



Diversity, Equity, and Inclusion Policy

Siam Land Flying Co., Ltd.

This policy is part of Siam Land Flying's "Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines", to foster an equal and inclusive workplace environment, respect for diversity, and acceptance of differences. Such environment can help attract and retain skilled employees, increasing productivity as well as building loyalty and unity within the Company, enabling its businesses to provide a wider range of products, meeting the needs of all groups in society, leading to the Company's sustainable growth long into the future.

This Diversity, Equity, and Inclusion Policy complies with the Group's announcement "Promotion of Equality and Anti-Discrimination Practices in Alignment with the Thai Gender Equality Act, B.E. 2558" as well as internationally accepted standards and principles including but not limited to the Standards of Conduct for Business Standard – Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People, the Women's Empowerment Principles, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The Policy promotes equality and inclusivity for all employees of the Company, starting with the recruitment, hiring, and assessment processes to employee compensation, capacity building, performance evaluations, benefits, promotion or career advancement opportunities, and contract termination – as well as feedback and grievance mechanisms and remediation.

In order to achieve these objectives, Siam Land Flying Co., Ltd. establishes the following guidelines.

1. Treat all employees equally, respect diversity and differences, and create an inclusive workplace environment without discrimination, prejudice, and other behavior that may promote inequality.
2. Respect the diverse perspectives, cultures, beliefs, languages, ethnicity, nationality, gender, sexual or gender identity, ability, health, societal situation, skill, or any other personal characteristics



3. Promote equal opportunity for persons with visible and invisible disabilities, as well as provide suitable workplace facilities to accommodate their nature of work and needs.
4. Foster the health, wellbeing, and safety of all employees equitably.
5. Provide opportunities for all groups equally in recruitment, assessment, and hiring processes. Evaluate applicants on their qualifications, knowledge and experience related to the position they are being hired for, without prejudice or discrimination.
6. Provide opportunities for diverse applicants by using easy-to-understand and neutral language in job application documents and job descriptions; documents should also be translated into local languages when appropriate.
7. Provide convenient and safe workplace facilities and amenities by considering the different needs of diverse people, such as disabled parking spaces, breastfeeding rooms, gender-neutral restrooms, and prayer rooms.
8. Set fair and equitable criteria for determining employee pay.
9. Consider the issues of diversity and equality when providing employee benefits and welfare.
10. Provide equal career advancement opportunities or promotion for all employees.
11. Consider employees' qualifications, knowledge, skills, work-related experience and diversity when evaluating their appointment, transfer or promotion.
12. Provide equal opportunities for all employees to participate in training and skill development.
13. Arrange orientation and training on diversity and inclusion for employees to build awareness and understanding.
14. Support management at all levels in communicating and promoting the implementation of diversity and inclusion within the organization.
15. Monitor, evaluate, and audit Company performance on the Diversity, Equity, and Inclusion Policy.
16. Provide channels for all employees at all levels to submit reports, complaints/grievances in order to take into consideration of diverse viewpoints and perspectives, and ensure that whistleblowers and reporters are protected from retaliation.
17. Provide a transparent and fair investigation process and appropriate remediation.



18. Foster cooperation between the Company and governmental agencies, non-profit organizations, academic institutions, communities, and other stakeholders to promote diversity, equity, and inclusion.
19. Communicate with employees, suppliers, business partners, consumers, and other stakeholders to build awareness on the issue of diversity, equity, and inclusion on a regular basis.
20. Disclose company progress related to diversity, equity, and inclusion to stakeholders through sustainability reports or other annual reports.

All directors, management, and staff of Siam Land Flying Co., Ltd. must comply with the laws, rules, regulations, standards, and other applicable policies and guidelines related to the promotion of diversity, equality, and inclusivity.



นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด

นโยบายนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน” ที่บริษัทถือปฏิบัติด้วยตระหนักว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ช่วยให้สามารถดึงดูดและรักษาผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพ รวมทั้งช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดนวัตกรรม สามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพนำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันกำหนดขึ้นตามประกาศเจตนารมณ์ เครือเจริญโภคภัณฑ์ เรื่อง “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558” และให้สอดคล้องตามมาตรฐานระหว่างประเทศ ได้แก่ มาตรฐานข้อปฏิบัติทางธุรกิจขององค์การสหประชาชาติเพื่อลดการแบ่งแยก และความเหลื่อมล้ำในกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standards of Conduct for Business) หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (Women's Empowerment Principles – WEPs ของ UN Women) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) เป็นต้น เพื่อส่งเสริมความเสมอภาค ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันที่ให้อุปการะทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือกและการว่าจ้างบุคลากร การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนและการเข้าถึงผลประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการเลิกจ้าง รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็น ขอร้องเรียน และการเยียวยา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีอคติ หรือไม่กระทำใด ๆ ที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาค

2. เคารพในความแตกต่างทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ ภาษา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ
3. ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันกับบุคลากรที่มีความพิการทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา รวมทั้งจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่มีความพิการอย่างเหมาะสม
4. ดูแลให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และความปลอดภัยของบุคลากรทุกคน อย่างเสมอภาค
5. เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมและคำนึงถึงความหลากหลายในการสรรหา รับสมัคร คัดเลือกและว่าจ้างบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีอคติและไม่ตัดสินจากลักษณะเฉพาะตัว
6. เปิดโอกาสให้มีผู้สมัครที่หลากหลาย โดยใช้ภาษาที่เป็นกลาง (neutral language) ในเอกสารประกาศรับสมัครงาน เอกสารบรรยายลักษณะงานที่เข้าใจง่าย และมีการแปลเป็นภาษาอื่น ๆ รวมถึงภาษาท้องถิ่น
7. จัดสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัย โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความต้องการที่หลากหลาย ได้แก่ ที่จอดรถสำหรับคนพิการ ห้องให้นมบุตร ห้องน้ำเสมอภาค ห้องประกอบศาสนกิจ
8. กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรในแต่ละระดับอย่างเท่าเทียมกัน
9. นำประเด็นความหลากหลายและความเสมอภาคมาพิจารณาประกอบการให้สิทธิประโยชน์ (benefit) และสวัสดิการ (welfare) แก่บุคลากร
10. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถโอนย้าย และเติบโตในสายงานอาชีพได้อย่างเสมอภาค
11. พิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน และความหลากหลายในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายบุคลากร
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างเท่าเทียม
13. จัดปฐมนิเทศและอบรมในเรื่องความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันให้บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจ

14. สนับสนุนให้ผู้บริหารในทุกระดับสื่อสาร และส่งเสริมการดำเนินงานด้านการยอมรับความแตกต่างและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร
15. ติดตาม ประเมินและตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทตามนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน
16. เปิดช่องทางให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับสามารถแสดงข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ ได้อย่างเท่าเทียม เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและแตกต่าง และมีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน
17. จัดให้มีกระบวนการสอบสวนที่โปร่งใส เป็นธรรม และการเยียวยาที่เหมาะสม
18. สนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) สถาบันการศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อดำเนินโครงการสนับสนุนด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน
19. สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันให้แก่บุคลากร คู่ค้า พันธมิตรธุรกิจ ผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง
20. เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกันผ่านรายงานความยั่งยืนหรือรายงานการเปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทราบเป็นประจำทุกปี

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด ต้องปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน