

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไอ.ซี.ซี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีค่าสูงสุด และเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจอย่างยั่งยืน พนักงานที่มีความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม

บริษัทมุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการสรรหา การจ้างงาน และการให้สวัสดิการและค่าตอบแทน การบริหารความสัมพันธ์ และการเลิกจ้าง รวมถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจ ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน ภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานที่เป็นธรรม หลักการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้พนักงานเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

คำนิยาม

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผล การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การรักษาและสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ

ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1 ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการไม่แบ่งแยกของพนักงาน

บริษัทดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความหลากหลาย ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหา การแต่งตั้ง การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการกำหนดค่าตอบแทน บริษัทไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามในทุกรูปแบบ และกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับรับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของบุคคล

2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถแข่งขันได้ โดยพิจารณาจากค่างาน ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพของพนักงาน ควบคู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน บริษัทจัดให้มีสวัสดิการที่สอดคล้องกับกฎหมายและเพิ่มเติมตามความเหมาะสม เพื่อสนับสนุนความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ

3 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ดำเนินการตามกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน และสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวตามความเหมาะสมของลักษณะงาน

4 การดึงดูดและการรักษาผู้มีความสามารถ

บริษัทวางแผนกำลังคนและดำเนินการสรรหาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ โดยมุ่งคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน บริษัทจัดทำระบบสืบทอดตำแหน่ง การบริหารกลุ่มผู้มีความรู้ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจและการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า

5 การพัฒนาพนักงาน

บริษัทสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการประเมินและเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6 การมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะผ่านช่องทางที่กำหนด มีการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานเป็นระยะ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงาน

7 การจัดการองค์ความรู้

บริษัทกำหนดแนวทางการจัดเก็บ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเชื่อมโยงการจัดการองค์ความรู้กับการพัฒนา และการสืบทอดตำแหน่ง

8 การรับข้อร้องเรียนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

บริษัทจัดให้มีกลไกการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสที่เข้าถึงได้ สะดวก โปร่งใส และเป็นธรรม สำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อรายงานพฤติกรรมที่อาจขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณธุรกิจ หรือนโยบายของบริษัท รวมถึงประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม

บริษัทกำหนดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย และดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นกลางโดยหน่วยงานที่เป็นอิสระและไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ถูกร้องเรียน รวดเร็ว และเป็นธรรม พร้อมทั้งรักษาความลับของผู้แจ้งข้อมูลอย่างเคร่งครัด และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสดจากการถูกตอบโต้หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (Non-retaliation)

ในกรณีที่พบการกระทำอันเป็นการละเมิด บริษัทจะดำเนินการแก้ไข บรรเทา และเยียวยาผลกระทบอย่างเหมาะสม ทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน ตลอดจนดำเนินการทางวินัยหรือทางกฎหมายตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ กระบวนการรับข้อร้องเรียนและการจัดการข้อร้องเรียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส รับผิดชอบ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

รายละเอียดช่องทางการแจ้งเบาะแสเป็นไปตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท

9 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของพนักงาน คู่ค้า ผู้รับจ้าง ผู้มาติดต่อ และชุมชน โดยรอบ โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนปลูกฝัง “วัฒนธรรมความปลอดภัย” ให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งดำเนินการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีมาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม และดูแลโครงสร้างพื้นฐานให้มีความพร้อมใช้งาน

บริษัทส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการระบุความเสี่ยงและเสนอแนวทางปรับปรุงด้านความปลอดภัย จัดให้มีการฝึกอบรมและการซักซ้อมแผนฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีระบบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างโปร่งใส เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด และสนับสนุนให้คู่ค้าและผู้รับจ้างดำเนินงานสอดคล้องกับมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในทิศทางเดียวกัน

การรายงานและการทบทวน

สายงานทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่อคณะกรรมการธรรมาภิบาลและความยั่งยืน และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานผ่านรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัท

บริษัทฯ มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจและมาตรฐานสากล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืนฉบับนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 12/2568 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 มีนาคม 2569 เป็นต้นไป

อนุชิต อนุชิตานุกุล

ดร.อนุชิต อนุชิตานุกุล

ประธานกรรมการบริษัท และ

ประธานคณะกรรมการธรรมาภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน