

ONSMOOTH

THE ULTIMATE WETSUIT FACTORY / RIP CURL 

นโยบายการบริหารความหลากหลาย
ความเท่าเทียมกัน
และยอมรับความแตกต่าง





ONSMOOTH

THE ULTIMATE WETSUIT FACTORY / RIPCURL

KMD BRANDS LIMITED

นโยบายการบริหารความหลากหลาย ความเท่าเทียมกัน และยอมรับความแตกต่าง

1. นโยบาย

แบรนด์ของเรามุ่งมั่นที่ประกอบการณ์สู่ความเป็นเลิศในความหลากหลาย ความเท่าเทียมกันและการยอมรับในความแตกต่าง เพื่อให้สมาชิกในทีมทุกคนแสดงออกซึ่งความสามารถทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดีที่สุดทุกวัน เราจะยอดเยี่ยมที่สุดเมื่อสมาชิกทุกคนในทีมเรารู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีม ได้รับเกียรติอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่าง และรับฟัง

ความหลากหลาย ความเท่าเทียมกันและการยอมรับในความแตกต่าง มีได้ด้วยการหล่อเลี้ยงวัฒนธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีคุณค่า ให้การเคารพเท่ากันและเกิดขึ้นเมื่อเราสามารถรับรู้ ยกย่อง สรรเสริญและเห็นคุณค่าของความแตกต่างของเราในฐานะของแต่ละบริษัทในเครือ เราต้องการปลูกฝังสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ทีมของเรารู้สึกว่า อยู่ทำงานเหมือนอยู่บ้าน เมื่อพวกเขาไปเล่นกระดานโต้คลื่นในทะเล ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขนอกบ้าน หรือเดินป่าตามเส้นทางกลางป่า

เรามีพันธะต่อค่านิยมวัฒนธรรมร่วมเกี่ยวกับความแตกต่างทางคุณภาพ การเสริมพลังและให้เกียรติในประสบการณ์ มุมมอง และความเชื่อของสมาชิกทุกคนซึ่งแตกต่างกัน และผลงานที่เป็นเอกลักษณ์ของพวกเขาในการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของแบรนด์เรา

เราแสวงหาคนเก่งจากทั่วโลกมาร่วมแบรนด์ของเราโดยการจูงใจด้านความคิด ความเห็นและความเชื่อที่หลากหลาย เพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันและมูลค่าให้กับลูกค้า ผู้ถือหุ้นและชุมชนทั่วโลกซึ่งมีความหลากหลายเท่าเทียมกัน



2. หลักการความหลากหลาย

ความเป็นผู้นำ

ผู้นำของเรามีพันธกรณีต่อการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมร่วม ซึ่งสนับสนุนสมาชิกทุกคนในทีมเราให้ทำทุกวันให้ดีที่สุดผ่านทางเจตนาที่มุ่งมั่น ผ่านทางการรับฟังประสบการณ์ ผ่านทางการศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผ่านทางโครงการเพื่อนำหลักการเหล่านั้นไปปฏิบัติ และผ่านทางความเป็นเลิศด้านความรับผิดชอบร่วมในการส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทีม	ความเป็นพันธมิตร	ลูกค้าของเรา
แบรนด์ของเราดึงดูดและแต่งตั้งผู้มีความสามารถหลากหลายที่ดีที่สุดจากทั่วโลก เราให้รางวัลและส่งเสริมทีมของเราโดยการประเมินสมรรถภาพ ความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล	เราเลือกซีพีพีหลายเออร์และคู่ค้า ตามความเชี่ยวชาญสมรรถภาพ และผู้ซึ่งแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นต่อพันธกรณีด้านความหลากหลาย ความยั่งยืน และมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมของเราในฐานะธุรกิจที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานสูงสุดของผลการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการยืนยันความโปร่งใสความเป็นสาธารณะและความรับผิดชอบต่อกฎหมาย เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างกำไรกับพันธมิตรขององค์กร	ความต้องการของลูกค้าเป็นหัวใจสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจของแบรนด์ เราเพียรพยายามที่จะให้บริการชุมชนระดับโลกอันกว้างใหญ่ซึ่งมีความหลากหลาย

2.1 ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

- พื้นฐาน ของเราและการเป็นตัวแทนทางวัฒนธรรม สะท้อนถึงความหลากหลายของชุมชน ลูกค้า คู่ค้า ซีพีพีหลายเออร์ และผู้ถือหุ้นของเรา
- เราให้คุณค่าและสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากแต่ละวัฒนธรรมที่ทีมของเรานำเสนอเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของความคิดร่วมและค้นหาความคิดใหม่ๆ ในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาจากนวัตกรรมไปสู่การพัฒนาการ
- เราแสวงหาคนเก่งที่สุดจากทั่วโลก ตัวแทนของเราประกอบด้วยบุคคลากรกว่า 55 สัญชาติ

2.3 ความหลากหลายของอายุ

- เราตระหนักในคุณค่าและการมีส่วนร่วมของความหลากหลายทางอายุในการพัฒนาการร่วมของทีมและการสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้นให้กับลูกค้า
- เราภูมิใจในความหลากหลายทางอายุซึ่งสะท้อนถึงชุมชนของเรา สมาชิกของเรามีอายุตั้งแต่ 16 ถึง 71 ปี
- เรามุ่งมั่นที่จะจูงใจและดำรงไว้ซึ่งบุคลากรหลากหลายอายุผู้มีความสามารถและมากประสบการณ์

2.4 ความหลากหลายในลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

- เราเชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่างด้านความคิด มุมมอง อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความเชื่อ แต่ละคนจึงควรได้รับเกียรติและคำนึงถึงอย่างเท่าเทียมกัน
- เราต้องการให้ทีมของเรามีความสุขกับการไปทำงานทุกวัน
- เราเชื่อว่า บรรดาผู้นำที่ยอมรับความแตกต่าง มุ่งมั่นสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพสูงและนำมาซึ่งความสำเร็จในผลลัพธ์ทางธุรกิจ



3. วัตถุประสงค์ มาตรการและความรับผิดชอบ

เราจะกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดในทางสถิติได้และนำความคิดริเริ่มมาดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรมตามความจำเป็น เพื่อรักษาโปรไฟล์ความหลากหลายอันแข็งแกร่งของเรา จะมีการทบทวนและอภิปรายความหลากหลายโดยเป็นวาระหนึ่งของการประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ตามความจำเป็น หรือเป็นประจำทุกปี

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะกำหนดค่าตอบแทนตามความจำเป็น หรือ เป็นประจำทุกปี

วัตถุประสงค์ของเราเกี่ยวกับองค์ประกอบของความหลากหลายทั้งหมด เพื่อ

- ดำเนินการเฝ้าสังเกต ทดสอบ และยืนยันอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงความหลากหลายตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง
- ทบทวนองค์ประกอบของความหลากหลายเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งสำคัญ ประเภทของงานที่พิสูจน์ความจริงความหลากหลายของสมาชิกในทีม และบทบาทประเภทใดที่สมาชิกในทีมอาจเสี่ยงต่อความเสียหายหากจำเป็น เสริมสร้างความคิดริเริ่มที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหานั้นๆ
- แนะนำความคิดริเริ่มที่กำหนดเป้าหมายตามความจำเป็นในการปรับปรุงปัจจัยความหลากหลายให้มีสภาพแวดล้อมที่พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาความตระหนักในความเป็นผู้นำ ความเข้าใจในความหลากหลายผ่านทางความหลากหลาย การยอมรับความแตกต่าง การฝึกอบรมที่มีอคติ และความคิดริเริ่ม
- ดำเนินนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อไป เพื่อขจัดหรือลดอุปสรรคต่อความหลากหลาย เช่น สนับสนุนการเตรียมการทำงานที่ยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่อง และการกลับจากลาเสี่ยงบุตรมาสู่ความคิดริเริ่มในการทำงาน
- ให้ความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของคณะกรรมการ ทบทวนและการแต่งตั้ง

ตันแคน สจ๊วต
(ผู้จัดการทั่วไป)
22 มีนาคม พ.ศ. 2564