



นโยบายการจ้างงาน

ฉบับที่ 2/2569 VNG-SOC-EMP-PL-02
วันที่มีผลบังคับใช้: 25 กุมภาพันธ์ 2569

นโยบายการจ้างงาน บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคนในทุกกระบวนการทำงาน บริษัท เชื่อว่าการจ้างงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียมเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนทางธุรกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงขององค์กร สังคม และเศรษฐกิจโดยรวม

บริษัทดำเนินการตามหลักแรงงานสากล (International Labour Standards) ที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก โดยยึดมั่นในหลักการของ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNDHR), อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions) ว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และ มาตรฐาน ISO 26000 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับเกณฑ์ FTSE Russell ESG Indicators โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกันแรงงานบังคับ (SLS02), การไม่เลือกปฏิบัติ (SLS03), การจำกัดชั่วโมงการทำงานเกินควร (SLS07), การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (SLS08 และ SLS34), การส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (SLS11 และ SHR05) และ การสื่อสารนโยบายแรงงานภายในองค์กรอย่างทั่วถึง (SLS12)

ภายใต้กรอบแนวคิดนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ สนับสนุนโอกาสในการเติบโตของพนักงานทุกระดับโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ส่งเสริมหลัก “ค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) และให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและความมั่นคงของแรงงานในพื้นที่ บริษัทมุ่งสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ระหว่างองค์กรและชุมชนผ่านการจ้างงานในท้องถิ่น การใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม และการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และการเติบโตอย่างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

1) วัตถุประสงค์

- เพื่อกำหนดแนวทางการจ้างงานและบริหารแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน และแรงงาน
- เพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ
- เพื่อส่งเสริมหลัก “ค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) และความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน
- เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และแรงงานในชุมชนโดยรอบ
- เพื่อยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน
- เพื่อสื่อสารนโยบายด้านแรงงานให้ทั่วถึงและเข้าใจได้ในทุกระดับขององค์กร
- เพื่อสนับสนุนการจ้างงานและการจัดซื้อในพื้นที่ (Local Employment and Sourcing) ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) ความสอดคล้องของนโยบายและมาตรฐานสากล

- **มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions):** ยึดมั่นในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม การห้ามใช้แรงงานบังคับ การจัดแรงงานเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน
- **ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UNDHR):** เคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยเฉพาะสิทธิในการทำงานอย่างเป็นธรรมและปลอดภัย
- **มาตรฐาน ISO 26000:** แนวทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หมวดแรงงานและสิทธิมนุษยชน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและการบริหารจัดการบุคลากรที่เป็นธรรม
- **มาตรฐาน GRI (Global Reporting Initiative):**
 - **GRI 2:** การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป 2021 ครอบคลุมการกำกับดูแล พันธสัญญาด้านนโยบาย การบูรณาการพันธสัญญาด้านนโยบายเข้าสู่การดำเนินงาน กระบวนการรับข้อร้องเรียนและการเยียวยา การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
 - **GRI 3:** ประเด็นสาระสำคัญ 2021 ครอบคลุมการกำหนดประเด็นสาระสำคัญ และการบริหารจัดการประเด็นสาระสำคัญด้านการจ้างงาน แรงงาน สิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย และผลกระทบต่อด้านสังคมในห่วงโซ่อุปทาน
 - **GRI 202:** การมีสถานะในตลาด 2016 ในกรณีที่มีการจ้างงานในท้องถิ่น การว่าจ้างบุคลากรในท้องถิ่น และประเด็นด้านค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการมีสถานะในตลาดเป็นประเด็นสาระสำคัญ
 - **GRI 401:** การจ้างงาน 2016 ครอบคลุมการจ้างพนักงานใหม่ อัตราการลาออก สวัสดิการพนักงาน และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
 - **GRI 402:** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับฝ่ายบริหาร 2016 ครอบคลุมระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าขึ้นต่ำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน
 - **GRI 403:** อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 2018 ครอบคลุมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การระบุอันตราย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การบาดเจ็บจากการทำงาน และการเจ็บป่วยจากการทำงาน
 - **GRI 404:** การฝึกอบรมและการศึกษา 2016 ครอบคลุมการฝึกอบรมพนักงาน การพัฒนาอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - **GRI 405:** ความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียม 2016 ครอบคลุมความหลากหลายของแรงงานและความเท่าเทียมของโอกาส
 - **GRI 406:** การไม่เลือกปฏิบัติ 2016 ครอบคลุมเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติและการดำเนินการแก้ไขที่ได้ดำเนินการ
 - **GRI 408:** แรงงานเด็ก 2016 และ GRI 409: แรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ 2016 ในกรณีที่ความเสี่ยงด้านแรงงานเด็กและแรงงานบังคับเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

- **GRI 414:** การประเมินด้านสังคมของผู้ขาย 2016 ครอบคลุมการคัดกรองผู้ขาย การประเมินด้านสังคมของผู้ขาย และการดำเนินการแก้ไขผลกระทบด้านสังคมเชิงลบในห่วงโซ่อุปทาน
- **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN SDGs):**
 - เป้าหมายที่ 5: ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), เป้าหมายที่ 8: การจ้างงานที่มีคุณค่า และการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth), เป้าหมายที่ 10: ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduced Inequalities)
- **เกณฑ์ ESG ของ FTSE Russell:**
 - **มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards: SLS):** SLS01, SLS02, SLS03, SLS05, SLS06, SLS07, SLS08, SLS10, SLS11, SLS12, SLS13, SLS14, SLS16, SLS21, SLS24, SLS25, SLS26, SLS28, SLS29, SLS30, SLS32, SLS33 และ SLS34 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - **สิทธิมนุษยชนและชุมชน (Human Rights & Community: SHR):** SHR04, SHR05, SHR11, SHR21, SHR22, SHR23, SHR24, SHR25, SHR26 และ SHR27 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - **สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety: SHS):** SHS01, SHS03, SHS04, SHS05, SHS08, SHS10, SHS13, SHS15, SHS37, SHS38 และ SHS40 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - **ห่วงโซ่อุปทานด้านสังคม (Supply Chain: Social: SSC):** SSC01, SSC02, SSC03, SSC04, SSC05, SSC06, SSC07, SSC08, SSC09, SSC10, SSC11, SSC12, SSC17 และ SSC18 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - **การบริหารความเสี่ยง (Risk Management: GRM):** GRM01, GRM02, GRM04, GRM05, GRM07, GRM08 และ GRM20 ในกรณีที่ประเด็นด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย ความเสี่ยงด้านสังคมในห่วงโซ่อุปทาน กลไกการรับข้อร้องเรียน และการบริหารจัดการกรณีไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ได้รับการบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร หรือ ERM และกระบวนการกำกับดูแลของบริษัท
- **กรอบความยั่งยืนของบริษัท วนชัย (Vanachai Sustainability Framework 2025):** สนับสนุนการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” โดยมุ่งเน้นการเติบโตอย่างสมดุลระหว่าง “ธุรกิจ – บุคลากร – ชุมชน”

3) ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุม:

- การดำเนินงานทั้งหมดของบริษัท และกิจการร่วมค้าที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท
- พนักงานทุกระดับ ผู้บริหาร ผู้รับเหมา คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การบริหารแรงงาน และการดำเนินการที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของแรงงาน

- ทุกสถานประกอบการของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นโรงงาน สำนักงานใหญ่ หรือพื้นที่ปฏิบัติงานภาคสนาม และให้ถือเป็นกรอบมาตรฐานในการบริหารจัดการแรงงาน การว่าจ้าง การพัฒนา และการรักษาบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่และการจัดหาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

4) คำจำกัดความและเอกสารอ้างอิง

- **พนักงาน (Employee):** บุคคลที่ได้รับการจ้างโดยบริษัทไม่ว่าระยะยาวหรือชั่วคราว รวมถึงพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง และพนักงานรายวัน
- **แรงงานบังคับ (Forced Labour):** การจ้างงานที่บุคคลถูกบังคับให้ทำงานภายใต้การขู่เบียดเบียน การลงโทษ หรือการจำกัดเสรีภาพ ซึ่งขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 และ 105
- **แรงงานเด็ก (Child Labour):** การจ้างงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนด และอาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือการศึกษา
- **การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination):** การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ สถานะทางสังคม หรือความคิดเห็นทางการเมือง
- **ค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่เท่ากัน (Equal Pay for Equal Work):** หลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และผลการปฏิบัติงาน โดยไม่แบ่งแยกเพศหรือสถานะทางสังคม
- **การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (Employment of Under-Privileged Groups):** การเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลที่มีข้อจำกัดทางสังคมหรือเศรษฐกิจ เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ หรือแรงงานในชุมชน ได้เข้าถึงการจ้างงานอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน
- **การประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของวนชัย (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA):** กระบวนการประเมินภายในของบริษัทที่ใช้ในการระบุ ประเมิน และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน โดยบูรณาการทั้งมิติผลกระทบและมิติทางการเงิน ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ และการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
- **เอกสารอ้างอิง (References):**
 - อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions No. No. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 155, 182 and 187)
 - ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights – UNDHR)
 - มาตรฐาน ISO 26000: Social Responsibility
 - มาตรฐาน GRI:
 - GRI 2: General Disclosures 2021; GRI 3: Material Topics 2021; GRI 202: Market Presence 2016; GRI 401: Employment 2016; GRI 402: Labor/Management Relations 2016; GRI 403: Occupational Health and Safety 2018; GRI 404: Training and Education 2016; GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016; GRI 406: Non-

discrimination 2016; GRI 408: Child Labor 2016; GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016; and GRI 414: Supplier Social Assessment 2016.

- เกณฑ์ ESG ของ FTSE Russell: มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards: SLS), สิทธิมนุษยชนและชุมชน (Human Rights & Community: SHR), สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety: SHS), ห่วงโซ่อุปทานด้านสังคม (Supply Chain: Social: SSC) และการบริหารความเสี่ยง (Risk Management: GRM) ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- กรอบความยั่งยืนของบริษัท วนชัย (Vanachai Sustainability Framework 2025)

5) การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ

- **คณะกรรมการบริษัท:** อนุมัติและกำกับดูแลนโยบายการจ้างงานขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัท
- **คณะกรรมการความยั่งยืน:** เป็นเจ้าของนโยบาย และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการ มีหน้าที่บูรณาการนโยบายการจ้างงานเข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและความยั่งยืนขององค์กร รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานและเสนอแนวทางปรับปรุงต่อเนื่อง
- **ส่วนการบุคคลและบริการกลาง:** รับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบายนี้ในทางปฏิบัติ โดยบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมถึงการจัดทำแนวทางปฏิบัติ (Procedures) ที่ชัดเจน การกำกับดูแลการจ้างงาน การฝึกอบรม การพัฒนา และการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบาย พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานหลักในการรายงานผลต่อคณะกรรมการความยั่งยืนและฝ่ายบริหาร เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการตามเป้าหมายด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน และความยั่งยืนขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- **คณะทำงานด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน:** ดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย เช่น การจ้างงานอย่างเป็นธรรม การบริหารค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การส่งเสริมโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาส และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
- **ผู้บริหารแต่ละสายงาน:** มีหน้าที่กำหนดแนวทางการบริหารแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายนี้ และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของหน่วยงานในด้านการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน และตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านแรงงาน
- **พนักงานและผู้ค้า (Supplier) ทุกคน:** ต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้และสนับสนุนแนวทางการจ้างงานที่เป็นธรรม ปลอดภัย และเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการทำงาน
- **ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง:** ผู้บริหารระดับสูงมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายด้านแรงงานและการจ้างงานขององค์กร โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่เกี่ยวข้องไว้ในกระบวนการประเมินผลประจำปี เพื่อสร้างความรับผิดชอบและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6) พันธสัญญาและหลักการ

6.1 การปฏิบัติตามกฎหมาย สิทธิแรงงาน และสิทธิมนุษยชน (SHR21–SHR24, SLS05, SLS06; GRI 2-23, 2-24, 402-1):

- บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกประการ รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชนสากล เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เคารพศักดิ์ศรี และปลอดภัยจากการเลือกปฏิบัติหรือการละเมิดสิทธิ

6.2 การจ้างงานที่เป็นธรรม และการห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ (SLS01, SLS02; GRI 408, GRI 409):

- บริษัทห้ามใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ รวมถึงการขู่ข่มขู่ การจำกัดเสรีภาพ หรือการเรียกเก็บเงินค้ำประกันการทำงานจากพนักงาน
- บริษัทส่งเสริมให้ทุกกระบวนการจ้างงานเป็นไปอย่างสมัครใจ มีสัญญาจ้างที่ชัดเจน และสื่อสารเงื่อนไขการทำงานอย่างโปร่งใส
- บริษัทไม่อนุญาตให้จ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด และปฏิบัติตามมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อปกป้องสิทธิของเยาวชนและส่งเสริมการศึกษา

6.3 การไม่เลือกปฏิบัติ ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่าง (SLS03, SLS16, SLS30, SLS34; GRI 405, GRI 406):

- บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ สถานะทางสังคม หรือความคิดเห็นทางการเมือง
- นอกจากนี้ยังส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วม (Diversity & Inclusion) เพื่อให้สถานที่ทำงานเป็นพื้นที่แห่งความเคารพและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

6.4 ค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สวัสดิการที่เป็นธรรม และค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน (SLS08, SLS34; GRI 202, GRI 401, GRI 405-2):

- บริษัทจัดให้มีโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ยึดหลัก “ค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) และมุ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและผลการดำเนินงาน

6.5 การบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป และการจัดให้มีระยะเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม (SLS07, SLS14):

- บริษัทบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน กำหนดเวลาพักที่เหมาะสม และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมสุขภาพของพนักงานทุกคน

6.6 การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และการจ้างงานหรือการจัดหาจัดซื้อในท้องถิ่น (SLS11, SHRO5; GRI 202):

- บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสการจ้างงานให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ หรือแรงงานในชุมชน เพื่อให้มีรายได้และการดำรงชีพที่ยั่งยืน
- นอกจากนี้ บริษัทส่งเสริมการจ้างงานและการจัดหาบุคลากรจากพื้นที่โดยรอบสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่นและการพัฒนาอย่างทั่วถึง

6.7 การพัฒนาพนักงาน การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (SLS29, SLS26; GRI 404):

- บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงาน และเปิดโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม

6.8 การสื่อสาร การฝึกอบรม การรับข้อร้องเรียน การเยียวยา และการเปิดเผยกรณีไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (SLS12, SLS21, SHR24, SHR26, SHR27, GRM20; GRI 2-25, GRI 406):

- บริษัทสื่อสารนโยบายด้านแรงงานและการจ้างงานให้พนักงานทุกคนเข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางที่เหมาะสมและโปร่งใส
- รวมทั้งเปิดรับข้อเสนอแนะจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายและกระบวนการบริหารแรงงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7) การบริหารความเสี่ยง ผลกระทบ และการฟื้นฟู

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

- **ผลลัพธ์จาก V-IMRA** ถูกนำไปบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว
- **การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน:** บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการบริหารแรงงาน เช่น การใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ ความปลอดภัยในการทำงาน และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
- **การประเมินผลกระทบทางสังคมและสิทธิมนุษยชน (Social & Human Rights Impact Assessment):** บริษัทประเมินถึงผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่เกิดจากนโยบายหรือกระบวนการด้านแรงงาน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนให้ดียิ่งขึ้น

- **การจัดการความเสี่ยงและการพึ่งพา:** บริษัทดำเนินมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านแรงงาน เช่น การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การติดตามสภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างงานมีความเป็นธรรม โปร่งใส และปลอดภัย นอกจากนี้ บริษัทคำนึงถึง “การพึ่งพาแรงงาน” (Labour Dependency) โดยเฉพาะแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจและความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรอบ
- **การบูรณาการเข้ากับระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management – ERM):** ผลการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนจะถูกนำเข้าสู่ระบบการบริหารความเสี่ยงองค์กรเพื่อเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ความยั่งยืน และการจัดการซัพพลายเชน
- **การติดตามและรายงานผล:** บริษัทติดตามผลการบริหารความเสี่ยงด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการความยั่งยืนองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดการทบทวนและปรับปรุงมาตรการอย่างต่อเนื่อง
- **การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย:** บริษัทเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน คู่ค้า หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนานโยบายและปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสังคม

8) เป้าหมายและตัวชี้วัด

- **สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (%):** เพื่อสะท้อนถึงระบบการบริหารผลการดำเนินงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส
- **อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) (%):** เพื่อประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
- **อัตราการจ้างงานในพื้นที่และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (%):** เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่นและสร้างโอกาสการจ้างงานอย่างเท่าเทียม
- **สัดส่วนของพนักงานหญิงในระดับบริหาร (%):** เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
- **จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานต่อปี (ชั่วโมง/คน/ปี):** เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของพนักงานในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน
- **อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) :** เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพของพนักงาน
- **สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนตามหลัก “ค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน” (%):** เพื่อยืนยันความเป็นธรรมและความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน
- **ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร (%):** เพื่อสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันในที่ทำงาน
- **อัตราการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน (%):** เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานสากลและกฎหมายแรงงานไทย

9) ห่วงโซ่อุปทาน และความรับผิดชอบต่อพันธมิตร

- **การปฏิบัติตามนโยบายและกฎหมาย:** คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน และจริยธรรมของบริษัท รวมถึงกฎหมายแรงงาน มาตรฐานความปลอดภัย และข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง
- **ข้อกำหนดทางสังคมในสัญญา (Social Clauses):** บริษัทกำหนดให้มีเงื่อนไขทางสังคมในสัญญา จัดซื้อจัดจ้าง เช่น การห้ามใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และการเคารพสิทธิแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าห่วงโซ่อุปทานดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
- **การตรวจประเมินและพัฒนา (Supplier Evaluation and Development):** บริษัทดำเนินการตรวจประเมินคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินการปฏิบัติตามนโยบายแรงงานและสิทธิมนุษยชน พร้อมให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการตามแนวทางที่ยั่งยืน
- **การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (CSR/CSV Collaboration):** บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การพัฒนาอาชีพ การศึกษาชุมชน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) และขยายผลลัพธ์เชิงบวกในห่วงโซ่อุปทาน
- **การสื่อสารและความโปร่งใส:** บริษัทจัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างบริษัทกับคู่ค้าอย่างโปร่งใส เพื่อรับฟังความคิดเห็น แก้ไขปัญหา และสร้างความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง
- **การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง:** บริษัทมุ่งส่งเสริมให้คู่ค้าปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานห่วงโซ่อุปทานของไทยให้ทัดเทียมระดับโลก และสนับสนุนเป้าหมายความยั่งยืนของบริษัทในระยะยาว

10) การบูรณาการกับกลยุทธ์องค์กร

การบูรณาการนโยบายการจ้างงานเข้าสู่กลยุทธ์องค์กร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท ภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” ซึ่งสะท้อนถึงการเติบโตอย่างสมดุลระหว่าง “ธุรกิจ – บุคลากร – ชุมชน”

- **Forest – การดูแลผู้คนควบคู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**
 - ✓ บริษัทส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนสุขภาวะของพนักงาน
 - ✓ เชื่อมโยงการดำเนินงานด้านแรงงานเข้ากับนโยบายสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการพลังงาน การลดของเสีย และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- **Future – การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่ออนาคตที่มั่นคง**
 - ✓ บริษัทสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม
 - ✓ จัดทำแผนพัฒนาอาชีพ (Career Development Plan) และระบบบริหารผลงาน (Performance Management) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและความผูกพันต่อองค์กร

- **Together – การเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย**

- ✓ บริษัทสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Diversity, Equity & Inclusion – DE&I)
- ✓ ส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่นและความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในชุมชนโดยรอบ
- ✓ สร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ผ่านห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบ โดยเชื่อมโยงเป้าหมายด้านแรงงานเข้ากับกลยุทธ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

การบูรณาการนโยบายนี้เข้าสู่กลยุทธ์องค์กรจะช่วยให้บริษัทสามารถสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางธุรกิจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

11) การดำเนินงานและเครื่องมือ

- **การบูรณาการนโยบายเข้าสู่กระบวนการบริหาร:** บริษัทบูรณาการนโยบายการจ้างงานเข้ากับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารความยั่งยืน เพื่อให้ทุกหน่วยงานดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียม
- **การฝึกอบรมและการสื่อสารภายใน:** บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมและสื่อสารนโยบายนี้ให้พนักงานทุกระดับ คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน การจ้างงานที่เป็นธรรม และการปฏิบัติตามหลักแรงงานสากล
- **การจัดสรรทรัพยากร:** บริษัทจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **การติดตามและประเมินผล:** บริษัทติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายนี้อย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดตัวชี้วัดด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนไว้ในแผนงานประจำปีของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- **การรายงานผลและการปรับปรุง:** บริษัทจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี เสนอคณะกรรมการความยั่งยืนองค์กร เพื่อพิจารณาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงมาตรการด้านแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

12) การติดตาม รายงาน และความโปร่งใส

- **การติดตามผลการดำเนินงาน:** บริษัทดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนในทุกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการตรวจสอบความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากล
- **การรายงานผล:** บริษัทจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านแรงงานและการจ้างงาน เสนอคณะกรรมการความยั่งยืนองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดการทบทวนและปรับปรุงแนวทางดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

- **ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล:** บริษัทเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน ผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปี (Vanachai Sustainability Move Report) เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

13) การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- บริษัทกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายการจ้างงานอย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายแรงงาน มาตรฐานสากล หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายนี้ยังคงเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาแนวทางการจ้างงาน การบริหารแรงงาน และการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้ดียิ่งขึ้น โดยอ้างอิงตามเกณฑ์ FTSE Russell ESG Indicators (SLS และ SHR) มาตรฐาน GRI 401 / 404 / 405 และหลักปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับสากล เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และความยั่งยืนในระยะยาว
- นอกจากนี้ บริษัทจะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์จากการดำเนินงานด้านแรงงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการยกระดับมาตรฐานแรงงานของห่วงโซ่อุปทานในระดับประเทศ

14) ประวัติการทบทวนและปรับปรุงนโยบายการจ้างงาน

| ฉบับที่ | วันที่ | เจ้าของนโยบาย | อนุมัติโดย | การเปลี่ยนแปลง / หมายเหตุสำคัญ |
|---------|--------------------------|--------------------------------------|------------------|--|
| 1.0 | 11 พฤศจิกายน 2567 | คณะทำงานด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน | คณะกรรมการบริษัท | จัดทำนโยบายการจ้างงานฉบับแรก เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพสิทธิมนุษยชน ตามพระราชบัญญัติแรงงานของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการดูแลสวัสดิการพนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และเสถียรภาพของการจ้างงานในระยะยาว |
| 2.0 | 25 กุมภาพันธ์ 2569 | คณะกรรมการความยั่งยืน | คณะกรรมการบริษัท | ปรับปรุงและขยายขอบเขตนโยบายการจ้างงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนระดับสากล รวมถึง FTSE Russell ESG Data Model โดยเฉพาะหมวดมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards: SLS), สิทธิมนุษยชนและชุมชน (Human Rights & Community: SHR), สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety: SHS), ห่วงโซ่อุปทานด้านสังคม (Supply Chain: Social: SSC) และการบริหารความเสี่ยง (Risk Management: GRM) การปรับปรุงครั้งนี้ช่วยเสริมความสอดคล้องของนโยบายกับ GRI 2: การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป 2021, GRI 3: ประเด็นสาระสำคัญ 2021, GRI 202, GRI 401, GRI 402, GRI 403, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 408, GRI 409 และ GRI 414 อีกทั้งยังยกระดับการกำกับดูแล การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานและผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน ความรับผิดชอบด้านสังคมของผู้ขาย กลไกการรับข้อร้องเรียน และการเยียวยา ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และการบูรณาการภายใต้กรอบ Forest Future Together – for a Sustainable Living |

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบและนำไปปฏิบัติ