

บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านความหลากหลาย

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

(ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2565)

สารบัญ

วัตถุประสงค์.....	1
ขอบเขต.....	1
คำจำกัดความและคำย่อ.....	1
ข้อกำหนดนโยบาย.....	1
การบังคับใช้.....	2
เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	2
ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา.....	2

นโยบายด้านความหลากหลาย

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของนโยบายฉบับนี้เพื่อส่งเสริมความหลากหลายภายในบริษัทฯ (ตามคำจำกัดความข้างล่างนี้)

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหา ว่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ

คำจำกัดความและคำย่อ

บริษัทฯ หรือ ไอวีแอล	บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ¹ ทั้งหมด
กลุ่มพนักงาน	ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหาร ลูกจ้างหรือพนักงานประจำ และลูกจ้างหรือพนักงานชั่วคราว

ข้อกำหนดนโยบาย

ไอวีแอลส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายในกลุ่มพนักงานของบริษัทฯ (ตามคำนิยามข้างต้น) เพื่อให้เกิดการผสมผสานในด้านประสบการณ์ทางธุรกิจ รวมถึง ด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ภูมิปัญญา สัญชาติ ชาติพันธุ์ สถานภาพทางครอบครัว พื้นเพด้านวัฒนธรรม สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถทางกายภาพ วิธีคิด การศึกษา และประวัติการศึกษา

ในฐานะบริษัทชั้นนำระดับโลก ไอวีแอลแสวงหาและว่าจ้างบุคลากรต่างๆ จากทั่วทุกมุมโลก โดยบริษัทฯ เชื่อว่าพนักงานที่มาจากต่างวัฒนธรรม ภาษา และสัญชาติที่หลากหลายนั้นจะมีความรู้ในการทำความเข้าใจตลาดโลกที่มีความซับซ้อนได้เป็นอย่างดี บริษัทฯ จึงมอบโอกาสให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงการตัดสินใจว่าจ้างพนักงานทั้งหมด รวมไปถึงการฝึกอบรม การผลักดันเปลี่ยนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์ การลงโทษ และการเลิกจ้าง โดยบริษัทฯ ได้สนับสนุนความหลากหลายและบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ บริษัทฯ

¹ “บริษัทในเครือ” หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานที่มีอำนาจควบคุม หรือถูกควบคุม หรืออยู่ภายใต้การควบคุมในลักษณะเดียวกับบริษัทฯ คำว่า “ควบคุม” และคำที่มีความหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง “การควบคุม” หรือ “ถูกควบคุม” หรือ “อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกัน” หมายถึง การเป็นเจ้าของตามกฎหมาย (Legal Ownership) หรือการเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficial or Equitable Ownership) ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (ห้าสิบ) ของหุ้นที่จดทะเบียนและชำระแล้วในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้น

มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการร้องเรียนในกรณีที่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคาม ตลอดจนแนวทางการติดตามผลการสอบสวนเพื่อป้องกันเหตุในอนาคต

การบังคับใช้

ในกรณีที่ข้อกำหนดใดของนโยบายฉบับนี้ขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นใด ซึ่งเป็นผลให้ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะหรือไม่สามารถบังคับใช้ได้ ให้พิจารณาและยึดตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก

ทั้งนี้ หากหน่วยงานธุรกิจหรือสถานที่ใดมีแนวปฏิบัติที่เข้มงวดยิ่งกว่านโยบายฉบับนี้หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ยึดถือกันอยู่ ให้พิจารณาและยึดถือแนวปฏิบัติที่มีความเข้มงวดมากกว่านั้นเป็นหลัก

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา

ฉบับ	อนุมัติโดย	วันที่อนุมัติ	สาระสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา
ต้นฉบับ	คณะกรรมการบริษัท	การประชุมครั้งที่ 1/2560 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2560	-
ปรับปรุงครั้งที่ 1	คณะกรรมการบริษัท	การประชุมครั้งที่ 1/2562 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562	ขยายขอบเขตนโยบายให้ครอบคลุม คณะกรรมการบริหาร
ปรับปรุงครั้งที่ 2	คณะกรรมการบริษัท	การประชุมครั้งที่ 2/2565 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2565	ปรับแก้ไขคำอธิบายของความหลากหลาย