

การประเมินความยั่งยืน FTSE Russell ESG Scores

เอกสารประกอบการอบรม

FTSE Russell ESG Scores by Theme – เจาะลึกตัวชี้วัดรายธีม

Session 4: Health & Safety, Labor Standards

17 สิงหาคม 2569

คำชี้แจง

เอกสารประกอบการอบรมทุกฉบับเป็นลิขสิทธิ์ร่วมของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและ FTSE Russell

ห้ามเผยแพร่ ลอกเลียนแบบ ทำซ้ำ หรือดัดแปลงไม่ว่าส่วนใดส่วนหนึ่ง

ห้ามนำไปใช้เพื่อการอื่นใดทุกกรณี ยกเว้นใช้ภายในเท่านั้น

โดยเจ้าของลิขสิทธิ์สามารถดำเนินคดีทางกฎหมาย

แบบทดสอบก่อนการอบรมและประเด็นข้อซักถาม



แบบทดสอบก่อนการอบรม FTSE
Russell ESG Scores (Experiences) -
Session 4



ประเด็นข้อซักถาม FTSE Russell ESG
Scores - Session 4 (Experience
2026)



หัวข้อการบรรยาย



13.00 – 13.15 **แบบทดสอบก่อนเข้าอบรม (Pre-test)**

ทำความเข้าใจตัวชี้วัดที่สำคัญ และการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนสำหรับธีม Health & Safety (S)

13.15 – 14.45

- การตีความและการทำความเข้าใจตัวชี้วัดตามธีม
- แชร์ตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่เพียงพอและเหมาะสม
- แนวทางการเตรียมข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญเพื่อจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับการประเมิน FTSE Methodology
- แนวทางการบูรณาการการพัฒนากลยุทธ์ด้าน ESG เบื้องต้นให้เข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงกับการดำเนินงานของแต่ละองค์กรอย่างยั่งยืน

14.45 – 15.00 **ถาม – ตอบ ประเด็นข้อคำถาม**

15.00 – 15.15 **พัก**

หัวข้อการบรรยาย



ทำความเข้าใจตัวชี้วัดที่สำคัญ และการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนสำหรับธีม Labor Standards

- | | |
|----------------------|--|
| 15.15 – 16.30 | <ul style="list-style-type: none">• การตีความและการทำความเข้าใจตัวชี้วัดตามธีม• แชร์ตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่เพียงพอและเหมาะสม• แนวทางการเตรียมข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญเพื่อจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับการประเมิน FTSE Methodology• แนวทางการบูรณาการการพัฒนากลยุทธ์ด้าน ESG เบื้องต้นให้เข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงกับการดำเนินงานของแต่ละองค์กรอย่างยั่งยืน |
|----------------------|--|

16.30 – 16.45	ถาม – ตอบ ประเด็นข้อคำถาม
----------------------	----------------------------------

การใช้งานแพลตฟอร์ม LCC ของ LSEG

- | | |
|----------------------|---|
| 16.45 – 17.15 | <ul style="list-style-type: none">• สาริตและแนะนำการใช้งานแพลตฟอร์ม LCC ของ LSEG เพื่อรีวิวผลและให้ข้อมูลเพิ่มเติมเฉพาะในธีม Climate Change |
|----------------------|---|

17.15 – 17.30	ทำแบบทดสอบหลังเข้าอบรม (Post-test)
----------------------	---

มิติ ด้านสังคม
(Social Pillar)





ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (Customer Responsibility)	สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)	สิทธิมนุษยชนและชุมชน (Human Rights & Community)	มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)	ห่วงโซ่อุปทาน ด้านสังคม (Supply Chain: Social)
ประเมิน คุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า ความพึงพอใจของลูกค้า และกลยุทธ์ทางการตลาด โดยมุ่งเน้นธุรกิจที่มีการดำเนินงาน/กิจกรรม โภชนาการ ยา และสินค้าเชื้อ	ประเมินการดำเนินงานของบริษัท ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยพิจารณาจากความสามารถของบริษัทในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อรับรองสวัสดิภาพของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประเมินนโยบายและการดำเนินงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและการมีส่วนร่วมในชุมชน	ประเมินนโยบายและดำเนินงานด้านแรงงานของบริษัท โดยพิจารณาถึงความสามารถในการปฏิบัติตามกฎขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และการส่งเสริมสภาพการทำงานที่เป็นธรรม	ประเมินการดำเนินงานของบริษัทเกี่ยวกับแนวปฏิบัติทางสังคมภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยเน้นที่วิธีการจัดการและลดความเสี่ยงทางสังคม รวมถึงการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกแก่สังคม
แหล่งอ้างอิงตัวชี้วัด	แหล่งอ้างอิงตัวชี้วัด	แหล่งอ้างอิงตัวชี้วัด	แหล่งอ้างอิงตัวชี้วัด	แหล่งอ้างอิงตัวชี้วัด

สรุปภาพรวมตัวชี้วัด FTSE ด้านสังคม

- คำนวณ/นโยบาย = 23 หัวข้อ
- กลไก/เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน = 24
- การตรวจสอบ/การรับรอง = 1 หัวข้อ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (Customer Responsibility)	สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)	สิทธิมนุษยชนและชุมชน (Human Rights & Community)	มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)	ห่วงโซ่อุปทาน ด้านสังคม (Supply Chain: Social)
• การโฆษณาและการตลาดที่มีความรับผิดชอบ • นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาผลกระทบเชิงลบต่อลูกค้า • การเป็นสมาชิกของโครงการริเริ่มทางอุตสาหกรรมหรือใช้อ้างอิงมาตรฐานในการปฏิบัติ • แนวทางปฏิบัติและการฝึกอบรม • การรับรู้ประเด็นของกลุ่มเปราะบางและประเด็นปัญหาของพวกเขา • ริเริ่มโครงการป้องกันเพื่อปกป้องกลุ่มเปราะบาง • การวิจัยและพัฒนา	• นโยบายที่จัดการกับสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนผู้รับเหมา • ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง • เป้าหมายในการลดอุบัติเหตุ • การควบคุมและการกำกับดูแลของคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย • การให้ความสำคัญกับปัญหาสุขภาพระดับโลก (เช่น HIV/เอดส์, มาลาเรีย, วัณโรค) • การติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน • การประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบสถานะ (Due diligence) • การมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการปรับปรุง/พัฒนา • การติดตามและการจัดการผล • การสอบสวนเหตุการณ์, การรายงาน และการดำเนินการตามมาตรการ • การตรวจสอบอิสระ • โครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดการปัญหาสุขภาพระดับโลก	สิทธิมนุษยชน • การสนับสนุนมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน • การประยุกต์ใช้หลักการแนวทางสากลในธุรกิจและสิทธิมนุษยชน • แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กกับภาคธุรกิจ • ช่องทาง/กลไกการร้องเรียน • การประเมินคุณค่าใหม่และคุณค่าที่มีอยู่ • การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและรายงานผล • การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีการบันทึกและรายงาน สิทธิชุมชน • เป้าหมายของหลักการหรือกระบวนการที่ใช้ในการลงทุนชุมชน • กลไกการส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่น • การให้การสนับสนุนทางการเงินกับพันธมิตรองค์กรการกุศล • ผลสัมฤทธิ์ในการลงทุนเพื่อชุมชนที่สามารถวัดประเมินได้	• นโยบายที่สอดคล้องกับปฏิญญา ILO และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง • นโยบายที่ระบุถึงการไม่เลือกปฏิบัติ • นโยบายที่จัดการกับชั่วโมงการทำงานและค่าครองชีพ • ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานแรงงาน • นโยบายที่จัดการกับการว่างงานของผู้ด้อยโอกาสและเยาวชน • นโยบายที่มีการแปลและได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง • การประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบสถานะ • การดำเนินการเพื่อจัดการกับประเด็นด้านแรงงานและการยอมรับความหลากหลาย • เหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตามและการดำเนินการตามมาตรการ	• นโยบายที่สอดคล้องกับปฏิญญา ILO และอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง • นโยบายที่จัดการกับชั่วโมงการทำงานและค่าครองชีพ • นโยบายที่จัดการกับสุขภาพและความปลอดภัย • นโยบายที่มีการแปลและได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง • การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าใหม่และที่มีอยู่ • ผลลัพธ์ของการติดตามและการตรวจสอบคู่ค้า • การบูรณาการนโยบายด้านสังคมกับคู่ค้าด้วยการฝึกอบรมแก่พนักงานจัดซื้อและกระบวนการจัดซื้อ • การเสริมสร้างความสามารถของคู่ค้าในการจัดการประเด็นด้านสังคม • การเป็นสมาชิกของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการยอมรับ

สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)



ที่มาและความสำคัญของธีม

สุขภาวะและความปลอดภัย

ครอบคลุมการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน และสิทธิแรงงาน โดยมีแรงผลักดันที่สำคัญ ดังนี้

- **มาตรฐานสากล** เช่น ระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001:2018 และ OHSAS 18001 รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐาน GRI403 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ SDG3 (สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี) และ SDG8 (งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ)
- **กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ** เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- **ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย** เช่น นักลงทุนพนักงาน และชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเรียกร้องให้บริษัทแสดงความโปร่งใสด้านสุขภาวะและความปลอดภัย



ผลกระทบเชิงบวก

- **ลดอัตราการเสียชีวิตและบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน** โดยลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุและการละเมิดสิทธิแรงงาน รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาล
- **เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน** ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และเปิดโอกาสให้พนักงานหารือร่วมกับฝ่ายบริหาร และช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ
- **สร้างความเชื่อมั่น** พนักงาน นักลงทุน และชุมชนท้องถิ่นไว้วางใจในองค์กรส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีและความสัมพันธ์ระยะยาว

ผลกระทบเชิงลบ

- **ความเสี่ยงต่อการหยุดชะงักของการดำเนินงาน** หากไม่มีระบบจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยที่เหมาะสม อาจเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ส่งผลให้ต้องหยุดการผลิตหรือบริการชั่วคราว ส่งผลต่อห่วงโซ่อุปทานและความเชื่อมั่นของลูกค้าและคู่ค้า

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

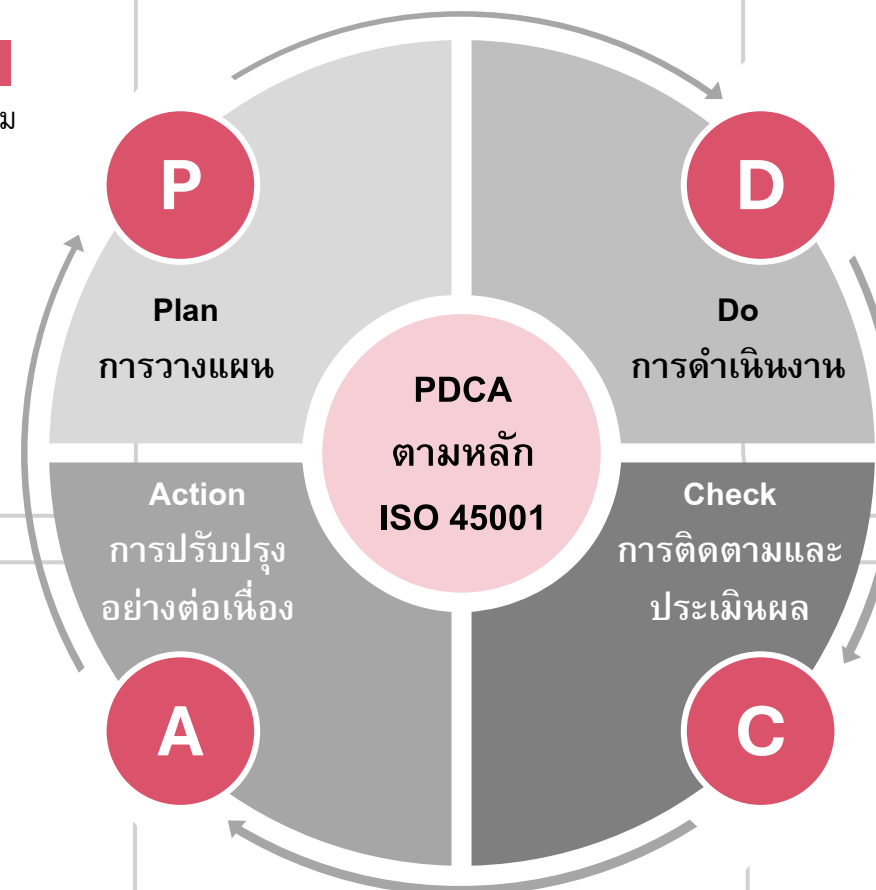
บรรษัทภิบาล

ตัวชี้วัดที่ใช้ฝึกอบรม
ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ถูกฝึกอบรม



SHS05

- ปังชื้ออันตรายและประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านความปลอดภัย
- จัดทำแผนจัดการความเสี่ยงและโอกาส **SHS01**
- กำหนดการกำกับดูแลกระบวนการในการประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่มีผลต่อระบบการจัดการด้านความปลอดภัย **SHS03**
- กำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติในการติดตามกฎหมายความปลอดภัย
- กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน
- วางแผนเพื่อจัดการความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอก



- กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรและหน่วยงานด้านความปลอดภัย
- ต้องเป็นต้นแบบในการสร้างวัฒนธรรมและความตระหนักด้านความปลอดภัย
- กำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานที่มีผลต่อความปลอดภัย
- จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร
- กำหนดแนวทางการสื่อสารอย่างครอบคลุม
- จัดทำและบันทึกเอกสารให้มีความทันสมัย
- เตรียมพร้อมในการตอบโต้สถานการณ์ฉุกเฉิน

- สอบสวนอุบัติเหตุ และสื่อสารให้ลูกจ้างทราบ
- ตอบสนองและติดตามการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ
- วิเคราะห์สาเหตุและดำเนินการแก้ไข
- ทบทวนประสิทธิผลในการดำเนินการแก้ไข

- ประเมินผลรายการดังนี้
 - สถิติการประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย และโรคจากการทำงาน
 - เกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงาน **SHS08**
 - การตรวจวัดและเฝ้าระวังทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ทบทวนระบบการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง **SHS10**

SHS15

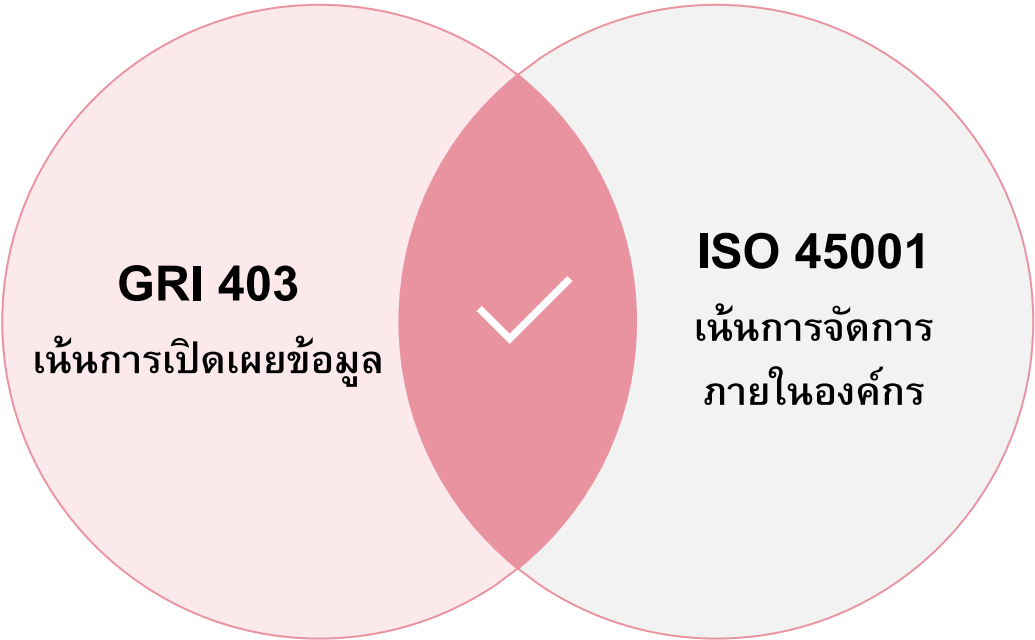
SHS38

SHS40

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธรมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

ISO 45001 เป็นมาตรฐานการจัดการที่ทำให้ระบบ OHS ของบริษัทแข็งแรง ในขณะที่ GRI 403 เป็นมาตรฐานการเปิดเผยที่ทำให้ข้อมูลชัดเจนและโปร่งใส ดังนั้น การใช้มาตรฐานทั้งสองร่วมกันจะช่วยส่งเสริมความยั่งยืนระยะยาวให้แก่องค์กรได้



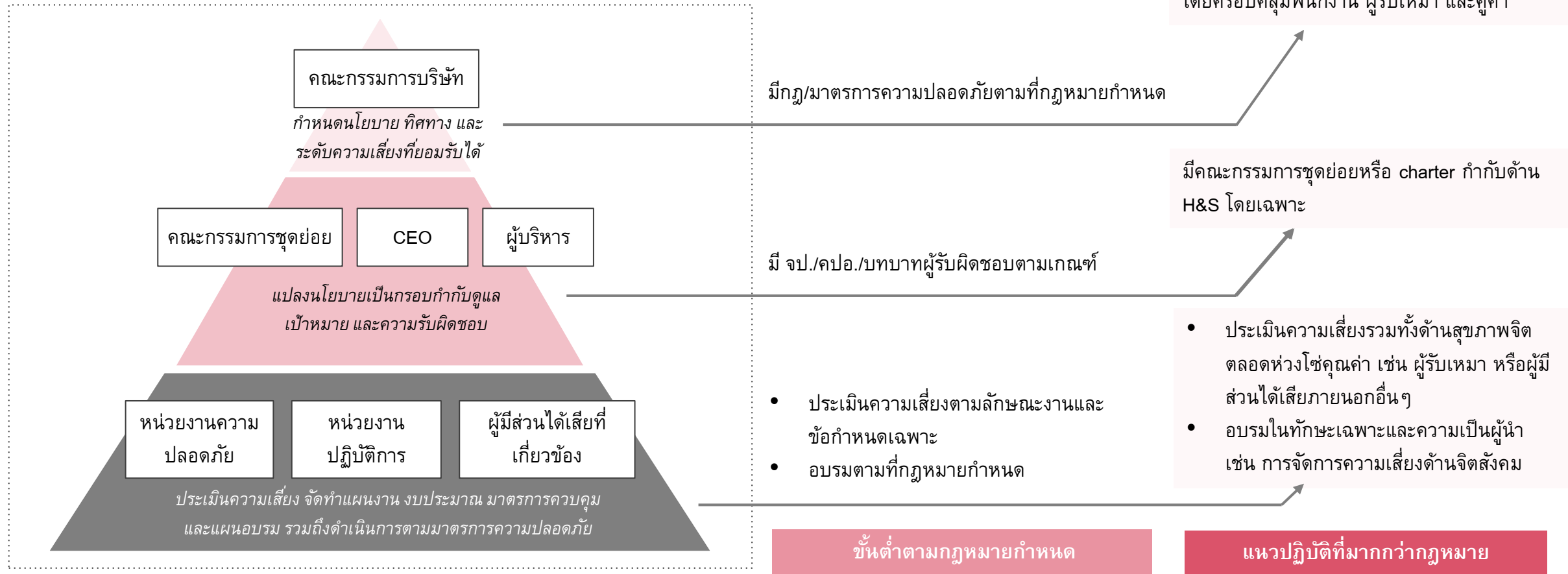
GRI 403	ISO 45001:2018
ระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบบริหาร OHS
การชั่งอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการจัดลำดับความเสี่ยง	กำหนดให้ต้องชั่งอันตราย ประเมินความเสี่ยงและโอกาส และกำหนดมาตรการควบคุมตามลำดับความเสี่ยง
บริการด้านอาชีวอนามัย	กำหนดให้ควบคุมกระบวนการที่จ้างภายนอกและให้บุคลากรที่ให้บริการมีความสามารถเหมาะสม
การมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	กำหนดให้มีการปรึกษาหารือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในระบบ OHS
การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	กำหนดให้พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถและตระหนักด้าน OHS ตามหน้าที่
การส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน	มุ่งป้องกันอันตรายและลดความเสี่ยง ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพเพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
การป้องกันและลดผลกระทบด้าน OHS ในห่วงโซ่อุปทาน	กำหนดให้ควบคุมผู้รับเหมาและคู่ค้าให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้าน OHS
การบาดเจ็บจากการทำงานและสถิติอุบัติเหตุ	กำหนดให้ติดตาม วัดผล วิเคราะห์เหตุการณ์ และดำเนินการแก้ไขป้องกัน
การเจ็บป่วยจากการทำงาน	ครอบคลุมการเฝ้าระวังสุขภาพ การรายงาน และการจัดการกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

คำอธิบายตัวชี้วัด SHS03

การกำหนดบทบาทและโครงสร้างการกำกับดูแลภายในองค์กรควรมุ่งเน้นการปรับปรุงและยกระดับการดำเนินงานให้เหนือกว่าข้อกำหนดตามกฎหมาย เพื่อสร้างมาตรฐานด้านสุขภาวะและความปลอดภัยที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด



มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล



การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธรมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

คำอธิบายตัวชี้วัด SHS05 (1/2)

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยควรครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงที่อย่างน้อยควรเป็นไปตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง



กฎหมายแรงงานในประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด
พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	- เป็นกฎหมายหลักที่คุ้มครอง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของลูกจ้าง - กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันอันตรายที่เหมาะสม - ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย และใช้อุปกรณ์ป้องกันตามที่กำหนด - กฎหมายกำหนดให้มีการจัดระบบบริหารด้านความปลอดภัย เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ
กฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2565 เรื่องการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย	- เป็นกฎหมายลำดับรองที่ออกตาม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 - กำหนดให้สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี บุคลากร โครงสร้าง และกลไก เพื่อดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม - โครงสร้างของคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ (คปอ.) ประกอบด้วย ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้าง มีการแต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	- ลูกจ้างมีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้ง สหภาพแรงงาน เพื่อรักษาประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน - การจัดตั้งต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด - ต้องมีการจดทะเบียนต่อหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบ - สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคลเมื่อจดทะเบียนถูกต้อง

ที่มา: พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, กฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2565 เรื่องการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บุคลากร หน่วยงาน, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธรมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

คำอธิบายตัวชี้วัด SHS05 (2/2)

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยควรครอบคลุมถึงประเด็นด้านสุขภาพจิตของแรงงาน นอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานด้านกายภาพและค่าตอบแทน

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล



กฎหมายแรงงานในประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562

รายละเอียด

- กำหนดให้บุคคลมีสิทธิได้รับการบริการสาธารณสุขด้านสุขภาพจิตอย่างเท่าเทียมและมีมาตรฐาน ซึ่งรวมถึงแรงงานที่ประสบปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงาน
- นายจ้างไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลสุขภาพจิตของลูกจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอม
- กำหนดห้ามมิให้เลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องสภาพทางสุขภาพจิต ซึ่งใช้บังคับในบริบทการทำงานด้วย หมายความว่านายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติหรือเลิกจ้างลูกจ้างเพียงเพราะมีสุขภาพจิต

บริษัทต้องจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของแรงงานที่ชัดเจนและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง โดยต้องประเมินความเสี่ยงทางจิตวิทยาในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการพูดคุยเรื่องสุขภาพจิตโดยไม่ถูกตีตรา และต้องฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาให้สามารถรับรู้และสนับสนุนพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพจิตได้



► Mental Health Days

บริษัทควรอนุญาตให้พนักงานลาเพื่อดูแลสุขภาพจิตได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลโดยละเอียด เช่นเดียวกับการลาป่วยทางกาย โดย WHO ระบุว่า การมีนโยบายนี้ช่วยลดการขาดงานระยะยาวได้อย่างมีนัยสำคัญ

► Flexible Working Arrangements

การทำงานแบบยืดหยุ่นทั้งด้านเวลาและสถานที่ช่วยลดความเครียดจากการเดินทางและเพิ่มความสามารถในการจัดการสมดุลชีวิตและการทำงาน

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธรมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

วิธีการคำนวณ FTE (Full-Time Equivalent)

FTE (Full-Time Equivalent) หรือ **หน่วยพนักงานเต็มเวลาเทียบเท่า** คือหน่วยวัดที่แปลงจำนวนพนักงานทั้งหมด ไม่ว่าจะทำงานเต็มเวลาหรือนอกเวลา ให้อยู่ในหน่วยเดียวกันที่เปรียบเทียบได้ โดยอ้างอิงจากชั่วโมงทำงานมาตรฐานขององค์กรหรือประเทศนั้นๆ

ตามกรอบ GRI นิยาม FTE ปรากฏอยู่ใน GRI 2: General Disclosures 2021 ข้อ 2-7 ว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลพนักงาน และ GRI 401: Employment 2016 ซึ่งกำหนดให้องค์กรรายงานจำนวนพนักงานในรูปแบบที่สะท้อนกำลังแรงงานที่แท้จริง

$$\text{FTE ของพนักงานแต่ละคน} = \frac{\text{ชั่วโมงทำงานจริงของพนักงานคนนั้น}}{\text{ชั่วโมงทำงานมาตรฐานของพนักงานเต็มเวลาในช่วงเวลาเดียวกัน}}$$

ชั่วโมงทำงานมาตรฐาน คือจำนวนชั่วโมงที่พนักงานเต็มเวลาทำงานในช่วงเวลาการรายงาน ซึ่งอาจแตกต่างกันตามข้อกำหนดของแต่ละประเทศหรือองค์กร

ตัวอย่างในประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดชั่วโมงทำงานมาตรฐานไว้ที่ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากใช้ฐาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ชั่วโมงทำงานมาตรฐานต่อปีจะเท่ากับประมาณ 2,080 ชั่วโมง คำนวณจาก 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์คูณ 52 สัปดาห์

$$\text{FTE รวมขององค์กร} = \text{ผลรวมของ FTE ของพนักงานทุกคนในองค์กร}$$

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล



กรณี พนักงานเต็มเวลา

พนักงาน A ทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดทั้งปี ชั่วโมงทำงานมาตรฐานขององค์กรคือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

$$\text{FTE ของพนักงาน A} = 40/40 = 1.00 \text{ FTE}$$

กรณีที่ 2 พนักงานนอกเวลา

พนักงาน B ทำงาน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดทั้งปี ชั่วโมงทำงานมาตรฐานขององค์กรคือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

$$\text{FTE ของพนักงาน B} = 20/40 = 0.50 \text{ FTE}$$

กรณีที่ 3 พนักงานที่ทำงานไม่ครบปี

พนักงาน C เริ่มงานวันที่ 1 กรกฎาคม ทำงานเต็มเวลา 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ณ สิ้นปีจึงทำงานมาเพียง 6 เดือน คิดเป็น 26 สัปดาห์

$$\text{ชั่วโมงทำงานจริงของพนักงาน C} = 40 \times 26 = 1,040 \text{ ชั่วโมง}$$

$$\text{ชั่วโมงทำงานมาตรฐานทั้งปี} = 40 \times 52 = 2,080 \text{ ชั่วโมง}$$

$$\text{FTE ของพนักงาน C} = 1,040/2,080 = 0.50 \text{ FTE}$$

$$\text{FTE รวมขององค์กร} = 1.00 + 0.50 + 0.50 = 2.00 \text{ FTE}$$

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

คำอธิบายตัวชี้วัด SHS08

การติดตามผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัย สามารถดำเนินการโดยใช้ตัวชี้วัดตามแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และจัดให้มีระบบติดตามผลตามแนวทางของมาตรฐาน ISO 45001 โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่บริษัทกำหนด หรือกับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง



ISO 45001 มาตรฐานสากลสำหรับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety Management Systems)

- บริบทองค์กร
- ความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม
- การวางแผน
- การสนับสนุน
- การปฏิบัติงาน
- **การประเมินสมรรถนะ**
- การปรับปรุง

การประเมินสมรรถนะ (Performance evaluation) ตามมาตรฐาน ISO 45001

- เป็นข้อกำหนดที่ให้องค์กร ติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผล การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้ทราบว่าการจัดการ OH&S มีประสิทธิผลเพียงใด
- องค์กรต้องกำหนดว่า
 - จะติดตามและวัดอะไร
 - ใช้วิธีการใดในการติดตามและประเมินผล
 - ต้องดำเนินการเมื่อใด
 - ใครเป็นผู้รับผิดชอบ
- **ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้อง**
- ต้องดำเนินการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit) เพื่อพิจารณาว่าระบบเป็นไปตามข้อกำหนดขององค์กรและของ ISO 45001 หรือไม่
- ต้องมี การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร (Management Review) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเพียงพอ และประสิทธิผลของระบบ



รายงานสถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 2-3 การประเมินอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวนผู้ประสบเหตุ (คน)					
	ปี 2562	ร้อยละ 100%	จำนวน ผู้ประสบเหตุ	จำนวน ผู้บาดเจ็บ	จำนวน ผู้เสียชีวิต	รวม
- เกษตรกรรม การปศุสัตว์และการประมง	49	1	8	382	803	1,223
- การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	7	-	7	107	144	255
- การผลิต	124	3	639	12,211	26,951	39,805
- ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ	8	1	2	76	137	217
- การจัดการป่าไม้ รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	4	-	1	80	120	205
- การก่อสร้าง	133	5	68	2,345	5,976	8,527
- การขนส่งและการขนถ่ายสินค้า การขนถ่ายสินค้าและรถบรรทุก	81	3	85	3,649	7,642	11,450
- การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	89	2	15	1,108	1,676	2,800

ค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธรรมาภิบาลและความปลอดภัย (Health & Safety)

คำอธิบายตัวชี้วัด SHS10

การทวนสอบข้อมูลด้านสุขภาวะและความปลอดภัยถือเป็นแนวปฏิบัติสำคัญตามมาตรฐาน ISO 45001 ภายใต้หัวข้อการประเมินสมรรถนะ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง



ISO 45001 มาตรฐานสากลสำหรับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety Management Systems)

- บริบทองค์กร
- ความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม
- การวางแผน
- การสนับสนุน
- การปฏิบัติงาน
- **การประเมินสมรรถนะ**
- การปรับปรุง

การประเมินสมรรถนะ (Performance evaluation) ตามมาตรฐาน ISO 45001

- เป็นข้อกำหนดที่ให้องค์กร ติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผล การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้ทราบว่าการจัดการ OH&S มีประสิทธิผลเพียงใด
- องค์กรต้องกำหนดว่า
 - จะติดตามและวัดอะไร
 - ใช้วิธีการใดในการติดตามและประเมินผล
 - ต้องดำเนินการเมื่อใด
 - ใครเป็นผู้รับผิดชอบ
- ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้อง
- **ต้องดำเนินการตรวจติดตามภายใน (Internal Audit)** เพื่อพิจารณาว่าระบบเป็นไปตามข้อกำหนดขององค์กรและของ ISO 45001 หรือไม่
- ต้องมี การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร (Management Review) เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเพียงพอ และประสิทธิผลของระบบ





ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SHS01	เชิงคุณภาพ	นโยบายหรือคำแถลงการให้คำมั่นด้านสุขภาวะและความปลอดภัยครอบคลุม a. การระบุว่าประเด็นดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องและสำคัญ b. การนำไปปรับใช้กับผู้รับเหมาหรือผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอื่น ๆ	H M L
SHS39	เชิงคุณภาพ	นโยบายหรือคำแถลงการให้คำมั่นเกี่ยวกับการลดผลกระทบด้านสุขภาวะและความปลอดภัย a. การให้คำมั่นว่าจะปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง b. เป้าหมายเชิงปริมาณในการลดการเกิดเหตุการณ์ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน	H M L



ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

Company	WHA Corporation
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

SHS01 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นด้านสุขภาวะและความปลอดภัย

a.

นโยบายด้านสุขภาวะและความปลอดภัย บริษัทมีการกำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี และเน้นการป้องกันอุบัติเหตุ

Occupational Safety, Health and Environment at the Workplace

The Company sets out a policy to ensure that its employees perform work safely with occupational health at a good workplace, focuses on prevention of any potential accidents with best efforts, and encourages its employees to have safety awareness. In this regard, the employees are educated through training, and encouraged to maintain their good health, and the workplace is always kept in sanitary and safe conditions. The Company has set out the policy on occupational safety, health and environment at the workplace as follows:

- (1) Comply with applicable laws and requirements on occupational safety, health and environment at the workplace;
- (2) Prevent any accident, injury and illness in the course of work performed by employees for the Company's business operations;
- (3) Conduct business operations with a focus on mitigating health and safety impacts by performing pre-task risk assessments. This includes studying operational procedures, workplace environment conditions, and worker qualifications, knowledge, and capabilities. Implement appropriate preventive measures to minimize accidents, injuries, and illnesses during the course of work performed by employees;
- (4) Regularly improve the measures on occupational safety, health and environment at the workplace of the Company.



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS01 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	WHA Corporation
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

- b. การนำไปปรับใช้กับผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก
บริษัทมีการระบุอย่างชัดเจนถึงนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยครอบคลุมไปถึงผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้รับเหมา
คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่ามีการนำไปปรับใช้
กับบุคคลภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ได้จำกัดเฉพาะ
พนักงานภายในบริษัท

In setting occupational health and safety policies, the Group places great importance on strict compliance with the Occupational Safety, Health, and Environment Act B.E. 2554 (2011) and all related laws. The Group develops occupational health and safety management systems and measures that comply with legal requirements. A Quality, Safety, Occupational Health, and Environmental Policy has been established, covering all employees, as well as suppliers, contractors, visitors, and all stakeholders under the Group's responsibility. Occupational health and safety criteria are stipulated as purchasing conditions and are incorporated as part of contractual agreements.



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS39 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นเกี่ยวกับการลดผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	WHA Corporation
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

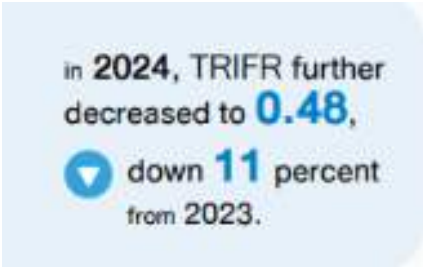
b.

เป้าหมายเชิงปริมาณการลดการเกิดเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัย บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการตั้งเป้าหมาย TRIFR เป็นศูนย์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงรุกและมีการติดตามผลการดำเนินงานในปี 2024

a.

คำแถลงการณ์เกี่ยวกับการลดผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัย บริษัทมีการระบุถึงความมุ่งมั่นในการป้องกันอุบัติเหตุและบริหารความเสี่ยงโดยใช้เทคโนโลยีในการติดตามและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

WHA Group recognizes the importance of occupational health and safety, firmly committed to the goal of zero accidents. The Group manages the work environment based on core principles of safety and occupational health, covering and aligning with evolving trends and challenges in the industrial estate business. This includes applying Internet of Things (IoT) and Artificial Intelligence (AI) technologies to enhance real-time monitoring and management of safety risks, such as installing sensors to measure air quality, chemical exposure, and noise levels. The collected data is analyzed to predict risks and effectively plan preventive measures in advance. Additionally, WHA





ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS01 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นด้านสุขภาวะและความปลอดภัย

Company	Bangkok Expressway and Metro
ICB Subsector	Transportation Services

a. b.

นโยบายด้านสุขภาวะและความปลอดภัย บริษัทมีการระบุวาทันด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูง โดยกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมทั้งพนักงาน ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่ามีการนำไปปรับใช้ทั้งภายในและภายนอกบริษัทอย่างชัดเจน

The Company prioritizes the utmost importance to the safety of service users, employees, and all stakeholders. The Company commits to making continuous improvements in our Occupational Health and Safety Management System in order to:

1. Mitigate hazards and minimize occupational health and safety risks related to transit system operations to level as reasonably practicable and comply with laws and regulations .
2. Implement preventive and corrective measures efficiently and effectively to reduce identified risks.
3. Provide safe and healthy working conditions to prevent occupational injuries and illnesses.
4. Support the staff for consultation and participation regarding occupational health and safety.
5. Raise safety knowledge and awareness among involved parties.

Safety is a shared responsibility. It is imperative that every individual contributing in the transit systems actively uphold the highest standards of safety.



ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS39 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นเกี่ยวกับการลดผลกระทบด้านสุขภาวะและความปลอดภัย

Company	Bangkok Expressway and Metro
ICB Subsector	Transportation Services

a.

การให้คำมั่นว่าจะปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทแสดงคำมั่นในการดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมระบุการปรับปรุงมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง

b.

เป้าหมายเชิงปริมาณในการลดการเกิดเหตุการณ์ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน บริษัทกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในการลดผลกระทบด้านสุขภาวะและความปลอดภัยให้เป็นศูนย์ภายในกรอบเวลาที่ชัดเจน





ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS01 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	PTT
ICB Subsector	Integrated Oil & Gas



Announcement: PTT Public Company Limited

PTT Group Quality, Security, Safety, Occupational Health and Environment Policy

a.

นโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัย บริษัทให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากอันตราย เพื่อบรรลุความเป็นเลิศในการดำเนินงาน

Quality, Security, Safety, Occupational Health, Environment (QSHE) are vital elements for PTT Group's integrated energy and related businesses. We are committed to prioritizing action plans, planning, setting targets, controlling processes, maintenance, and continuously improving products, services, and processes to achieve operational excellence. Moreover, we foster a QSHE culture and knowledge management to become a learning organization in alignment with PTT Group's core values. Raise our employees' and contractors' awareness of QSHE risk management by creating opportunities for improvement and minimizing negative impacts from operations, creating opportunities for sustainable growth alongside Thai society, and contributing to the nation's development. As a global leader, we are dedicated to operating responsibly towards our stakeholders, society, and the environment, as follows.



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS01 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	PTT
ICB Subsector	Integrated Oil & Gas

b.

การนำไปปรับใช้กับผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก บริษัทนำแนวทางไปใช้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยกำหนดกฎ ระเบียบ และมาตรการควบคุมความเสี่ยงในการทำงาน

This policy applies to all businesses and operations across PTT Group’s supply chain. Executives at all levels must be role models and are accountable for the policy alignment. All employees and contractors are required to be informed, understood, and trained to be able to comply with this policy throughout their business processes including planning, designing, executing, decommissioning of the assets, as well as over the course of mergers & acquisitions.



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS39 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ให้คำมั่นเกี่ยวกับการลดผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	PTT
ICB Subsector	Integrated Oil & Gas

a.

คำแถลงการณ์ให้คำมั่นเกี่ยวกับการลดผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัย บริษัทมีการปรับปรุงการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ผ่านการติดตาม วิเคราะห์ และพัฒนามาตรการแก้ไข

through **Small Group Activities (SGA)**, which has led to an improvement in the safety culture score from 4.36 to 4.49 (out of 5) and a record of zero severe accidents. Additionally, training has been provided to reinforce safety knowledge and behavior among workers at 9 major gas distribution stations (Mother Stations), with a total of 234 participants. PTT is committed to continually improving and expanding the safety culture across the organization

b.

เป้าหมายเชิงปริมาณในการลดการเกิดเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยโดยมีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน บริษัทกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัยเชิงปริมาณ เช่น TRIR และ LTA พร้อมกรอบระยะเวลา เช่น เป้าหมาย Zero Accident ภายในปี 2030 เป็นต้น

Indicators	Performance Targets	
	Short-Term Targets 2024	Long-Term Targets
Corporate KPI/ SE-AM KPI: Safety Management Effectiveness • LTA • TRIR • PSE	• LTA: Employees = 0 Contractors = 0	2030 Target: All indicators have a value of zero.
KPIs according to PTT's Sustainability Management Master Plan for Social and Environmental 2021 - 2025 (3 rd Edition) • LTA • TRIR • PSE	• TRIR: Employees ≤ 0.040 Contractors ≤ 0.048	
OSHE KPIs: • LTA • TRIR • PSE	• PSE: Tier 1 = 0 Total Tier 1 and 2 ≤ 1	
• TROIR	• TROIR: Employees = 0	
• Major Vehicle Accidents	• Major Vehicle Accidents = 0	
• Major Truck Accident Rate	• Major Truck Accident Rate = 0	
• Major Product Transport Ship Accident Rate	• Major Vessel Accident Rate = 0	



ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SHS05	เชิงคุณภาพ	การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย a. โครงการที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น คณะกรรมการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยพนักงาน b. การหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานหรือสหภาพแรงงานเกี่ยวกับเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย	H M L



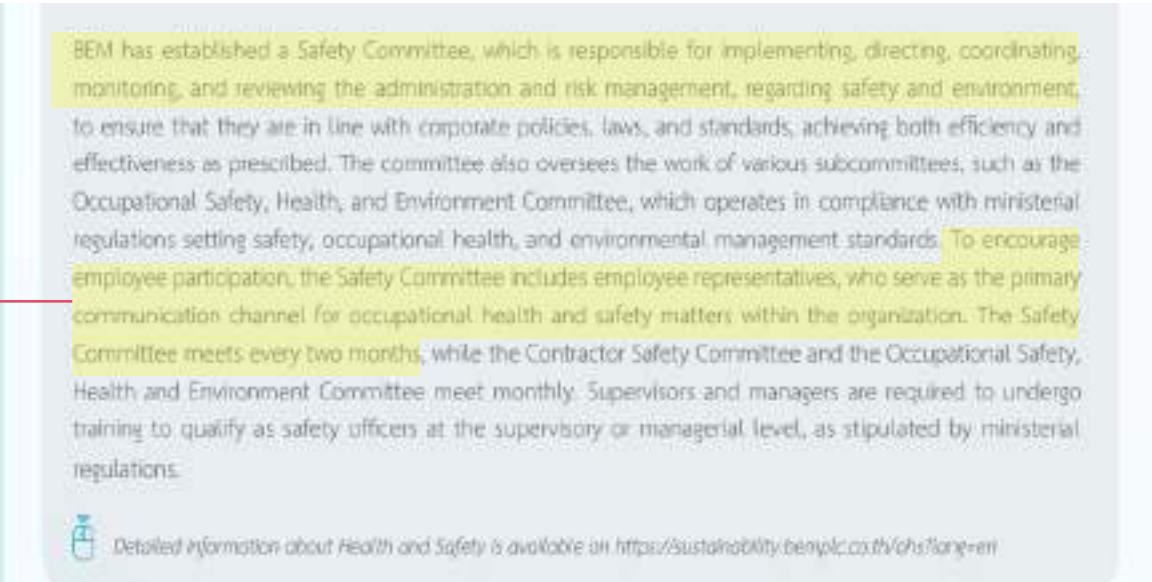
ธำรงสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS05 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย

Company	Bangkok Expressway and Metro
ICB Subsector	Transportation Services

a. b.

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย (Safety Committee) ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน เพื่อพัฒนาและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง





ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS05 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย

Company	Indorama Ventures
ICB Subsector	Commodity Chemicals

a.

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย ผ่านการมีส่วนร่วม การฝึกอบรม และการมีบทบาทในโครงการด้าน EHS ต่าง ๆ

In 2024, Indorama Ventures elevated its safety culture by prioritizing employee participation and capability building across sites. Joint health and safety committees, comprising both management and employee representatives, continued to facilitate two-way dialogue between employees and management. This enabled feedback on workplace safety and the co-creation of site-specific standards. Employees also contributed to shaping a new contractor management framework, ensuring that safety expectations are both practical and locally relevant.

b.

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย โดยหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานหรือสหภาพแรงงาน บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานและฝ่ายบริหารมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความปลอดภัย เช่น การฝึกอบรม การประชุม และกิจกรรมในสถานที่ทำงาน

In 2024, 47.94% of our global workforce (12,390 employees) were covered by collective bargaining agreements that addressed wages, working hours, health and safety, and other employment benefits. Throughout the year, we held 785 discussions or negotiations with trade unions on issues such as organizational changes, demonstrating our continued commitment to fair labor practices.

We also engage regularly with worker representatives on topics related to working conditions to ensure that employee voices are acknowledged and respected. In cases of organizational restructuring or workforce reductions, we strictly comply with local laws on notice periods such as providing at least 60 days of notice and a clear explanation of termination in accordance with Thai labor law.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	PTT
ICB Subsector	Integrated Oil & Gas

ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS05 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย

a.

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ปตท. ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยได้จัดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้น ประกอบด้วยประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ (ในฐานะกรรมการ ปตท.) เป็นประธานกรรมการ 1 คน ผู้แทนฝ่าย นายจ้างแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของ ปตท. จำนวน 9 คน และผู้แทน ฝ่ายลูกจ้างเสนอแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 9 คน รวมเป็นจำนวน 19 คน ทำหน้าที่

b.

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาเรื่องสุขภาวะและความปลอดภัย โดยหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานหรือสหภาพแรงงาน คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยทั้งฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงาน สหภาพแรงงาน ทำให้เกิดการหารือร่วมกันด้านสุขภาพและความปลอดภัย

นอกเหนือจากการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ปตท. ดังกล่าวแล้ว ยังมีการประชุมคณะทำงานเพื่อศึกษาและพัฒนา รูปแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปตท. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามมติของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยมีองค์ประกอบด้วย ผู้แทนจากสายงานทรัพยากรบุคคลและประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เพื่อร่วมกันแสวงหา และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกลุ่ม ปตท. และธุรกิจชั้นนำของประเทศ เพื่อนำมาปรับปรุง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนงานของ ปตท. ให้มีความเหมาะสม

อีกทั้ง ปตท. ยังได้จัดตั้งคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ ในสถานประกอบการที่สำคัญของ ปตท. ตามภูมิภาคต่างๆ เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง โรงแยกก๊าซธรรมชาติแก๊ส จันทบุรีนครศรีธรรมราช และศูนย์ปฏิบัติการชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุดของ สถานประกอบการ ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน ร่วมกับผู้แทน ฝ่ายพนักงาน โดยร่วมกันพิจารณาข้อเสนอสื่อร้องเรียน ของทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานในทุกประเด็น เพื่อให้ สถานประกอบการนั้น ๆ มีมาตรฐานการดำรงชีวิตของพนักงานที่ดี เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของ ปตท.



ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SHS03	เชิงคุณภาพ	การกำกับดูแล (oversight) ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยโดยคณะกรรมการบริษัท a. หลักฐานว่าคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการชุดย่อยได้ควบคุมดูแลการบริหารความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัย b. ระบุตำแหน่งของผู้รับผิดชอบในระดับคณะกรรมการ	H M L
SHS08	เชิงคุณภาพ	การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัย a. ผลการดำเนินงานและความคืบหน้าเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ b. ผลการดำเนินงานโดยเทียบกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม	H M L

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Sumitomo Chemical
ICB Subsector	Commodity Chemicals

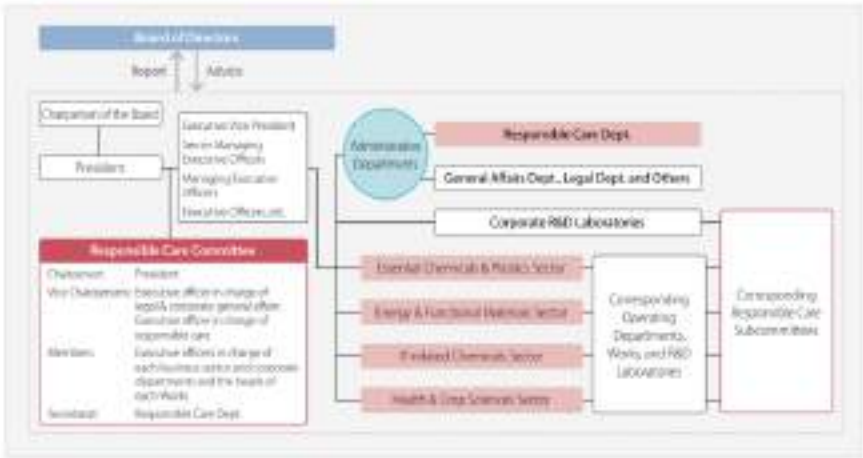
ธัมมสุภาพะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS03 การกำกับดูแล (oversight) ด้านสุภาพะและความปลอดภัยโดยคณะกรรมการบริษัท

a.

หลักฐานว่าคณะกรรมการหรือคณะกรรมการชุดย่อยได้ควบคุมดูแลการบริหารความเสี่ยงด้านสุภาพะและความปลอดภัย บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลและขับเคลื่อนด้านสุภาพะและความปลอดภัย และมีการระบุโครงสร้างการกำกับดูแลอย่างชัดเจน

Organization of Responsible Care



b.

ระบุตำแหน่งของผู้รับผิดชอบในระดับคณะกรรมการ ได้แก่ ประธานบริษัทในฐานะเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลเรื่อง Responsible care เป็นผู้รับผิดชอบ

Management System

The President serves as the chief coordinator and the executive officer in charge of Responsible Care serves as the coordinator of the Safety Group of the Responsible Care Department. This group is responsible for matters related to safety, health, industrial safety, and disaster prevention of the Company as a whole and supports the safety, health, industrial safety, and disaster prevention activities of Group companies. To assess the safety, health, and industrial safety management status and to consider measures for improvement, the safety, health, industrial safety, and disaster prevention departments of each worksite and Group company regularly meet and exchange information. In these and other ways, relevant departments work together to steadily enhance the level of safety, health, industrial safety, and disaster prevention activities.

In addition, Safety and Health Committees*2 (called the Safety & Health Committee at some worksites) comprising labor and management representatives are convened every month at each worksite of Sumitomo Chemical and Group companies in Japan. The committees investigate and deliberate matters related to safety and health risks to all employees at worksites and promotes specific measures in unison with labor and management. The minutes of the meetings of these committees are shared with all employees within the worksites. Group companies overseas also share policies and initiatives related to safety, health, industrial safety, and disaster prevention through the Global Meeting and other meetings.

*2. Worksites with 50 or more employees.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS08 การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัย

Company	Sumitomo Chemical
ICB Subsector	Commodity Chemicals

a.

ผลการดำเนินงานและความคืบหน้าเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทมีการตั้งเป้าหมายด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน แม้ผลปีดังกล่าวยังไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น อัตราการบาดเจ็บที่ทำให้หยุดงานต้องต่ำกว่า 0.1 และอุบัติเหตุรุนแรงต้องเป็น ศูนย์ โดยมีการรายงานผลจริงในปี FY2023 ว่าอัตราการบาดเจ็บอยู่ที่ 0.27 และมีอุบัติเหตุรวม 23 รายการ

b.

ผลการดำเนินงานโดยเทียบกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม บริษัทเปรียบเทียบอัตราการบาดเจ็บที่ทำให้หยุดงานกับค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรมหลายกลุ่ม เช่น อุตสาหกรรมทั้งหมด อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมเคมี และ Japan Chemical Industry Association โดยในปี FY2023 อัตราของบริษัทอยู่ที่ 0.27 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของหลายกลุ่มอุตสาหกรรม แสดงว่าบริษัทมีการ benchmark ผลด้านความปลอดภัยกับมาตรฐานภายนอก





ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS03 การกำกับดูแล (oversight) ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยโดยคณะกรรมการบริษัท

Company	Thai Oil
ICB Subsector	Exploration & Production

b.

ระบุตำแหน่งของผู้รับผิดชอบในระดับคณะกรรมการ บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีสัดส่วนสมาชิกมากกว่า ร้อยละ 50 เป็นตัวแทนของพนักงานในระดับปฏิบัติการ (ไม่รวม ประธานคณะกรรมการ)

Thai Oil Group has a specific function to control and implement the work plan. The Company has established the Safety, Occupational Health, and Working Environment Committee, in which more than 50% of the members are representatives of operational-level employees (excluding the committee chair). The committee requires at least one monthly meeting to share updates and monitor the progress of current performance and plans for future operations.

a.

หลักฐานว่าคณะกรรมการได้ควบคุมดูแลการบริหารความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัย บริษัทได้กำหนดบทบาทของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในการกำกับนโยบาย เป้าหมาย และติดตามผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกันความเสี่ยงและยกระดับมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

Role of Safety, Occupational Health, and Working Environment Committee

- Review policies and plans related to occupational health and safety
- Determine target related to the Safety, Occupational Health, and Working Environment.
- Develop a 5-year plan by prioritization and integration of the action plans with quantified targets to address those associated risks;
- Performance monitoring, evaluating, and reporting of progress in reducing/ preventing safety, health issues and associated risks related action items against targets.
- Report and provide recommendations to improve performance and maintain compliance with occupational health and safety regulations and standards in order to ensure the safety of all employees, subcontractors, and any other individual visiting onsite.
- Promote and support the organization of occupational health and safety-related activities.
- Conduct audits of occupational health and safety at operation areas and inspect statistics related to incidents in the area of operations at least once every month.



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS08 การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	Thai Oil
ICB Subsector	Exploration & Production

a.

ผลการดำเนินงานและความคืบหน้าเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในปี 2024 บริษัทมีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่บันทึกได้ (TRIFR) สำหรับพนักงานและผู้รับจ้างอยู่ที่ 0.25 ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน ซึ่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ ไม่เกิน 0.30

b.

ผลการดำเนินงานโดยเทียบกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม ผลการดำเนินงานของบริษัทสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย โดยบริษัทสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานให้อยู่ในกลุ่ม Top 10% ของบริษัทในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ (ตามเกณฑ์ IOGP สำหรับกลุ่ม Manhour ต่ำกว่า 50 ล้านชั่วโมง)



การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SHS04	เชิงคุณภาพ	การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัยสำหรับ a. กิจการหรือโครงการใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (due diligence) b. กิจการหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว	H M L



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS04 การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	Asset World
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

a. b.

การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยทั้งโครงการใหม่และโครงการที่ดำเนินอยู่ บริษัทอ้างอิงกรอบการประเมินความเสี่ยง HIRA Framework เพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในธุรกิจและโครงการก่อสร้าง พร้อมติดตามทบทวนผลและกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

AWC recognizes the importance of continuously managing safety, occupational health, and the working environment to create sustainable business growth. The Company has established a safety, occupational health, and environmental policy, which has been endorsed by the Chief Executive Officer and President, representing the Board of Directors, as the guidelines and standards for controlling work across current project areas, new project implementations, renovation projects, and service provision at each establishment, to create effective safety, occupational health, and working environment management.

AWC has adopted the Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA) Framework to evaluate safety across its businesses and ongoing construction projects, encompassing the safety of both employees and contractors. The risk assessment process comprises five steps:

1. Risk Identification: The Company conducts risk identification for potential risks arising from each step of the work process. This allows establishments to consider potential hazards during normal or abnormal operations and identify necessary risk assessment documents. Additionally, the Company will conduct interviews with operational staff and contractors to identify potential hazards, as well as train operators to become familiar with risk assessment.
2. Risk Determination: Operators will conduct risk assessments based on the severity and likelihood of potential risks in the Risk Matrix, including considering other factors such as the type of injury, to develop impact control measures. The measures used must comply with laws, guidelines, and international standards.

3. Evaluate the Tolerability of Risk: The Company has established acceptable risk criteria based on the severity and likelihood of potential risks and manages risks at each level. Significant risks will have objectives and plans developed for their management.
4. Risk Control Measures: The Company has established risk control measures based on the level of risk importance, including Elimination, Substitution, Project Development and Engineering controls, Office Administrative practices, and Personal Protective Equipment.
5. Followup Review: The Company conducts additional follow-up for items with significant residual risks and continues to implement control measures. Risk assessment results are stored for 5 years and reviewed every 3 years. The Company will conduct additional risk reviews in case of new information on safety and health risks, changes in the scope of work, and after any accidents or serious incidents.



Company	BTS Group Holdings
ICB Subsector	Railroads

ธัมมสุภาพะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS04 การประเมินความเสี่ยงด้านสุภาพะและความปลอดภัย

a. การประเมินความเสี่ยงด้านสุภาพะและความปลอดภัยสำหรับกิจการหรือโครงการใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บริษัทมีการระบุถึงการพิจารณาความปลอดภัยตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของโครงการ (Pre-Construction Period) โดยมีการวางแผนมาตรการด้านความปลอดภัยและนำไปใช้ในเงื่อนไขการคัดเลือกและบริหารผู้รับเหมาเพื่อประเมินความเสี่ยงล่วงหน้าก่อนดำเนินโครงการ

Pre-Construction Period:

BTSC, the Rail Mass Transit operator, takes into consideration all safety aspects, beginning with planning before project implementation through the establishment of safety measures stated in the employer's terms of reference (TOR) for use in selection and management of contractors in terms of design, installation, inspection and testing of the system in compliance with international standards, such as the European Railway Standard (EN-50126, EN-50128 and EN-50129) and the NFPA 130: Standard for Fixed Guideway Transit and Passenger Rail Systems. In this respect, we have received "Proof of Safety" Certification from various recognised independent agencies. In addition, BTSC also conducts regular risk and hazard assessments related to health and safety in all departments.

b. การประเมินความเสี่ยงด้านสุภาพะและความปลอดภัยสำหรับกิจการหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว บริษัทมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องในช่วงการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจสอบความเสี่ยง การบำรุงรักษาระบบ และการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน

Operational Period:

BTSC operations are overseen by the Operations Department, Maintenance Department, Safety Department, the Resource Management and Engineering Department, in compliance with the various safety standards that the organisation has received, such as the ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management Systems (certified by the British Standards Institution), Safety Management System (SMS) and the Best Practice Model (BPM) following Ricardo Rail standards. In addition to international certifications, BTSC conducts the Safety Internal Audit as per ISO 45001 requirements twice a year, and the SMS-BPM model once a year. BTSC conducts safety risks assessment that may arise from work and from providing our BTS SkyTrain service. Measures to prevent various risks from maintenance of machinery, equipment and basic infrastructure follows the Maintenance Activity Plans. In order to ensure safety in operating the rail system, BTSC has installed a fail-safe system which automatically controls the train to safe mode during faults. This process is regularly audited every year by Ricardo Rail.

In addition to safety of transportation services, BTSC prepares annual drills following the emergency response plan in cooperation with external agencies such as Disaster Prevention and Mitigation, Emergency Medical Services and local police stations twice a year. BTSC has a Procedure Manual that sets out guidelines and actions to handle unforeseen situations and emergencies, which might affect the safety of the BTS SkyTrain, such as fire drills, chemical spills in the Depot, and criminals or sabotage. Any work-related injuries, ill health, diseases and incidents are investigated, and results are published in the Incident Report. Moreover, BTSC supports and encourages safety awareness in its organisational culture, which covers passengers, employees and contractors through safety training and communication channels to ensure all stakeholders are aware of safety while using the BTS SkyTrain.



ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS04 การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัย

Company	Indorama Ventures
ICB Subsector	Commodity Chemicals

a.

การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัยสำหรับกิจการหรือโครงการใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการประเมินความเสี่ยงทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ พร้อมมาตรการควบคุมและการลดความเสี่ยง รวมทั้งกำหนดเป็นเงื่อนไขในการออกใบอนุญาตให้ดำเนินการ

Health and Safety

Our risk assessment model spans the full asset lifecycle, from due diligence to decommissioning, ensuring proactive identification and mitigation of potential health and safety hazards. Exposure Assessment and Control Standards support this by identifying and mitigating health risks through qualitative and quantitative evaluations, with appropriate controls implemented where necessary.

EHS Operational Practices and Workers Participation

Work Permits are issued for non-routine tasks to ensure that site-specific risks are identified and mitigated before activities commence. These systems are reviewed periodically to maintain relevance and ensure safety.

b.

การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาวะและความปลอดภัยสำหรับกิจการหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่ ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินการตรวจสอบและการใช้หน่วยงานภายนอก เพื่อประเมินความเสี่ยง และติดตามผลการดำเนินงานด้านสุขภาวะและความปลอดภัย

EHS Audits and Site Performance Reviews

Now in its second full year, the Corporate EHS Audit Program continues to strengthen risk mitigation, provide assurance, and promote organizational learning. Operating on a five-year audit cycle, the program evaluates sites based on regulatory compliance, leadership accountability, performance indicators, and alignment with internal standards.

In 2024, 22 Corporate EHS audits were conducted according to a formal schedule, focusing on site compliance and maturity evaluations. Both internal and third-party assessments were coordinated by the corporate EHS team and monitored through the Action Tracking System. Closure targets were established to ensure accountability and drive progress in risk reduction and operational resilience. Since the program's launch in 2022, 45% of our operational sites have undergone audits, with 75% of identified corrective actions completed within the year.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SHS12	เชิงปริมาณ	สัดส่วน (%) ของไซต์งานที่ได้รับการรับรอง OHSAS 18001	H M L



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS12 สัดส่วน (%) ของไซต์งานที่ได้รับการรับรอง OHSAS 18001

Company	WHA Corporation
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

สัดส่วนของไซต์งานที่ได้รับการรับรอง OHSAS 18001 บริษัทมีการระบุข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสัดส่วนของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยแสดงจำนวนไซต์ที่ได้รับการรับรอง ISO 45001 และสัดส่วนการครอบคลุมอย่างชัดเจน

OHSMS Certification

GRI Standard	Performance	Unit	2021	2022	2023	2024
FTSE RUSSELL	Sites covered by recognized occupational health and safety (OHS) management systems					
	ISO45001:2018	Site	N/A	N/A	N/A	12
	Data coverage of ISO45001:2018	%	N/A	N/A	N/A	100

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS12 สัดส่วน (%) ของโรงงานที่ได้รับการรับรอง OHSAS 18001

Company	PTT Global Chemical
ICB Subsector	Commodity Chemicals

สัดส่วนของโรงงานที่ได้รับการรับรอง OHSAS 18001 บริษัทที่มีการรับรองระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล ISO 45001 ดังนี้จากทั้งหมด 19 สาขา

- สาขา 2
- สาขา 3
- สาขา 4
- สาขา 5
- สาขา 11
- สาขา 16
- สาขา 17
- สาขา 18
- สาขา 19

ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานในพื้นที่ปฏิบัติการ 47%





ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SHS10	เชิงคุณภาพ	การทวนสอบโดยอิสระ (independent verification) สำหรับข้อมูลด้านสุขภาวะและความปลอดภัย a. การทวนสอบอิสระโดยบุคคล/หน่วยงานภายนอก b. มาตรฐานการรับรองระดับสากลที่ใช้และระดับการรับรองที่ประกาศ	H M L

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS10 การทวนสอบโดยอิสระ (independent verification) สำหรับข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	Toyota Tsusho
ICB Subsector	Diversified Industrials

a.

การทวนสอบอิสระโดยบุคคล/หน่วยงานภายนอก บริษัทมีการทวนสอบข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยโดยหน่วยงานอิสระภายนอก ได้แก่ LRQA Limited โดยครอบคลุมข้อมูลอุบัติเหตุจากการทำงานและอัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

b.

มาตรฐานการรับรองระดับสากลที่ใช้และระดับการรับรองที่ประกาศ บริษัทระบุว่าการทวนสอบดำเนินการตามมาตรฐานสากล ISAE 3000 และประกาศระดับการรับรองเป็น limited level of assurance

Terms of Engagement

LRQA Limited ("LRQA") was commissioned by Toyota Tsusho Corporation ("the Company" abbreviated) to provide independent assurance on its social data within the Integrated Report 2025 for the fiscal year 2024 (from 01/04/2024 to 31/3/2025) ("the report") against the assurance criteria below to a "level of assurance and materiality" using "ISAE 3000 (Revised)".

Our assurance engagement covered the Company's operations and activities relating the Company and its consolidated subsidiaries in Japan and overseas¹ and specifically the following requirements:

- Verifying conformance with the Company's reporting methodologies for the selected datasets;
- Evaluating the accuracy and reliability of data for only the selected indicators listed below:
 - Number of industrial accidents
 - Lost time injury frequency rate

LRQA's Opinion

Based on LRQA's approach nothing has come to our attention that would cause us to believe that the Company has not, in all material respects:

- Met the requirements of the criteria listed above
- Disclosed accurate and reliable social data as summarized in Table 1 in the Annex

The opinion expressed is formed on the basis of a limited level of assurance² and at the materiality of the professional judgement of the verifier.

LRQA's Approach

LRQA's assurance engagements are carried out in accordance with ISAE 3000 (Revised). The following tasks were undertaken as part of the evidence gathering process for this assurance engagement:

- Auditing the Company's data management systems to confirm that there were no significant errors, omissions or misstatements in the report. We did this by reviewing the effectiveness of data handling procedures, instructions and systems, including those for internal verification.
- Interviewing with those key people responsible for compiling the data and drafting the report.
- Sampling datasets and traced activity data back to aggregated levels;
- Verifying the historical environmental and social data and records for the fiscal year 2024; and

ที่มา: Independent Assurance Statement 2025, Toyota Tsusho.



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS10 การทวนสอบโดยอิสระ (independent verification) สำหรับข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย

Company	PTT Global Chemical
ICB Subsector	Commodity Chemicals

a.

การทวนสอบอิสระโดยบุคคล/หน่วยงานภายนอก บริษัทได้รับการทวนสอบข้อมูลจากผู้ให้บริการทวนสอบอิสระจากภายนอก โดยให้การรับรองในระดับ Independent Limited Assurance

b.

มาตรฐานการรับรองระดับสากลที่ใช้และระดับการรับรองที่ประกาศ บริษัทมีการทวนสอบข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยตาม GRI 403-9 และ GRI 403-10 โดยใช้มาตรฐาน ISAE 3000

LRQA Independent Assurance Statement
Relating to PTT Global Chemical Public Company Limited's Integrated Sustainability Report for the calendar year 2024

This Assurance Statement has been prepared for PTT Global Chemical Public Company Limited in accordance with our contract but is intended for the readers of this Report.

Terms of engagement

LRQA Thailand Ltd. (LRQA) was commissioned by PTT Global Chemical Public Company Limited (GC), to provide independent assurance on its Integrated Sustainability Report for the calendar year 2024 ("the report") against the assurance criteria below to a limited level of assurance and at the materiality of the professional judgement of the verifier using LRQA's verification procedure. LRQA's verification procedure is based on current best practice, is in accordance with ISAE 3000 (revised) and uses the following principles of - inclusivity, materiality, responsiveness, impact and reliability of performance data.

- Confirming that the report is in accordance with the GRI Standards.
- Reviewing the double material assessment and Activities, value and other business relationships (GRI 2-6).
- Evaluating the reliability of data and information for selected specific standard disclosures:
Energy consumption within the organization (GRI 302-1); Energy intensity (GRI 302-3); Water withdrawal, discharge – included COD load and consumptions (GRI 303-3 to 5); SOx, NOx and other significant air emissions (GRI 305-7); Waste generated, diverted from disposal and directed to disposal (GRI 306-3 to 5); Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken (GRI 308-2); Type of injury and rates of injury as LTIFR, occupational diseases, lost days and total number of work-related fatalities (GRI 403-9 and 10), Total number of Tier 1 and Tier 2 process safety events (GRI 11.8.3), and Ratio of basic salary and remuneration of women to men (GRI 405-2) and Negative social impacts in the supply chain and actions taken (GRI 414-2).



ธัมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SHS37	เชิงคุณภาพ	ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิต a. ข้อมูลการสืบสวนและผลที่พบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือในกรณีที่ไม่เกิดเหตุการณ์บริษัทได้เปิดเผยว่าไม่มีเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิตเกิดขึ้น b. การดำเนินการภายหลังเกิดเหตุการณ์ หรือในกรณีที่ไม่เกิดเหตุการณ์บริษัทได้เปิดเผยว่าไม่มีเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิตเกิดขึ้น	H M L



Company	WHA Corporation
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS37 ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิต

a. b.

ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิต บริษัทระบุว่าในปี 2024 ไม่พบอุบัติเหตุจากการทำงานที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ถึงแม้บริษัทจะไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น แต่บริษัทมีการเปิดเผยกระบวนการจัดการหลังเกิดเหตุหรือเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ การวิเคราะห์สาเหตุ การรายงานผลสอบสวนอย่างโปร่งใส และการดำเนินการมาตรการแก้ไข/ป้องกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงการเกิดเหตุซ้ำในอนาคต

DISCLOSURE OF PAST ACCIDENTS, CAUSES, AND CORRECTIVE ACTIONS

Although no work-related accidents causing injury or death were found in 2024, WHA Group continues to place importance on the management of occupational health and safety. Clear and systematic measures have been established for investigating and concluding cases that may result in accidents or incidents affecting employees' health and safety. This process covers data collection, cause analysis, transparent investigation reporting, and presentation to management for appropriate action consideration.

Moreover, WHA Group has implemented corrective actions and continuously improved preventive measures, including reviewing operational guidelines in various areas to reduce risks that could lead to future incidents and to ensure that all employees can work in the safest environment possible. The Group also emphasizes communication and promotes employee participation at all levels to jointly prevent accidents, reaffirming our commitment to maintaining safety and health standards for employees and stakeholders in all aspects of operations.



ธัมสุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS37 ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิต

Company	Bangkok Expressway and Metro
ICB Subsector	Transportation Services

a. b.

ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิต บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยระบุถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เช่น การเสียชีวิตและอัตราการบาดเจ็บ รวมถึงการดำเนินการหลังเกิดเหตุ เช่น การสอบสวนสาเหตุและการปรับปรุงมาตรการเพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ

In 2024, BEM recorded no fatalities among customers and employees; however, there was one contractor fatality due to a work-related accident. The Company has conducted a thorough investigation in accordance with its incident management procedures, reviewing risks and implementing preventive measures to mitigate similar hazards in the future. The LTIFR for employees and contractors were 0.62 and 0.96 cases per 1 million hours worked, respectively, exceeding the target. In response, the Company plans to review and enhance work processes to reduce errors and strengthen workplace safety.



ธัมมสุขภาวะและความปลอดภัย (Health & Safety)

SHS37 ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิต

Company	PTT
ICB Subsector	Integrated Oil & Gas

a.

ข้อมูลเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่นำไปสู่การบาดเจ็บหรือการเสียชีวิต บริษัทได้รายงานบทเรียนจากอุบัติเหตุร้ายแรงในปี 2024 พบว่าพนักงานขับชั ยานพาหนะของบริษัท ปตท. ประสบอุบัติเหตุชนกับเสาไฟส่องสว่างริมถนน ส่งผลให้ ยานพาหนะได้รับความเสียหายอย่างรุนแรง

b.

การดำเนินการภายหลังอุบัติเหตุ ภายหลังการวิเคราะห์หาสาเหตุ ราก (Root Cause Analysis) บริษัทได้ดำเนินการมาตรการทั้งเชิงแก้ไข และป้องกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

Lessons Learned from Major Accident in 2024

Incident Details

An employee driving a PTT fleet vehicle collided with a streetlight pole, causing critical damage to the vehicle.

Corrective and Preventive Measures

After conducting a root cause analysis, corrective and preventive actions were implemented to avoid recurrence. These measures included refresher training on defensive driving for all employees who drive PTT vehicles, ensuring strict adherence to established driving protocols. Additionally, a Lesson Learned document was created and shared to raise awareness among all employees who operate PTT vehicles.

แบบทดสอบระหว่างเรียน



ช่วงถาม - ตอบ



มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)



ที่มาและความสำคัญของธิม

มาตรฐานแรงงาน

การสร้างเชื่อมั่นว่าบริษัทมีการปฏิบัติตามแรงงานอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาพนักงานอย่างเหมาะสม โดยมี แรงผลักดันสำคัญ ดังนี้

- **มาตรฐานสากล** เช่น ปฏิญญาและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เช่น การจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์
- **กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ** เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001
- **ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย** เช่น นักลงทุน ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเรียกร้องให้บริษัทแสดงความโปร่งใสผ่านการเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านมาตรฐานแรงงานในรายงาน และผ่านการจัดอันดับเรตติ้งด้านความยั่งยืน



ผลกระทบเชิงบวก

- **เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล** เช่น ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพและการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ลดอัตราการขาดงานและการลาออก
- **สร้างโอกาสทางธุรกิจ** เช่น ดึงดูดนักลงทุน และคู่ค้า
- **ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความหลากหลาย** โดยส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม ช่วยกระจายรายได้ได้อย่างเท่าเทียม และลดการเลือกปฏิบัติ

ผลกระทบเชิงลบ

- **การละเมิดสิทธิแรงงานและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย** เช่น ทำงานเกินเวลา ได้รับค่าจ้างต่ำ หรือไม่มีวันหยุดพักผ่อน อาจเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
- **ความเสี่ยงทางกฎหมายและต้นทุนที่เพิ่มขึ้น** องค์กรอาจถูกฟ้องร้อง ถูกปรับ หรือถูกสั่งปิดกิจการ ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหา เช่น ค่าชดเชยแรงงาน หรือค่าปรับจากหน่วยงานรัฐ

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

ธัมมาตราฐานแรงงาน (Labor Standards)

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล

ตัวชี้วัดที่ใช้ฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ถูกฝึกอบรม



Hire to Retire Process



การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล



ธัมมาตราฐานแรงงาน (Labor Standards)

คำอธิบายตัวชี้วัด SLS29 SLS30

การดำเนินการเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงาน คือการวางระบบและแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมตั้งแต่การจ้างงาน สภาพการทำงาน ไปจนถึงการเลิกจ้าง เพื่อลดโอกาสเกิดข้อพิพาท ความสูญเสียทางการเงิน และผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร โดยบริษัทสามารถดำเนินการเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านแรงงานในอนาคตพร้อมทั้งยังสามารถพัฒนาพนักงานได้ในเวลาเดียวกัน เช่น

จัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้จัดการโดยเฉพาะ

ด้านการพัฒนาพนักงาน:

พัฒนาทักษะผู้นำ (Leadership Skills): เรียนรู้วิธีการบริหารทีม การสอนงาน (Coaching) การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และการบริหารจัดการรับมือสถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม

เพิ่มความรู้ทางกฎหมาย: ทำให้หัวหน้างานมีความเข้าใจในกฎหมายแรงงานที่จำเป็น เช่น การส่งงานล่วงเวลา การอนุญาติวันลา การประเมินผล และกระบวนการทางวินัย

ด้านการป้องกันความเสี่ยง:

ลดความเสี่ยงด้านข้อพิพาทแรงงาน: เมื่อพนักงานระดับผู้จัดการสื่อสารได้ดีขึ้นและเข้าใจข้อจำกัดทางกฎหมาย จะช่วยลดความขัดแย้งและความเข้าใจผิดที่อาจนำไปสู่การฟ้องร้องได้

ป้องกันการทำผิดกฎหมายโดยไม่ตั้งใจ: การที่พนักงานระดับผู้จัดการรู้กฎหมาย จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการสั่งงานที่ผิดกฎระเบียบ หรือการดำเนินการใดๆ ที่อาจเป็นความเสี่ยงด้านแรงงาน

KPI ด้านการฝึกอบรม และมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน

การกำหนดให้ "การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง" เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของพนักงาน นอกเหนือจากผลการดำเนินงานตามปกติ เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และที่สำคัญคือ เพื่อสร้างเกณฑ์การเติบโตในสายอาชีพที่ ชัดเจน เป็นธรรม และทุกคนเข้าถึงได้เท่าเทียมกัน

ด้านการพัฒนาพนักงาน:

สร้างเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน: พนักงานรู้ว่าต้องทำอะไร เรียนรู้อะไร เพื่อจะเติบโตไปในทิศทางที่ต้องการ

กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก: เปลี่ยนจากการ "ถูกส่งไปอบรม" เป็นการ "แสวงหาการเรียนรู้" เพื่อให้บรรลุ KPI ของตนเอง

ด้านการป้องกันความเสี่ยง:

ลดความเสี่ยงด้านการเลือกปฏิบัติ

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล



ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

คำอธิบายตัวชี้วัด SLS01 SLS02 SLS05 SLS34

อนุสัญญา ILO และหลักการของสหประชาชาติ ทำหน้าที่เป็นกรอบขั้นต่ำที่ประเทศสมาชิกต้องนำไปบัญญัติในกฎหมายภายในประเทศ โดยประเทศไทยได้รับหลักการดังกล่าวมาบัญญัติในกฎหมายหลักด้านแรงงาน และองค์กรมีหน้าที่ปฏิบัติตามทั้งกฎหมายไทยและมาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและมาตรฐาน ESG

แรงงานเด็ก

SLS01

แรงงานบังคับ

SLS02

เสรีภาพในการ

รวมกลุ่ม
SLS05

ค่าตอบแทน

ที่เท่าเทียม
SLS34

ปลอดภัยใน

การทำงาน

มาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

ILO C138

อายุขั้นต่ำในการทำงาน

ILO C182

รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการ
ใช้แรงงานเด็ก

ILO C98

สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม

ILO C29

แรงงานบังคับ

ILO C87

เสรีภาพในการสมาคม

ILO C100

ค่าตอบแทนเท่าเทียม

UNGPs

ILO C105

ยกเลิกแรงงานบังคับ

ILO C154

การเจรจาต่อรองร่วม

ILO C131

ค่าจ้างขั้นต่ำ

อนุสัญญาสิทธิเด็ก

UNCRC

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541

พ.ร.บ. การป้องกันและ

ปราบปรามการค้ามนุษย์

พ.ศ. 2551

พ.ร.บ. คุ้มครองเด็ก

พ.ศ. 2546

ประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 312-317

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518

พ.ร.บ. ความเท่าเทียม

ระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

การนำไปปฏิบัติในระดับองค์กร

นโยบายด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

คำอธิบายตัวชี้วัด SLS03 SLS16

คำนิยามของประเด็นที่ครอบคลุมภายใต้การจัดการด้านการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม

คำศัพท์		คำนิยาม
1	เชื้อชาติ	กลุ่มของคนที่มียีนลักษณะร่วมกัน เช่น สีผิว รูปร่างหน้าตา หรือบรรพบุรุษที่มาจากพื้นที่เดียวกัน เช่น คนไทย คนจีน คนแอฟริกัน โดยเชื้อชาติเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
2	ศาสนา	ความเชื่อ หลักการ และการปฏิบัติของบุคคลที่มีต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือแนวทางในการดำเนินชีวิต เช่น พุทธ คริสต์ อิสลาม ฮินดู รวมถึงความเชื่อส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่นับถือศาสนาใดเลย โดยบุคคลมีสิทธิเลือกนับถือหรือไม่นับถือศาสนาใดก็ได้
3	เพศสภาพ	บทบาทและอัตลักษณ์ที่บุคคลรู้สึกว่าเป็น ซึ่งอาจเป็นชาย หญิง หรืออื่น ๆ โดยไม่จำเป็นต้องตรงกับเพศที่ระบุในทางชีววิทยาตั้งแต่เกิด เช่น บุคคลที่เกิดมาเป็นเพศชายแต่มีอัตลักษณ์เป็นหญิง หรือบุคคลที่ไม่ระบุเพศใดเพศหนึ่ง
4	อายุ	ระยะเวลาที่บุคคลมีชีวิตอยู่นับตั้งแต่แรกเกิด ในบริบทของความเท่าเทียม หมายถึงการที่บุคคลไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติหรือกีดกันเพราะอายุของตน ไม่ว่าจะเป็นคนอายุน้อยเกินไปหรือสูงอายุเกินไป เช่น การไม่รับสมัครงานเพราะอายุมากเกินไป 50 ปี
5	เพศวิถี	ความรู้สึกดึงดูดทางอารมณ์และทางเพศของบุคคลที่มีต่อผู้อื่น เช่น รักเพศตรงข้าม (Heterosexual) รักเพศเดียวกัน (Homosexual/Gay/Lesbian) หรือรักได้ทั้งสองเพศ (Bisexual) โดยเพศวิถีเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลและไม่ใช้การเลือก
6	ความพิการ	ภาวะที่บุคคลมีข้อจำกัดทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือประสาทสัมผัส เช่น ตาบอด หูหนวก ขาขาด หรือมีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ซึ่งเมื่อเผชิญกับอุปสรรคในสังคม ทำให้ไม่สามารถมีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันได้อย่างเท่าเทียม
7	สัญชาติ	ความเป็นพลเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่ง เช่น สัญชาติไทย สัญชาติพม่า สัญชาติเวียดนาม

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

คำอธิบายตัวชี้วัด SLS03 SLS16

คำนิยามของประเด็นที่ครอบคลุมภายใต้การจัดการด้านการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม



คำศัพท์		คำนิยาม
8	ชั่วโมงการทำงาน	เวลาทำงานปกติ ให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ซึ่งวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง
9	การทำงานล่วงเวลา	การทำงานนอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานปกติ โดยนายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป และต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
10	สภาพแรงงาน	องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

คำอธิบายตัวชี้วัด SLS10

ตัวอย่างการลงนาม การให้คำมั่น และเครือข่ายด้านแรงงานที่บริษัทสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการเข้าร่วมเพิ่มเติม

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล



การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและ ลงนามคำมั่นสาธารณะ UN Global Compact



ที่มา: องค์การสหประชาชาติ (United Nations)

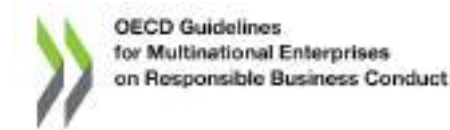
ลักษณะ: การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและลงนามคำมั่นสาธารณะ

ประเด็นด้านแรงงานที่ครอบคลุม:

- o หลักการที่ 3: เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม
- o หลักการที่ 4: จัดการใช้แรงงานบังคับ
- o หลักการที่ 5: จัดการใช้แรงงานเด็ก
- o หลักการที่ 6: จัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

พันธกรณี: บริษัทต้องรายงานความก้าวหน้า (Communication on Progress: COP) ทุกปี

การให้คำมั่นสาธารณะ OECD Guidelines for Multinational Enterprises



ที่มา: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

ลักษณะ: คำมั่นสาธารณะในการปฏิบัติตามแนวทางสำหรับบริษัทข้ามชาติ

ประเด็นด้านแรงงานที่ครอบคลุม:

- o มาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชน
- o ห้ามแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก
- o เสรีภาพในการรวมกลุ่ม
- o ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

โครงการ Thailand Supply Chain Network



ที่มา: สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ลักษณะ: เครือข่ายธุรกิจที่ส่งเสริมมาตรฐาน ESG ในห่วงโซ่อุปทานไทย

ประเด็นด้านแรงงานที่ครอบคลุม:

- o มาตรฐานแรงงาน
- o สิทธิมนุษยชน
- o ความยั่งยืน

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

มีมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

คำอธิบายตัวชี้วัด SLS10

ตัวอย่างการลงนาม การให้คำมั่น และเครือข่ายด้านแรงงานที่บริษัทสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการเข้าร่วมเพิ่มเติม

มิติ

สิ่งแวดล้อม

สังคม

บรรษัทภิบาล



การลงนามคำมั่นสาธารณะ

Women's Empowerment Principles (WEPs)



ที่มา: UN Women และ UN Global Compact

ลักษณะ: การลงนามคำมั่นสาธารณะ

เนื้อหาหลักที่ครอบคลุม:

- หลักการ 7 ข้อในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและเสริมพลังสตรีในสถานที่ทำงาน ตลาด และชุมชน เช่น
 - o ความเป็นผู้นำของสตรีระดับสูง
 - o ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เท่าเทียม
 - o ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
 - o การพัฒนาทักษะและการศึกษา

พันธกรณี: รายงานความคืบหน้าผ่าน WEPs Portal และเปิดเผยผลการดำเนินงาน

การลงนามรับรอง Standards of Conduct for Business



ที่มา: UN Human Rights Office (OHCHR)

ลักษณะ: ลงนามรับรองและปฏิบัติตาม Standards of Conduct for Business Tackling Discrimination against LGBTQ+ People

เนื้อหาหลักที่ครอบคลุม:

- มาตรฐาน 5 ประการสำหรับภาคธุรกิจในการส่งเสริมสิทธิ LGBTQ+ ได้แก่
 - o เคารพสิทธิของพนักงาน LGBTQ+
 - o ป้องกันการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน
 - o สนับสนุนพนักงาน LGBTQ+ ในการเปิดเผยตัวตนอย่างปลอดภัย

โครงการ Equal Pay International Coalition



ที่มา: UN Women, ILO และ OECD

ลักษณะ: ลงนามคำมั่นและเข้าร่วมเครือข่าย

เนื้อหาหลักที่ครอบคลุม:

- พันธมิตรระหว่างประเทศที่มุ่งขจัดช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ ครอบคลุม
 - o การวิเคราะห์และรายงานช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Gap)
 - o การส่งเสริมความโปร่งใสในโครงสร้างค่าตอบแทน
- พันธกรณี: รายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS01	เชิงคุณภาพ	การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก a. การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาดังกล่าว/การแถลงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น b. การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ	H M L
SLS02	เชิงคุณภาพ	การป้องกันการใช้แรงงานบังคับ a. การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาดังกล่าว/การแถลงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น b. การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ	H M L



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS03	เชิงคุณภาพ	การไม่เลือกปฏิบัติ a. การจัดการเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ/ความเท่าเทียม b. การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติที่แยกต่างหาก โดยครอบคลุมอย่างน้อย 5 หัวข้อจากหัวข้อต่อไปนี้ i) เชื้อชาติ ii) ศาสนา iii) เพศสภาพ iv) อายุ v) เพศวิถี vi) ความพิการ vii) สัญชาติ	H M L



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS05	เชิงคุณภาพ	นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม a. อ้างอิงถึงการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นเท่านั้น b. ครอบคลุมถึงการเคารพหรือการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม	H M L
SLS06	เชิงคุณภาพ	นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนสิทธิในการเจรจาต่อรอง a. อ้างอิงถึงการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นเท่านั้น b. ครอบคลุมถึงการเคารพหรือการสนับสนุนสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง	H M L
SLS07	เชิงคุณภาพ	นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติที่ระบุถึงการขจัดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป a. มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นว่าด้วยชั่วโมงทำงาน/การทำงานล่วงเวลา b. มุ่งเน้นที่การลดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไปโดยเฉพาะ	H M L
SLS08	เชิงคุณภาพ	นโยบายหรือคำแถลงที่สนับสนุนสิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต a. มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ b. การให้คำมั่นว่าจะให้ค่าตอบแทนเกินค่าจ้างขั้นต่ำ/เท่ากับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	H M L

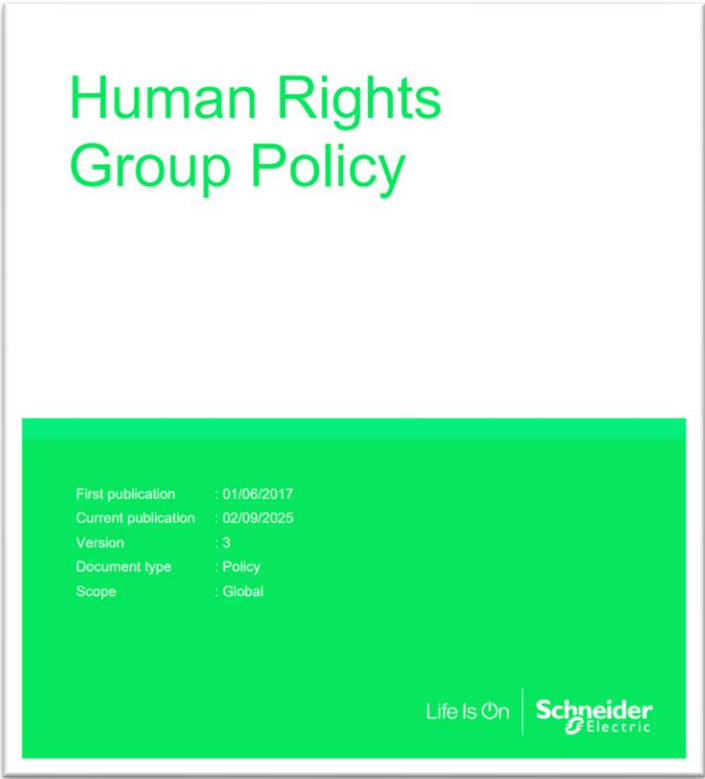
การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

ภาพรวม

Company	Schneider Electric
ICB Subsector	Electrical Components & Equipment



Policy name
Human Rights Group Policy

Purpose
To provide the company's position on respecting Human Rights along its value chain and guidance on how to apply it in its daily operations.

Objectives
This policy's objective is to define Schneider Electric's position on Human Rights along its value chain. It also serves as a set of rules applicable to its daily operations for Schneider Electric and its employees. This policy meets the minimum international standards required, completed by local higher legal standards to which Schneider Electric entities must comply. As mentioned in Schneider Electric's Trouvée Charter, the Group complies with local laws in every country where it operates. Beyond the law, this policy is mainly guided by international Human Rights principles encompassed in the Universal Declaration of Human Rights, the International Labor Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work including its conventions, the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises, the United Nations Global Compact and its 17 Sustainable Development Goals (SDGs), the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the United Nations Declaration on the Rights of the Child. The list of Human Rights presented in this policy is not exhaustive. A Human Right should be defined as a right that aims to protect human dignity and that must be guaranteed for all.

Audience
The Human Rights Group Policy applies to Schneider Electric and its affiliates. In this document, "Schneider Electric", "the Group" or "the Company" will be used to represent this entire scope. The Company is committed to working with and encouraging its stakeholders to uphold the principles in this policy and to adopt similar policies within their operations. The Company is committed to include this policy as a guide in the selection of its main business partners. The Company is engaged to refrain from working with business partners refusing to upgrade their standards with regards to all Human Rights.

- บริษัทมีการประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงมาตรฐานแรงงาน เพื่อแสดงเจตนาารมณ์ในการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน
- นโยบายฉบับนี้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นในประเทศที่บริษัทดำเนินการ
- บริษัทมุ่งเน้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยึดมั่นในนโยบายและนำไปใช้ปฏิบัติ รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกคู่ค้าทางธุรกิจ

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Schneider Electric
ICB Subsector	Electrical Components & Equipment

นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS01 การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก

SLS02 การป้องกันการใช้แรงงานบังคับ

SLS01 a. b.

การจัดการรับมือกับประเด็นการใช้แรงงานเด็ก
บริษัทแสดงเจตนาอย่างชัดเจนในการเคารพและคุ้มครองสิทธิเด็กตามหลักการ UN Convention on the Rights of the Child ซึ่งครอบคลุมสิทธิในการได้รับการศึกษา และการคุ้มครองมิให้มีการใช้แรงงานเด็กโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และบริษัทได้กำหนดและเผยแพร่เจตนาอย่างชัดเจนไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้หัวข้อการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

1.1.1. Child labor

Schneider Electric is committed to respecting the United Nations Convention on the Rights of the Child, including the right to free education, and contributing to the eliminate the use of child labor. In practice, Schneider Electric is not engaged in or does not support the employment of children under the age of 18. Some exceptions are accepted for children between the age of 15 and 18 when professional experience is part of their education path (e.g. trainees, apprentices). Under no circumstances does the Company support workers under the age of 18 for hazardous work that impacts their health and safety, including night shifts and overtime.

Schneider Electric, to the best of its knowledge, refrains from working with business partners that are using child labor in their operations.

Schneider Electric is engaged to be proactive in eliminating child labor through local initiatives promoting education.

1.1.2. Forced labor

The term 'forced labor' or 'involuntary labor', according to the International Labor Organization refers to all work or services for which a person has not offered themselves voluntarily or willingly. Examples are (but are not limited to), human trafficking, slavery, debt bondage, and identification retaining.

Schneider Electric neither uses nor supports the use of forced or involuntary labor of any kind, directly or indirectly. Schneider Electric, to the best of its knowledge, refrains from working with business partners that are using forced or compulsory labor in their operations.

SLS02 a. b.

การจัดการรับมือกับประเด็นการใช้แรงงานบังคับ
บริษัทแสดงเจตนาในการไม่สนับสนุนการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ รวมถึงการใช้แรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทานและในกิจการของคู่ค้าทางธุรกิจ โดยได้กำหนดและเผยแพร่เจตนาอย่างชัดเจนไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ภายใต้หัวข้อการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS03 การไม่เลือกปฏิบัติ

Company

Schneider Electric

ICB Subsector

Electrical Components & Equipment

a. b.

การจัดการรับมือกับไม่เลือกปฏิบัติ/ความเท่าเทียม

บริษัทแสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในการป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกกิจกรรมขององค์กร อาทิ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การกำหนดค่าตอบแทน และเงื่อนไขการจ้างงานต่าง ๆ โดยยึดหลักความเท่าเทียม เป็นธรรม และปราศจากอคติในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ เพศสภาพ เพศวิถี อายุ ศาสนา ความเชื่อ สถานะสุขภาพ ความพิการ การตั้งครรภ์ หรือสถานภาพสมรส

1.4.1. Non-discrimination

Schneider Electric is committed to help prevent discrimination in employment, recruitment, advertisements for employment, compensation, termination, upgrading, promotions, and other conditions of employment against any employee or job applicant on the basis of, including (but not limited to): race, color, ethnicity or national origin, indigenous origins, gender, gender identity and expression, sexual orientation (LGBTQ+), age, religion, creed, health condition, disability, pregnancy, marital status, union membership, political affiliation, and covered veteran status.

Schneider Electric is also engaged to ensure non-discrimination based on the same criteria for its relationships with other stakeholders.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Schneider Electric
ICB Subsector	Electrical Components & Equipment

มาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS05 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม

SLS06 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนสิทธิในการเจรจาต่อรอง



การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Schneider Electric
ICB Subsector	Electrical Components & Equipment

นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

- SLS07 นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติที่ระบุถึงการขจัดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป
- SLS08 นโยบายที่สนับสนุนสิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

SLS07 a. b.

การปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นว่าด้วยชั่วโมงทำงาน/การทำงานล่วงเวลา บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และส่งเสริมแนวทางการทำงานที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

1.3.3. Working time and leave

Schneider Electric embraces agile, flexible and smart ways of working for its employees to support higher performance, greater inclusion, well-being (physical, mental, emotional, social), and stronger resiliency. This is backed by the Company's [Global Flexibility at Work](#) and [Global Family Leave](#)¹ policies.

Schneider Electric adheres to local legislation and states that a work week should not be more than 60 hours, including overtime, except in emergency or unusual situations. Workers shall be allowed at least one day off per seven-day week.

1.3.4. Wages and benefits

Schneider Electric believes earning a decent wage is a basic human right. It is committed to paying employees in the lower salary ranges at or above the living wage to meet their families' basic needs. By basic needs, the Group considers food, housing, sanitation, education, healthcare, plus discretionary income for a given local standard of living.

Schneider Electric regularly reviews compliance with its global benefit policies and principles to ensure that its inclusive global benefit standards are delivered for everyone, everywhere. These standards cover healthcare, family leave, and life cover and are audited in [the Schneider Sustainability Impact for 2021-2026](#), a set of sustainability targets built on six long-term commitments, which are set to deliver on each of the [United Nations' Sustainable Development Goals](#) (Schneider Electric's Sustainability global barometer for 2021-2025).

SLS08 a. b.

การสนับสนุนสิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต บริษัทแสดงเจตนารมณ์ในการจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย และการศึกษา โดยแนวทางดังกล่าวถูกรวมอยู่ในนโยบายสิทธิประโยชน์ของพนักงาน และมีการตรวจสอบพร้อมรายงานผลในรายงาน Sustainability Impact



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

- SLS01 การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก
- SLS02 การป้องกันการใช้แรงงานบังคับ

Company	TRUE
ICB Subsector	Mobile Telecommunications

SLS01, SLS02 a.

การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหา/การแสดงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น บริษัทระบุการเคารพสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายและมาตรฐานสากล รวมถึงหลักการ ILO ที่ครอบคลุมการป้องกันแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

True upholds and respects human rights as reflected in domestic and international laws, rules and regulations. The Company fully adheres to the United Nations Universal Declaration of Human Rights (UNDHR), the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the United Nations Global Compact, Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), and the International Labor Organization (ILO).

- Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work is as per the following:
- International Labour Organization Convention No. 29: Forced Labour Convention
 - International Labour Organization Convention No. 100: Equal Remuneration Convention
 - International Labour Organization Convention No. 105: Abolition of Forced Labour Convention
 - International Labour Organization Convention No. 138: Minimum Age Convention

SLS01, SLS02 b.

การเผยแพร่นโยบายการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ นโยบายสิทธิมนุษยชนครอบคลุมบริษัท บริษัทย่อย คู่ค้า ผู้จัดหา และผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดให้มีการส่งเสริมและเผยแพร่นโยบายต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปฏิบัติในกระบวนการดำเนินงาน

1.2 SCOPE

This policy applies to the Company's own operations, its subsidiaries, business partners, suppliers, and other parties directly linked to its business operations, products, or services. The Policy should also be promoted and disseminated for these stakeholders to comply with True's human rights commitment and apply it in their operations. The scope of the human rights policy also extends to customers, communities, and vulnerable groups, or groups at risk of human rights violations (such as women, pregnant women, children, indigenous people, migrant labor, third-party contracted labor, LGBTQI+ individuals, the elderly, etc.) that link directly and indirectly with our business operations.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS01 การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก

SLS02 การป้องกันการใช้แรงงานบังคับ

Company	IRPC
ICB Subsector	Exploration & Production

SLS01, SLS02 a.

การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหา/การแสดงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น บริษัทมีการดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ ครอบคลุมทั้งการดำเนินงานของบริษัท ห่วงโซ่คุณค่า คู่ค้าธุรกิจ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจใหม่ โดยมีการตรวจสอบเป็นประจำทุกปี เพื่อป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

IRPC Group requires regularly verification of itself for corporate human rights risks and repercussions on itself, and the stakeholders as well as vulnerable groups, while IRPC Group is managing and defining approaches-measures for prompt, suitable risk management. To this end, all units, related to IRPC Group's aforementioned own operation, value chain, suppliers, business partners and new business relations (mergers, acquisitions, joint ventures), are to supervise, examine, manage and identify all actual and potential human rights impacts and/or issues within operations through human rights due diligence process; especially in the employment process, in order to avoid being involved in human trafficking, employment discrimination, forced labor, and child labor. Human rights due diligence process is systematically conducted on an annual basis and before entering into new business relationships (i.e. acquisition, mergers, joint ventures), the human rights due diligence process covers the consideration of relevant stakeholders

SLS01, SLS02 b.

การเผยแพร่นโยบายการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ บริษัทจัดทำการประเมินความเสี่ยงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและในทุก ๆ ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวกับบริษัท โดยประเด็นรวมถึงการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Charoen Pokphand Foods
ICB Subsector	Farming & Fishing

นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS01 การป้องกันการไ้แรงงานเด็ก

SLS02 การป้องกันการไ้แรงงานบังคับ

SLS01, SLS02 a.

การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหา/การแสดงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น บริษัทกำหนดให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงาน เพื่อป้องกันการไ้แรงงานเด็ก โดยระบุอย่างชัดเจนว่าจะไม่มีการไ้แรงงานเยาวชนในสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อร่างกายหรือจิตใจ และไม่ขัดขวางต่อการศึกษาในระดับภาคบังคับ รวมถึงยืนยันการไม่ไ้แรงงานบังคับตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

แรงงานเด็ก / Child Labor

The Company shall adhere to minimum age of employment as stipulated by laws. Youth labor shall not be allowed to work under hazardous conditions and restricted from the work which is harmful to physical and mental development and interferes with their Compulsory Education.



SLS01, SLS02 b.

การเผยแพร่นโยบายการป้องกันการไ้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ บริษัทกำหนดให้นโยบายการจ้างงานและการบริหารแรงงานครอบคลุมบริษัทและบริษัทย่อยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายดังกล่าวต่อคู่ค้าธุรกิจ

แรงงานบังคับ / Forced Labor

The Company shall not engage in any forms of forced and compulsory labor, and shall not ask for money or retain employees' identification documents, save as expressly allowed by the applicable laws.

ขอบเขต / SCOPE

This policy is applied to CPF and its subsidiaries in Thailand and overseas. It shall be disseminated to CPF's business partners for adaptation to their operations and encouraged the participation of prime suppliers in our supply chain on human rights aspect for the agricultural and food industries.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS03 การไม่เลือกปฏิบัติ

Company	TRUE
ICB Subsector	Mobile Telecommunications

a. b.

การจัดการเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ/ความเท่าเทียม บริษัทกำหนดให้การไม่เลือกปฏิบัติอยู่ภายใต้สิทธิของแรงงานภายในนโยบายสิทธิมนุษยชน และจัดทำคู่มือการจัดการความหลากหลาย ความเท่าเทียม และความเป็นหนึ่งเดียว (DE&I) ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการเลือกปฏิบัติ ประเด็นที่ถูกพิจารณาครอบคลุม

- ความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ
- เชื้อชาติ
- เพศ
- สีผิว
- ศาสนา/ ความเชื่อ
- สัญชาติ
- รสนิยมทางเพศ
- สถานะสมรส

HUMAN RIGHTS POLICY

3.1 Labor Rights

The Company shall treat employees fairly, embrace diversity, and value the differences among individuals. True prohibits discrimination against any employee or job applicant based on age, physical or mental disability, ethnicity, gender (e.g. LGBTQI+), color, religion, beliefs, country of origin, citizenship status, sexual orientation, or marital status. True also supports local employment and under-privileged groups. Everyone is to be treated with dignity and complete respect for their private lives, living wage and with respect to freedom of expression and association. The Company supports various measures aimed at eliminating forced or involuntary labor, child labor as well as excessive working hours.

4.2 Diversity, Equity, and Inclusion in Workplace

True shall ensure that its work environment fosters diversity of ideas and welcomes people with various skills and experiences, as these factors are key drivers to sustainable business growth, ground-breaking innovation, and performance excellence. As such, the Company establishes a Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I) guideline with an aim to mutually benefit its business operations and employees, as shown below.

- True is an equal opportunity employer and diversity is imperative to the way we do business.
- There shall be continuous focus in all employee-related processes to ensure diversity and inclusion and to minimize sources of bias.
- Fair representation of gender, nationality, age, abilities and LGBTQI+ within the total employee base.



มาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS03 การไม่เลือกปฏิบัติ

Company	Kasikornbank
ICB Subsector	Banks

a.

การจัดการเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ/ความเท่าเทียม บริษัทระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งครอบคลุมการไม่เลือกปฏิบัติในจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยประเด็น

• เชื้อชาติ	• อายุ
• สีผิว	• สัญชาติ
• ศาสนา	• รสนิยมทางเพศ
• เพศ	• ความพิการ

b.

การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ บริษัทระบุหลักการด้านการไม่เลือกปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานและนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดขอบเขตครอบคลุมการดำเนินงานของธนาคาร บริษัทในกลุ่มพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ

Human Rights Policy

Employees
KBank has incorporated human rights protection in the Code of Conduct for employees by supporting and respecting human rights and refraining from human rights violations. KBank also promotes our employees' understanding of the issue to ensure they can perform their duties correctly. Appropriate channels exist to receive information and complaints on human rights violations so that KBank can prevent or stop the violation and find ways for remediation. Additionally, KBank has attached importance to managing diversity in the workplace by providing fair and non-discriminatory treatment to every employee regardless of their race, color, religion, gender, age, nationality, citizenship, sexual orientation, or disability. Child labor and other illegal labor is prohibited. KBank adheres to human rights principles.

Scope
This policy applies to all operations of KBank and other companies in KASIKORNBANK FINANCIAL CONGLOMERATE as well as employees, customers, suppliers, and business partners. All have the responsibility to respect human rights and to comply with the laws and regulations governing the protection of human rights at the national and international levels. KBank expected that all relevant stakeholders, as per mentioned, adhere to these human rights principles that are consistent with their own. Additionally, KBank commits to prevent and respect the following human rights issues: child labor, forced labor, human trafficking, freedom of association, the right to collective bargaining, equal remuneration, and discrimination.



Company	Asset World
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS03 การไม่เลือกปฏิบัติ

a.

การจัดการเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ/ความเท่าเทียม บริษัทกำหนดให้ การไม่เลือกปฏิบัติเป็นหนึ่งในหัวข้อภายใต้นโยบายสิทธิมนุษยชนและ ระบุประเด็นการไม่เลือกปฏิบัติที่บริษัทพิจารณา รวมถึงการดำเนินงาน ภายในห่วงโซ่อุปทานอย่างครบถ้วน ประกอบด้วย

- เชื้อชาติ
- สัญชาติ
- เพศ
- ศาสนา
- ความคิดทางการเมือง
- พื้นฐานทางสังคม
- ความพิการ

b.

การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ บริษัทกำหนดนโยบาย สิทธิมนุษยชนเป็นกรอบหลักในการคุ้มครองสิทธิ ความเสมอภาค และ ศักดิ์ศรีของบุคคล โดยมีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัท พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน และผู้ทำงานให้กับผู้จัดหาหรือพันธมิตร ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

5. Principles (หลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน)

AWC proactively champions upholding, at the minimum, the following inherent human rights and labor rights:

- 5.1 Protect rights to life, liberty, and security.
- 5.2 Abolish the use of child labor, all forms of forced labor, human trafficking, and modern-day slavery in its own operations and throughout the supply chain.
- 5.3 Eliminate discrimination in employment or occupation while strongly advancing diversity, equity, and inclusion, including equal remuneration for work of equal value.

2.2. Policy Scope (ขอบเขตของนโยบาย)

This policy is applicable to protect all people in AWC's own operations whether they are our employees, partners including joint venture and consortia partners, customers, local communities, and anyone who works for the Company's suppliers or business partners throughout the supply chain.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา

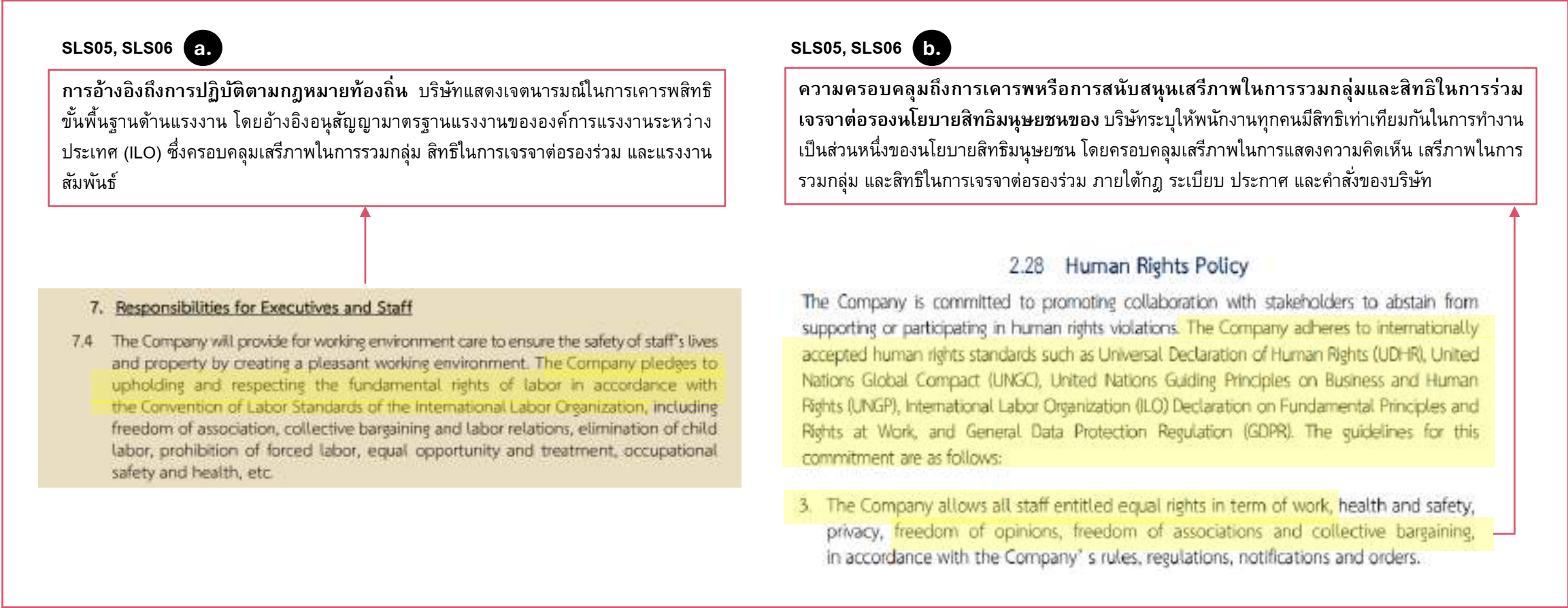


Company	Bangkok Expressway and Metro
ICB Subsector	Transportation Services

นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS05 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม

SLS06 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนสิทธิในการเจรจาต่อรอง



การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	IRPC
ICB Subsector	Exploration & Production

นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS05 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม

SLS06 นโยบายหรือคำแถลงการณ์ที่สนับสนุนสิทธิในการเจรจาต่อรอง

SLS05, SLS06 a.

การอ้างอิงถึงการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นเท่านั้น บริษัทสนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และข้อกำหนดของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

IRPC respects fundamental rights and personal freedoms under Thai labor laws and conventions of the United Nations International Labor Organization. Its treatment of employees conforms to labor laws. The Company encourages employees to exercise their freedom of association and collective bargaining as per labor relations law and complies with relevant government regulations. IRPC never uses its power to coerce employees to enter into an agreement that deprives them of their fundamental labor rights, and never engages in the use of illegal labor. Moreover, the Company complies with the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and UNICEF's Children's Rights and Business Principles. Furthermore, employment at IRPC is free from discrimination regardless of ethnicity, religion, gender, or skin color. The Company promotes equal opportunity and decent work, liberty, and human dignity.

Freedom of Association

IRPC supports employees' rights to organize labor unions, which is clearly stated in the employee relations policy. This commitment fosters a channel for union members and senior management to discuss matters of mutual interest, including the Company's business direction, workforce restructuring in response to economic situations, human resource development, employees' career path and welfare benefits. The senior management have always taken an interest in listening to employees' views and feedback on these matters. Both sides meet on a quarterly basis. In addition, employees may also make known their opinions through various channels, including employee satisfaction survey, etc.

SLS05, SLS06 b.

ความครอบคลุมถึงการเคารพหรือการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง บริษัทเปิดเผยคำแถลงการณ์ในการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองโดยอ้างอิงกฎหมายด้านแรงงานในประเทศไทยและระหว่างประเทศ



มาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS07 นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติที่ระบุถึงการขจัดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป

Company	Yakult Honsha
ICB Subsector	Food Products

a.

มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นว่าด้วยชั่วโมงทำงาน/การทำงานล่วงเวลา บริษัทกำหนดให้บริหารจัดการสภาพการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการทำงานเกินขีดจำกัดที่กำหนดไว้ ทั้งการทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง และการพักผ่อนไม่เพียงพอ โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

■ Working hours: Group workers
The Yakult Group ensures appropriate management of working conditions to prevent excessive work exceeding the prescribed limits, long working hours (including work on holidays), unpaid overtime, and insufficient rest breaks or days off in accordance with applicable local laws and internationally recognized human rights standards.

b.

มุ่งเน้นการลดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป บริษัทกำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันการ ทำงานที่มากเกินไปกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายระหว่างประเทศกำหนด รวมถึงจัดตั้งค่านิยม No overtime days เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานในจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการ ทำงานที่เกินจำเป็น ในขณะที่ยังสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้

Initiatives for work style reform

We operate a system that accommodates diverse work styles. We have schemes for working from home and staggering work hours, in addition to allowing employees to temporarily leave the office during working hours.

Furthermore, to promote employees' use of their annual allotment of paid holidays, Yakult Honsha encourages the use of paid holidays for birthdays, anniversaries and volunteer activities, as well as allowing annual leave to be taken in hourly increments. We will push ahead with creating work environments that make it easier for employees to take paid holidays.

We have also introduced "no overtime days" to reduce long working hours. As well as encouraging their teams to leave the workplace as soon as work is over, managers themselves are reminded not to work excessive hours. We will continue to strive to change employees' attitudes by raising awareness of the importance of avoiding unnecessary overtime and improving work efficiency.

The situation of working hours and usage of paid holidays is regularly reported at board meetings to prevent compliance violations and to create a pleasant working environment.



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS07 นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติที่ระบุถึงการขจัดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป

Company	Chubu Elec Power
ICB Subsector	Conventional Electricity

a.

มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นว่าด้วยชั่วโมงทำงาน/การทำงานล่วงเวลา บริษัทกำหนดให้ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่ใช้บังคับในประเทศและภูมิภาคที่บริษัทดำเนินธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

b.

มุ่งเน้นการลดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป บริษัทประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในเรื่องการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นในพื้นที่ดำเนินงาน และระบุอย่างชัดเจนถึงความมุ่งมั่นในการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปและบริหารจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

Chubu Electric Power Group Basic Human Rights Policy

We respect the human rights of all people engaged in business activities, and we refuse to be involved in any human rights violations. The Chubu Electric Power Group complies with laws and regulations that are applied in the countries and regions in which the Group operates. If national or regional laws and regulations are found to be different from or contradict international norms and principles, we seek approaches with which to respect international human rights norms and principles.

3 Commitment to Specific Human Rights Issues

- The Chubu Electric Power Group, in every opportunity of our business activity, respects the following rights and human dignities in accordance with the international norms and principles on human rights:
- (6) We support ensuring a minimum wage and living wage.
 - (7) We appropriately manage working hours and reduce excessive working hours.
 - (8) We ensure a healthy and safe workplace and work environment.
 - (9) We protect personal information and privacy.
 - (10) We endeavor to protect the environment of the local community.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS08 นโยบายที่สนับสนุนสิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

Company	Kokuyo
ICB Subsector	Industrial Suppliers

a.

มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ บริษัทกำหนดให้การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนพนักงาน รวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนด

b.

การให้คำมั่นว่าจะให้ค่าตอบแทนเกินค่าจ้างขั้นต่ำ/เท่ากับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต บริษัทระบุหลักการจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยกำหนดให้ค่าจ้างครอบคลุมความต้องการพื้นฐานของพนักงาน

KOKUYO Group Sustainable Procurement Guidelines

We have established the matters we want to achieve together with our business partners as the KOKUYO Group Sustainable Procurement Guidelines based on the KOKUYO Group Code of Conduct and the KOKUYO Group Sustainable Procurement Policy to ensure the earth and society continues to remain sustainable.

3. Health and safety

We will comply with Japan's Industrial Safety and Health Law and other legal and regulatory requirements concerning health and safety. We will pay fair wages and expenses, provide employee welfare programs, offer fair employment contracts, and comply with legal and regulatory requirements concerning employee rights. We will encourage sustained and self-led efforts to improve the workplace and work to prevent occupational accidents and disease.

3-3 Reasonable wages and expenses

We will comply with all applicable laws and regulations regarding employee compensation, including requirements for minimum wage, overtime pay, and legally mandated expenses and rent discounts). We will pay a living wage—a wage that covers the employee's basic needs.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS08 นโยบายที่สนับสนุนสิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

Company	IRPC
ICB Subsector	Exploration & Production

a.

มุ่งเน้นการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ บริษัทกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกฎระเบียบค่าจ้างขั้นต่ำที่เกี่ยวข้อง และมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับการทำงานนอกเหนือจากภาระงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด โดยยังคงติดตามชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามข้อกำหนดแรงงาน

b.

การให้คำมั่นว่าจะให้ค่าตอบแทนเกินค่าจ้างขั้นต่ำ บริษัทให้คำมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และมุ่งลดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปกว่าข้อกำหนด พร้อมทั้งสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงาน

Employee Well-Being

To foster a workplace where employees are deeply engaged in their work, IRPC offers industry-leading incentives and welfare benefits. The company is dedicated to ensuring that employee compensation supports a dignified standard of living by providing wages that not only comply with applicable minimum wage regulations but also cover the essential needs of employees and their families while allowing for savings. To maintain this commitment, IRPC regularly reviews compensation and actively seeks employee feedback through established communication channels, such as labor unions and employee engagement surveys. Furthermore, IRPC provides extra remuneration for tasks beyond standard obligations, including overtime pay, holiday pay, and ensures compliance with labor regulations to maintain fair work practices, while monitoring overtime that exceeds limits to protect employee well-being.

In addition to the standard welfare package and nationally mandated programs, which include four major public insurances and a congratulations and condolences program, IRPC offers a specialized set of benefits to our full-time employees, tailored to support them throughout their life cycle. These programs are designed to support employees in fully engaging in their work while meeting their needs in terms of life, health, and leisure. In 2020, IRPC introduced a selective health insurance program, allowing employees to customize their welfare benefits according to their lifestyle and preferences. This initiative aims to promote a balance between work and family, while enhancing welfare benefits in areas such as culture, sports, leisure, family life, and self-development.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS11	เชิงคุณภาพ	นโยบายที่สนับสนุนชุมชนครอบคลุม a. การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาและโอกาสทางสังคม เป็นต้น b. โครงการเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานหรือการฝึกงานให้กลุ่มคนหนุ่มสาว	HML



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS11 นโยบายที่สนับสนุนชุมชน

Company	Brother Industries
ICB Subsector	Electronic Office Equipment

a.

การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส บริษัทสนับสนุนการจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาสผ่านนโยบาย B-BBEE* ที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับกลุ่มที่เคยเสียเปรียบในสังคม

b.

โครงการเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานหรือการฝึกงานให้กลุ่มคนหนุ่มสาว บริษัทสนับสนุนโครงการ Y.E.S. เพื่อช่วยเยาวชนด้อยโอกาสอายุ 18-35 ปีเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านการฝึกอบรมและประสบการณ์ทำงาน 12 เดือน ทำให้มีเยาวชนได้มีโอกาสเป็นพนักงานประจำ

หมายเหตุ: B-BBEE เป็นนโยบายในแอฟริกาใต้ที่มุ่งเสริมสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจให้กับชาวแอฟริกาใต้ที่เคยเสียเปรียบในอดีต และช่วยลดความเหลื่อมล้ำ โดยประเมินผลงานของบริษัทจากการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ

Brother Helps Disadvantaged Youth Find Employment in the Republic of South Africa

Brother sponsors the Youth Employment Service program and provides job training

Broad-based Black Economic Empowerment (B-BBEE) is one of the affirmative actions¹ in South Africa. The policy aims to strengthen the economic power of historically disadvantaged South Africans, and scores the initiatives and contributions of companies by different factors and grades them accordingly in an effort towards eliminating inequality.

Brother International S.A. (PTY) Ltd. (BI S.A.), the sales facility in South Africa, has been a proud supporter of B-BBEE through the Youth Employment Service (Y.E.S) program. We provide disadvantaged youth in the labor market, aged 18 to 35, with job training opportunities for 12 months at BI S.A. offices, and various other institutions. In addition, the company employs some of the youths as full-time employees and they continue their training and development.

In FY2023, the company accepted 14 youths and provided them with work experience and training opportunities in areas such as finance and business administration, and hired five of them as full-time employees. A study has shown that a minimum of 12 consecutive months of work experience raises a candidate's chances of finding employment in their field of expertise to 80%, and BI S.A. has therefore been helping the country develop socially and economically through transferring skills to underprivileged young people and exposing them to work.

BI S.A. has also been actively promoting historically disadvantaged South Africans in management positions. The Black Executive Management percentage on the B-BBEE scorecard is 33% against the set target of 60%.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS11 นโยบายที่สนับสนุนชุมชนครอบคลุม

Company	Humana
ICB Subsector	Health Care Providers

a.

การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส บริษัทส่งเสริมความหลากหลายในการจ้างงาน โดยสนับสนุนกลุ่มที่มีบทบาทน้อยหรือเข้าถึงโอกาสได้จำกัด รวมถึงดำเนินโครงการจ้างงานเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้พิการ ผู้สูงวัย และทหารผ่านศึก เป็นต้น

Disability Hiring Initiative, Mature Workers Initiative, and Veterans Hiring Initiative

At our Company, we are committed to having diversity represented at all levels and have developed a pathway for diverse talent within our recruiting initiatives. To support our hiring initiatives, we recruit professionals from organizations across the country that share our commitment to diversity, including national partnerships with Historically Black Colleges and Universities (HBCUs), the Divine Nine historically Black fraternities and sororities, Hispanic-Serving Institutions (HSIs) and professional associations supporting people from diverse backgrounds. In addition, through our Disability Hiring Program, Mature Workers Initiative, and Veterans Hiring Initiative, we connect with a wide array of recruitment sources to create pathways for these groups of professionals to join Humana. We're proud to be recognized as a Military Friendly employer, and under our Veterans Hiring Initiative, we partner with dozens of organizations for recruitment and have hired thousands of veterans and military spouses.

b.

โครงการเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานหรือการฝึกงานให้กลุ่มคนหนุ่มสาว บริษัทจัดโครงการฝึกงานและพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การฝึกงาน โปรแกรมฝึกปฏิบัติงาน และโปรแกรมหมุนเวียนงาน สำหรับนักศึกษา เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าทำงานและพัฒนาทักษะ

Our early careers and internship programs work to support the next generation of technologists, and the Women in Tech program—a sub-chapter of Humana's Women's NRG—supports women across Humana with varied skillsets and degrees of technology. These programs provide resources, networking opportunities and career development to help lead the way in our integrated care evolution.

Students and professional programs

We offer internships, residencies, professional rotation programs and full-time roles to undergraduate and graduate students. We don't want our candidates or employees to settle for a one-size-fits-all experience.

Undergraduate students

At Humana, our goal is to align students with a meaningful opportunity that matches their passion. Our undergraduate internship programs are designed as the first step in potentially joining our team in a full-time role. These programs provide opportunities to do meaningful work that positively impacts our business and their future career journey. Not only do we provide competitive pay, but we also provide fully furnished housing for non-local students and social activities throughout the summer intern program.

Graduate students

Our graduate programs are geared toward top-tier, graduate-level talent. We offer 12-week summer internships, a full-time rotational program and full-time opportunities across the enterprise for recent graduates. Engaging with students from across the country, we place them into roles where they can utilize diverse thinking and unique skill sets throughout our organization.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS11 นโยบายที่สนับสนุนชุมชนครอบคลุม

Company	L'Oreal
ICB Subsector	Personal Products

- a. การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส บริษัทใช้นโยบายการจัดซื้อเพื่อสร้างผลกระทบทางสังคมเชิงบวก โดยสนับสนุนคู่ค้าที่จ้างงานกลุ่มเปราะบาง เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ลี้ภัย ผู้ผลิต fair-trade และธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ เพื่อให้คนเหล่านี้มีโอกาสเข้าถึงงาน รายได้ และตลาดธุรกิจอย่างยั่งยืน



The program particularly focuses on



What is the Inclusive Sourcing program?

At L'Oréal Groupe, our purpose is to create the beauty that moves the world.

This means not only developing innovative and desirable products, but also building a business that is both sustainable and inclusive.

Our Inclusive Sourcing program, launched in 2010, stands as a testament to this commitment. It contributes to the way we support the communities we operate with, as part of our [L'Oréal For The Future program](#).

L'Oréal has decided to use its purchasing influence to have a positive impact to go beyond its direct footprint, within our extended ecosystem of suppliers.

The ambition of the program is to associate business performance with positive social impact.

L'Oréal's Inclusive Sourcing program directs a proportion of our Global purchases to suppliers who employ people from socio-economic vulnerable communities, who are often excluded from the labor market, to allow them to have durable access to work and income.

The program also aims to support companies that traditionally do not have access to large calls for tenders of multinational companies.

The Inclusive Sourcing program supports for example fair-trade producers, people with disabilities, senior workers, refugees, social insertion enterprises, women-owned businesses...It aims to promote social inclusion wherever our suppliers operate, all geographical areas and purchasing categories are concerned.

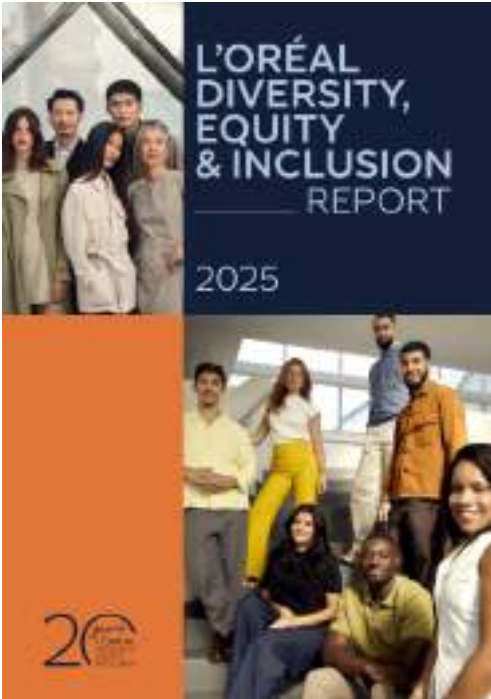


Company	L'Oreal
ICB Subsector	Personal Products

ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS11 นโยบายที่สนับสนุนชุมชนครอบคลุม

- b.
- โครงการเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานหรือการฝึกงานให้กลุ่มคนหนุ่มสาว บริษัทสนับสนุนคนที่มีความสามารถ ผ่านโครงการ L'Oréal for Youth บริษัทตั้งเป้าหมายว่าในแต่ละปี อย่างน้อย 20% ของผู้เข้าร่วมโครงการ SeedZ management trainee ต้องมาจากโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มพันธมิตรเดิมของบริษัท



DIVERSIFYING OUR RECRUITMENT POOLS

A diverse recruitment pool is central to achieving a more diverse and representative workforce. Our internal teams join forces with external partners to achieve this objective. We prioritise inclusive recruitment procedures and advocate for hiring and promotion in an ethical and equitable way. The Group strictly prohibits discrimination against any applicant for employment based on gender identity or expression, sexual orientation, visible and/or non-visible disabilities, socio-economic and/or multicultural origins, health conditions, age, religion, or any other grounds prohibited by national law.

L'Oréal is committed to supporting talents from underprivileged socio-economic and multicultural origins and enabling them to join the workplace through internships, jobs, mentoring and training sessions.

Through the L'Oréal for Youth programme, combined with the efforts of our Talent Acquisition teams, the Group's goal is to recruit annually at least 20% of the talent for the SeedZ management trainee programme from non-partner schools and universities.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS11 นโยบายที่สนับสนุนชุมชน

Company	Brother Industries
ICB Subsector	Electronic Office Equipment

a.

การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส บริษัทสนับสนุนการจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาสผ่านนโยบาย B-BBEE* ที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับกลุ่มที่เคยเสียเปรียบในสังคม

b.

โครงการเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานหรือการฝึกงานให้กลุ่มคนหนุ่มสาว บริษัทสนับสนุนโครงการ Y.E.S. เพื่อช่วยเยาวชนด้อยโอกาสอายุ 18-35 ปีเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านการฝึกอบรมและประสบการณ์ทำงาน 12 เดือน ทำให้มีเยาวชนได้มีโอกาสเป็นพนักงานประจำ

หมายเหตุ: B-BBEE เป็นนโยบายในแอฟริกาใต้ที่มุ่งเสริมสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจให้กับชาวแอฟริกาใต้ที่เคยเสียเปรียบในอดีต และช่วยลดความเหลื่อมล้ำ โดยประเมินผลงานของบริษัทจากการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ

Brother Helps Disadvantaged Youth Find Employment in the Republic of South Africa

Brother sponsors the Youth Employment Service program and provides job training

Broad-based Black Economic Empowerment (B-BBEE) is one of the affirmative actions¹ in South Africa. The policy aims to strengthen the economic power of historically disadvantaged South Africans, and scores the initiatives and contributions of companies by different factors and grades them accordingly in an effort towards eliminating inequality.

Brother International S.A. (PTY) Ltd. (BI S.A.), the sales facility in South Africa, has been a proud supporter of B-BBEE through the Youth Employment Service (Y.E.S.) program. We provide disadvantaged youth in the labor market, aged 18 to 35, with job training opportunities for 12 months at BI S.A. offices, and various other institutions. In addition, the company employs some of the youths as full-time employees and they continue their training and development.

In FY2023, the company accepted 14 youths and provided them with work experience and training opportunities in areas such as finance and business administration, and hired five of them as full-time employees. A study has shown that a minimum of 12 consecutive months of work experience raises a candidate's chances of finding employment in their field of expertise to 80%, and BI S.A. has therefore been helping the country develop socially and economically through transferring skills to underprivileged young people and exposing them to work.

BI S.A. has also been actively promoting historically disadvantaged South Africans in management positions. The Black Executive Management percentage on the B-BBEE scorecard is 33% against the set target of 60%.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS11 นโยบายที่สนับสนุนชุมชนครอบคลุม

Company	Humana
ICB Subsector	Health Care Providers

a.

การจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส บริษัทส่งเสริมความหลากหลายในการจ้างงาน โดยสนับสนุนกลุ่มที่มีบทบาทน้อยหรือเข้าถึงโอกาสได้จำกัด รวมถึงดำเนินโครงการจ้างงานเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้พิการ ผู้สูงวัย และทหารผ่านศึก เป็นต้น

Disability Hiring Initiative, Mature Workers Initiative, and Veterans Hiring Initiative

At our Company, we are committed to having diversity represented at all levels and have developed a pathway for diverse talent within our recruiting initiatives. To support our hiring initiatives, we recruit professionals from organizations across the country that share our commitment to diversity, including national partnerships with Historically Black Colleges and Universities (HBCUs), the Divine Nine historically Black fraternities and sororities, Hispanic-Serving Institutions (HSIs) and professional associations supporting people from diverse backgrounds. In addition, through our Disability Hiring Program, Mature Workers Initiative, and Veterans Hiring Initiative, we connect with a wide array of recruitment sources to create pathways for these groups of professionals to join Humana. We're proud to be recognized as a Military Friendly employer, and under our Veterans Hiring Initiative, we partner with dozens of organizations for recruitment and have hired thousands of veterans and military spouses.

b.

โครงการเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานหรือการฝึกงานให้กลุ่มคนหนุ่มสาว บริษัทจัดโครงการฝึกงานและพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การฝึกงาน โปรแกรมฝึกปฏิบัติงาน และโปรแกรมหมุนเวียนงาน สำหรับนักศึกษา เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าทำงานและพัฒนาทักษะ

Our early careers and internship programs work to support the next generation of technologists, and the Women in Tech program—a sub-chapter of Humana's Women's NRG—supports women across Humana with varied skillsets and degrees of technology. These programs provide resources, networking opportunities and career development to help lead the way in our integrated care evolution.

Students and professional programs

We offer internships, residencies, professional rotation programs and full-time roles to undergraduate and graduate students. We don't want our candidates or employees to settle for a one-size-fits-all experience.

Undergraduate students

At Humana, our goal is to align students with a meaningful opportunity that matches their passion. Our undergraduate internship programs are designed as the first step in potentially joining our team in a full-time role. These programs provide opportunities to do meaningful work that positively impacts our business and their future career journey. Not only do we provide competitive pay, but we also provide fully furnished housing for non-local students and social activities throughout the summer intern program.

Graduate students

Our graduate programs are geared toward top-tier, graduate-level talent. We offer 12-week summer internships, a full-time rotational program and full-time opportunities across the enterprise for recent graduates. Engaging with students from across the country, we place them into roles where they can utilize diverse thinking and unique skill sets throughout our organization.

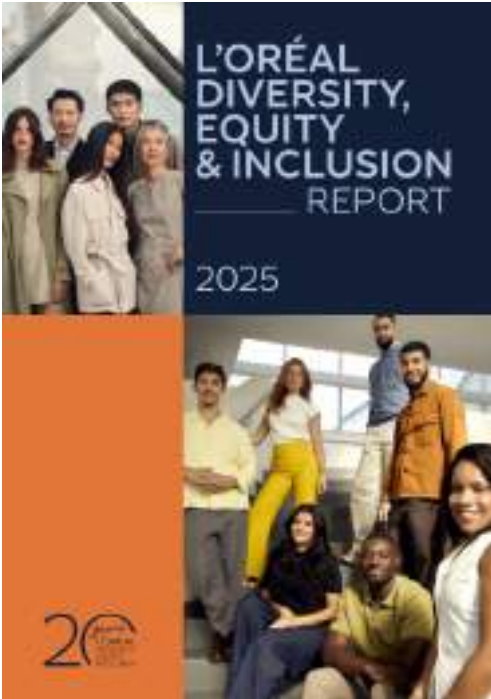


Company	L'Oreal
ICB Subsector	Personal Products

ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS11 นโยบายที่สนับสนุนชุมชนครอบคลุม

- b.
- โครงการเพื่อเปิดโอกาสในการจ้างงานหรือการฝึกงานให้กลุ่มคนหนุ่มสาว บริษัทสนับสนุนคนที่มีความสามารถ ผ่านโครงการ L'Oréal for Youth บริษัทตั้งเป้าหมายว่าในแต่ละปี อย่างน้อย 20% ของผู้เข้าร่วมโครงการ SeedZ management trainee ต้องมาจากโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มพันธมิตรเดิมของบริษัท



DIVERSIFYING OUR RECRUITMENT POOLS

A diverse recruitment pool is central to achieving a more diverse and representative workforce. Our internal teams join forces with external partners to achieve this objective. We prioritise inclusive recruitment procedures and advocate for hiring and promotion in an ethical and equitable way. The Group strictly prohibits discrimination against any applicant for employment based on gender identity or expression, sexual orientation, visible and/or non-visible disabilities, socio-economic and/or multicultural origins, health conditions, age, religion, or any other grounds prohibited by national law.

L'Oréal is committed to supporting talents from underprivileged socio-economic and multicultural origins and enabling them to join the workplace through internships, jobs, mentoring and training sessions.

Through the L'Oréal for Youth programme, combined with the efforts of our Talent Acquisition teams, the Group's goal is to recruit annually at least 20% of the talent for the SeedZ management trainee programme from non-partner schools and universities.



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS34	เชิงคุณภาพ	การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม a. การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาดังกล่าว/การแถลงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย ท้องถิ่น b. การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ	H M L



ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS34 การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

Company	Nokia
ICB Subsector	Telecommunications Equipment

a.

การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาดังกล่าว/การแถลงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น บริษัทรับมือกับประเด็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมโดยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างและสวัสดิการอย่างเคร่งครัด และจ่ายค่าจ้างตามผลงานและทักษะของพนักงาน

Nokia People & Planet Report 2023

Fair workplace and our policies

Compensation and benefits

Our compensation and benefits programs contribute to our business success by balancing market competitiveness and affordability based on a total compensation approach. These are performance-driven (both on an individual and company basis), flexible and fair. The key elements of our compensatic structures are annual base salaries, incentive/bonus programs, recognition programs and equity-based long-term incentives.



ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS34 การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

Company	Nokia
ICB Subsector	Telecommunications Equipment

b.

การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ บริษัทเผยแพร่หลักปฏิบัติในรายงานความยั่งยืนโดยให้คำมั่นว่าบริษัทจะจ่ายค่าจ้างอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ เพศวิถี เชื้อชาติ อายุ ชาติกำเนิด สีผิว ศาสนา ความพิการ และอื่น ๆ

Nokia People & Planet Report 2023
Fair workplace and our policies

Pay practices are regularly reviewed to align pay with performance, experience, and the skills required for every position. We pay at least the minimum wage, comply with all legal requirements for wages and at minimum provide any legally or contractually required benefits. Nokia policy is that part-time or temporary employees have access to employee benefit plans. We have an employee reward and recognition program, Recognize Excellence, which allows employees and managers to recognize individual performance and acknowledge the contribution of colleagues.

In 2019, we analyzed the gender equality of our compensation practices and funded additional, focused salary increases to remediate unexplained gender pay gaps. After the first investment to close the pay gap in 2019, we have annually repeated this analysis to ensure any reopening of that pay gap is identified and remediated.

We consistently investigate our policies and practices to discover and address decisions, practices and processes that might threaten a segment of our population unfairly.

While we do not disclose global salary ratios, we are committed to equal pay for work that is of equal value (skill, responsibility, etc.). This is applied without regard for an individual's personal characteristics such as gender, race, age, national origin, ethnicity, color, religion, sexual orientation, gender identity, gender characteristics or expression, disability, or entitlement to family leave.



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS34 การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

Company	Advanced Info Service
ICB Subsector	Mobile Telecommunications



a.

การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาดังกล่าว/การแถลงว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น บริษัทให้คำมั่นว่าจะต้องดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับสากลอย่างเคร่งครัด รวมถึงควบคุมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติตามกฎหมายเดียวกัน โดยต้องมีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยไม่แบ่งแยกใด ๆ และการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรมผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

HUMAN RIGHTS POLICY

5. Policy and Procedures

- 5.1 The Company realizes and respects the human rights of Employees and all other stakeholders relating to their business operation both insightful and perceptual aspects on race, color, religion, sex, nationality, age, disability or any other similar issue with fair treatment and shall integrate the human rights best practices into every part of their business value chain.
- 5.2 The Company shall comply with the effective domestic and overseas laws relating to human rights where its agents, other intermediaries associated with or acting on behalf of the Company including all parties relating to the Company's business throughout the entire business value chain (e.g. suppliers, contractors, business partners, joint ventures) operate their business.

PERFORMANCE & REWARD

- Compensation & Benefits
The Company has established its compensation and benefits policy based on principles of fairness, competitiveness, and performance alignment. Remuneration is linked to individual performance evaluation results against jointly agreed objectives (Individual KPIs), as well as the Company's overall performance against corporate targets (Corporate KPIs). The compensation structure is regularly reviewed to remain appropriate to economic conditions and labor market dynamics, ensuring sufficient living wage while effectively attracting, retaining, and motivating talent on a sustainable basis.



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS34 การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

Company	Advanced Info Service
ICB Subsector	Mobile Telecommunications

AIS Performance Appraisal



AIS conducts the performance appraisal twice a year to assess employee performance. Employee remuneration is determined based on performance measurement, considering business objectives, leadership competencies, team goals, and behavioral evaluation in alignment with the corporate culture and compliance with the Code of Conduct. This ensures that employee compensation reflects their contributions and adherence to organizational values.

Furthermore, AIS promotes agile conversations as a form of informal assessment and regular check-ins. These conversations involve discussions and feedback on various topics, including passions, hobbies, and retrospective sessions during project execution. By incorporating agile conversations, AIS encourages open and ongoing communication, fostering employee growth, engagement, and continuous improvement.

As above process reflects AIS's commitment to evaluating and supporting employees in their professional development, aligning individual goals with organizational objectives, and creating a collaborative and growth-oriented work environment.

For the official process, the appraisal criteria are based on the following framework:

1. **Performance evaluation** is conducted based on mutually agreed objectives, individual targets, linked to organizational business goals set by supervisors, subordinates, and teams. This process incorporates 360-degree evaluation, allowing employee as well, supervisors, subordinates, and team members to provide feedback to each other irrespective of their positions. This multidimensional approach to performance evaluation helps identify the performance gaps from the perspective of supervisors and subordinates. The Company also uses a formal "Performance Calibration" methodology to conduct employees' annual performance appraisals. All managers are required to assign performance scores to individual employees in the Performance Review System and benchmark their scores within the same Personal Grade level. The ranking methodology also reveals a list of employees' scores from highest to lowest. Additionally, our comparative ranking methodology requires managers and subordinates to set performance goals collaboratively in advance using the performance appraisal system. All employee performance appraisals are based on similar and standardized score guideline, and the score are converted into performance rating

b.

การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ บริษัทมีการประเมินค่าตอบแทนผ่านการประเมินผลงานบนเว็บไซต์บริษัท โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปีละ 2 ครั้ง เพื่อวัดผลการทำงานและใช้เป็นฐานในการพิจารณาค่าตอบแทน โดยไม่ได้ดูแค่ผลงานส่วนบุคคล แต่ครอบคลุมหลายด้าน เช่น ผลการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น การประเมินผลงานอิงจากเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันและเป้าหมายรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร และมีการให้ feedback จากหลายฝ่าย



PERFORMANCE & REWARD

Performance Evaluation

The Company conducts a structured and fair performance evaluation process for employees of all levels twice a year. The process ensures alignment with the Company's strategic objectives and supports the continuous development of employee capabilities. The performance evaluation framework comprises four key dimensions as follows:



Individual KPIs



Leadership Competency



Culture and Business Ethics



Constructive Feedback

Compensation & Benefits

The Company has determined its compensation and benefits policy based on principles of fairness, score performance, and performance alignment. The compensation is linked to individual performance evaluation results against agreed objectives (individual KPIs), as well as the Company's overall performance against corporate targets (Corporate KPIs). The compensation structure is regularly reviewed to remain appropriate to economic conditions and labor market dynamics, ensuring sufficient long-term value creation, attracting, retaining, and motivating talent at a sustainable level.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Sumitomo Mitsui Financial Group
ICB Subsector	Banks

นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS34 การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

a.

การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาดังกล่าว บริษัทมีการจัดการด้านค่าตอบแทนที่เท่าเทียม โดยระบุว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง จ่ายค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และดำเนินการตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับงานที่เท่าเทียม

Legal compliance

- We regularly monitor the working conditions of each company and are complying with various laws and regulations, taking steps to eliminate excessive work, and improving the working environment and work hours.
- Each group companies are pushing forward as a policy to create an environment where all employees can feel their job is rewarding regardless of their employment status. In addition to providing wages above the minimum wage, each group company is properly addressing the principle of equal pay for equal work ,which was introduced in April 2020.
- Each SMBC Group company concluded a labor agreement with the employee union or the employee representative, respecting each other's positions and aiming to promote the sound development of the bank, maintain and improve the working conditions of union members; and improve their social, economic, and cultural status.

b.

การเผยแพร่นโยบาย/หลักการ/หลักปฏิบัติ บริษัทเผยแพร่แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนที่เท่าเทียม โดยเปิดเผยข้อมูลช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ ทบทวนนโยบายค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์สาเหตุของช่องว่างค่าตอบแทน และนำผลไปจัดทำแผนลดอุปสรรคของกลุ่มที่มีตัวแทนน้อย พร้อมรายงานความคืบหน้าเชิงบวกในการเพิ่มความหลากหลายทางเพศและลดช่องว่างค่าตอบแทน



Diversity and inclusion

You will find relevant data relating to our gender pay gaps for both SMBC Bank International plc (SMBC BI) and our consolidated entities', as well as our statutory gender pay gap disclosure for SMBC BI, below.

At SMBC Group, we understand that equity, fairness, and transparency are key to enabling our colleagues to be their most authentic selves at work. In addition to the statutory pay gaps included in this report we regularly review our remuneration policies and practices to ensure we are meeting our goal of delivering equal pay – namely the legal requirement to pay men and women the same for equal work – which is governed by the Equality Act.

The gender pay gaps can be driven by several factors, including a lack of women in most senior positions, and investigating these helps us to learn more about the broader drivers of inequality within our organisation. Understanding what drives our pay gaps enables us to develop concrete action plans to address barriers for talent from under-represented groups.

Each year since we first began reporting our gender pay gaps, we have made positive progress and, while there is work still to do, I am pleased to report that our progress in both increasing gender diversity and reducing our gender pay gaps is accelerating.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS34 การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

Company	PTT Global Chemical
ICB Subsector	Commodity Chemicals

a. b.

การจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาดังกล่าวและเผยแพร่นโยบาย/หลักปฏิบัติ บริษัทมีการจัดการและเผยแพร่หลักการด้านค่าตอบแทนที่เท่าเทียม โดยกำหนดค่าตอบแทนให้ครอบคลุมค่าครองชีพของพนักงานและครอบครัว และให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานชายและหญิง ทั้งนี้ บริษัทกำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ระดับงาน และตำแหน่ง โดยไม่คำนึงถึงเพศ พร้อมติดตามช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศอย่างสม่ำเสมอ

GC has incorporated labor protection laws and internationally recognized human rights principles as guiding frameworks for employee care, placing the well-being and quality of life of its employees at the core of its approach. This encompasses several key dimensions: ensuring compensation sufficient to cover the cost of living for employees and their families; and providing equal remuneration and benefits for male and female employees alike.

Compensation and Welfare Management

In addition, the appropriate remuneration is determined in accordance with the performance and duties to create utmost efficiency and effectiveness for both the Company and the employees. The salary structure is determined according to job level and position, taking into account fair remuneration regardless of gender. The Company also routinely monitors the gender pay gap to ensure equal remuneration for men and women. The Company provides various employee welfare benefits as required by law and beyond legal requirements. The Company also continuously improves its welfare and benefits to create a positive experience for employees within the organization, catering to the diverse needs of different employee groups through welfare programs designed to accommodate the specific needs of each group, such as Flexible Benefits, Flexible OPD Plan, and parental medical expense benefits, among others.



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS10	เชิงคุณภาพ	การมีส่วนร่วม หรือการให้คำมั่นตามกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน a. การเข้าร่วมในโครงการ ความร่วมมือ กิจกรรมเวิร์คช็อปที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม หรือในหัวข้อดังกล่าว b. เป็นสมาชิกหรือการให้คำมั่นต่อสาธารณะว่าจะปฏิบัติตามกรอบการดำเนินงานที่ ได้รับการยอมรับในระดับสากล	H M L



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS10 การมีส่วนร่วม หรือการให้คำมั่นตามกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Nokia
ICB Subsector	Telecommunications Equipment

a.

การเข้าร่วมในโครงการ ความร่วมมือ กิจกรรมเวิร์คช็อปที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมหรือในหัวข้อดังกล่าว บริษัทเป็นสมาชิกของ Global Network Initiative (GNI) และมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและการดำเนินการที่จูงใจอย่างรับผิดชอบ

b.

คำมั่นว่าจะปฏิบัติตามกรอบการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล บริษัทให้คำมั่นว่าจะปฏิบัติตามสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ได้แก่ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, UN Guiding Principles และ OECD Guidelines

Nokia is a board member of the Global Network Initiative (GNI) and we work with other key industry stakeholders to increase transparency and learning. The GNI is a unique multi-stakeholder group involving leading ICT companies, investors, academics and civil society groups. Companies participating in the GNI are independently assessed every two to three years on their progress in implementing the GNI Principles. We are committed to the human rights principles and values laid out in the International Bill of Human Rights (consisting of the Universal Declaration of Human Rights and its related covenants), the International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the OECD's Guidelines for Multinational Enterprises, and the United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights.

Addressing human rights



อีมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS10 การมีส่วนร่วม หรือการให้คำมั่นตามกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Sri Trang Gloves
ICB Subsector	Medical Supplies

b.

การมีส่วนร่วมหรือการให้คำมั่นตามกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน เช่น การให้คำมั่นว่าจะสนับสนุน SDGs Goal และการได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล





นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS10 การมีส่วนร่วม หรือการให้คำมั่นตามกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Charoen Pokphand Foods
ICB Subsector	Farming & Fishing

b.

คำมั่นว่าจะปฏิบัติตามกรอบการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล บริษัทให้คำมั่นในการดำเนินงานสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน โดยอ้างอิง Universal Declaration of Human Rights และ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ซึ่งได้บูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและกระบวนการดำเนินธุรกิจ

The Company places significant importance on the protection and promotion of human rights by supporting and respecting human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), and the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. These principles are seamlessly integrated into the company's business processes, starting from the formulation of human rights policies and related practices to guide ethical and socially responsible business operations. Emphasis is placed on communication and training for employees at all levels to foster respect for diversity and fair treatment. This includes protecting vulnerable groups and promoting stakeholder engagement through various activities and communication channels. Furthermore, the Company collaborates with all sectors to understand and respond to diverse expectations comprehensively. The ultimate goal is to elevate human rights practices to the highest level of effectiveness.

a.

การเข้าร่วมในโครงการ ความร่วมมือ กิจกรรมเวิร์คช็อปที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมหรือในหัวข้อดังกล่าว บริษัทมีส่วนร่วมในความร่วมมือด้านแรงงานกับองค์กรภายนอก ได้แก่ LPN ซึ่งส่งเสริมความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน รวมถึงการจัดให้มีช่องทางสื่อสารและรับข้อร้องเรียนสำหรับทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ

Additionally, the Company has continued its collaboration with the Labour Protection Network Foundation (LPN) for the 7th consecutive year to promote understanding and raise awareness on human rights and labor rights among both Thai and migrant employees. The Company also established the Labour Voices Hotline by LPN, a platform where employees can communicate with the LPN team in any language they understand, including Thai, Cambodian, and Burmese. In 2024, the Company did not receive any complaints through the Labour Voices Hotline by LPN, and therefore, there were no complaints or reports regarding human rights issues from stakeholders throughout the course of business operations.



ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS10 การมีส่วนร่วม หรือการให้คำมั่นตามกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	PTT
ICB Subsector	Integrated Oil & Gas

a.

การเข้าร่วมในโครงการ ความร่วมมือ กิจกรรมเวิร์คช็อปที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมหรือในหัวข้อดังกล่าว บริษัทมีส่วนร่วมในโครงการและความร่วมมือระดับประเทศ โดยสนับสนุนการพัฒนาและการดำเนินการตาม National Action Plan on Business and Human Rights (NAP) ร่วมกับภาครัฐ

b.

เป็นสมาชิกหรือการให้คำมั่นต่อสาธารณะว่าจะปฏิบัติตามกรอบการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล บริษัทเปิดให้คำมั่นในการดำเนินธุรกิจตามกรอบสากล โดยเป็นผู้ลงนามใน United Nations Global Compact (UNGC) และเป็นสมาชิกของ Global Compact Network Thailand สะท้อนการยึดถือหลักการสากลทั้ง 10 ประการ

Human Rights Cooperation Network

PTT is a signatory to the United Nations Global Compact (UNGC) and an active member of the Global Compact Network Thailand (GCNT), demonstrating its commitment to conducting business in line with the 10 universally recognized principles. Furthermore, PTT consistently provides valuable feedback to the government to support the development and implementation of Thailand's National Action Plan on Business and Human Rights (NAP) and the National Human Rights Action Plan.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS12	เชิงคุณภาพ	นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน a. มีการสื่อสารนโยบายให้พนักงานรับทราบทั่วโลก b. มีการแปลนโยบายเป็นภาษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	H M L



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS12 นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	TRUE
ICB Subsector	Mobile Telecommunications



การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS12 นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Johnson & Johnson
ICB Subsector	Pharmaceuticals

a.

มีการสื่อสารนโยบายให้พนักงานรับทราบทั่วโลก บริษัทมีการระบุแนวปฏิบัติด้านมาตรฐานแรงงานไว้ในหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ โดยกำหนดให้พนักงานต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการกลั่นแกล้ง รวมถึงสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ นอกจากนี้ บริษัทยังระบุว่าไม่มีการยอมรับแรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานที่ถูกละเมิด หรือแรงงานบังคับในการดำเนินงาน และกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องเข้าใจและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณดังกล่าว



Non-discrimination and preventing harassment and bullying

Employees must be treated fairly and be respected for our contributions. Our Company provides equal opportunities for employment. We provide reasonable accommodation to individuals with disabilities as well as individuals with needs related to their religious observance or practice. We base employment decisions on merit, and consider qualifications, skills and achievements. We do not tolerate discrimination based on non work related personal characteristics such as age, gender, race, ethnic background, sexual orientation, gender identity, national origin or religious beliefs or based on union membership or union activity. We also do not tolerate harassment or bullying of any kind.

These provisions apply to interactions with employees, customers, contractors, suppliers and applicants for employment, and any other interactions where employees represent the Johnson & Johnson Family of Companies.

Safe and healthy work environment

At Johnson & Johnson, we are committed to providing a safe and healthy workplace for all employees, contractors and visitors working within, or visiting, our facilities and premises.

Child labor, human trafficking and illegal, abusive or forced labor have no place in our operations or in the operations of our suppliers or other third-party vendors of the Johnson & Johnson Family of Companies. In addition to requiring compliance with local laws and regulations, Johnson & Johnson has policies that prohibit the use of forced or compulsory labor in the manufacture of our products and product components. Third-party vendors are required to follow our Responsibility Standards for Suppliers which include guidance on ethics, labor, employment and respect for human rights as well as on the health, safety and well-being of their employees.

Who must follow the Code?

All employees of the Johnson & Johnson Family of Companies are required to understand and comply with the Code of Business Conduct. Company policies and laws that govern our activities. Together with Our Credo and other Company policies, the Code helps us make the right decisions and take the right actions, regardless of where we work or the type of work we do.

We believe that every employee is a leader, regardless of job responsibilities, title or function. By following our Code, each of us serves as a role model for our peers, business partners, customers and others who see us in action every day.

People managers have additional responsibilities to serve as a positive role model in every respect and to help employees review, understand and apply the Code.



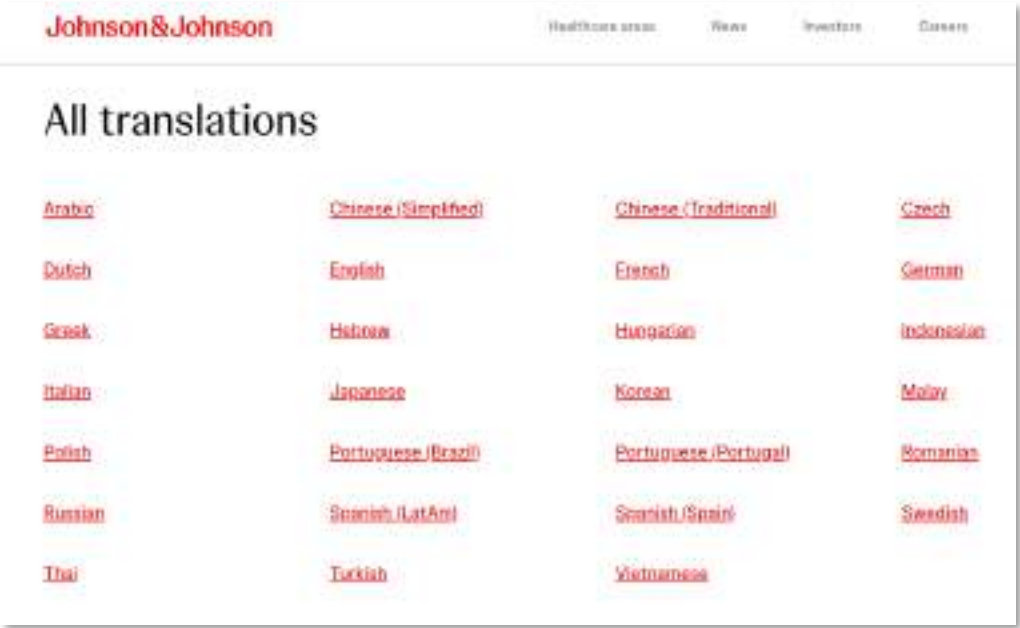
นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS12 นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Johnson & Johnson
ICB Subsector	Pharmaceuticals

b.

มีการแปลภาษาให้พนักงานรับทราบทั่วโลก บริษัท มีการเผยแพร่ หลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ ในหลาย ภาษา เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถ เข้าถึงและเข้าใจสาระสำคัญได้อย่างชัดเจน





อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS12 นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Minor International
ICB Subsector	Hotels

a.

มีการสื่อสารนโยบายให้พนักงานรับทราบทั่วโลก บริษัทมีนโยบายสิทธิมนุษยชนด้านการคุ้มครองสิทธิพนักงาน โดยครอบคลุมประเด็นมาตรฐานแรงงานสำคัญ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ การส่งเสริมความหลากหลาย การไม่เลือกปฏิบัติและไม่ล่วงละเมิด การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางในการคุ้มครองสิทธิแรงงานและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

Protection of employee rights

At Minor, we inculcate a corporate culture where our people are firmly committed to ethics and integrity. Our employees' rights are highly respected and all applicable treatments are to be in compliance with relevant local and international regulations of the fields below:

- **Work hours, minimum wages and benefits**
We will operate in full compliance with applicable wage, work hours, overtime and benefits laws and will compensate employees fairly reflecting the industry and local labor market conditions.

- **Labor standards, safe and healthy workplace**
We will provide our employees with safe and healthy working conditions and reasonable daily and weekly work schedules which comply with applicable safety and health laws and regulations. We are committed to maintaining a productive workplace by minimizing the risk of accidents, injury and exposure to health risks.
- **Diversity, Non-Discrimination and Non-harassment**
Minor values the contributions from the diversity of the people whom we work with. We are dedicated to maintaining workplaces that are free from discrimination or harassment on the basis of race, sex, color, national or social origin, religion, age, disability, sexual orientation, political opinion or any other status protected by applicable law. We respect rights of our employees and our stakeholders and will adopt reasonable and inclusive practices throughout our operations and seek to eradicate prejudice, discrimination and harassment.
- **Fair treatment**
We are committed to treat our employees with respect and fairness. The processes of recruitment developing, compensating and promoting shall be done with transparency, integrity and fairness. We value employees' voices and feedback.
- **Freedom of association and collective bargaining**
We respect our employees' freedom of association and the right to choose a collective bargaining representative, if desired.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS12 นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Minor International
ICB Subsector	Hotels

b.

มีการแปลภาษาให้พนักงานรับทราบทั่วโลก บริษัทระบุว่าจะสื่อสารไปยังพนักงานและมีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าทุกคน และจะได้รับการแปลตามความจำเป็น อีกทั้งยังมี Code of Conduct สำหรับพนักงานและคู่ค้าหลายภาษา เช่น ไทย อังกฤษ จีน เวียดนาม และภาษาอื่น ๆ

Minor International Public Company Limited

Human Rights Policy

This policy shall be communicated to all employees and relevant stakeholders in Minor's value chain. The policy will be translated where needed. Relevant policies and guidelines shall be trained to relevant employees and stakeholders.

Team Members Code of Conduct

THAI		ENGLISH	
ARABIC		CHINESE	
INDONESIA		SINHALESE	
KHMER		MALAYSIA	
PORTUGUESE		VIETNAMESE	

Business Partners Code of Conduct

THAI		ENGLISH	
ARABIC		CHINESE	
INDONESIA		SINHALESE	
KHMER		MALAYSIA	
PORTUGUESE		VIETNAMESE	

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS12 นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Unilever
ICB Subsector	Personal Products

a.

มีการสื่อสารนโยบายให้พนักงานรับทราบทั่วโลก บริษัทมีหลักการยาบรรณทางธุรกิจภายใต้หัวข้อ การเคารพบุคคล ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานแรงงานสำคัญ เช่น อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติและไม่ล่วงละเมิด รวมถึงการไม่ยอมรับแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ หรือแรงงานเด็ก เป็นต้น โดยนโยบายยังระบุให้พนักงานเคารพศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

Respecting People

Health and Safety

We comply with legal and Unilever Health and Safety Standards to ensure a healthy and safe workplace, aiming for continuous improvement.

Human Rights

We respect human rights and are committed to treat all employees with fairness and respect. We seek to create an environment that enables diversity, inclusion, equal opportunity, freedom of association, and collective bargaining. Unilever provides employees a living wage. We have zero tolerance for forced labour, including any form of compulsory, trafficked, or child labour.

Discrimination and Harassment

We have zero tolerance for sexual harassment. We do not tolerate discrimination based on protected characteristics: harassment, bullying, or offensive behaviour, either directly or indirectly. We provide a transparent, confidential, and fair way for employees to raise concerns or report unfair or discriminatory treatment and do not tolerate any retaliation for speaking up.



- What must I do?
- **Respect** the dignity and human rights of everyone at work.
 - **Treat** everyone fairly and equally, without discrimination, on the basis of protected characteristics (race, age, role, gender, gender identity, colour, religion, country of origin, sexual orientation, marital status, dependants, disability, social class or political views, or any other class protected by law).
 - **Avoid** and challenge any behaviour that could be offensive, intimidating, malicious, violent, insulting, or bullying of any kind. This includes zero-tolerance on sexual harassment, including inappropriate jokes, lewd comments, sexual images, or community exclusion.
 - **Promote** a culture where employees are treated with dignity, and concerns can be raised and addressed promptly and fairly, and without retaliation.



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS12 นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

Company	Unilever
ICB Subsector	Personal Products

b.

มีการแปลภาษาให้พนักงานรับทราบทั่วโลก บริษัทมีการเผยแพร่ หลักจรรยาบรรณทางธุรกิจและนโยบายจรรยาบรรณ ในหลายภาษาได้แก่ ภาษาอังกฤษ อาหรับ จีนตัวย่อ จีนตัวเต็ม ดัตช์ ฝรั่งเศส เยอรมัน ฮิบรู อินโดนีเซีย อิตาลี ญี่ปุ่น โปแลนด์ โปรตุเกส สเปน ไทย ตุรกี และเวียดนาม เพื่อให้พนักงานในแต่ละพื้นที่สามารถเข้าถึงและเข้าใจแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

Our Code

- Our Code (English) (PDF 1.41 MB)
- Our Code (Arabic) (PDF 1.91 MB)
- Our Code (Chinese Simplified) (PDF 3.29 MB)
- Our Code (Chinese Traditional) (PDF 2.64 MB)
- Our Code (Dutch) (PDF 1.45 MB)
- Our Code (French) (PDF 1.55 MB)
- Our Code (German) (PDF 1.53 MB)
- Our Code (Hebrew) (PDF 1.83 MB)
- Our Code (Indonesian) (PDF 1.44 MB)
- Our Code (Italian) (PDF 1.4 MB)
- Our Code (Japanese) (PDF 3.12 MB)
- Our Code (Polish) (PDF 3.67 MB)
- Our Code (Portuguese) (PDF 7.86 MB)
- Our Code (Spanish) (PDF 8.07 MB)
- Our Code (Thai) (PDF 1.8 MB)
- Our Code (Turkish) (PDF 3.71 MB)
- Our Code (Vietnamese) (PDF 10.22 MB)



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS13	เชิงคุณภาพ	การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน สำหรับ a. กิจการหรือโครงการใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (due diligence) b. กิจการหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว	H M L



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS13 การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

Company	TRUE
ICB Subsector	Mobile Telecommunications

a. b.

กิจการหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้วและกิจการหรือโครงการใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บริษัทมีการดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องทุก 2 ปี ครอบคลุมพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบกับมาตรการแก้ไขสำหรับความเสี่ยงในโครงการที่ดำเนินอยู่แล้ว พร้อมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

Human Rights Due Diligence Process

True has implemented a comprehensive Human Rights Due Diligence process, with expert consultants evaluating the risks across the value chain every two years. This includes assessing the risks faced by employees, stakeholders who may be at risk of human rights violations (such as partners, contractors, local communities, and customers), as well as diverse groups like LGBTQI+, ethnicity, religion, minorities, people with disabilities, and vulnerable social groups (e.g., elderly, women, pregnant women, children, and youth). Preventive and corrective measures are established accordingly.

In 2024, the company reviewed and followed up on risk issues across all departments and stakeholders (customer, business partner and supplier, community and society) and identified two high-risk issues: 1. Health and safety for partners/contractors and 2. Privacy and data protection (violations of customer personal data). True has a dedicated human rights working group and a safety, health, and work environment team that investigates, corrects, and remedies any violations, with quarterly reports presented to the Corporate Governance and Sustainability Committee. As a result, no human rights violations were identified in 2024 (0 cases).



➡ Safety instruction at Work

Human Rights Due Diligence of Significant Suppliers

True has expanded its human rights risk assessment to include significant suppliers by supporting the cost of hiring specialized consultants to assess risks, develop practices, and establish preventive and corrective measures. This ensures that the company's operations throughout the supply chain are based on the principle of respect for human rights. Five high-level material risk issues have been identified, including:

Salient Issues	Prevention and Remediation Measures
Health and Safety in the Workplace for Significant Suppliers (Stakeholders: business partner and supplier)	- Enforce a business partner code of conduct to suppliers - Select and evaluate partners based on company-established criteria - Conduct random safety inspections at actual operational sites
Health and Safety in the Workplace for Subcontractors (Stakeholders: business partner and supplier)	Communicate the business partner code of conduct to subcontractors to ensure alignment in operations throughout the supply chain
Responsible Sourcing (Stakeholders: business partner and supplier)	- The company has measures to verify that the sourcing or importation of materials or hazardous substances is properly licensed by relevant authorities and complies with applicable laws - The company recommends that suppliers maintain a systematic database for importing materials, ensuring traceability
Community Health and Safety from Production Pollution (Stakeholders: community and society)	- Engage with manufacturers to control and treat pollution appropriately - Manufacturers measure chemicals in the work atmosphere and monitor results to ensure they comply with legal standards - Workers at the manufacturers undergo health checks based on risk factors
Customer Personal Data (Stakeholders: community and society)	- Partners must strictly comply with the Personal Data Protection Act - Establish guidelines and approval procedures for accessing customer data, ensuring strict adherence

Consultants have defined risk mitigation strategies, including prevention, monitoring, investigation, and remediation in case of violations. The safety, occupational health, and work environment departments, along with responsible units, ensure compliance with preventive and corrective measures and continuously monitor the implementation.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS13 การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

Company	Bangkok Dusit Medical Services
ICB Subsector	Health Care Providers

a. b.

กิจการหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว และกิจการหรือโครงการใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต บริษัทมีกระบวนการ Human Rights Due Diligence (HRDD) ตามหลักการของ UNGP เพื่อใช้เป็นกรอบในการระบุ วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ และมีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบตลอดห่วงโซ่อุปทานทุก 3 ปี เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิทธิในการเจรจาต่อรอง และ แรงงานบังคับ เป็นต้น

Human Rights Due Diligence Process

BDM5 emphasizes the human rights of stakeholders and rights holders who may be directly affected by business operations. As a result, BDM5 conducts comprehensive Human Rights Due Diligence (HRDD) and plans the BDM5 Human Rights Due Diligence Guidelines for corporate operations related to human rights in all 9 frameworks. The objective is to ensure the employees are aligned with the expectations stated in the Human Rights Policy. Moreover, BDM5 implements a systematic and effective human rights management framework in 6 steps in accordance with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR). The framework includes implementing an analysis process, defining roles and responsibilities and conducting human rights risk assessments covering all topics related to human rights risks in business operations referring to the International Bill of Human Rights. The assessment results are then reported and monitored progress to prevent and mitigate human rights risks, making a comprehensive HRDD process in the company's operations scope and supply chain.

BDM5 Human Rights Risk and Impact Assessment

BDM5 conducts human rights risk assessments to evaluate risks and impacts throughout the supply chain every three years while reviewing and tracking progress annually. In 2024, BDM5 reviewed risks and integrated human rights impact mitigation plans, covering 100% of operational areas while ensuring no human rights violations within the organization.



Human Rights Risk	Operational Stakeholders			
	Employee	Customer	Community	Supplier (Third-party/contracted party)
Defender Security	✓			
Discrimination of LGBTQ	✓			
Discrimination of Economic Disadvantaged	✓			
Sexual Harassment	✓	✓		
Personal and Family Well-being	✓			
Working Environment	✓			
Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)	✓			
Health Discrimination		✓	✓	
Personal data protection and Data Security		✓		
Safety of Customers, Patients and Public Safety	✓	✓		✓
Transparency of Policy and Impact			✓	✓
Cyber Threat	✓			
Human Trafficking	✓			
Freedom of Association	✓			
Negligent Practice	✓			
Forced Labor	✓			



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS13 การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงาน

Company	Asset World
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

a. b.

กิจการหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่แล้วและกิจการหรือโครงการใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บริษัทระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเชิงรุกในกิจกรรมหรือโครงการใหม่ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเสี่ยงอย่างรอบด้าน และติดตามทบทวนความเสี่ยงในโครงการที่ดำเนินอยู่ พร้อมกำหนดมาตรการแก้ไขและลดผลกระทบอย่างสม่ำเสมอทุก 3 ปี

AWC also collected data to identify potential and actual human rights risks related to the Company's operations throughout the supply chain using various methods such as reviewing data from various sources, engaging with stakeholders through surveys, group discussions, and interviews to assess stakeholders' awareness of human rights issues.

Ongoing Monitoring: AWC is committed to continuous improvement. We conduct regular reviews of our risk assessments on a three-year basis to ensure our human rights efforts remain aligned with our commitments.

Mitigation & Remediation: When risks are identified, we develop mitigation and remediation plans in close collaboration with relevant stakeholders, both internal and external. This collaborative approach ensures fairness, transparency, and the protection of affected individuals' human rights.

Proactive Risk Identification: We proactively identify potential human rights risks through our robust due diligence process.

SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUES IN 2023-2024

 AWC Employees	 Business partners and Suppliers	 Customers	 Communities
• Fair & Equal pay • Discrimination	• Exploitation and unfair treatment of migrant workers.	• Right to information about the grievance mechanism	• Right to health and safety environment (during the construction) • Right to access to resources (Land and Water)



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS14	เชิงคุณภาพ	บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงานในเรื่องดังต่อไปนี้ a. การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก b. การป้องกันการใช้แรงงานบังคับ c. กลไกที่ให้ตัวแทนพนักงานสามารถมีส่วนร่วมกับการฝ่ายบริหารของบริษัท d. การลดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป e. การสนับสนุนค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	HML

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS14 บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน

Company	Nokia
ICB Subsector	Telecommunications Equipment



บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน ในเรื่องการป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ กลไกที่ให้ตัวแทนพนักงานสามารถมีส่วนร่วมกับการบริหารของบริษัท การลดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป และการสนับสนุนค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

Working time

We do not permit our people to work more than is legally allowed. We define regular working hours in accordance with local laws. Young workers from 15 to 18 years old (or as specified by local legislation) are not permitted to carry out work that may be hazardous, unsafe or unhealthy. Such workers are not allowed to work night shifts and have a maximum daily working time of eight hours. We provide guidance through our Worktime SOP and guarantee a minimum one day off in every seven days in our production operations.

Freedom of association and collective bargaining

We respect the right to collective bargaining and freedom of association. Collective bargaining agreements are local, and in most countries where we have collective bargaining agreements, employees who have chosen not to be members of a union are also covered by similar terms. Employees can choose freely to join, not join or leave unions and associations and select their representatives based on local and international practices. We encourage active and open communication with employees and/or their representatives.

Zero tolerance for child and forced labor

We have zero tolerance and strictly forbid any form of child labor and all forms of forced, bonded or imprisoned labor in both our own operations and our supply chain. The identity and age of candidates are checked at hiring to ensure that the terms and conditions of employment are in accordance with local legislation as well as with internationally accepted labor standards. Proof of identity and age are part of minimum vetting standards.

Freedom of association and collective bargaining

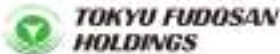
We respect the right to collective bargaining and freedom of association. Collective bargaining agreements are local, and in most countries where we have collective bargaining agreements, employees who have chosen not to be members of a union are also covered by similar terms. Employees can choose freely to join, not join or leave unions and associations and select their representatives based on local and international practices. We encourage active and open communication with employees and/or their representatives. Pay practices are regularly reviewed to align pay with performance, experience, and the skills required for every position. We pay at least the minimum wage, comply with all legal requirements for wages and at minimum provide any legally or contractually required benefits. Nokia policy is that part-time or temporary employees have access to employee benefit plans. We have an employee reward and recognition program, Recognize Excellence, which allows employees and managers to recognize individual performance and acknowledge the contribution of colleagues.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS14 บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน

Company	Tokyu Fudosan Holdings
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development



TOKYU FUDOSAN HOLDINGS

Policy Management Structure Goals, Initiatives, and Achievements

Policy

The Tokyu Fudosan Holdings Group will respect the following matters as a set of fundamental rights in hiring and employment in order to achieve co-existence and co-prosperity with employees.

- (3) Prevention of forced labor and human trafficking: We will strive to eliminate and prevent all forms of forced labor and human trafficking.
- (4) Curtailment of overwork and reduction of overtime: We will establish a fundamental policy on work management to curtail overwork and reduce overtime work giving consideration to employees' work-life balance and their health maintenance/improvement. In Japan, we will comply with the "Article 36 Agreement."
- (5) Prevention of child labor: We will support and practice the effective abolishment of child labor.
- (6) Respect for freedom of association and the right to collective bargaining: In recognizing that the freedom of association and the right to collective bargaining are fundamental human rights that must be respected by a company, in countries and regions where the formation of labor unions is allowed we fully recognize employees' right to organize, right to collective bargaining and right to strike in labor agreements. In addition, even in countries and regions that do not allow the formation of labor unions due to laws or practice, we will effectively promote conflict resolution through dialogue involving management and labor with the purpose of securing the freedom of association and the right to collective bargaining.
- (7) Payment of wages above and beyond the minimum wage: We will comply with labor laws and regulations and adopt a fundamental policy on labor management in which we will pay wages to employees above and beyond the minimum wage for acceptable living conditions.

บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน โดยบริษัทมีนโยบายด้านสิทธิแรงงานและการจ้างงาน ให้มีความสำคัญกับ สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน โดย

- ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน
- ไม่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์
- ไม่ใช่แรงงานเด็ก
- ไม่ทำงานหนักหรือทำงานล่วงเวลามากเกินไป
- มีสิทธิรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง
- ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS14 บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน

Company	Yakult Honsha
ICB Subsector	Food Products

บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน โดยดำเนินการจัดการประเด็นแรงงานอย่างครอบคลุม โดยป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจ กำหนดชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายและลดการทำงานล่วงเวลาที่เกินควร พร้อมทั้งสนับสนุนค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

Comparison of starting salaries and minimum wage (fiscal 2023)

Fiscal year	Starting monthly salary (yen)	Comparison with minimum wage (%)
Graduate school graduate	240,500	141
University graduate (career track)	232,500	136
University graduate (general track)	206,500	121
Junior college graduate	197,500	116
Vocational school graduate	197,500	116

Note: Minimum wage calculated using the minimum wage for Tokyo (1,113 yen per hour) working 20.42 days per month, 7.5 hours per day. Our salary system is based on the level of each employee, and there is no difference between male and female employees in the same level or role.

The Yakult Group adheres to the laws in each country and region of our operations, and promote efforts to prevent child labor.

We define work-life balance as creating pleasant working environments that enable employees to maintain good health, maintain an optimal balance between their work and private lives, make the most of their abilities and feel motivated. At Yakult Honsha, we are moving ahead with efforts to prevent excessive work hours and create pleasant work environments by raising awareness of work-life balance among all employees, including by holding training sessions for newly appointed managers.

Yakult UK Ltd. publishes statements on its adherence to the country's Modern Slavery Act, which was enacted in 2015. The company continues to check that its business partners (such as logistics companies) have produced statements in line with the Modern Slavery Act, and requires signed statements from them.

We do not currently have an in-house labor union, but we work with representatives of the majority of employees at each workplace to ensure that employees' voices are heard. Before bringing in any changes that will significantly affect our employees, we hold briefing sessions for all employees and try to build consensus.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS14 บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงาน

Company	Sekisui House
ICB Subsector	Home Construction

บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงานอย่างครอบคลุม โดยไม่ยอมรับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เคารพสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกับบริษัทพร้อมทั้งควบคุมชั่วโมงการทำงานตามมาตรฐานและลดการทำงานล่วงเวลา พร้อมทั้งปรับปรุงค่าตอบแทนและสภาพการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะของพนักงาน

As stipulated in the Sekisui House Group Human Rights Policy, the Sekisui House Group does not tolerate any form of forced or compulsory labor or child labor. We do not tolerate any involvement in human trafficking nor any involvement with companies or production regions where such involvement has been identified through transactions.

Improved remuneration

Up to 10% increase in starting salary
(A maximum increase of 11% as of April 2023)

Up to ¥9 million for chief crafters' annual salary

In promoting diverse workstyles, it is crucial to eliminate long working hours and create an environment where everyone can work enthusiastically. Thus, after examining the Company's working hours situation, we began by implementing initiatives focused on compliance with hours established in the "three-six agreement" under provisions set forth in the Labor Standards Act. Accordingly, we have worked to improve and preserve employee health through initiatives such as decreasing overtime hours under the Industrial Safety and Health Act. Since FY2021, average monthly employee work hours have been used as an ESG management indicator to calculate Performance Share Units (PSU), a form of compensation for directors of the Board (excluding outside directors). Setting this KPI as 175 monthly average working hours per person is propelling us towards a reduction in total working hours.

As stated in the Human Rights Policy, all Group companies respect freedom of association and the right to collective bargaining. We shall comply with labor-related laws and labor-management agreements, and work to build constructive relationships through sincere dialogue and negotiations with 100% of employees, including workers with shorter working hours, or their selected representatives.



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS16	เชิงคุณภาพ	บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม หรือการเลือกปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจาก a. เชื้อชาติ b. ศาสนา c. เพศสภาพ d. อายุ e. เพศวิถี f. ความพิการ g. สัญชาติ	H M L

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Nokia
ICB Subsector	Telecommunications Equipment

อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS16 บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม หรือการเลือกปฏิบัติ

บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม หรือการเลือกปฏิบัติ โดยส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในองค์กร โดยสนับสนุนการไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานในทุกมิติ ได้แก่ เชื้อชาติ เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ ศาสนา และสัญชาติ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมและเคารพความแตกต่าง

In 2023, we renewed the governance guidance of our ERGs, stressing the importance of Nokia's inclusion and diversity strategy as well as intersectional collaboration across other ERGs, and giving everyone in the group an equal chance to participate in decision making and to get their voice heard.

Gender and age diversity
In 2023, women accounted for 23% of our workforce, and 17% of our leadership positions were held by women. In our Board of Directors, 50% of the members were women. The diversity of our Board is considered from a number of aspects, including but not limited to skills and experience, tenure, age, nationality, ethnicity, cultural and educational background, gender identity, sexual orientation, and other individual qualities. We

StrongHer is our global network open to all genders and standing up for equal opportunity with a focus on challenges faced by women in the workplace.

EQUAL! is our LGBT+ resource group, which provides education and support for employees who are lesbian, gay, bisexual or transgender or who have family, friends or colleagues who are LGBT+. Nokia's Pride Month agenda in 2023 featured members of the Group Leadership Team to raise awareness on issues faced by LGBT+ people and highlighted actions that Nokia can lead to make the workplace more inclusive.

ABLE (Advancing Black Leadership and Excellence) continues its ongoing partnership with Talent Attraction and Early Careers to increase African American diversity

Mission Handicap, **@talentEgal**, **IDEAL** and volunteers from across Nokia supported the creation of neurodiversity training and the Supporter of **People with Disabilities** learning path as part of Nokia's allyship program. **@talentEgal**, founded in 2010, supports students with disabilities all the way from high school to college graduation and on to the successful completion of a trial period at their very first job. **@talentEgal** has supported over 200 students in their next step and works today with eight different partner schools and four companies

At Nokia, we create workplaces that are a pleasure to work in and speak to who we are and what we value. There is an enhanced emphasis on the importance of creating an inclusive work environment. The starting point has been on creating a workplace that brings together people with diverse backgrounds where everyone feels safe and valued.



Company	Asset World
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS16 บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม หรือการเลือกปฏิบัติ

บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม หรือการเลือกปฏิบัติ โดยบริษัทดำเนินการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน พร้อมส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมผ่านแผนงาน กิจกรรม และการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย (เช่น AWC Let's Pride) และส่งเสริมบทบาทผู้หญิงในองค์กร โดยสะท้อนผลลัพธ์ความเท่าเทียมด้านเพศอย่างเป็นรูปธรรม



Throughout 2024, AWC maintained its focus on communication and activities to support human rights and promote diversity and inclusion among stakeholders. Highlighted activities from the past year included:

AWC's extensive portfolio of properties, including hotels, retail destinations, and office buildings, participated in the Pride Month celebrations through the 'AWC Let's Pride' campaign. This campaign embodies pride, equality, and self-acceptance, reflecting AWC's commitment to fostering an inclusive society and promoting Thailand as a global hub of equality. The 'AWC Let's Pride' campaign featured three main highlights: Pride Experience, Pride Talk, and Pride Cheerful.



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS16 บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือกับเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม หรือการเลือกปฏิบัติ

Company	Yakult Honsha
ICB Subsector	Food Products

บริษัทได้ดำเนินการเพื่อจัดการรับมือเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม หรือการเลือกปฏิบัติโดย บริษัทส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้สำหรับพนักงานทุกกลุ่ม พร้อมทั้งดำเนินโครงการและแนวปฏิบัติเพื่อสนับสนุนโอกาส การพัฒนาอาชีพ ที่เท่าเทียม และการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างไม่เลือกปฏิบัติ

We recognize that promoting diversity is an integral component of corporate management today, not only to respond to a constantly changing external environment but also to understand and innovate to meet the needs of a diversifying customer base. The Yakult Group has long been working to foster a corporate culture where diverse human resources can thrive. We strive to maximize their individuality and capabilities in all aspects of such activities as hiring, job placement, staff reassignment and employee training.

motivates all employees to demonstrate their abilities and succeed in their careers despite any disabilities. With the relocation of the Yakult Honsha building, we are aiming to make the workplace accessible and comfortable for everyone, including installing multi-functional toilets based on a universal design approach. We will continue to expand employment, such as by actively hiring people with disabilities.

Appointing women, non-Japanese and mid-career hires to managerial positions

Empowerment of older people

Employment of persons with disabilities

Empowerment of female employees

LGBTQ initiatives



นิยามมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards)

รหัสตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	ความเสี่ยง
SLS30	เชิงคุณภาพ	การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม a. การจัดให้มีช่องทางการรายงานอย่างเป็นความลับ หรือระบบการแจ้งเบาะแส (whistleblowing) b. การฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการกับรายงานหรือสถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม	H M L



Company	Brother Industries
ICB Subsector	Electronic Office Equipment

นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS30 การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม

a. การจัดให้มีช่องทางการรายงานอย่างเป็นทางการเป็นความลับ หรือระบบการแจ้งเบาะแส (whistleblowing) บริษัทจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส



A. Fair working conditions
6. Whistleblowing system
Each Brother Group company will establish a whistleblowing system and encourage Associates to report any violations of these Principles, other company policies, local laws and regulations. The Brother Group does not authorize Associates to retaliate against persons for making a good faith report of a violation and, where appropriate and if permitted by local laws, will ensure the anonymity of any whistleblowers.

b. การฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการกับรายงานหรือสถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกรณีการกลั่นแกล้งและการคุกคาม

Major training programs for new managers (BIL)

Training name	Aim	Description
Management training	- Understanding the fundamentals of being a manager and management techniques - Understanding the role as a manager	- Basic training - Talent and organizational development training - etc.
Harassment training	Acquire basic knowledge on harassment as a manager	- Explanation of an overview of harassment - Explanation of what to watch out for as a manager - Introduction to specific real-life examples of harassment - Introduction of practical techniques that are effective in preventing harassment (e.g., effective communication based on specific examples)



Company	KDDI Corp
ICB Subsector	Mobile Telecommunications

ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS30 การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม

a.

การจัดให้มีช่องทางการรายงานอย่างเป็นความลับ หรือระบบการแจ้งเบาะแส (whistleblowing) บริษัทจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส และรองรับการแจ้งแบบไม่เปิดเผยตัวตน และมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

Business Ethics Helpline (Whistleblowing System)

We established the Business Ethics Helpline in 2006 to serve as a contact point for all employees of KDDI and KDDI Group companies who have questions or concerns about business ethics including violations of regulations or laws. The helpline is available anytime and can receive reports through an internal or external contact point established in collaboration with external experts (reports can be received by e-mail, phone, or letter in multiple languages). We also accept anonymous consultations and declarations.

We operate the Business Ethics Helpline in accordance with the Whistleblower Protection Act, which was revised in June 2022, and our internal reporting procedures clearly state that no reporter or investigation collaborator should be treated unfavorably due to their reporting or cooperation in investigative facts.

In addition, we have established a "Harassment Hotline", a common contact point for the KDDI Group for reporting and consulting on all forms of harassment, including sexual and power harassment, which is handled by external professional counselors.

We are actively promoting the use of the Business Ethics Helpline and the Sexual Harassment and Human Relationships Hotline by distributing whistleblowing cards.



Company	KDDI Corp
ICB Subsector	Mobile Telecommunications

ธีมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS30 การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม

b.

การฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการกับรายงานหรือสถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกรณีการกลั่นแกล้งและการคุกคาม รวมถึงการอบรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

Compliance Education, Training and Awareness Raising

Initiatives in FY2022

- Target: All KDDI employees
Promotion of the KDDI Group Philosophy
- Target: All KDDI employees
Distribution of web shortcuts related to the KDDI Code of Business Conduct to business mobile devices lent to employees
- Target: KDDI Group Business Ethics staff, etc.
Explanatory Seminar on the Revised Whistleblower Protection Act
- Target: New line managers
Training related to bullying, harassment and compliance (e-learning)



Company	Sumitomo Mitsui Financial Group
ICB Subsector	Banks

มาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS30 การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม





Company	Tokyu Fudosan Holdings
ICB Subsector	Real Estate Holding & Development

อิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS30 การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม

a. การจัดทำมีช่องทางการรายงานอย่างเป็นทางการเป็นความลับ หรือระบบการแจ้งเบาะแส (whistleblowing) บริษัทจัดทำมีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

b. การฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการกับรายงานหรือสถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกรณีการคุกคาม รวมถึงการอบรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

Whistleblower System

The TFHD maintains permanent internal and external reporting channels for whistleblowing: an internal contact point within the company and an external independent, reporting hotline available 24/7 by outside attorneys.

Whistleblower System of the TFHD Group assumes it step 1-4 as below. We strongly believe that we should take actions by employee and organization themselves before reporting to compliance desk step 4. It also applies to early detection and the prevention of the compliance violation.

The Group regularly holds e-learning and training by inviting external lecturers for all employees and managers to prevent harassment. The themes are not limited to mere learning, but also cover practical themes such as communication gaps between generations, unconscious bias and anger management, and include instances of harassment and how to respond to reports of harassment. We strive to prevent harassment by deepening the understanding of all employees and managers.

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดของ FTSE Russell ผ่านกรณีศึกษา



Company	Yakult Honsha
ICB Subsector	Food Products

นิมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS30 การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม

b.

การฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการกับรายงานหรือสถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกรณีการคุกคาม รวมถึงการอบรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

a.

การจัดให้มีช่องทางการรายงานอย่างเป็นทางการเป็นความลับ หรือระบบการแจ้งเบาะแส (whistleblowing) บริษัทจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

The Yakult Compliance Hotline is an internal reporting system allowing us to quickly discover and correct any violations of laws and internal rules during business operations. Through this system, we accept reports, consultations and other feedback from directors and employees (including those who have stepped down or retired within the past year) at Yakult Honsha, Group companies and associations. Additionally, since fiscal 2022 we have expanded the scope of this system so that it can also be used by marketing companies other than Group companies.

In operating the system, we work to ensure the protection of whistleblowers through Internal Reporting Regulations that assure the confidentiality of reported information and prohibit the adverse treatment of whistleblowers. Some overseas offices accept reports from business partners as well as internal parties.

● Preventing harassment

The Yakult Ethical Principles and Code of Conduct state zero tolerance for any form of harassment, including power harassment and sexual harassment.

Harassment can directly affect the victim's physical and mental health, as well as reducing workers' motivation, disturbing order in the workplace, and worsening the working environment. There is also a risk of direct or indirect damage from lawsuits and damage to our corporate image, so we are doing all we can to prevent harassment.

• Compliance training

We run level-specific compliance training according to employees' roles and responsibilities, to prevent harassment and bullying in the workplace. Particularly for managers, we run training sessions that incorporate case studies and encourage them to take appropriate action.

Related information p. 114 Compliance training

• Compliance newsletter

Our compliance newsletter regularly covers topics like power harassment and sexual harassment to raise awareness of these issues.

Related information p. 114 Compliance newsletter

• Action in cases of harassment

We have designated compliance personnel within each department, business site and Group company to act as points of contact for matters relating to non-compliance, including harassment.

We will take care to protect privacy when dealing with suspected cases of harassment, and strict action will be taken against perpetrators if harassment is confirmed.

• Action for suppliers

We ensure that our suppliers also take action to prevent harassment, based on the Yakult Group CSR Procurement Policy.

Related information p. 66 Supply chain management & Promoting sustainable procurement



อีเอ็มมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard)

SLS30 การจัดการรับมือกับการกลั่นแกล้งและ/หรือการก่อกวนคุกคาม

Company	Petronas Gas
ICB Subsector	Gas Distribution

a.

การจัดให้มีช่องทางการรายงานอย่างเป็นทางการเป็นความลับหรือระบบการแจ้งเบาะแส (whistleblowing) บริษัทมีช่องทางการรายงานอย่างเป็นทางการให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย และจัดให้มีช่องทางสำหรับพนักงานและบุคคลภายนอกในการแจ้งพฤติกรรมไม่เหมาะสมทุกรูปแบบ โดยเน้นการคุ้มครองผู้แจ้งและสนับสนุนการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรม

Supporting Whistleblowing

We are committed to providing a conducive working environment where each individual's right to protection from all forms of bullying, sexual harassment and unsolicited or unwarranted sexual overtures and advances is respected. In this regard, we have adopted the PETRONAS Whistleblowing Policy to ensure our aspiration of conducting our affairs in an ethical, responsible and transparent manner is upheld.

Through the policy and its accompanying whistleblowing channel, we provide an avenue for all our employees and members of the public to disclose any improper conduct within PGB. Any parties can report a complaint on any wrongdoings that they observe or experience, including but not limited to:

- ▶ Workplace Bullying
- ▶ Sexual Harassment
- ▶ Misuse of Company Property
- ▶ Bribery
- ▶ Fraud
- ▶ Abuse of Power
- ▶ Conflicts of Interest
- ▶ Theft or Embezzlement
- ▶ Non-Compliance with Procedures

To ensure the effective handling of bullying or harassment cases, we conduct industrial relations training for our line managers, with 25 managers attending the training during 2024. Additionally, 60 employees completed the CoBE e-learning module, providing them with a refresher on the policy as part of our continuous learning efforts.

Engaging Employees on Human Rights Issues

We regularly engage with our employees and contractors to refresh their understanding of human rights and inform them of any new developments in the field. These sessions also serve as a platform for transparent discussions, allowing us to gather feedback on our processes and identify areas for improvement. In addition to engagement activities, we embed human rights commitments into our corporate practices by ensuring that all employees receive training in human rights management.

In 2024, we conducted the following key engagement initiatives and refresher training via e-learning open to all stakeholders:

- Engagement and Training on Workplace Culture
- The engagement sessions covered issues such as sexual harassment and workplace harassment during multiple platforms on February, July and August 2024
- 60 newly hired staff completed CoBE learning in 2024
- Human Rights Engagement Sessions
- We continued this effort at GTR assets in 2024

b.

การฝึกอบรมพนักงานระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการกับรายงานหรือสถานการณ์การกลั่นแกล้งหรือการก่อกวนคุกคาม บริษัทอบรมผู้จัดการและพนักงานเกี่ยวกับ sexual harassment และ workplace harassment ผ่าน Workplace Culture training และ CoBE e-learning เพื่อสร้างความเข้าใจในการป้องกันและรับมือกับเหตุการณ์ในที่ทำงาน

แบบทดสอบระหว่างเรียน



ช่วงถาม - ตอบ



A close-up, soft-focus photograph of a person's hands reading a book with Braille. The hands are positioned over the pages, with fingers gently touching the raised dots. The background is blurred, emphasizing the tactile interaction with the text.

การใช้งานแพลตฟอร์ม FTSE



แบบทดสอบหลังการอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจ



แบบทดสอบหลังการอบรม FTSE
Russell ESG Scores (Experiences) -
Session 4



แบบประเมินความพึงพอใจต่อการ
จัดอบรม เรื่องการประเมินความ
ยั่งยืน FTSE Russell ESG Scores





**The Trusted Gateway
to Inclusive Opportunities**