



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค และ การยอมรับความแตกต่าง

สารบัญ

ส่วนที่ 1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Policy)

ส่วนที่ 2 นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง (Diversity, Equity & Inclusion Policy)

นโยบายทั้งสองส่วนถือเป็นเอกสารฉบับเดียวกัน มีผลบังคับใช้ ทบถ้วน และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทพร้อมกัน โดยส่วนที่ 2 ถือเป็นส่วนขยายเฉพาะด้านของหลักการที่กำหนดไว้ในส่วนที่ 1

ส่วนที่ 1: นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. หลักการและเหตุผล

บริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ("บริษัท") ตระหนักว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจ การสร้างคุณค่าในระยะยาว และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร บริษัทจึงมุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักสิทธิมนุษยชนสากล และหลักการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพและมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กรอย่างเต็มที่

ในการกำหนดนโยบายฉบับนี้ บริษัทอ้างอิงและยึดถือแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ OECD Principles of Corporate Governance, UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work และ ILO Core Conventions, หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) หลักปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Code: CG Code) เกณฑ์การประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report: CGR) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตลอดจนแนวทางการประเมินด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลของ FTSE Russell ESG Ratings และมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืนอื่นที่เกี่ยวข้อง

บริษัทเชื่อว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพควบคู่กับการส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค การยอมรับความแตกต่าง การเคารพสิทธิมนุษยชน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ตั้งแต่การสรรหาจนถึงการพ้นสภาพการเป็นพนักงาน
- 2) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการจ้างงาน
- 3) เพื่อดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางการเติบโตของบริษัท
- 4) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- 5) เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และยกระดับผลการประเมินด้านสังคมและบรรษัทภิบาลของบริษัทตามเกณฑ์ CGR และ FTSE Russell ESG Ratings

3. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ("บริษัท") รวมถึงบริษัทย่อยและกิจการที่บริษัทมีอำนาจควบคุมการบริหารจัดการ ทั้งนี้ บริษัทคาดหวังให้บริษัทร่วม คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการ ผู้จัดหาสินค้า และคู่ค้าทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ยึดถือและปฏิบัติตามหลักการที่สอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้ โดยเฉพาะในด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน การไม่เลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม

นโยบายฉบับนี้ถือเป็นกรอบการกำกับดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท และเป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

4. หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การสรรหาและว่าจ้าง

บริษัทดำเนินการสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Merit-based Recruitment) ภายใต้หลักความเสมอภาค ความโปร่งใส และการไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่แบ่งแยกด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง ความพิการ สถานภาพสมรส รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือสถานะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

บริษัทส่งเสริมการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพก่อนการสรรหาจากภายนอกตามความเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากรในทุกระดับขององค์กร

4.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม สามารถแข่งขันได้ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และศักยภาพของบุคลากร โดยยึดหลัก "งานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ย่อมได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (Equal Pay for Equal Work)" พร้อมติดตามและลดช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร

บริษัทมุ่งมั่นจัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ (Living Wage) ตามบริบทของแต่ละประเทศควบคู่กับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความมั่นคงทางการเงิน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย

บริษัทจะทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นประจำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยอ้างอิงข้อมูลตลาดแรงงาน ผลสำรวจค่าตอบแทน และผลการดำเนินงานของบริษัท

4.3 การพัฒนาบุคลากรและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บริษัทส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) การฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร การเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล (Digital Learning) การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) การยกระดับทักษะ (Upskilling) การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development)

บริษัทจัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) สำหรับตำแหน่งสำคัญ (Key Positions) และตำแหน่งวิกฤต (Critical Positions) โดยคำนึงถึงศักยภาพ ผลการปฏิบัติงาน ความพร้อมในการเติบโต และความหลากหลายของกลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว

4.4 การบริหารผลการปฏิบัติงาน

บริษัทจัดให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) ที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการหารือด้านการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาศักยภาพ การพิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

4.5 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บริษัทมุ่งมั่นจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พร้อมทั้งดำเนินมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

บริษัทส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในทุกมิติ (Employee Well-being) ครอบคลุมสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความมั่นคงทางการเงิน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพัน ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

4.6 สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติที่เป็นธรรม

บริษัทเคารพและสนับสนุนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล โดยไม่ยอมรับแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ และคาดหวังให้คู่ค้าทางธุรกิจดำเนินการตามหลักการเดียวกัน

บริษัทดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) อย่างเหมาะสม ครอบคลุมการระบุประเด็นความเสี่ยง การประเมินผลกระทบ การกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทา การติดตามประสิทธิภาพของ

มาตรการ และการเปิดเผยข้อมูลตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น และการเจรจาต่อรองโดยสุจริต ภายใต้กรอบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานผ่านช่องทางที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4.7 วินัย จรรยาบรรณ และช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด

บริษัทจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Channel) ที่เป็นอิสระ โปร่งใส และรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส พร้อมมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ให้ข้อมูลจากการถูกกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้ (Non-retaliation)

บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และทันทั่วถึง พร้อมกำหนดมาตรการแก้ไข ป้องกัน และติดตามผล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันซ้ำอีก

5. บทบาทและความรับผิดชอบ

หน่วยงาน / บุคคล	บทบาทหน้าที่
คณะกรรมการบริษัท	อนุมัตินโยบายและกำกับดูแลการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	พิจารณาถ่วงดุลโครงสร้างค่าตอบแทนและแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับนโยบาย
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	จัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบ และเครื่องมือรองรับนโยบาย ติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานต่อผู้บริหาร
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	นำนโยบายไปปฏิบัติในหน่วยงานของตน และดูแลให้พนักงานได้รับการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด
พนักงานทุกคน	ปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และรายงานพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายผ่านช่องทางที่กำหนด

6. การติดตาม การรายงาน และการทบทวนนโยบาย

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายฉบับนี้ โดยอ้างอิงตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) และข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานและโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะรายงานผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหารเป็นระยะ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการกำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้า และพิจารณาแนวทางการปรับปรุงการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทจะทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญของกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล มาตรฐานสากล หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน หรือหลักเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้อง อาทิ OECD Principles of Corporate Governance, UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), ILO Core Conventions, Corporate Governance Code (CG Code), Corporate Governance Report (CGR), FTSE Russell ESG Ratings และมาตรฐานด้านความยั่งยืนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายยังคงมีความเหมาะสม ทันสมัย และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท

ส่วนที่ 2: นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง

1. หลักการและเหตุผล

บริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ("บริษัท") เชื่อมมั่นว่าความหลากหลาย (Diversity) ความเสมอภาค (Equity) และการยอมรับความแตกต่างอย่างมีส่วนร่วม (Inclusion) (รวมเรียกว่า "DEI") เป็นรากฐานสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบ การสร้างนวัตกรรม และการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน การส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความหลากหลายได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมและสามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพ จะช่วยเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และสร้างคุณค่าร่วมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

บริษัทจึงกำหนดนโยบายฉบับนี้ขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลกิจการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท โดยยึดถือหลักการและแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ได้แก่ OECD Principles of Corporate Governance, UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work และ ILO Core Conventions, หลักปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Code: CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เกณฑ์การประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report: CGR) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตลอดจนแนวทางการประเมินของ FTSE Russell ESG Ratings และมาตรฐานด้านความยั่งยืนอื่นที่เกี่ยวข้อง

บริษัทมุ่งมั่นส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยพิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และมุมมองที่หลากหลาย ควบคู่กับการสร้างโอกาสที่เท่าเทียม การป้องกันการเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมความเสมอภาคด้านค่าตอบแทน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนได้รับการเคารพ มีคุณค่า และสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในระยะยาว ความสามารถในการแข่งขัน และความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวม

2. วัตถุประสงค์

- 6) เพื่อกำหนดกรอบการบริหารจัดการด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่างอย่างมีส่วนร่วมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
- 7) เพื่อส่งเสริมความหลากหลายในองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ทักษะ และมุมมองที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

- 8) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เปิดกว้าง ปราศจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ พร้อมส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมในการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการกำหนดค่าตอบแทน
- 9) เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคด้านค่าตอบแทน (Pay Equity) และลดช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) รวมถึงสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม
- 10) เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนและสอดคล้องกับหลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ตลอดจนสร้างคุณค่าร่วมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- 11) เพื่อยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการและการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของ Corporate Governance Report (CGR), FTSE Russell ESG Ratings, FTSE4Good Index Series และมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง

3. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท รวมถึงบริษัทย่อยและกิจการที่บริษัทมีอำนาจควบคุมการบริหารจัดการ โดยครอบคลุมกระบวนการสรรหา การว่าจ้าง การแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทน การพัฒนาภาวะผู้นำ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงาน

บริษัทคาดหวังให้บริษัทร่วม คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการ และคู่ค้าทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ยึดถือหลักการด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ และการเคารพสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้ เพื่อร่วมกันส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อตลอดห่วงโซ่อุปทาน

4. คำนิยาม

ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง ความแตกต่างของบุคคลในด้านต่าง ๆ อาทิ เพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ความคิดเห็น ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความสามารถ สถานภาพทางสังคม ความพิการ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือคุณลักษณะอื่นใดที่กฎหมายคุ้มครอง ซึ่งก่อให้เกิดมุมมองและศักยภาพที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ

ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การปฏิบัติ การจัดสรร โอกาส ทรัพยากร และการสนับสนุนที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความจำเป็นของแต่ละบุคคล เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาและประสบความสำเร็จได้อย่างเท่าเทียม

การยอมรับความแตกต่างอย่างมีส่วนร่วม (Inclusion) หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนได้รับการยอมรับ ได้รับการเคารพ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการดำเนินงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

ความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) หมายถึง องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่มีความหลากหลายในด้านเพศ อายุ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ทักษะ ความเป็นอิสระ และมุมมองที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการ การกำหนดกลยุทธ์ และการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมาตรฐานสากล

5. หลักการและแนวปฏิบัติ

5.1 ความหลากหลายในระดับคณะกรรมการบริษัท

บริษัทมุ่งมั่นส่งเสริมความหลากหลายขององค์ประกอบคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดกลยุทธ์ และการตัดสินใจที่รอบด้าน โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาสรรหาและเสนอชื่อกรรมการบนพื้นฐานของคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเป็นอิสระ คุณธรรม และความเหมาะสมกับความต้องการเชิงกลยุทธ์ของบริษัท (Merit-based Appointment)ควบคู่กับการส่งเสริมความหลากหลายในด้านเพศ อายุ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ทักษะ ความเป็นสากล และมุมมองที่หลากหลาย

บริษัท ให้ค้ำประกันในการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศในระดับคณะกรรมการบริษัท และมุ่งเพิ่มโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากทุกเพศได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ บริษัทกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายในการส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการ รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนกรรมการหญิงให้เหมาะสมกับโครงสร้างและความต้องการของบริษัท โดยยังคงยึดหลักการแต่งตั้งตามคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นสำคัญ

บริษัทจัดทำและทบทวน ตารางทักษะของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix) เป็นประจำ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคณะกรรมการและใช้ประกอบการวางแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการ (Board Succession Planning) รวมทั้งกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายในการส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการ โดยเฉพาะการเพิ่มสัดส่วนกรรมการหญิงและการเสริมสร้างความหลากหลายด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และหลักเกณฑ์การประเมินของ CGR และ FTSE Russell ESG Ratings

5.2 ความหลากหลายในระดับผู้บริหารและพนักงาน

บริษัทส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การจ้างงาน การพัฒนา การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทน การพัฒนาภาวะผู้นำ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการฟื้นฟูสภาพ

การเป็นพนักงาน โดยยึดหลักคุณสมบัติและความสามารถเป็นสำคัญ และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความคิดเห็น ความพิการ สถานภาพสมรส รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือคุณลักษณะอื่นใดที่กฎหมายคุ้มครอง

บริษัทมุ่งพัฒนากลุ่มผู้มีความสามารถ (Talent Pipeline) และแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Planning) ที่คำนึงถึงความหลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตของผู้บริหารหญิงและบุคลากรจากกลุ่มที่มีความหลากหลาย พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง

บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และการปรับสภาพการทำงานที่เหมาะสม (Reasonable Accommodation) สำหรับบุคลากรที่มีความพิการหรือมีความต้องการเฉพาะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม

5.3 ความเสมอภาคด้านค่าตอบแทน

บริษัทกำหนดค่าตอบแทนโดยยึดหลัก "งานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ย่อมได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (Equal Pay for Equal Work)" โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น

บริษัทจะทบทวน โครงสร้างค่าตอบแทนเป็นประจำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อติดตามและลดช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) ที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเสมอภาคของค่าตอบแทน (Pay Equity) และเปิดเผยผลการดำเนินงานผ่านรายงานความยั่งยืนหรือรายงานประจำปีของบริษัท ตามความเหมาะสมและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

5.4 การไม่เลือกปฏิบัติ การต่อต้านการล่วงละเมิด และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง

บริษัทไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การกลั่นแกล้ง หรือการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นทางวาจา ร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

บริษัทส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงาน และได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและเป็นธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสที่เป็นอิสระ รักษาความลับ และมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแสดจากการถูกตอบโต้ (Non-retaliation)

บริษัทจะดำเนินการสอบสวนข้อร้องเรียนทุกกรณีอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และทันทั่วถึง พร้อมกำหนดมาตรการแก้ไข ป้องกัน และติดตามผล เพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันซ้ำ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพความหลากหลายอย่างยั่งยืน 5.5 เป้าหมายและตัวชี้วัด

บริษัทกำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินนโยบาย ดังนี้

ตัวชี้วัด	อ้างอิงมาตรฐาน	ความถี่ในการติดตาม
สัดส่วนกรรมการหญิงในคณะกรรมการบริษัท	CGR (IOD) / FTSE Russell – Board Gender Diversity	รายปี
สัดส่วนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงและกลุ่มความหลากหลาย	FTSE Russell D&I Score	รายปี
ช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Gap)	FTSE Russell ESG Data Model	รายปี
จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ/การล่วงละเมิด และอัตราการดำเนินการแล้วเสร็จ	แนวปฏิบัติภายในบริษัท	รายไตรมาส

6. บทบาทและความรับผิดชอบ

หน่วยงาน / บุคคล	บทบาทหน้าที่
คณะกรรมการบริษัท	อนุมัตินโยบาย กำกับดูแล และทบทวนความก้าวหน้าของการส่งเสริมความหลากหลายในระดับองค์กรและคณะกรรมการ
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	พิจารณาความหลากหลายในการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง โดยใช้ Board Skills Matrix ประกอบการพิจารณา
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	จัดทำแนวปฏิบัติ ติดตามตัวชี้วัด รวบรวมข้อมูลเพื่อการเปิดเผยในรายงานความยั่งยืนและแบบ CGR Checklist
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	ส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับความแตกต่างในหน่วยงานของตน และรายงานพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับนโยบาย
พนักงานทุกคน	ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ไม่เลือกปฏิบัติ และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายและเปิดกว้าง

7. การเปิดเผยข้อมูลและการรายงาน

บริษัทมุ่งมั่นเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่างอย่างโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชน ตลอดจนสะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายฉบับนี้ผ่านช่องทางที่เหมาะสม อาทิ แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report), รายงานความยั่งยืน (Sustainability Report), เว็บไซต์ของบริษัท และการเปิดเผยข้อมูลตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลหรือแบบประเมินที่เกี่ยวข้อง เช่น Corporate Governance Report (CGR), FTSE Russell ESG Ratings, FTSE4Good Index Series และมาตรฐานด้านความยั่งยืนอื่นที่เกี่ยวข้อง

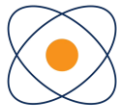
การเปิดเผยข้อมูลจะครอบคลุมข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณที่เหมาะสม เช่น ความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร สัดส่วนบุคลากรหญิงในตำแหน่งบริหาร ความเสมอภาคด้านค่าตอบแทน (Pay Equity) ช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (KPIs) และข้อมูลสำคัญอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8. การติดตาม การประเมินผล และการทบทวนนโยบาย

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายฉบับนี้ โดยอ้างอิงตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) และข้อมูลด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง เพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงาน ระบุประเด็นที่ควรปรับปรุง และสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะรายงานผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหารเป็นระยะ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการกำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้า และพิจารณาแนวทางในการยกระดับการบริหารจัดการด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่างให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และแนวโน้มการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทจะทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญของกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล มาตรฐานสากล หรือหลักเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้อง อาทิ OECD Principles of Corporate Governance, UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Corporate Governance Code (CG Code), Corporate Governance Report (CGR), FTSE Russell ESG Ratings และมาตรฐานด้านความยั่งยืนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายยังคงมีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติระดับสากล รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินธุรกิจและการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนของบริษัท



A S T R A

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง
ฉบับนี้ ได้รับการพิจารณา และอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2569 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13
สิงหาคม 2569 เป็นต้นไป

- นายชัชวาลย์ เจียรนนท์ -

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)