นโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการสรรหา แต่งตั้ง และพัฒนาคณะกรรมการให้มีความหลากหลาย สมดุล และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

- เพื่อให้โครงสร้างของคณะกรรมการมีความหลากหลายทั้งด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และภูมิหลังทางวัฒนธรรม
- เพื่อสร้างสมดุระหว่างทักษะและความรู้ในด้านธุรกิจ การเงิน กฎหมาย การบริหารความเสี่ยง ความยั่งยืน และนวัตกรรม
- เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกรรมการหญิง โดยตั้งเป้าหมายให้มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของคณะกรรมการทั้งหมด ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
- เพื่อสนับสนุนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และปลอดจากการเลือกปฏิบัติ
- เพื่อพัฒนากระบวนการสรรหาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีระดับสากล
- เพื่อสะท้อนค่านิยมของบริษัทในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ โอกาส และการเคารพในความแตกต่าง

- เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของบริษัทในฐานะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

2) ความสอดคล้องของนโยบายและมาตรฐานสากล

จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (CG Code) และมาตรฐานสากลด้านธรรมาภิบาล เพื่อให้กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนคุณค่าของความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในระดับสากล

บริษัทได้อ้างอิงและดำเนินการตามกรอบแนวทางดังต่อไปนี้

- **มาตรฐาน GRI (Global Reporting Initiative):**
 - **GRI 405-1: Diversity and Equal Opportunity** – การส่งเสริมความเท่าเทียมในโอกาสและการมีส่วนร่วมของกรรมการและพนักงาน
- **UN Sustainable Development Goals (SDGs):**
 - **SDG 5: ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)**
 - **SDG 10: ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduced Inequality)**
 - **SDG 16: สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions)**
- **UN Global Compact – Principle 6:** “Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.”
- **OECD Principles of Corporate Governance:** สนับสนุนความโปร่งใส ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการกำกับดูแลองค์กร
- **Securities and Exchange Commission (SEC) & The Stock Exchange of Thailand (SET) CG Code:** กำหนดแนวทางการแต่งตั้งกรรมการให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร
- **เกณฑ์ ESG ของ FTSE Russell:**
 - **GCG05: Board Composition and Independence** – โครงสร้างคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาดธุรกิจและมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ
 - **GCG06: Board Diversity, Skills and Experience** – ความหลากหลายด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มคุณภาพของการกำกับดูแล(สอดคล้องกับเกณฑ์ FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, UNGC Principle 6, SDG 5, SDG 10 และ SDG 16)

3) ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุม:

- **คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors):** ต้องประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถบริหารและตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและเป็นอิสระ
- **คณะกรรมการชุดย่อย (Sub-Committees):** รวมถึงคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการความยั่งยืน โดยต้องคำนึงถึงความหลากหลายในการแต่งตั้งและการปฏิบัติหน้าที่
- **คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee):** มีหน้าที่กำหนดเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยึดหลักความเสมอภาค รวมถึงพิจารณาความหลากหลายของคณะกรรมการเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักในการสรรหา
- **ผู้บริหารระดับสูง (Senior Executives):** ต้องให้ความร่วมมือในการส่งเสริมความหลากหลายในองค์กร โดยการแต่งตั้งผู้บริหารและทีมงานที่สะท้อนถึงคุณค่าของความเท่าเทียม โอกาส และการมีส่วนร่วม
- **การสื่อสารและการดำเนินงาน (Communication and Implementation):** บริษัทจะเผยแพร่ นโยบายนี้ให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทราบ เพื่อให้เข้าใจแนวทางและเป้าหมายในการส่งเสริมความหลากหลายในระดับองค์กร
(สอดคล้องกับ FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, SDG 5, SDG 10 และ SDG 16)

4) คำจำกัดความและเอกสารอ้างอิง

- **ความหลากหลายของคณะกรรมการ (Board Diversity):** การมีองค์ประกอบของคณะกรรมการที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สัญชาติ ประสบการณ์ การศึกษา ความเชี่ยวชาญ และภูมิหลัง เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดกลยุทธ์และตัดสินใจ
- **กรรมการอิสระ (Independent Director):** กรรมการที่ไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับบริษัท หรือผู้บริหารที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลจากฝ่ายบริหารหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่
- **สมดุลทางเพศ (Gender Balance):** การมีส่วนร่วมของกรรมการชายและกรรมการหญิงในระดับที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของเพศหญิงในตำแหน่งกรรมการไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- **โครงสร้างทักษะของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix):** การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของกรรมการแต่ละท่าน เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการมีความสามารถรอบด้าน ครอบคลุมด้านธุรกิจ การเงิน กฎหมาย ความยั่งยืน และเทคโนโลยี

- **การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (Equal Opportunity and Inclusion):** การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และพัฒนาโดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือภูมิหลังทางสังคม
- **คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee – NRC):** คณะกรรมการย่อยที่มีหน้าที่ดูแลกระบวนการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการให้สอดคล้องกับนโยบายนี้
- **ความเท่าเทียม (Equality):** การปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนอย่างเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์
- **การประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของวงษ์ (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA):** กระบวนการประเมินภายในของบริษัทที่ใช้ในการระบุ ประเมิน และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน โดยบูรณาการทั้งมิติผลกระทบและมิติทางการเงิน ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ และการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
(สอดคล้องกับเกณฑ์ FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, UNGC Principle 6, SDG 5, SDG 10 และ SDG 16)

5) การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ

- **คณะกรรมการบริษัท:** เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการกำกับดูแลให้โครงสร้างคณะกรรมการมีความหลากหลาย เหมาะสมกับขนาดและลักษณะของธุรกิจ ตลอดจนอนุมัติและทบทวนนโยบายนี้อย่างน้อยทุก 2 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมาตรฐานสากล โดยคณะกรรมการยังมีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาระบบการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
- **คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน:** ทำหน้าที่สำคัญในการดำเนินกระบวนการสรรหา และแต่งตั้งกรรมการ โดยให้ความสำคัญกับความหลากหลายด้านเพศ ประสบการณ์ และทักษะ เพื่อให้คณะกรรมการมีความสมดุลในมิติที่หลากหลาย คณะกรรมการนี้มีหน้าที่พิจารณาและเสนอรายชื่อผู้สมัครที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างโปร่งใส ปราศจากการเลือกปฏิบัติ รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานด้านความหลากหลายต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- **ประธานกรรมการ:** มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมของการยอมรับความแตกต่างและการมีส่วนร่วมภายในคณะกรรมการ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างเพื่อให้กรรมการทุกท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ประธานกรรมการยังมีหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างสมดุลระหว่างมุมมองทางธุรกิจและความยั่งยืนขององค์กร
- **ผู้บริหารระดับสูง:** มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินนโยบายนี้ในระดับปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารบุคลากร การพัฒนาองค์กร

และการสร้าง Pipeline ของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัติหลากหลาย เพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่งในอนาคต

- **หน่วยตรวจสอบภายใน:** มีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ รวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างต่อเนื่อง โดยต้องรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการสรรหาและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ (สอดคล้องกับเกณฑ์ FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-24, GRI 102-33, GRI 405-1, SDG 5, SDG 5.5, SDG 10, และ SDG 16.6, SDG 16.7)

6) พันธสัญญาและหลักการ

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการยอมรับในความแตกต่าง เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) บริษัทเชื่อว่าความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการไม่เพียงเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความมุ่งมั่นในการสร้างองค์กรที่ยั่งยืน บริษัทกำหนดพันธสัญญาและหลักการสำคัญในการดำเนินนโยบาย ดังนี้

- 6.1 การส่งเสริมความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ (Equality and Non-Discrimination FTSE Russell GAC01, GRI 205-2, SDG 16.5):** บริษัทให้คำมั่นว่าจะดำเนินการแต่งตั้งและสรรหากรรมการโดยยึดหลักความเท่าเทียม โปร่งใส และปราศจากอคติทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท
- 6.2 การสรรหาโดยอิงคุณสมบัติและความสามารถ (Merit-Based Selection FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, SDG 16.6):** การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการจะพิจารณาจากคุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และคุณธรรมเป็นหลัก โดยเน้นการสร้างสมดุลของทักษะ (Skills Balance) และองค์ความรู้ระหว่างด้านธุรกิจ การเงิน กฎหมาย ความยั่งยืน เทคโนโลยี และธรรมาภิบาล เพื่อให้คณะกรรมการสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรอบด้าน
- 6.3 การสร้างสมดุลทางเพศและอายุ (Gender and Age Balance FTSE Russell GCG06, GRI 405-1, SDG 5.5 และ SDG 10.3):** บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของกรรมการหญิง โดยตั้งเป้าหมายให้มีสัดส่วนกรรมการหญิงไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการผสมผสานของกรรมการจากช่วงอายุที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองระหว่างรุ่นอย่างสร้างสรรค์

- 6.4 การยอมรับความหลากหลายทางความคิดและประสบการณ์ (Inclusion of Diverse Perspectives and Expertise FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, SDG 9.5 และ SDG 16.7):** บริษัทสนับสนุนให้คณะกรรมการมีองค์ประกอบของบุคคลที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านวิชาชีพ ภาควิชาการ และมิติทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการตัดสินใจที่รอบคอบและสะท้อนถึงมุมมองที่ครอบคลุมในทุกด้านของธุรกิจ
- 6.5 ความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Transparency and Accountability FTSE Russell GCG06, GRI 102-22, GRI 405-1, SDG 16.6 และ SDG 16.10):** บริษัทดำเนินการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างคณะกรรมการ ความหลากหลาย และสัดส่วนกรรมการหญิงในรายงานความยั่งยืนประจำปีและรายงานประจำปี เพื่อให้ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียสามารถตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างโปร่งใส
- 6.6 การพัฒนาและส่งเสริมความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง (Continuous Development and Inclusion Promotion FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-30, SDG 4.7 และ SDG 16.6):** บริษัทให้คำมั่นในการพัฒนาและทบทวนนโยบายนี้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดให้มีการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องความเท่าเทียมและความหลากหลายแก่กรรมการและผู้บริหาร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เคารพในความแตกต่าง และร่วมกันขับเคลื่อนสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

7) การบริหารความเสี่ยง ผลกระทบ และการฟื้นฟู

ความเสี่ยง ผลกระทบ และการฟื้นฟูที่เกี่ยวข้องกับประเด็นตามนโยบายฉบับนี้ ได้รับการระบุ วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญผ่านกระบวนการประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของบริษัท (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA) ซึ่งเป็นกรอบการประเมินภายในที่ครอบคลุมทั้งมิติผลกระทบ (Impact Materiality) และมิติทางการเงิน (Financial Materiality) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

- **ผลลัพธ์จาก V-IMRA** ถูกนำไปบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว
- **การระบุความเสี่ยง:** บริษัทระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายของคณะกรรมการ โดยเฉพาะในด้าน:
 - การขาดความสมดุลของเพศ อายุ หรือทักษะ ซึ่งอาจจำกัดมุมมองและคุณภาพของการตัดสินใจ
 - ความเสี่ยงจากการเลือกปฏิบัติ หรือการขาดความโปร่งใสในการสรรหากรรมการ
 - ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง (Reputational Risk) หากองค์กรไม่สามารถสะท้อนความเท่าเทียมและการยอมรับในความแตกต่างได้

- ความเสี่ยงจากการพึ่งพากรรมการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป (Board Dependency) ซึ่งอาจทำให้การบริหารขาดความยืดหยุ่นและนวัตกรรม
- **การประเมินความเสี่ยง:** บริษัทดำเนินการประเมินระดับของความเสี่ยงโดยพิจารณาความเป็นไปได้และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในเชิงคุณภาพ (เช่น ความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น) และเชิงปริมาณ (เช่น ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและการลงทุนระยะยาว) ผลการประเมินถูกนำมาใช้ประกอบการวางแผนสรรหาและพัฒนากรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการมีองค์ประกอบที่สมดุลและหลากหลายตามเป้าหมายขององค์กร
- **การจัดการและตอบสนองต่อความเสี่ยง:** บริษัทกำหนดแนวทางบริหารความเสี่ยงด้านความหลากหลายดังนี้
 - การป้องกัน (Prevention): ใช้เกณฑ์การสรรหาที่เน้นความหลากหลายและความสามารถเป็นหลัก เพื่อป้องกันการเกิดอคติหรือการเลือกปฏิบัติ
 - การพัฒนา (Mitigation): จัดฝึกอบรมและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมและการยอมรับในความแตกต่างให้แก่กรรมการและผู้บริหาร
 - การตรวจสอบ (Monitoring): ทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินความสมดุลของทักษะ ประสบการณ์ และเพศ
 - การเปิดเผย (Disclosure): รายงานข้อมูลด้านความหลากหลายของคณะกรรมการในรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืนอย่างโปร่งใส
- **การติดตามและการทบทวน:** คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ร่วมกับกรรมการความยั่งยืน ส่วนการบุคคลและธุรการกลาง ติดตามผลการดำเนินงานด้านความหลากหลายของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี โดยประเมินความคืบหน้าเทียบกับเป้าหมาย เช่น สัดส่วนกรรมการหญิง และการกระจายของทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล
- **การพึ่งพาและการเชื่อมโยงกับบรรษัทภิบาล:** บริษัทตระหนักว่าความหลากหลายของคณะกรรมการมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความเข้มแข็งของระบบบรรษัทภิบาล (Governance Integrity) และความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาผู้มีส่วนได้เสีย การขาดความหลากหลายอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการขาดความโปร่งใส การตัดสินใจที่เอนเอียง หรือการขาดความเข้าใจในประเด็น ESG ดังนั้น บริษัทจึงมุ่งมั่นสร้างสมดุลระหว่างความสามารถ ประสบการณ์ และคุณค่าทางจริยธรรมของกรรมการ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและชื่อเสียงขององค์กรในระยะยาว

(สอดคล้องกับเกณฑ์ FTSE Russell GCG05–GCG06, COSO ERM Principle 2, 6, 9, 10, 16 และ GRI 102-30, 102-33, 405-1, SDG 5.1, 5.5, 16.10, 16.6 และ SDG 17)

8) เป้าหมายและตัวชี้วัด

บริษัทกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการดำเนินงานด้านความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมดุลระหว่างเพศ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ เพื่อยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลให้เทียบเท่าสากล

เป้าหมายระยะสั้น (Short-Term Goals: ภายใน 1–2 ปี)

- ปรับปรุงและประกาศใช้ Board Diversity Matrix เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านเพศ อายุ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของกรรมการทุกท่าน
- จัดให้มีการ อบรมกรรมการและคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมทางเพศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- จัดให้มีการ รายงานผลการดำเนินงานด้านความหลากหลายของคณะกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัทและเปิดเผยในรายงานความยั่งยืนประจำปี

เป้าหมายระยะกลาง (Medium-term Targets: 3–5 ปี)

- บรรลุเป้าหมายสัดส่วนกรรมการหญิง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของคณะกรรมการทั้งหมด
- เพิ่มความหลากหลายของทักษะ (Skills Diversity) โดยให้คณะกรรมการมีกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้านหลัก ได้แก่ ธุรกิจ การเงิน กฎหมาย ความยั่งยืน และเทคโนโลยี
- นำผลการประเมิน Board Performance Evaluation และ Diversity Assessment มาปรับใช้ในการสรรหาและสืบทอดตำแหน่งกรรมการ
- มีการพัฒนาฐานข้อมูลกรรมการศักยภาพสูง (Board Talent Pool) ที่สะท้อนถึงความหลากหลายทั้งเพศและประสบการณ์

เป้าหมายระยะยาว (Long-term Targets: 5 ปีขึ้นไป)

- บริษัทมี ดัชนีความหลากหลายของคณะกรรมการ (Board Diversity Index) ที่สะท้อนถึงสัดส่วนและความสมดุลด้านเพศ อายุ ความเชี่ยวชาญ และภูมิหลังวัฒนธรรมที่เหมาะสม
- ความหลากหลายของคณะกรรมการได้รับการยอมรับเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักของการประเมินความยั่งยืนองค์กร (Sustainability Assessment) โดยสถาบันจัดอันดับ ESG
- การบริหารความหลากหลายได้รับการฝังอยู่ในวัฒนธรรมองค์กร (Embedded Diversity Culture) และกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ระยะยาวของบริษัท
- บริษัทได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่มผู้นำของอุตสาหกรรมในด้าน Board Gender Equality and Inclusion Performance

ตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Indicators – KPIs)

หมวด	ตัวชี้วัด (Indicators)	หน่วยวัด / เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
ความหลากหลายทางเพศ	สัดส่วนกรรมการหญิงต่อกรรมการทั้งหมด	≥ 30%	คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
โครงสร้างทักษะกรรมการ	จำนวนด้านความเชี่ยวชาญหลักที่ครอบคลุมในคณะกรรมการ	≥ 5 ด้าน	คณะกรรมการบริษัท
อายุและประสบการณ์	ช่วงอายุกรรมการที่มีการกระจายอย่างเหมาะสม (เช่น <45, 45–60, >60 ปี)	มีความสมดุลในทุกช่วงอายุ	คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน / เลขาธิการบริษัท
การเปิดเผยข้อมูล	การรายงานข้อมูลความหลากหลายในรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืน	100% ครอบคลุมทุกประเด็นหลัก	เลขาธิการบริษัท / ส่วนงานบริหารความยั่งยืน
การพัฒนาและอบรม	จำนวนกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาที่จัดขึ้นต่อปีเกี่ยวกับความหลากหลายและธรรมาภิบาล	≥ 1 ครั้ง/ปี	คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน / ส่วนการบุคคลและธุรการกลาง

(สอดคล้องกับ FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, SDG 5, SDG 10 และ SDG 16)

9) ห่วงโซ่อุปทาน และความรับผิดชอบต่อพันธมิตร

- การคัดเลือกและประเมินพันธมิตร (Partner and Consultant Selection FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-9, SDG 5.1 และ SDG 16.6):** บริษัทดำเนินการคัดเลือกผู้ให้บริการและที่ปรึกษาภายนอก เช่น บริษัทที่ปรึกษาด้านการสรรหา (Nomination Consultants) และที่ปรึกษาด้านธรรมาภิบาล (Governance Advisors) โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นกลาง และความสอดคล้องกับนโยบายความหลากหลายของบริษัท พันธมิตรหรือที่ปรึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องมีแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงมีระบบบริหารงานที่สะท้อนถึงจริยธรรมทางธุรกิจ
- ความรับผิดชอบต่อร่วมด้านธรรมาภิบาล (Shared Governance Responsibility FTSE Russell GCG05, GRI 102-16, SDG 16.6 และ SDG 17.17):** บริษัทส่งเสริมให้พันธมิตรทางธุรกิจและผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance Practices) โดยกำหนดให้มีแนวปฏิบัติด้านความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการเปิดเผยข้อมูลอย่างเหมาะสม ในกรณีของการใช้บริการที่ปรึกษาด้านการสรรหากรรมการ บริษัทจะตรวจสอบให้แน่ใจว่าที่ปรึกษาใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมความหลากหลายของผู้สมัครอย่างเท่าเทียม
- การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกับพันธมิตร (Engagement and Collaboration FTSE Russell GCG06, GRI 102-43, SDG 5.5, SDG 10.2 และ SDG 17.16):** บริษัทส่งเสริมการ

สื่อสารและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อร่วมกันพัฒนามาตรฐานด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และธรรมาภิบาล เช่น การจัดสัมมนาเชิงวิชาการ การแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และการร่วมมือในการพัฒนาโครงการด้านความยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับพันธมิตรที่มีค่านิยมสอดคล้องกับหลักการ “FOREST | FUTURE | TOGETHER – for a Sustainable Living” เพื่อเสริมสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

- **การตรวจสอบและติดตามผล (Monitoring and Performance Review FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-33, SDG 16.6 และ SDG 17):** บริษัทกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของพันธมิตรทางธุรกิจและที่ปรึกษาภายนอกอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติตามหลักความหลากหลาย ความเท่าเทียม และจริยธรรมทางธุรกิจ หากพบการละเมิดหรือละเลยต่อหลักการดังกล่าว บริษัทจะดำเนินการปรับปรุง หรือพิจารณาระงับความร่วมมือกับพันธมิตรนั้นตามขั้นตอนที่กำหนด
- **การขยายผลสู่เครือข่ายธุรกิจอย่างยั่งยืน (Expanding Sustainable Business Network FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-12, SDG 16.7 และ SDG 17 – Partnerships for the Goals):** บริษัทมีเป้าหมายที่จะสร้างเครือข่ายธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย และธรรมาภิบาล โดยเชิญชวนพันธมิตร คู่ค้า และที่ปรึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักการและมาตรฐานร่วมกัน เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และความยั่งยืนของอุตสาหกรรม

10) การบูรณาการกับกลยุทธ์องค์กร

บูรณาการแนวคิดด้านความหลากหลายของคณะกรรมการเข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการขับเคลื่อนเป้าหมายด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับทิศทางพัฒนาของบริษัทภายใต้กรอบ “FOREST | FUTURE | TOGETHER – for a Sustainable Living.”

10.1) การบูรณาการกับกลยุทธ์:

- **FOREST – ธรรมาภิบาลและการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ:** ความหลากหลายของคณะกรรมการช่วยส่งเสริมธรรมาภิบาลที่เข้มแข็ง โดยการรวมมุมมองจากกรรมการที่มีภูมิหลังและประสบการณ์ต่างกัน เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส และเป็นธรรม
- **FUTURE – นวัตกรรม การปรับตัว และขีดความสามารถในการแข่งขัน:** การมีคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาช่วยให้บริษัทสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรม พัฒนาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาด เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **TOGETHER-การมีส่วนร่วมและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสีย:** ความหลากหลายของคณะกรรมการสะท้อนถึงความเคารพในความแตกต่างและความเท่าเทียม ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้น นักลงทุน คู่ค้า และพนักงาน ตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

(สอดคล้องกับ FTSE Russell GAC07, GRI 102-43 Stakeholder Engagement, SDG 16.5 และ SDG 17 – Partnerships for the Goals)

10.2) การเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ด้าน ESG และความยั่งยืน: บริษัทถือว่าความหลากหลายของคณะกรรมการเป็นองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์ด้าน ESG โดยเฉพาะในมิติ Governance (G) ที่เน้นความโปร่งใส ความเป็นอิสระ และการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการที่มีความหลากหลายช่วยให้สามารถพิจารณาความเสี่ยงและโอกาสด้านสิ่งแวดล้อม (E) และสังคม (S) ได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่คำนึงถึงผลกระทบระยะยาวต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

10.3) การบูรณาการในการพัฒนาทุนมนุษย์และการสืบทอดตำแหน่ง: บริษัทผนวกหลักการด้านความหลากหลายเข้ากับกระบวนการพัฒนาและสรรหาบุคลากรระดับบริหาร เพื่อสร้าง Pipeline ของผู้นำรุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัติหลากหลายและสอดคล้องกับแนวทางของคณะกรรมการ ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดให้ การสรรหาและพัฒนากรรมการและผู้บริหาร เป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

10.3) การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและชื่อเสียงองค์กร: บริษัทตระหนักว่าความหลากหลายของคณะกรรมการมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับชื่อเสียงและความเชื่อมั่นขององค์กรในสายตานักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียระดับโลก การมีคณะกรรมการที่มีทักษะ ความรู้ และมุมมองที่หลากหลาย ช่วยให้บริษัทสามารถสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจและการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ส่งผลให้บริษัทสามารถแข่งขันได้อย่างมั่นคงในตลาดโลก (สอดคล้องกับ FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, 102-29, 102-30, and SDG 5, 10, and 16.)

11) การดำเนินงานและเครื่องมือ

- **ระบบสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ** (FTSE Russell GCG05, GRI 102-24, SDG 5.5 และ SDG 16.7): บริษัทใช้ระบบสรรหากรรมการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะดำเนินการสรรหาโดยพิจารณาคุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญ และความหลากหลายของผู้สมัครในทุกมิติ ทั้งเพศ อายุ ประสบการณ์ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ของบริษัท กระบวนการดังกล่าวดำเนินการอย่าง

โปร่งใสและเป็นกลาง เพื่อให้มั่นใจว่าการแต่งตั้งกรรมการใหม่เป็นไปตามหลัก Merit-Based Selection และสะท้อนถึงค่านิยมขององค์กรด้านความเท่าเทียม

- **แผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการ (FTSE Russell GCG06, GRI 405-1, SDG 5 และ SDG 10):** บริษัทจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการ (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารความต่อเนื่องขององค์กร โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้สืบทอดในด้านเพศ ประสบการณ์ และทักษะ แผนดังกล่าวจะได้รับการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่ามีผู้สมัครที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามาสนับสนุนการบริหารกิจการในระยะยาว
- **โครงสร้างทักษะและความสามารถของคณะกรรมการ (FTSE Russell GCG06, GRI 405-1, SDG 9.4 และ SDG 16.6):** บริษัทจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประเมินและติดตามความครอบคลุมของทักษะและความเชี่ยวชาญของกรรมการในแต่ละด้าน เช่น ธุรกิจ การเงิน กฎหมาย ความยั่งยืน และเทคโนโลยี ผลการประเมินจาก Skill Matrix จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการสรรหา การพัฒนา และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการมีองค์ประกอบที่สมดุลและเหมาะสมกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
- **ระบบติดตามและรายงานความหลากหลาย (FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, SDG 5.5 และ SDG 16.10):** บริษัทจัดตั้งระบบฐานข้อมูลและรายงานผลด้านความหลากหลายของคณะกรรมการเป็นประจำ โดยรวบรวมข้อมูลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ และภูมิหลังทางอาชีพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการ ผลการติดตามจะถูกรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทและเปิดเผยต่อสาธารณะผ่านรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืน เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- **เครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจและธรรมาภิบาล (FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-30, SDG 9.5 และ SDG 16.6):** บริษัทใช้เครื่องมือด้านการกำกับดูแล (Governance Tools) เพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารความหลากหลาย เช่น
 - Board Evaluation Tool: เครื่องมือประเมินผลการทำงานของกรรมการรายบุคคลและรายคณะ เพื่อประเมินสมดุลของความเชี่ยวชาญและมุมมอง
 - Diversity Dashboard: ระบบแสดงข้อมูลสถิติด้านความหลากหลายแบบเรียลไทม์ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถติดตามและปรับปรุงได้ทันต่อสถานการณ์
 - ESG Governance Portal: ระบบจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลด้าน ESG และความหลากหลาย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของกรรมการ
- **การสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ (FTSE Russell GCG06, GRI 405-1, SDG 4.7 และ SDG 16.6):** บริษัทจัดให้มีการสื่อสารภายในและการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับบทบาทของความหลากหลายในการกำกับดูแลกิจการ โดยส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารทุกระดับเข้าใจหลักการของ Inclusion, Equality, and Fair Representation เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพในความแตกต่าง

12) การติดตาม รายงาน และความโปร่งใส

- **การติดตามและประเมินผล** (FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-30, SDG 5.5 และ SDG 16.6): บริษัทดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานของนโยบายนี้อย่างต่อเนื่อง โดยประเมินผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจาก Board Skill Matrix และ Board Diversity Dashboard รวมถึงผลการดำเนินการตามเป้าหมายในแต่ละปี เช่น สัดส่วนกรรมการหญิงและความหลากหลายด้านทักษะ ผลการประเมินจะถูกนำเสนอแก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาบทวนและกำหนดแนวทางปรับปรุง
- **การประเมินคณะกรรมการประจำปี** (FTSE Russell GCG05, GCG06, GRI 102-28, SDG 16.6): บริษัทดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ความหลากหลาย และประสิทธิภาพของการทำงาน ผลการประเมินจะถูกรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการสรรหาและการกำกับดูแลให้มีความสมดุลและหลากหลายมากยิ่งขึ้น
- **การรายงานและเปิดเผยข้อมูล** (FTSE Russell GCG06, GRI 405-1, 102-33, SDG 16.6 และ SDG 16.10): บริษัทเปิดเผยข้อมูลด้านความหลากหลายของคณะกรรมการอย่างโปร่งใสในรายงานประจำปี (Annual Report) และ รายงานความยั่งยืนประจำปี (Sustainability Report) โดยระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - สัดส่วนกรรมการหญิงต่อกรรมการทั้งหมด
 - โครงสร้างอายุและประสบการณ์ของคณะกรรมการ
 - รายละเอียดทักษะและความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการตาม Board Skill Matrix
 - ผลการประเมินและแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบของคณะกรรมการในอนาคต
 การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียต่อการกำกับดูแลกิจการของบริษัท
- **การตรวจสอบและรับรองข้อมูล** (FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-56, SDG 16.6): บริษัทอาจดำเนินการตรวจสอบและรับรองข้อมูลด้านความหลากหลายของคณะกรรมการโดยหน่วยงานอิสระภายนอก เพื่อยืนยันความถูกต้อง ครบถ้วน และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะ

13) การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- **การทบทวนนโยบาย** (FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-33, SDG 16.6): บริษัทจะดำเนินการทบทวนนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการอย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวทางการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices)

- **การประเมินประสิทธิภาพของระบบ** (*FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 102-30, SDG 16.6*): คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะร่วมกับหน่วยตรวจสอบภายในประเมินประสิทธิภาพของนโยบายและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ เช่น ระบบสรรหา Board Skill Matrix และ Diversity Dashboard เพื่อระบุจุดแข็งและแนวทางปรับปรุง ผลการประเมินจะถูกรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อกำหนดแผนพัฒนาในรอบปีถัดไป
- **การพัฒนาและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้** (*FTSE Russell GCG06, GRI 405-1, SDG 4.7 และ SDG 17.16*): บริษัทสนับสนุนให้กรรมการและผู้บริหารเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับองค์กรภายนอก เพื่อเรียนรู้แนวโน้มใหม่ ๆ เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเท่าเทียม และธรรมาภิบาลระดับโลก รวมถึงการนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาปรับใช้ภายในองค์กร
- **การสร้างวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาและความยั่งยืน** (*FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, SDG 5, SDG 10 และ SDG 16*): บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม โดยบูรณาการแนวคิดเหล่านี้เข้ากับกระบวนการตัดสินใจ การบริหารงาน และกลยุทธ์ระยะยาว เพื่อให้การกำกับดูแลของบริษัทเติบโตอย่างยั่งยืนและเป็นต้นแบบในอุตสาหกรรม

14) ประวัติการทบทวนและปรับปรุงนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของ คณะกรรมการ

ฉบับที่	วันที่	เจ้าของนโยบาย	อนุมัติโดย	การเปลี่ยนแปลง / หมายเหตุสำคัญ
1.0	11 พฤศจิกายน 2567	เลขานุการบริษัท	คณะกรรมการ บริษัท	จัดทำนโยบายฉบับแรก เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2.0	11 พฤศจิกายน 2568	คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	คณะกรรมการ บริษัท	ปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับเกณฑ์ FTSE Russell GCG05–GCG06, GRI 405-1, และ SDG 5, 10, 16 โดยเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับระบบติดตามผล (Board Diversity Dashboard), ตัวชี้วัดผล (KPIs), การบูรณาการกับกลยุทธ์ “Forest Future Together – for a Sustainable Living”

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบและนำไปปฏิบัติ