นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน

ฉบับที่ 1/2569 VNG-SOC-SEFA-PL-01
วันที่มีผลบังคับใช้: 10 สิงหาคม 2569

VANACHAI GROUP

นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน
บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักว่าเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการแสดงความเห็นอย่างอิสระ เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และยั่งยืน บริษัทเชื่อว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถรวมกลุ่ม แสดงความคิดเห็น และสื่อสารกับฝ่ายบริหารอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความผูกพันของพนักงาน ความเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน และเสถียรภาพขององค์กรในระยะยาว

ในฐานะองค์กรอุตสาหกรรมแผ่นไม้ทดแทนและผลิตภัณฑ์จากไม้ที่มีพนักงานหลากหลายบทบาทและทักษะ บริษัทตระหนักว่าการบริหารจัดการแรงงานที่ดีไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมถึงการเคารพศักดิ์ศรีของพนักงาน การรับฟังเสียงของพนักงาน และการจัดให้มีกลไกการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและปลอดภัย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การกดดัน หรือการตอบโต้ในทุกรูปแบบ

บริษัทสนับสนุน เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานตามกฎหมาย รวมถึงการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรผู้แทนพนักงานตามความสมัครใจ และการมีตัวแทนพนักงานเพื่อสื่อสารข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และประเด็นด้านสวัสดิการและสภาพการทำงานกับฝ่ายบริหาร ทั้งนี้บริษัทได้จัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งมาจากการมีส่วนร่วมของพนักงาน และมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการเป็นตัวแทนพนักงาน การหารือร่วม และการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานและบริษัท

นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเป็นครั้งแรก เพื่อกำหนดกรอบหลักการ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ในการเคารพ ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิในการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้กลไกดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นโยบายฉบับนี้ได้รับการออกแบบให้ สอดคล้องกับกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Ratings ในหมวดแรงงานและสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะตัวชี้วัด SLS05 (Freedom of Association) และอ้างอิงมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง เช่น

- อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions)
- หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises

บริษัทเชื่อมั่นว่านโยบายฉบับนี้จะเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์แรงงานที่สร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการเติบโตอย่างสมดุลขององค์กร ภายใต้วิสัยทัศน์

“Forest | Future | Together – for a Sustainable Living”

1) วัตถุประสงค์

- **การเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงาน** เพื่อยืนยันว่าบริษัทเคารพและคุ้มครองสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรผู้แทนพนักงานตามกฎหมายและความสมัครใจ โดยปราศจากการข่มขู่ การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้ในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- **กำหนดกรอบและแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน** เพื่อกำหนดหลักการและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอข้อเสนอแนะ และสื่อสารกับฝ่ายบริหารอย่างเปิดเผย สร้างสรรค์ และปลอดภัย ผ่านกลไกที่เหมาะสม เช่น คณะกรรมการสวัสดิการพนักงานและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร
- **เสริมสร้างความสัมพันธ์แรงงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน:** เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและบริษัทบนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน ความเป็นธรรม และความไว้วางใจ อันจะนำไปสู่เสถียรภาพของแรงงาน ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจขององค์กร
- **บูรณาการหลักเสรีภาพในการรวมกลุ่มเข้ากับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการกำกับดูแลกิจการ:** เพื่อให้การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การกำกับดูแลกิจการที่ดี และวัฒนธรรมองค์กร โดยเชื่อมโยงกับนโยบายแรงงาน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท
- **ป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน และชื่อเสียงองค์กร** เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิในการรวมกลุ่ม การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือการจัดการแรงงานที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และนักลงทุน
- **สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลและการประเมินด้าน ESG ในระดับสากล** เพื่อให้การดำเนินงานด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานสอดคล้องกับกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Ratings โดยเฉพาะ SLS05 (Freedom of Association) รวมถึงมาตรฐานสากลอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้ประกอบการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนและแรงงานอย่างโปร่งใส

วัตถุประสงค์ดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทวนชัยในการสร้างสถานที่ทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีของพนักงาน เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรควบคู่กับคุณภาพชีวิตและความเป็นธรรมของแรงงานในระยะยาว

2) ความสอดคล้องของนโยบายและมาตรฐานสากล

2.1 ความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

นโยบายฉบับนี้สอดคล้องกับหลักการและอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้แก่

- ILO Convention No. 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง
- ILO Convention No. 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเน้นการคุ้มครองพนักงานจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการกระทำใด ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้สิทธิในการรวมกลุ่มอย่างเสรี

2.2 ความสอดคล้องกับกรอบสิทธิมนุษยชนสากล

บริษัทอ้างอิงและยึดถือหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ได้แก่

- **Universal Declaration of Human Rights (UDHR)** โดยเฉพาะสิทธิในการรวมกลุ่มและการสมาคมอย่างสันติ
- **UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)** ในมิติการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน การป้องกันผลกระทบด้านแรงงาน และการจัดให้มีกลไกการเยียวยาที่เหมาะสม
- **UN Global Compact – Principles 1 และ 3** ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาร่วม

2.3 ความสอดคล้องกับ FTSE Russell ESG Ratings

นโยบายฉบับนี้อ้างอิงและสอดคล้องโดยตรงกับกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Ratings – Social Pillar โดยเฉพาะตัวชี้วัดด้านแรงงาน ดังนี้

- **SLS05 – Freedom of Association and Collective Bargaining** สะท้อนการที่บริษัทมีนโยบายชัดเจนในการเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรผู้แทนพนักงานตามกฎหมาย โดยปราศจากการแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้
- **การสนับสนุนกลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน** เช่น คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี ทำหน้าที่เป็นช่องทางการสื่อสาร การหารือ และการสะท้อนข้อคิดเห็นระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารอย่างเป็นระบบ

2.4 ความสอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืน

นโยบายฉบับนี้สามารถใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการเปิดเผยข้อมูลด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนภายใต้มาตรฐานการรายงานความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง เช่น

- **GRI 402:** Labor/Management Relations ว่าด้วยการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร
- **GRI 407:** Freedom of Association and Collective Bargaining ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมกลุ่มของพนักงาน

2.5 ความเชื่อมโยงกับการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนขององค์กร

นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการของบริษัท โดยเชื่อมโยงกับ

- นโยบายสิทธิมนุษยชนและแรงงาน
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- กรอบ Vanachai Sustainability Framework

ความสอดคล้องดังกล่าวช่วยให้การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือมาตรฐานขั้นต่ำ แต่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจ ความผูกพันของพนักงาน และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3) ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุม:

3.1 ขอบเขตด้านองค์กร (Organizational Scope)

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับ บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยทั้งหมด ครอบคลุมคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ โดยใช้เป็นกรอบกลางในการกำกับดูแลและส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานในทุกระดับขององค์กร

3.2 ขอบเขตด้านพนักงานและรูปแบบการรวมกลุ่ม (Employee and Association Scope)

นโยบายครอบคลุมพนักงานทุกคนของบริษัท โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่จำกัดสถานะการจ้างงาน อายุ เพศ หรือสายงาน รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบที่กฎหมายรับรอง เช่น

- การจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรผู้แทนพนักงาน
- การเข้าร่วม คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี
- การรวมกลุ่มหรือกลไกการมีส่วนร่วมอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสาร แสดงความคิดเห็น และเจรจาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทั้งนี้ บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการเลือกเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมการรวมกลุ่มดังกล่าวโดยสมัครใจ

3.3 ขอบเขตด้านการคุ้มครองสิทธิและการไม่แทรกแซง (Rights Protection and Non-Interference Scope)

นโยบายครอบคลุมการคุ้มครองพนักงานจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การกดดัน หรือการตอบโต้ในทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจากการใช้สิทธิในการรวมกลุ่ม การเป็นผู้แทนพนักงาน หรือการแสดงความคิดเห็นผ่านกลไกที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยบริษัทจะไม่แทรกแซงหรือจำกัดการดำเนินกิจกรรมของการรวมกลุ่มดังกล่าวภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.4 ขอบเขตด้านการสื่อสารและการเจรจา (Communication and Dialogue Scope)

นโยบายครอบคลุมกระบวนการสื่อสาร การหารือ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานหรือผู้แทนพนักงานกับฝ่ายบริหาร โดยมุ่งให้เกิดการเจรจาที่สุจริต โปร่งใส และสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสภาพการจ้าง สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

3.5 ขอบเขตด้านการกำกับดูแลและการปฏิบัติภายในองค์กร (Governance and Internal Practice Scope)

นโยบายฉบับนี้ใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการกำหนดแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบูรณาการเข้ากับนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องของบริษัท เพื่อให้การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานเป็นไปอย่างสอดคล้องทั่วทั้งองค์กร

3.6 การประยุกต์ใช้และข้อจำกัดของนโยบาย (Applicability and Limitations)

นโยบายฉบับนี้มิได้มีเจตนาทดแทนข้อกำหนดทางกฎหมาย แต่ใช้เป็นกรอบนโยบายภายในในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การนำไปใช้ต้องเป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละพื้นที่ดำเนินงาน และคำนึงถึงบริบททางธุรกิจ ความเหมาะสม และความมั่นคงขององค์กรควบคู่กันไป

4) คำจำกัดความและเอกสารอ้างอิง

4.1) คำจำกัดความ (Definitions)

- **เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน** (Freedom of Association): สิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานในการจัดตั้ง เข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมการรวมกลุ่ม องค์กร หรือกลไกผู้แทนพนักงานโดยสมัครใจ เพื่อแสดงความคิดเห็น เจรจา และมีส่วนร่วมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ สิทธิแรงงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปราศจากการแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้จากนายจ้าง
- **พนักงาน** (Employees): บุคคลที่ปฏิบัติงานให้แก่บริษัท ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง หรือรูปแบบการจ้างงานอื่นที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
- **การรวมกลุ่มของพนักงาน** (Employee Association / Representation): การรวมตัวของพนักงานในรูปแบบที่กฎหมายรับรองหรือยอมรับ เพื่อวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร แสดงความเห็น เจรจา หรือเสนอข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน สิทธิ สวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงาน
- **คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน** (Employee Welfare Committee): คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานและแนวปฏิบัติของบริษัท ทำหน้าที่เป็นกลไกผู้แทนพนักงานในการสื่อสารประสานงาน และหารือกับฝ่ายบริหารในประเด็นด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี
- **การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ตอบโต้** (Non-Discrimination and Non-Retaliation): การที่บริษัทไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติ คุกคาม ลงโทษ หรือก่อให้เกิดผลเสียต่อพนักงานอันเนื่องมาจากการใช้สิทธิในการรวมกลุ่ม การเป็นผู้แทนพนักงาน หรือการแสดงความคิดเห็นอย่างสุจริต
- **การเจรจาและการสื่อสารอย่างสุจริต** (Good Faith Dialogue): กระบวนการสื่อสารและการหารือระหว่างพนักงานหรือผู้แทนพนักงานกับฝ่ายบริหาร ที่ตั้งอยู่บนหลักความเคารพซึ่งกันและกัน ความโปร่งใส และความตั้งใจในการหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
- **การประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของวนชัย (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA):** กระบวนการประเมินภายในของบริษัทที่ใช้ในการระบุ ประเมิน และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน โดยบูรณาการทั้งมิติผลกระทบและมิติทางการเงิน ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ และการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

4.2 เอกสารอ้างอิงและกรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง (References)

นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานฉบับนี้ ได้รับการพัฒนาโดยอ้างอิงกรอบมาตรฐานและแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- **FTSE Russell ESG Ratings**
  - Social Supply Chain and Labour Standards
  - ตัวชี้วัด SLS05: Freedom of Association and Collective Bargaining ใช้เป็นกรอบอ้างอิงหลักในการประเมินการเคารพสิทธิแรงงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และกลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน

- **International Labour Organization** (ILO)
  - ILO Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise
  - ILO Convention No. 98: Right to Organise and Collective Bargaining เป็นมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานและเสรีภาพในการรวมกลุ่มที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก
- **UN Guiding Principles on Business and Human Rights** (UNGPs)
  - Pillar I–III: Protect, Respect and Remedy ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการเคารพสิทธิมนุษยชนแรงงาน การป้องกันการละเมิด และการจัดให้มีกลไกการเยียวยา
- **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**
  - Chapter V: Employment and Industrial Relations ใช้เป็นแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- **กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย**
  - พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
  - พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ใช้เป็นกรอบกฎหมายหลักในการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และกลไกการรวมกลุ่มของพนักงาน
- **นโยบายและกรอบการดำเนินงานภายในของบริษัท**
  - Vanachai Sustainability Framework
  - นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
  - จรรยาบรรณธุรกิจองค์กร
  - นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน (ถ้ามี)

เอกสารและกรอบอ้างอิงข้างต้นถูกใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดเนื้อหา แนวปฏิบัติ และโครงสร้างของนโยบายฉบับนี้ เพื่อให้การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานเป็นไปตามหลักสากล ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

5) การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ

- **คณะกรรมการบริษัท**: คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลในระดับนโยบาย โดยรับทราบและติดตามประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทเคารพสิทธิมนุษยชนแรงงาน สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และกรอบการประเมินด้าน ESG ที่เกี่ยวข้อง รวมถึง FTSE Russell ESG Ratings หมวด Social (SLS05)
- **ฝ่ายบริหารระดับสูง**: ฝ่ายบริหารระดับสูงมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการหลักการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ และการไม่ตอบโต้ เข้าไปในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การสื่อสารภายใน และการตัดสินใจด้านการบริหาร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานอย่างสุจริต
- **คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน:** บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานเป็นกลไกหลักในการเป็นผู้แทนพนักงานตามกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นช่องทางในการสื่อสาร การหารือ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารในประเด็นด้านสวัสดิการ สภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตใน

การทำงาน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี ทั้งนี้ บริษัทเคารพความเป็นอิสระในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างสุจริต โปร่งใส และปราศจากการแทรกแซง

- **หน่วยงานการบุคคล/ธุรการกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**: หน่วยงานทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายฉบับนี้ในระดับปฏิบัติการ โดยจัดให้มีระบบกระบวนการ และแนวทางการสื่อสารที่เอื้อต่อการใช้สิทธิในการรวมกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น และการเจรจาอย่างสุจริต รวมถึงการติดตามและจัดการประเด็นร้องเรียนหรือข้อกังวลด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างเหมาะสม
- **พนักงานทุกระดับ**: พนักงานทุกระดับมีสิทธิในการใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่กฎหมายกำหนด และมีหน้าที่ใช้สิทธิดังกล่าวอย่างสุจริต เคารพซึ่งกันและกัน และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสาร เสนอความคิดเห็น และร่วมพัฒนาสภาพการทำงานอย่างสร้างสรรค์

โครงสร้างการกำกับดูแลและความรับผิดชอบดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการยืนยันว่าเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บริษัทเคารพและคุ้มครอง และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ความเชื่อมั่นของพนักงาน และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

6) พันธสัญญาและหลักการ

บริษัทมุ่งมั่นเคารพ คุ้มครอง และสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานในฐานะ สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยั่งยืน โดยกำหนดพันธสัญญาและหลักการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

6.1 การเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมของพนักงาน *(FTSE Russell: SLS05 | ILO Conventions No. 87, 98):*

- บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรผู้แทนแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานหรือกลไกที่เหมาะสม โดยไม่แทรกแซง ขัดขวาง หรือจำกัดสิทธิในการใช้เสรีภาพดังกล่าว

6.2 การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ตอบโต้ *(FTSE Russell: SLS05 | ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)*:

- บริษัทไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการตอบโต้พนักงานในทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจากการใช้สิทธิในการรวมกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยยึดหลักความเป็นธรรมและการคุ้มครองศักดิ์ศรีของพนักงานทุกคน

6.3 การสื่อสารและการหารืออย่างสุจริต *(FTSE Russell: SLS05 | OECD Guidelines for Multinational Enterprises)*:

- บริษัทส่งเสริมการสื่อสาร การหารือ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงาน ผู้แทนพนักงาน และฝ่ายบริหารอย่างเปิดเผย สุจริต และสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนความเข้าใจร่วมกัน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเหมาะสม

6.4 การสนับสนุนบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน *(FTSE Russell: SLS05 | Thai Labour Protection Framework)*:

- บริษัทสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานในฐานะกลไกตามกฎหมายและช่องทางหลักในการสะท้อนเสียงของพนักงาน โดยเคารพความเป็นอิสระในการทำหน้าที่ และสนับสนุนการทำงานภายใต้วาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

6.5 การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานสากล *(FTSE Russell: SLS05 | ILO Core Labour Standards | UN Global Compact Principles 1–3)*:

- บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในทุกพื้นที่ดำเนินงาน และยึดถือมาตรฐานแรงงานสากลเป็นกรอบอ้างอิงในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารแรงงานสัมพันธ์เป็นไปอย่างสอดคล้อง ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

6.6 การบูรณาการเสรีภาพในการรวมกลุ่มกับการบริหารจัดการองค์กร *(FTSE Russell: SLS05 | ISO 26000: Labour Practices)*:

- บริษัทบูรณาการหลักการด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มเข้ากับการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลกิจการ โดยมองว่าแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

พันธสัญญาและหลักการข้างต้นสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการยืนยันว่า การเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมาย แต่เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน

7) การบริหารความเสี่ยง ผลกระทบ และการพึ่งพา

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

7.1 ผลลัพธ์จาก V-IMRA ถูกนำไปบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว

7.2 การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่ม *(FTSE Russell: SLS05 | ILO Core Labour Standards)*

บริษัทดำเนินการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน เช่น

- ความเสี่ยงจากการไม่เข้าใจหรือการตีความนโยบายแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่สอดคล้องกันในระดับหน่วยงาน
- ความเสี่ยงจากการสื่อสารที่ไม่เพียงพอระหว่างพนักงาน ผู้แทนพนักงาน และฝ่ายบริหาร

- ความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียงในกรณีที่เกิดข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทด้านแรงงานการประเมินความเสี่ยงจะพิจารณาจากระดับความรุนแรง โอกาสเกิด และผลกระทบต่อองค์กรและพนักงาน

7.3 การบริหารและลดผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ *(FTSE Russell: SLS05 | OECD Guidelines for Multinational Enterprises)*

- บริษัทกำหนดมาตรการในการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่ม โดยส่งเสริมการสื่อสารเชิงรุก การหารืออย่างสุจริต และการแก้ไขประเด็นข้อกังวลของพนักงานในระยะเริ่มต้น เพื่อป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งลุกลามจนส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

7.4 การบริหารการพึ่งพาแรงงานและกลไกผู้แทนพนักงาน *(FTSE Russell: SLS05 | ISO 26000: Labour Practices)*

- บริษัทตระหนักถึงการพึ่งพาแรงงานที่มีทักษะ ความร่วมมือ และความผูกพันของพนักงานต่อความสำเร็จขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับการดำรงอยู่และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของกลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นช่องทางหลักในการสะท้อนเสียงและประเด็นของพนักงานอย่างเป็นระบบ

7.5 การเชื่อมโยงกับการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) *(FTSE Russell: SLS05 | ISO 31000: Risk Management)*

- ความเสี่ยงด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มและแรงงานสัมพันธ์ถูกบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยประเด็นที่มีนัยสำคัญจะถูกรายงานต่อฝ่ายบริหารตามความเหมาะสมและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การกำหนดมาตรการป้องกัน และการพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

7.6 การติดตามและทบทวนความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง *(FTSE Russell: SLS05 | UN Global Compact Principles 1–3)*

- บริษัทติดตามและทบทวนความเสี่ยง ผลกระทบ และการพึ่งพาที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยข้อมูลจากการหารือกับพนักงาน ข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และบริบทด้านกฎหมายหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการบริหารความเสี่ยง ผลกระทบ และการพึ่งพาข้างต้น สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการป้องกันปัญหาเชิงแรงงานสัมพันธ์ในเชิงระบบ และยืนยันว่า เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อเสถียรภาพ ความไว้วางใจ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

8) เป้าหมายและตัวชี้วัด

บริษัทกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดภายใต้นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน เพื่อให้การเคารพสิทธิแรงงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ที่ดี สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเหมาะสม โดยไม่สร้างภาระเชิงระบบเกินความจำเป็น

8.1 เป้าหมายเชิงนโยบาย *(Policy-level Objectives)*

บริษัทกำหนดเป้าหมายหลักด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน ดังนี้

- ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การเลือกผู้แทน และการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากการแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้
- เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ระหว่างพนักงาน ผู้แทนพนักงาน และฝ่ายบริหาร
- ใช้กลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเฉพาะคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน เป็นช่องทางหลักในการสะท้อนเสียงพนักงานและจัดการประเด็นแรงงานอย่างเป็นระบบ
- ป้องกันและลดความเสี่ยงด้านข้อพิพาทแรงงาน ชื่อเสียงองค์กร และความไม่ต่อเนื่องทางธุรกิจ
- สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักการแรงงานสากลและกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Ratings หมวด Social – Labour Standards (SLS05)

8.2 ตัวชี้วัดหลักด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน *(Key KPIs)*

หมวดหมู่	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPIs)	มาตรฐาน/กรอบอ้างอิง
กลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน	มีกลไกที่เป็นทางการและดำเนินงานได้จริง	• การจัดตั้งและการดำรงอยู่ของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานตามวาระ 2 ปี	FTSE SLS05 / ILO C87, C98
การมีส่วนร่วมของพนักงาน	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ	• จำนวนครั้งการประชุมระหว่างผู้แทนพนักงานและฝ่ายบริหารต่อปี	FTSE SLS05 / ISO 26000
แรงงานสัมพันธ์	รักษาแรงงานสัมพันธ์ที่ดี	• จำนวนข้อพิพาทแรงงานที่มีนัยสำคัญ	FTSE SLS05
การคุ้มครองสิทธิ	ไม่มีการแทรกแซงหรือเลือกปฏิบัติ	• จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดเสรีภาพในการรวมกลุ่ม	FTSE SLS05 / UNGC Principles 1–3
การสื่อสารและความเข้าใจ	เพิ่มความเข้าใจด้านสิทธิแรงงาน	• การสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	FTSE SLS05

8.3 แนวทางการติดตามและการใช้ตัวชี้วัด

- ตัวชี้วัดด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มจะได้รับการติดตามอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคลและแรงงานสัมพันธ์
- ข้อมูลจากการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ จะถูกนำมาใช้ประกอบการประเมินสถานะแรงงานสัมพันธ์และความเสี่ยงด้านสังคม
- ตัวชี้วัดจะเน้นการติดตามเชิงแนวโน้ม (Trend-based Monitoring) มากกว่าการตั้งค่าเป้าหมายเชิงปริมาณที่ตายตัว เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร

8.4 บทสรุปเชิงนโยบาย

เป้าหมายและตัวชี้วัดภายใต้นโยบายนี้ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงสิทธิแรงงานกับการกำกับดูแลองค์กร โดยช่วยให้บริษัทสามารถติดตามสถานะเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านแรงงานสัมพันธ์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพสิทธิ การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนในระยะยาวของบริษัท

9) การบูรณาการกับกลยุทธ์องค์กร

นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานได้รับการออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว โดยบริษัทมองว่าการเคารพสิทธิแรงงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ครอบคลุมประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

- บูรณาการหลักการเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาโดยสุจริตเข้ากับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารแรงงานสัมพันธ์ และการกำหนดนโยบายด้านแรงงานของบริษัท เพื่อให้การเคารพสิทธิพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจตามปกติ
- ใช้กลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเฉพาะคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน เป็นช่องทางเชิงกลยุทธ์ในการรับฟังความคิดเห็น สะท้อนประเด็นแรงงาน และจัดการข้อกังวลของพนักงานอย่างเป็นระบบก่อนที่จะพัฒนาเป็นความขัดแย้งหรือข้อพิพาท
- เชื่อมโยงการบริหารแรงงานสัมพันธ์เข้ากับการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยพิจารณาประเด็นเสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นส่วนหนึ่งของความเสี่ยงด้านสังคม ชื่อเสียง และความต่อเนื่องทางธุรกิจ
- สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เคารพซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการสื่อสารสองทาง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาพนักงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างความผูกพันของพนักงานในระยะยาว
- เชื่อมโยงนโยบายนี้กับกรอบ Vanachai Sustainability Framework และการประเมินด้าน ESG เพื่อยืนยันว่าการเคารพสิทธิแรงงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืน

การบูรณาการนโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานเข้ากับกลยุทธ์องค์กร ช่วยให้บริษัทสามารถบริหารจัดการประเด็นแรงงานสัมพันธ์อย่างเชิงรุก ลดความเสี่ยงด้านสังคม และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับพนักงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนและความมั่นคงของธุรกิจในระยะยาว

10) การดำเนินงานและเครื่องมือ

บริษัทกำหนดให้การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการดำเนินงานและเครื่องมือที่มีอยู่แล้วภายในองค์กร โดยมุ่งให้การเคารพสิทธิแรงงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานประจำวัน ไม่ใช่เพียงหลักการเชิงนโยบาย

10.1 กลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทใช้คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เป็นกลไกหลักในการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วม และการสื่อสารระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร คณะกรรมการดังกล่าวทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อกังวลด้านสภาพการทำงาน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ

10.2 ช่องทางการสื่อสารและการแสดงความคิดเห็น

บริษัทจัดให้มีช่องทางที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการแสดงความคิดเห็น การเสนอข้อคิดเห็น หรือการรวมกลุ่มเพื่อหารือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและสวัสดิการ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ถูกกดดัน และไม่ส่งผลกระทบในทางลบต่อสถานะการจ้างงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารสองทางอย่างสร้างสรรค์และเคารพซึ่งกันและกัน

10.3 แนวทางการเจรจาและการปรึกษาหารือโดยสุจริต

บริษัทสนับสนุนให้การหารือระหว่างพนักงาน ผู้แทนพนักงาน และฝ่ายบริหารเป็นไปบนหลักความสุจริต โปร่งใส และเคารพซึ่งกันและกัน โดยมุ่งหาทางออกร่วมกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงาน สวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งและสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว

10.4 การบูรณาการกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการเสรีภาพในการรวมกลุ่มถูกบูรณาการเข้ากับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การสื่อสารนโยบายแรงงาน การจัดการข้อร้องเรียน การบริหารแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างาน เพื่อให้การเคารพสิทธิพนักงานถูกนำไปใช้จริงในทุกระดับขององค์กร

10.5 การให้ความรู้และการสร้างความตระหนัก

บริษัทส่งเสริมการสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานให้แก่พนักงานและผู้บริหารตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถใช้กลไกที่มีอยู่อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานและเครื่องมือดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานและกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Ratings (SLS05) พร้อมทั้งเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

11) การติดตาม รายงาน และความโปร่งใส

บริษัทกำหนดให้การติดตาม รายงาน และการเปิดเผยข้อมูลด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับดูแลแรงงานและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายนี้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

11.1 การติดตามผลการดำเนินงาน (Monitoring)

- บริษัทติดตามการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานผ่านกลไกที่มีอยู่ เช่น การทำงานของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการจัดการข้อร้องเรียนด้านแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นที่อาจสะท้อนความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงาน การเลือกปฏิบัติ หรือการจำกัดเสรีภาพในการแสดงออกและการรวมกลุ่ม

11.2 การรายงานต่อฝ่ายบริหาร (Reporting)

- ผลการติดตามและประเด็นที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมกลุ่ม แรงงานสัมพันธ์ และข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง จะถูกรายงานต่อฝ่ายบริหารตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแนวทางการบริหารแรงงาน การสื่อสารภายใน และการจัดการความเสี่ยงด้านสังคม

11.3 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Transparency)

บริษัทมุ่งเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารแรงงานและสิทธิพนักงานในระดับที่เหมาะสม ผ่านรายงานความยั่งยืน รายงานประจำปี หรือช่องทางการสื่อสารที่เกี่ยวข้อง โดยการเปิดเผยจะสะท้อนถึง

- แนวทางการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม
- กลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน
- ความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิแรงงานและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลจะคำนึงถึงความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสมของบริบท และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

11.4 การใช้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลจากการติดตามและการรายงานจะถูกนำมาใช้เป็นฐานในการทบทวนนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และกลไกแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท เพื่อยกระดับการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานให้สอดคล้องกับ

- กรอบ FTSE Russell ESG Ratings (SLS05)
- มาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงาน
- ความคาดหวังของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถรักษาความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และแรงงานสัมพันธ์ที่มั่นคง อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทวนชัยในระยะยาว

12) การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัทมุ่งมั่นพัฒนานโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิแรงงานสากล บริบททางธุรกิจ และความคาดหวังของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยกำหนดแนวทางการทบทวนและพัฒนา ดังนี้

12.1 การทบทวนนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน

- บริษัทจะทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงาน มาตรฐานสิทธิแรงงานสากล กรอบการประเมินด้าน ESG หรือบริบทแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร เพื่อประเมินความเหมาะสม ความครบถ้วน และประสิทธิผลของนโยบายในการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน

12.2 การเรียนรู้จากการดำเนินงานและข้อเสนอแนะของพนักงาน

- บริษัทจะนำข้อมูลจากการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน การรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะจากพนักงานมาวิเคราะห์ เพื่อระบุประเด็นท้าทาย แนวโน้ม และโอกาสในการปรับปรุงกลไกแรงงานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

12.3 การยกระดับให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล

บริษัทจะติดตามและพิจารณานำแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วมจากมาตรฐานสากลมาปรับใช้ เช่น

- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions)
- กรอบ FTSE Russell ESG Ratings (SLS05)
- แนวปฏิบัติของ OECD และ UN Global Compact

เพื่อยกระดับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและแรงงานสากล

12.4 การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องทั่วทั้งองค์กร

- การเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงนโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานจะถูกสื่อสารไปยังฝ่ายบริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในกระบวนการบริหารแรงงานและการดำเนินงานประจำวันของบริษัท
- แนวทางการทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทวนชัยในการเคารพสิทธิแรงงาน เสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

13) ประวัติการทบทวนและปรับปรุงนโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน

ฉบับที่	วันที่	เจ้าของนโยบาย	อนุมัติโดย	การเปลี่ยนแปลง / หมายเหตุสำคัญ
1.0	10 สิงหาคม 2569	ฝ่ายการบุคคลและธุรการกลาง / คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน	คณะกรรมการบริษัท	จัดทำนโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานฉบับแรก เพื่อกำหนดกรอบหลักการ และแนวทางในการเคารพและสนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วม และการแสดงออกอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทย มาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Ratings หมวดสังคม – มาตรฐานแรงงาน (SLS05)