



บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน)

รายงาน

สรุปการวิจัยการพัฒนาขีดความสามารถ
ในการจัดการและฟื้นตัวอย่างมีประสิทธิภาพ (Resilience)
ของภาคธุรกิจ หลังภาวะวิกฤตที่สอดคล้อง
กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

โดย สถาบันไทยพัฒนา

รายงานสรุปการวิจัยการพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการและฟื้นตัว
อย่างมีประสิทธิภาพ (Resilience) ของภาคธุรกิจ หลังภาวะวิกฤต
ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

งานวิจัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการและฟื้นตัวอย่างมีประสิทธิภาพ (Resilience) ของภาคธุรกิจ หลังภาวะวิกฤต ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นโครงการวิจัยภายใต้การสนับสนุนทุนวิจัยโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยกิจการให้สามารถนำข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ จำนวน 16 ข้อ ใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านนโยบายและสวัสดิการ ด้านแรงงานและสถานประกอบการ และด้านชุมชน มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการวิเคราะห์สารัตถภาพ (Materiality Analysis) เพื่อใช้กำหนดประเด็นสาระสำคัญด้านวัฒนธรรมสุขภาพที่องค์กรควรดำเนินการ ผนวกไว้ในกลยุทธ์องค์กร สำหรับรองรับการขับเคลื่อนธุรกิจวิถีปกติใหม่

บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) หรือ TTW Public Company Limited ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเรื่องวัฒนธรรมด้านสุขภาพ (Culture of Health) โดยองค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล หรือ Global Reporting Initiative (GRI) ที่ได้มีการกำหนดข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (Culture of Health Business Practices: COHBP)¹ สำหรับให้กิจการผนวกประเด็นด้านสุขภาพ เข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อใช้ดำเนินงานหลังสถานการณ์โควิด มาบูรณาการเข้าสู่การดำเนินธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้สามารถพร้อมรองรับแบบแผนการใช้ชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากภาวะปกติเดิม การดูแลผลกระทบด้านสุขภาพของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดวางกลยุทธ์องค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในวิถีปกติใหม่ (New Normal)

โดยบริษัทฯ ได้มีการศึกษาและทำความเข้าใจถึงข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP) จำนวน 16 ข้อ ใน 4 ด้านหลัก ซึ่งประกอบด้วย

ด้านกลยุทธ์ (Strategic) ได้แก่ วัฒนธรรมสุขภาพ กิจกรรมทางการเมืองขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบ และข้อปฏิบัติทางการตลาดที่ต้องรับผิดชอบ

ด้านนโยบายและสวัสดิการ (Policies & Benefits) ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพและความเปี่ยมสุข (Wellness) สิทธิลาป่วยและเพื่อดูแลครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพ ความเสมอภาค ความหลากหลายและความเป็นกลาง และฟื้นความรู้ทางการเงิน

¹ <https://www.globalreporting.org/public-policy-partnerships/strategic-partners-programs/culture-of-health-for-business/>

ด้านแรงงานและสถานประกอบการ (Workforce & Operations) ได้แก่ เวลาทำงาน ความมั่นคง ในตำแหน่งงาน การจ่ายค่าจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ด้านชุมชน (Community) ได้แก่ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน ทูทางสังคมและความ สมานฉันท์ และการมีส่วนร่วมในชุมชน



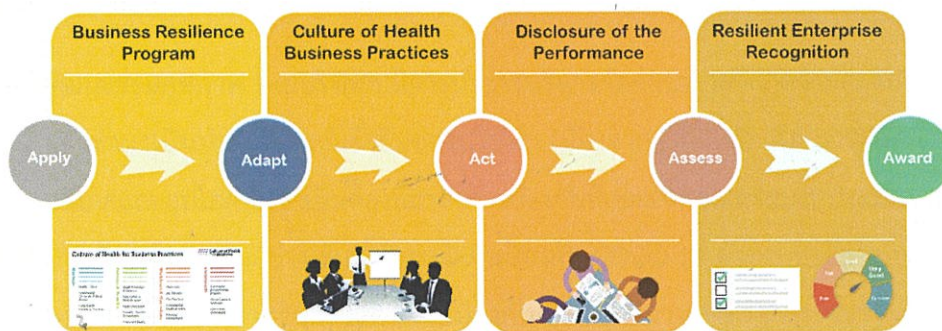
ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP)

บริษัทฯ ได้นำแนวทางการผนวกเรื่องวัฒนธรรมสุขภาพ (Culture of Health) ตามคู่มือแนวทางสร้างองค์กรพร้อมฟื้น (Resilient Enterprise Guidebook: Integrated Culture of Health into Organization) โดยสถาบันไทยพัฒนา ซึ่งได้มีการระบุถึงหลักการ ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ กระบวนการ วิเคราะห์สารัตถภาพและแนวทางปรับแต่งกลยุทธ์องค์กร การติดตามและรายงานผลลัพธ์การดำเนินงาน รวมทั้งการประเมินระดับองค์กรพร้อมฟื้น มาดำเนินการและปรับใช้กับบริษัทฯ ซึ่งมีส่วนสำคัญช่วยให้บริษัทฯ สามารถนำประเด็นความยั่งยืนด้านสุขภาพองค์กร (Corporate Health) มาทบทวนให้เข้ากับสถานการณ์ทาง ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากโควิด ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมสุขภาพในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



คู่มือแนวทางสร้างองค์กรพร้อมผัน (Resilient Enterprise Guidebook) สถาบันไทยพัฒนา

เส้นทางสร้างองค์กรพร้อมผันด้วยวัฒนธรรมสุขภาพองค์กร ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ เพื่อทบทวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพที่องค์กรมีการดำเนินงานอยู่ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทางธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากโควิด 2) การวิเคราะห์สัทธิตภาพ เพื่อกำหนดปัจจัยนำเข้าด้าน ESG ที่มีผลต่อวัฒนธรรมสุขภาพ สู่การปรับแต่งกลยุทธ์องค์กร สำหรับรองรับการขับเคลื่อนธุรกิจต่อไปหลังสถานการณ์โควิดบนวิถีปกติใหม่ 3) การติดตามและรายงานผลลัพธ์การดำเนินงาน เพื่อติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และ 4) การประเมินระดับองค์กรพร้อมผัน (Resilient Enterprise) เพื่อให้ทราบถึงสถานะของการปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพขององค์กร สำหรับปรับปรุงยกระดับต่อไป



เส้นทางสร้างองค์กรพร้อมผันด้วยวัฒนธรรมสุขภาพองค์กร

ในการนี้ สถาบันไทยพัฒน์ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 29 พฤษภาคม 2566 เวลา 14.00 – 17.00 น. ผ่านการประชุม การสื่อสารและให้คำปรึกษา เป็นรูปแบบออนไลน์ (Zoom) เพื่อทำความเข้าใจถึง ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP) ทั้ง 16 ข้อ ที่เหมาะสมตามบริบทของบริษัทฯ (เอกสาร การนำเสนอและประชุมเชิงปฏิบัติการแสดงในภาคผนวก ก) โดยมีผู้บริหารเข้าร่วม จำนวน 8 ท่าน ซึ่งมี บทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านกลยุทธ์และความยั่งยืนของบริษัทฯ (แสดงรายชื่อในภาคผนวก ข)



ภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการ: การทำความเข้าใจข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า บริษัทฯ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องตามข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้าน วัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP) ในปัจจุบัน จำนวน 15 ข้อ โดยในหัวข้อกิจกรรมทางการเมืองขององค์กรที่ต้อง รับผิดชอบ ยังไม่พบการดำเนินงาน สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านกลยุทธ์ (Strategic)

- วัฒนธรรมสุขภาพ โดยบริษัทฯ มีการนำการบริหารจัดการภาวะวิกฤตจากสถานการณ์ COVID-19 เข้ามาเป็นประเด็นความยั่งยืนของบริษัทฯ เนื่องจากธุรกิจหลัก คือ การผลิตน้ำประปาเพื่อ บริโภคและอุปโภค จึงจำเป็นต้องมีมาตรการป้องกันที่เข้มแข็ง จัดเตรียมงบประมาณ และอุปกรณ์ ป้องกันแก่พนักงานอย่างเต็มที่ จัดหาวัคซีนป้องกัน COVID-19 ด้วยงบประมาณของบริษัทฯ เอง นอกเหนือจากการรอรับการฉีดวัคซีนป้องกันจากหน่วยงานภาครัฐ การตรวจ ATK หาเชื้อทุก สัปดาห์ก่อนเข้างาน การทำประกันภัยหมู่ การพ่นฆ่าเชื้อสถานที่ทำงานทุกครั้งที่มีผู้ติดเชื้อหรือมี ความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง มาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัส COVID-19 และรณรงค์ให้พนักงานมีความตระหนักและเข้าใจการปฏิบัติตัวและการดูแลตัวเองและครอบครัว

รวมถึงการประกาศนโยบายการควบคุมพื้นที่และการเข้าออกของบุคคลภายนอกในสถานการณ์ COVID-19 เพื่อลดความเสี่ยงการติดเชื้อไวรัส COVID-19

- **ข้อปฏิบัติทางการตลาดที่ต้องรับผิดชอบ** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญในการสื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ครบถ้วนชัดเจนให้กับลูกค้า โดยให้คำปรึกษาและประชุมหารือการทำงานร่วมกับการประชาสัมพันธ์รวมถึงผู้ใช้น้ำรายใหญ่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ลูกค้าและผู้ใช้น้ำประปามั่นใจในกระบวนการผลิตและจ่ายน้ำประปาที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพน้ำประปาขององค์การอนามัยโลก (WHO) รวมทั้งตามมาตรฐาน มอก.257 เล่ม 1-2521 และมีการเติมคลอรีนฆ่าเชื้อโรคในปริมาณที่เหมาะสม รวมถึงการรับรองระบบคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 และ ISO 14001:2015 อีกทั้งยังมีการจัดหลักสูตรอบรมพัฒนาทักษะ และสนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์แก่ลูกค้า รวมถึงการประเมินความพึงพอใจจากสินค้าและบริการของบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ด้านนโยบายและสวัสดิการ (Policies & Benefits)

- **การส่งเสริมสุขภาพและความเปี่ยมสุข** โดยบริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน และการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งชมรม TTW Running Club รวมถึงจัดให้มีห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้นห้องออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี รวมถึงสวัสดิการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี และเพิ่มรายการตรวจพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป เพื่อให้พนักงานได้ทราบความเสี่ยงและปัญหาสุขภาพเพื่อดูแลป้องกันตัวเองหรือทำการรักษาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการรักษาความลับข้อมูลประวัติสุขภาพของพนักงาน โดยไม่มีการนำประวัติสุขภาพของพนักงานไปใช้ประโยชน์หรือเปิดเผยให้บุคคลอื่นรับทราบนอกจากตัวพนักงานเอง และได้มีการเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลจากเดิมให้กับพนักงานทุกคน
- **สิทธิลาป่วยและเพื่อดูแลครอบครัว** โดยบริษัทฯ อนุญาตให้พนักงานใช้สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างหากพนักงานเจ็บป่วย และอนุญาตให้ลากิจและลาพักผ่อนประจำปีเกินจำนวนวันที่กฎหมายกำหนด โดยได้รับค่าจ้างเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยได้
- **การประกันสุขภาพ** โดยบริษัทฯ มีการดูแลสุขภาพพนักงาน โดยให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาพยาบาลตามโครงการประกันสุขภาพมี วงเงินค่ารักษาพยาบาลเพิ่มของพนักงาน เพื่อรักษาพยาบาลและสามารถใช้ทำทันตกรรมได้ มีการจ่ายเงินสบทบเข้ากองทุนประกันสังคมของ

พนักงานทุกคนเป็นประจำทุกเดือน และจัดให้มีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุหรือเสียชีวิตแก่พนักงาน และมีการจัดหาวัคซีนให้แก่พนักงาน เช่น ไข้หวัดใหญ่เป็นประจำทุกปี เป็นต้น

- **ความเสมอภาค ความหลากหลายและความเป็นกลาง** โดยบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยพัฒนาพนักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพ รวมทั้งการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกเข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ โดยยึดหลักจริยธรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรือความบกพร่องทางด้านร่างกาย โดยจะพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถและความประพฤติเป็นสำคัญ สำหรับการว่าจ้างงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และได้จัดให้มีช่องทางในการแจ้งข้อร้องเรียน โดยข้อร้องเรียนจะถูกเก็บเป็นความลับ
- **พื้นความรู้ทางการเงิน** โดยบริษัทฯ มีการอบรมให้ความรู้ในการออมเงิน การลงทุน เพื่อไว้ใช้ในยามเกษียณ (Retirement Readiness Index) จากคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และมีการจ่ายสวัสดิการช่วยเหลือเงินค่าครองชีพให้แก่พนักงาน ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเพิ่มอัตราการจ่ายเงินสมทบให้ตั้งแต่ร้อยละ 5-10 ตามอายุการทำงานและเปิดโอกาสจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ถึงร้อยละ 15 ตามความสมัครใจ เพื่อส่งเสริมการออมเงินแก่พนักงาน

ด้านแรงงานและสถานประกอบการ (Workforce & Operations)

- **เวลาทำงาน** โดยบริษัทฯ มีการจัดทำตารางการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อให้พนักงานได้หยุดพักผ่อน รวมถึงการเตรียมพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ สำหรับ Work from home การประชุมงานผ่านระบบออนไลน์ การลาในช่วงติดเชื้อ COVID-19 ตามที่รัฐบาลประกาศ รวมถึงให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีความเสี่ยงติดเชื้อที่จำเป็นต้องกักตัวโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ
- **ความมั่นคงในตำแหน่งงาน** โดยบริษัทฯ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและให้ความสำคัญการปรับตำแหน่งจากพนักงานภายในบริษัทฯ ก่อนการสรรหาจากภายนอก และให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในแง่ทักษะวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในสาขาเฉพาะด้าน (Functional and Technical Competency) รวมถึงการ

พัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้บริหารและพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในสายงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ มีแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับระดับผู้บริหารทุกตำแหน่งที่สำคัญ เพื่อให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

- **การจ่ายค่าจ้าง โดยบริษัทฯ** มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานตามความสามารถโดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมเดียวกัน และมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นธรรม เพื่อดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกเพศ หรือพื้นที่บริษัทฯ โดยกำหนดให้มีการพิจารณาปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนแก่ผู้บริหารและพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยใช้ระบบดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ค่าตอบแทนพนักงานจะต้องเหมาะสมกับการขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโตของบริษัทฯ สำหรับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน รวบรวมรายได้อื่น ๆ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ (Bonus) ที่มีความเชื่อมโยงกับผลประกอบการในแต่ละรอบปี และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยบริษัทฯ** มีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างชัดเจนสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2545 และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานฉบับต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานภายใต้ระบบ ISO 9001:2015 และ ISO 14001:2015 และระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีกฎความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณานโยบาย แผนการดำเนินงาน และแผนการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยบริษัทฯ** มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การตรวจวัดฝุ่น แสงสว่าง ระดับเสียง ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมแก่พนักงาน และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสำนักงาน เช่น ปลูกต้นไม้ น้ำพุ ที่นั่งพักผ่อน ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์ เพื่อเพิ่มความสุขและส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การเพิ่มพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยแยกพนักงานเป็น 2 กลุ่ม เพื่อเว้นระยะห่างทางสังคมและป้องกันการติดเชื้อแพร่กระจายทั้งองค์กร การจัดให้มีเครื่องฟอกอากาศ ห้องออกกำลังกาย และอุปกรณ์ Fitness รวมถึงการปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

ด้านชุมชน (Community)

- ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน โดยบริษัทฯ มีการจัดทำนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงแนวทางการปฏิบัติเพื่อไม่ให้ชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และมีการจัดทำนโยบายการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก โดยมีการจัดทำรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กร Scope 1, 2 และ 3 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการลดปริมาณและบริหารจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองเป้าหมายของประเทศไทยและนานาชาติในการยกระดับ การแก้ไขปัญหาภูมิอากาศอย่างเต็มที่ด้วยทุกวิถีทาง พร้อมมุ่งสู่พลังงานสะอาด และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เป็นศูนย์ (Net-Zero Emissions) และความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการควบคุมของเสียจากกระบวนการทางธุรกิจออกไปสู่ภายนอกตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มงวด
- ทูตทางสังคมและความสัมพันธ์ โดยบริษัทฯ มีการทำงานและโครงการร่วมกับชุมชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน วัด โรงเรียน ชาวบ้าน และทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคประชาชนในพื้นที่ เช่น สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ ชุมชมเรารักแม่ น้ำท่าเงินนครปฐม โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาภาษีเจริญ กรมชลประทาน และมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อบริษัทฯ รวมถึงสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ชุมชนและพนักงาน
- การมีส่วนร่วมในชุมชน โดยบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจควบคู่กับการรับผิดชอบต่อสังคมและดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ให้ความสำคัญกับชุมชนบริเวณรอบโรงผลิตน้ำประปา โดยสนับสนุนและพัฒนาโครงการต่าง ๆ ครอบคลุมด้านการศึกษา การสร้างอาชีพ สุขอนามัยที่ดี ตลอดจนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน โดยดำเนินงานด้านการดูแลสังคมและชุมชนใน 3 มิติ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อม ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิเช่น โครงการสนับสนุนด้านการศึกษา โครงการสนับสนุนน้ำดื่มสะอาด โครงการด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน โครงการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ เป็นต้น รวมถึงมีการจัดทำงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน รวมทั้งช่วยเหลือชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น โรคระบาด COVID-19 น้ำท่วม ไฟไหม้ และภัยแล้ง เป็นต้น

บริษัทฯ ยังมีเจตนา (Intention) ในการผนวกข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP) โดยระบุทิศทางการทำงานในอนาคต (ช่วงระยะ 3-5 ปี) ที่สำคัญในแต่ละด้านไว้ดังนี้

ด้านกลยุทธ์ (Strategic)

- **วัฒนธรรมสุขภาพ** โดยบริษัทฯ มีแนวทางจะกำหนดให้มีมาตรการส่งเสริมสุขภาพพนักงานไว้เป็นส่วนหนึ่งในนโยบายขององค์กร รวมถึงแนวทางจะจัดทำคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพพนักงานและสื่อสารให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญในการรักษา ระดับคุณภาพน้ำประปาตามมาตรฐานคุณภาพน้ำประปาขององค์การอนามัยโลก (WHO) และมาตรฐาน มอก.257 เล่ม 1-2521 และการเติมคลอรีนฆ่าเชื้อโรคในปริมาณที่เหมาะสม รวมทั้งจะมีการนำเทคโนโลยีเมมเบรนแบบ Ultrafiltration มาใช้ในการผลิตน้ำประปาเพื่อให้น้ำประปาที่ได้มีความสะอาดและปราศจากเชื้อโรค โดยจะนำแนวทางการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้เป็นประเด็นด้านความยั่งยืนขององค์กร

ด้านนโยบายและสวัสดิการ (Policies & Benefits)

- **การส่งเสริมสุขภาพและความเปี่ยมสุข** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาทบทวนรายการตรวจสุขภาพประจำปี โดยเพิ่มเติมรายการตรวจที่จำเป็นตามอายุ และลักษณะการทำงานของพนักงานแต่ละคน รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงานและบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- **สิทธิลาป่วยและเพื่อดูแลครอบครัวที่ได้รับค่าจ้าง** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาแนวทางการเพิ่มสิทธิในการลาป่วยตามความจำเป็นของพนักงาน เพื่อดูแลครอบครัวที่ได้รับค่าจ้าง
- **การประกันสุขภาพ** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการทำประกันสุขภาพที่มีการปรับปรุงวงเงินประกันสุขภาพพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสถานพยาบาลมีการปรับราคาเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต และจะมีการปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลเพิ่มของพนักงาน และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาสายตาได้ (ตรวจสายตา ตัดแว่นตา)
- **ความเสมอภาค ความหลากหลายและความเป็นกลาง** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาปรับปรุงนโยบายไม่เลือกปฏิบัติให้ครอบคลุมความเท่าเทียมในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- **พื่นความรู้ทางการเงิน** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต และจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนด้านการเงิน เช่น การออมเงิน การใช้จ่าย และการลงทุนแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านแรงงานและสถานประกอบการ (Workforce & Operations)

- **เวลาทำงาน** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบการทำงาน เช่น ระบบบันทึกการปฏิบัติงานผ่าน Application การใช้โปรแกรมหรือ Application ที่เหมาะสม และอุปกรณ์ Notebook ให้แก่พนักงาน เพื่อรองรับการกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นและการทำงานนอกสถานที่ได้ รวมถึงจะมีการพิจารณาปรับปรุงเวลาทำงานให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์มากยิ่งขึ้น เช่น เวลาการเข้า-ออกงานที่ยืดหยุ่น Flexible Time, การให้สิทธิ Remote Work แก่พนักงาน, การทำงานแบบ Work from Anywhere, การทำงานแบบ Hybrid Work หรือการเข้าออฟฟิศแบบสลับทีม เป็นต้น
- **ความมั่นคงในตำแหน่งงาน** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาปรับปรุงแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครอบคลุมทุกตำแหน่งในองค์กร รวมถึงจะทำการประเมินช่องว่างทักษะความรู้ของพนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานนั้น ๆ
- **การจ่ายค่าจ้าง** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาทบทวนปรับค่าจ้าง/เงินเดือนประจำปีแก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และจะพิจารณากำหนดและทบทวนนโยบายจ่ายค่าตอบแทนพนักงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัย** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีความปลอดภัยและรองรับสถานการณ์วิกฤตในอนาคต

ด้านชุมชน (Community)

- **ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการลดของเสียอันตรายและไม่อันตรายที่เกิดจากกระบวนการทางธุรกิจ

- **ทุนทางสังคมและความสมานฉันท์** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมดูแลด้านสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงจะจัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาธุรกิจร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- **การมีส่วนร่วมในชุมชน** โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงการช่วยเหลือชุมชนในสถานการณ์วิกฤตและพัฒนาโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของชุมชนมากยิ่งขึ้น รวมถึงจะจัดทำแผนงานสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ธุรกิจ พร้อมสำรวจความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลคุณภาพชีวิตของชุมชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากข้อมูลปัจจัยนำเข้า (Input) สำหรับใช้ปรับแต่งกลยุทธ์องค์กรที่ครอบคลุมปัจจัย ESG ด้านสุขภาพ ช่างต้น บริษัทฯ มีการดำเนินงานครอบคลุมข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP) ใน 15 ข้อ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ (Strategic) หัวข้อวัฒนธรรมสุขภาพ และข้อปฏิบัติทางการตลาดที่ต้องรับผิดชอบ ด้านนโยบายและสวัสดิการ (Policies & Benefits) หัวข้อการส่งเสริมสุขภาพและความเปี่ยมสุข (Wellness) สิทธิลาป่วยและเพื่อดูแลครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพ ความเสมอภาค ความหลากหลายและความเป็นกลาง และพื้นที่ความรู้ทางการเงิน ด้านแรงงานและสถานประกอบการ (Workforce & Operations) หัวข้อเวลาทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งงาน การจ่ายค่าจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านชุมชน (Community) หัวข้อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน ทูทางสังคมและความสมานฉันท์ และการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยในหัวข้อกิจกรรมทางการเมืองขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบ ยังไม่พบการดำเนินงาน

อีกทั้งบริษัทฯ มีทิศทางการดำเนินงานในอนาคต (ช่วงระยะ 3-5 ปี) เพื่อปรับปรุงและยกระดับการดำเนินงานตามข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP) ใน 14 ข้อ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ (Strategic) หัวข้อวัฒนธรรมสุขภาพ ด้านนโยบายและสวัสดิการ (Policies & Benefits) หัวข้อการส่งเสริมสุขภาพและความเปี่ยมสุข (Wellness) สิทธิลาป่วยและเพื่อดูแลครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพ ความเสมอภาค ความหลากหลายและความเป็นกลาง และพื้นที่ความรู้ทางการเงิน ด้านแรงงานและสถานประกอบการ (Workforce & Operations) หัวข้อเวลาทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งงาน การจ่ายค่าจ้าง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านชุมชน (Community) หัวข้อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน ทูทางสังคมและความสมานฉันท์ และการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยในหัวข้อกิจกรรมทางการเมืองขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบ และข้อปฏิบัติทางการตลาดที่ต้องรับผิดชอบ ยังมีได้มุ่งเน้นดำเนินการ

บริษัทฯ สามารถนำข้อปฏิบัติด้านวัฒนธรรมสุขภาพดังกล่าวมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการวิเคราะห์สารัตถภาพ (Materiality Analysis) เพื่อใช้กำหนดประเด็นสาระสำคัญด้านวัฒนธรรมสุขภาพที่องค์กรควรดำเนินการ ผนวกไว้ในกลยุทธ์องค์กร สำหรับรองรับการขับเคลื่อนธุรกิจวิถีปกติใหม่ ซึ่งอาจมีการพิจารณาขยายผลการดำเนินงานสู่พื้นที่ใหม่ ๆ (New area) หรือริเริ่มการดำเนินงานใหม่ ๆ ไปยังผู้มีส่วนได้เสียเป้าหมาย เช่น กลุ่มลูกค้าใหม่ที่บริษัทฯ อาจมีการริเริ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ที่ตอบสนองความต้องการ พนักงานที่อยู่ในขอบข่ายที่ยังดำเนินการไม่ครอบคลุม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจยังไม่มีนโยบายหรือการบริหารจัดการที่ชัดเจนต่อประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านสุขภาพ และคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตรทางธุรกิจที่มีผลต่อการยกระดับในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมด้านสุขภาพที่บริษัทฯ มีเป้าประสงค์ดำเนินการ

สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมสุขภาพ องค์กรสามารถนำข้อมูลผลการดำเนินงานมาประมวลข้อมูล เรียบเรียงและบรรจุไว้ในรายงานแห่งความยั่งยืนตามแนวทางหรือรูปแบบที่ องค์กรมีการจัดทำขึ้นตามปกติหรือตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น การจัดทำรายงานประจำปี แบบ 56-1 One Report ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และมาตรฐาน GRI Standards (แสดงการเปิดเผยข้อมูล COHBP ที่สอดคล้องกับ GRI Standards และความ เชื่อมโยง SDGs ในภาคผนวก ค) ขององค์กรแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative: GRI) เป็นต้น โดยข้อมูลที่เปิดเผยควรคำนึงถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่ครอบคลุมประเด็น สาระสำคัญด้านสุขภาพ ที่องค์กรเลือกดำเนินการและตรงตามรายการเปิดเผยข้อมูล (Disclosures) ของตัว บังชี้การดำเนินงานที่กำหนดในกระบวนการวิเคราะห์สารัตถภาพ คำนึงถึงความสมดุล (Balance) ความ แม่นยำ (Accuracy) ทันต่อเหตุการณ์ (Timeliness) สามารถเปรียบเทียบได้ (Comparability) มีความชัดเจน (Clarity) และเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability)

องค์กรควรมีการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้สำหรับรายงานหรือเผยแพร่ผลการดำเนินงานด้านสุขภาพในขั้น สุดท้าย เพื่อให้แน่ใจว่า การประมวลและนำเสนอข้อมูลการดำเนินงานด้านสุขภาพมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมตามประเด็นสาระสำคัญด้านวัฒนธรรมสุขภาพ และรายการเปิดเผยข้อมูลที่กำหนดไว้ เพื่อเตรียม เอกสารข้อมูลให้พร้อมสำหรับการประเมินระดับองค์กรพร้อมผืนต่อไป


ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

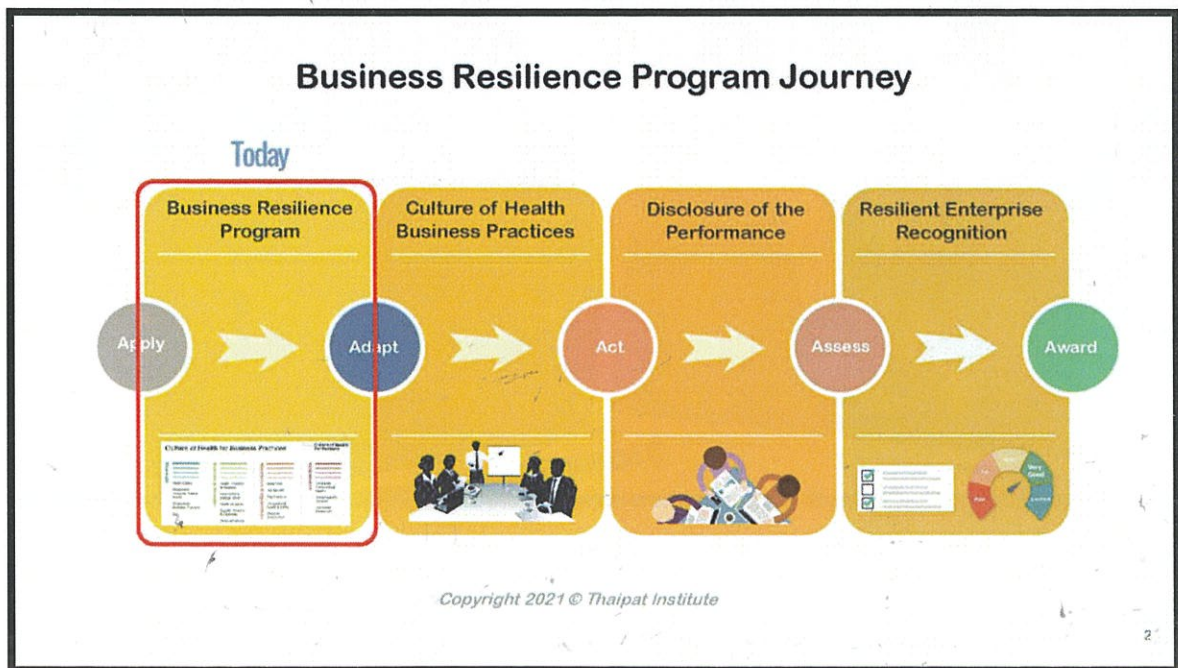
เอกสารการนำเสนอและประชุมเชิงปฏิบัติการ

Business Resilience Program

โครงการวิจัยการพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการและฟื้นตัวอย่างมีประสิทธิภาพ (Resilience) ของภาคธุรกิจ หลังภาวะวิกฤต ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
(Competency development on management and resilience in Business after crisis in line with sustainable development goals)



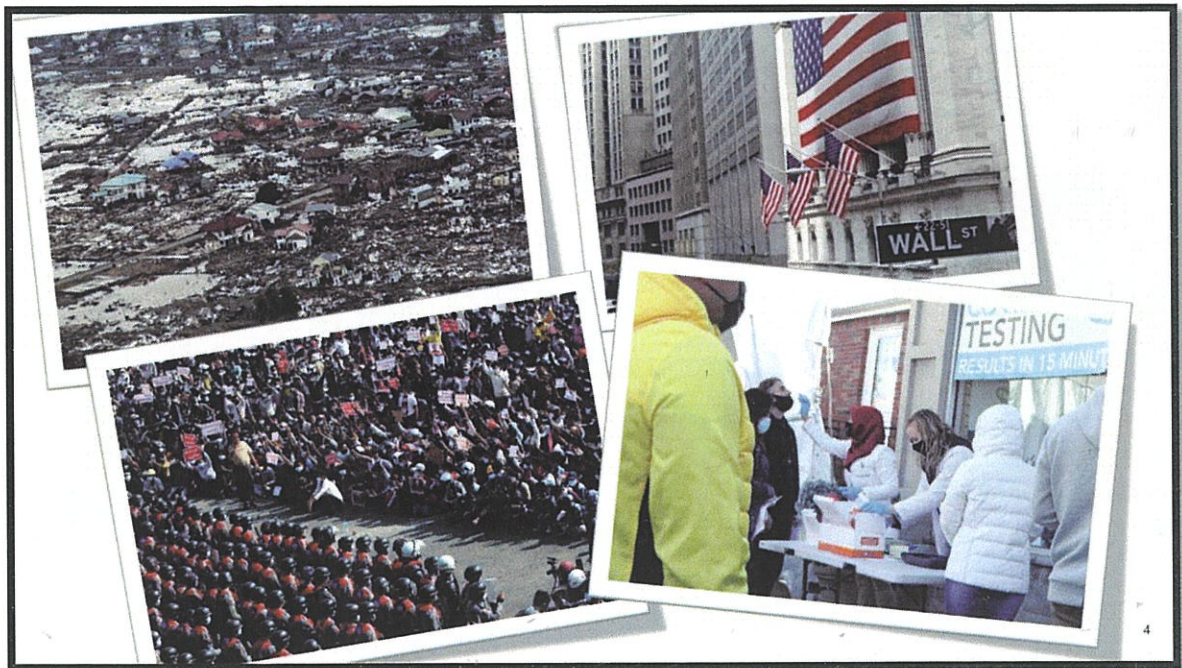
Post-COVID Strategies: From 'Recovery' to 'Resilience'



What is the WHO definition of **health**?

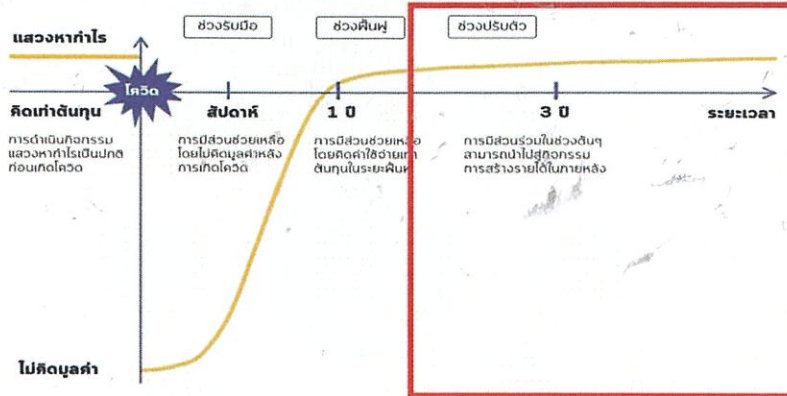
“**Health** is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity”

3



4

แนวทางการดำเนินธุรกิจในภาวะ COVID-19



ปรากฏการณ์โควิด (COVID Effect) นับเป็นบทเรียนสำคัญที่องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องจัดองค์ความรู้ใหม่ ตั้งแต่การลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ไปจนถึงการลดอัตราจ้างแรงงาน การหยุดดำเนินงานในสาขาบางแห่ง ฯลฯ เพื่อรับมือหรือเผชิญกับการแพร่ระบาด (Response) ในช่วงชั้นสถานการณ์ มาสู่การฟื้นฟูสภาพการดำเนินงาน (Recovery) เพื่อรักษาฐานธุรกิจให้สามารถผ่านพ้นช่วงสถานการณ์ และพร้อมฟื้นการดำเนินธุรกิจ (Resilience) ให้สอดคล้องกับวิถีที่ปกติใหม่หลังสถานการณ์

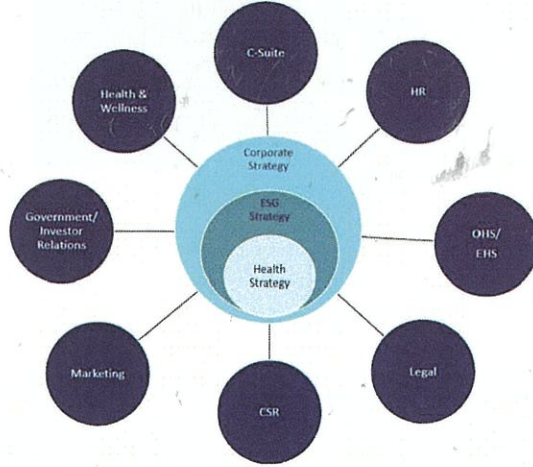
5

การสร้าง องค์กรพร้อมผัน (Resilient Enterprise) ให้สามารถพร้อมรองรับแบบแผนการใช้ชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากภาวะปกติเดิม คือ ภาวะสำคัญที่รักษาองค์กรให้อยู่รอดและสามารถดำเนินสืบเนื่องไปในระยะยาว โดยเรื่องสุขภาพ จะเป็นประเด็นสำคัญในการสร้างองค์กรให้มีภาวะพร้อมผัน และเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับการจัดวางกลยุทธ์องค์กรให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในวิถีปกติใหม่

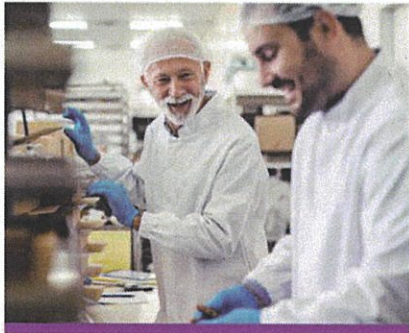


6

Building a culture of health requires integrated thinking and cross-departmental action; reporting data can drive the discussion



P. 24-27



Culture of Health For Business

Guiding Principles to Establish a Culture of Health for Business



This project sets out to understand the scientific and technical basis for attributing positive health and business outcomes to an array of business practices – internal programs, policies, benefits, community partnerships, initiatives and the like – that may or may not be primarily directed toward improvements in population health (i.e., Culture of Health Business Practices, or COHBPs). The project identifies suitable health measures for businesses and investors to use within those COHBPs and contextualizes these measures to promote understanding and use (i.e., the Culture of Health Business Principles).

RWJF 10 Principles for a Culture of Health

1. Good health flourishes across geographic, demographic, and social sectors.
2. Attaining the best health possible is valued by our entire society.
3. Individuals and families have the means and the opportunity to make choices that lead to the healthiest lives possible.
4. Business, government, individuals, and organizations work together to build healthy communities and lifestyles.
5. No one is excluded.
6. Everyone has access to affordable, quality health care because it is essential to maintain, or return, health.
7. Health care is efficient and equitable.
8. The economy is less burdened by excessive and unwarranted health care spending.
9. Keeping everyone as healthy as possible guides public and private decision-making.
10. Americans understand that we are all in this together.

This project was initiated in 2017 by the Global Initiative for Sustainability Ratings, since dissolved, under a grant from RWJF, and transferred for completion in 2018 to the Global Reporting Initiative via CAF America, RWJF's partner for overseas grant-making.

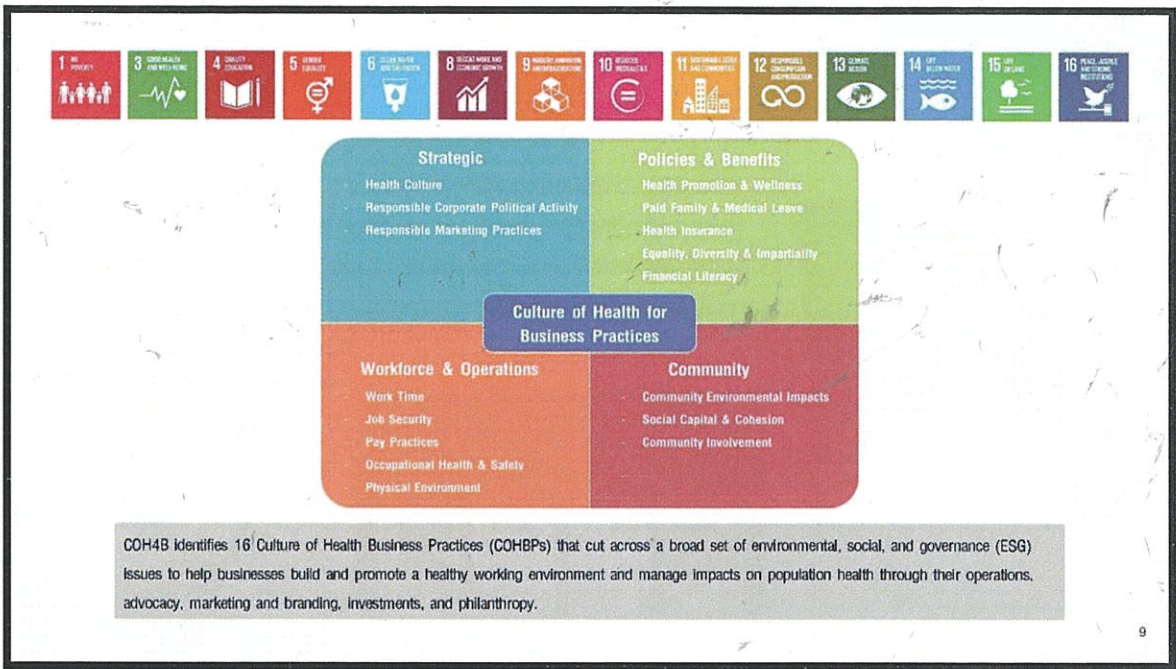


In collaboration with

Robert Wood Johnson Foundation



8



Strategic

- **Health Culture**
- **Responsible Corporate Political Activity**
- **Responsible Marketing Practices**

P. 15

“พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ บนแพลตฟอร์มดิจิทัลผ่านแอปพลิเคชัน SCB EASY อาทิ ระบบนิเวศด้านสุขภาพ (SCB Healthcare Ecosystem) โซลูชันบริการสุขภาพครบวงจร ด้วยบริการปรึกษาแพทย์ออนไลน์, การพัฒนาแอปพลิเคชัน Robinhood ซึ่งเป็น Food Delivery Platform ที่มุ่งมีส่วนร่วมในการนำเสนอทางเลือกให้คนในสังคมได้รับโอกาสทางธุรกิจกลับคืนด้วยต้นทุนที่ถูกลงกว่า”

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)



Source: <https://www.scb.co.th/>



Source: <https://www.sph.com/food/2020/05/13/16444-4-0401/1/2020>



“สร้างเสถียรภาพราคาในฐานะผู้นำ โดยประกาศไม่ขึ้นราคาสินค้า เนื่องจากเห็นว่าในช่วงวิกฤตที่ทุกคนต้องช่วยกันสร้างความมั่นใจในด้านความมั่นคงทางอาหาร ขณะที่โควิด-19 กระทบการค้าเป็นชีวิต”

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

Policies & Benefits

- Health Promotion & Wellness
- Paid Family & Medical Leave
- Health Insurance
- Equality, Diversity & Impartiality
- Financial Literacy



P. 15



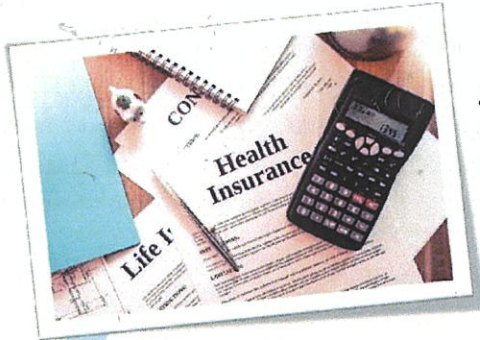
13



“ออกแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับประกาศของกระทรวงสาธารณสุขไทย และ สปป.ลาว โดยแบ่งเป็น มาตรการในพื้นที่โรงไฟฟ้า และมาตรการสำหรับพนักงานและชุมชนปฏิบัติงาน มีการขยายเวลาให้พนักงานที่ตั้งครรภ์ยังคงสามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้เมื่อสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายลง”
บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)



14



“จัดเตรียมและจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19
แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ และจัดทำประกันกลุ่มโควิด-19
ให้กับพนักงานเพิ่มเติมจากการทำประกันสุขภาพกลุ่ม”
บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน)

Workforce & Operations

- Work Time
- Job Security
- Pay Practices
- Occupational Health & Safety
- Physical Environment





“การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน Work from Home ให้
พนักงาน และวางแผนกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเพื่อลดความเสี่ยง
ของพนักงาน อาทิ ลดความถี่ในการเดินทางมาทำงาน กำหนดการ
ใช้ประโยชน์พื้นที่ร่วมกัน และกำหนดมาตรการการทำงานจากที่บ้าน”
บริษัท เบตเตอร์ เวิลด์ กรีน จำกัด (มหาชน)



17



ดีแค่ไหนจริง! คุณเข้มมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ถึงเป้า
Zero accident

Source: <https://flashlog.com/apply-case/>



“คุณเข้มมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ตั้งเป้า
ลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero accident) พร้อมออกแนว
ปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19”
บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

18

Community

- Community Environmental Impacts
- Social Capital & Cohesion
- Community Involvement



P. 16

true

“มีटनाแพลตฟอร์มเพื่อเป็นทางออกให้กับการทำงานที่บ้าน การเรียนหนังสือจากที่บ้าน และการใช้ชีวิตที่บ้าน และ ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีคลาวด์ของกลุ่มทรู ที่มีชื่อว่า “TRUE VIRTUAL WORLD” ให้เป็นศูนย์กลางชุมชนที่ ครบวงจร มีความปลอดภัยสูง”
 บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



WWORK

Work at Home
 เพื่อรองรับพนักงานบริหารงาน ขาดงานชั่วคราว และ พนักงานที่ทำงานที่บ้านและทำงานเป็นอิสระที่ขาดพนักงานประจำและพนักงานอื่นในทีม

VLEARN

Learn at Home
 เพื่อรองรับพนักงานบริหารงาน ขาดงานชั่วคราว และ พนักงานที่ขาดงานชั่วคราวและพนักงานอื่นในทีม

VLIVE

Live at Home
 เพื่อรองรับพนักงานบริหารงาน ขาดงานชั่วคราว และ พนักงานที่ขาดงานชั่วคราวและพนักงานอื่นในทีม

Source: <https://www.trueworld.com/>





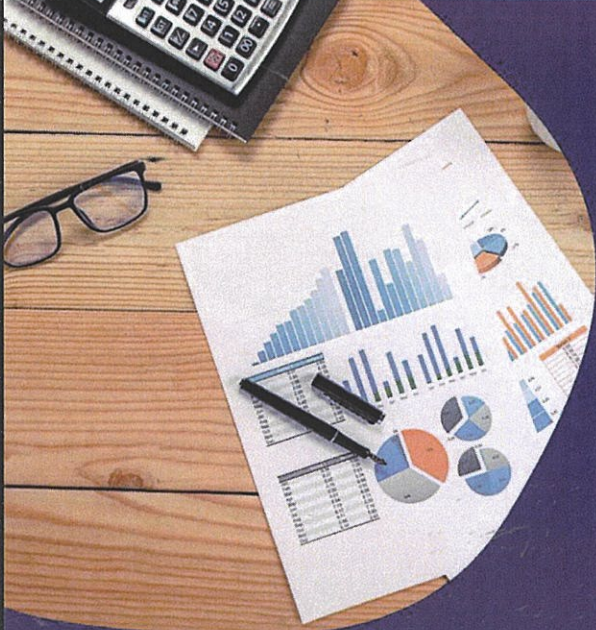
คุณแจ๋วคลีนเซอร์วิส
 Khun Jaew Clean Service

“รวมใจ รวมพลัง ร่วมกัน ทำความสะอาด” ☎ 092-248-4025

Source: <http://www.khunjaeuclean.com/thai/whatscleanservice>

“ช่วยเหลือให้คำปรึกษาในด้านการฟื้นฟูและปรับรูปแบบการให้บริการของวิสาหกิจชุมชน
 คุณแจ๋วคลีนเซอร์วิส (แม่บ้านทำความสะอาดคอนโด) ให้มีความสามารถในการแข่งขัน
 โดยมีรูปแบบงานบริการที่สอดคล้องกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)”
บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

21

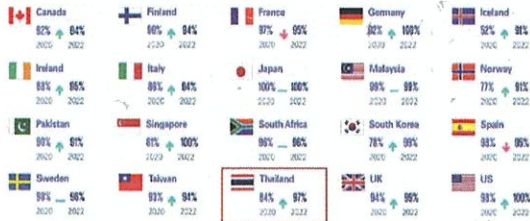


Culture of Health & Sustainability Reporting

25

Global sustainability reporting inches closer to 100 percent among the world's largest companies

Countries, territories and jurisdictions with sustainability reporting rates higher than 90 percent (2022)



Data: KPMG survey on report on Source: KPMG Survey of Sustainability Reporting 2022, KPMG International, September 2022

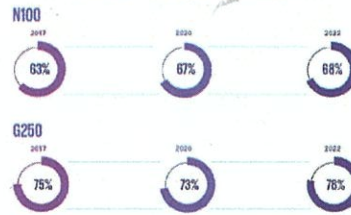
ประเทศไทย เป็นหนึ่งใน 20 ประเทศ ที่มีอัตราการเปิดเผยรายงานความยั่งยืน สูงกว่าร้อยละ 90 โดยเพิ่มจากร้อยละ 84 ในปี พ.ศ.2563 มาอยู่ที่ร้อยละ 97 ในปี พ.ศ.2565 และเป็นหนึ่งใน 10 ประเทศ ที่มีกรมเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืนในรายงานประจำปี อยู่ในอัตราร้อยละ 86 ในปี พ.ศ.2565

Global sustainability reporting rates (1993–2022)



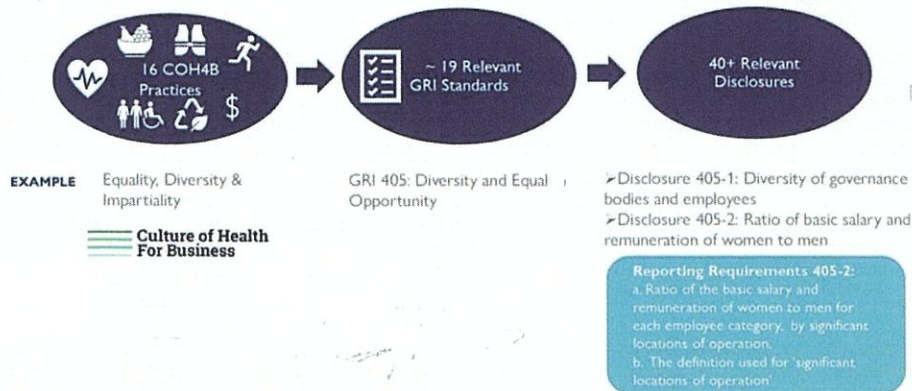
Base: 5,900 N100 companies and 250 G250 companies Source: KPMG Survey of Sustainability Reporting 2022, KPMG International, September 2022

Global GRI reporting rates (2017-2022)



Base: 4,561 N100 and 242 G250 companies that report on GRI Standards Source: KPMG Survey of Sustainability Reporting 2022, KPMG International, September 2022

How to apply with the GRI Standards



Mapping of GRI Standards to COH4B Framework

COH4B Practice	GRI Standards	What Can GRI Reporting Tell Us?
Health Culture	102: General Disclosures 103: Management Approach	Prioritization of health in company values, norms, etc. and how the highest governance body sets direction on this topic; how health and well-being is managed
Responsible Political Activity	415: Public Policy	Financial or in-kind political contributions (direct/indirect) that have a positive or negative impact on health
Responsible Marketing Practices	417: Marketing and Labeling	About product components, safe use and disposal, lack of compliance
Health Promotion & Wellness	403: Occupational Health and Safety (OHS)	Access to non-occupational medical and healthcare services (e.g. company clinics, or disease treatment programs, referral systems, or health insurance or financial contributions); Voluntary services and programs (e.g. smoking, drug and alcohol abuse, physical inactivity, unhealthy diets, HIV, and psychosocial factors)
Paid Family & Medical Leave	401: Employment	Utilization of leave policies, return to work and retention rates
Health Insurance	401: Employment 403: OHS	Types of benefits provided to full-time employees (e.g. health care, disability and invalidity coverage)
Equality, Diversity & Impartiality	405: Diversity and Equal Opportunity 406: Non-discrimination	Diversity in employee base and governance body, management of incidents of discrimination, pay equality by gender (proxy); incidence of discrimination and corrective action
Financial Literacy	G4 Sector Disclosures	Types of initiatives and who benefits from them
Work Time	102: General Disclosures 402: Labor/Management Relations	Companies can choose to disclose # of employees with flexible scheduling arrangements under GRI 102; Minimum notice period regarding operational changes

 P. 42-46

25

Mapping of GRI Standards to COH4B Framework (Cont.)

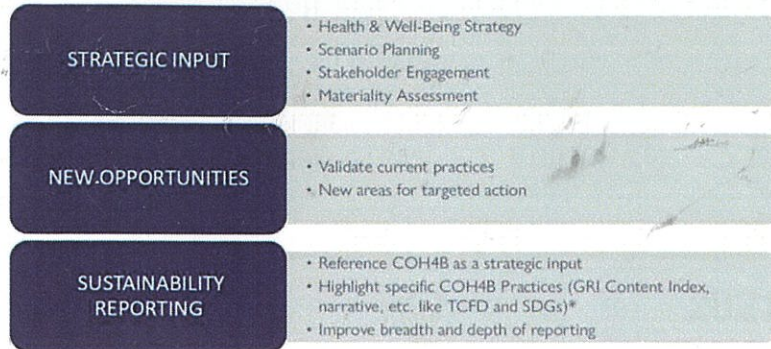
COH4B Practice	GRI Standards	What Can GRI Reporting Tell Us?
Job Security	401: Employment 402: Labor/Management Relations	Turnover rates and any differences by gender/region; Minimum notice period regarding operational changes (especially impacts unionized and contract workers)
Pay Practices	202: Market Presence	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage
Occupational Health & Safety	403: Occupational Health & Safety	Presence of an OHS system; Hazard identification, risk assessment, and incident investigation; Occupational health services; worker participation, consultation, and communication on OHS; OHS training, promotion of worker health; prevention and mitigation of impacts directly linked by business relationships; workers covered by an occupational health and safety management system; work related injuries; work-related ill health
Physical Environment	G4 Sector Disclosures	Initiatives to design buildings and infrastructure which minimize environmental and end user human health impacts, and to redevelop/retrofit existing assets (buildings only) to such standards
Community Environmental Impacts	303: Water & Effluents 305: Emissions; 306: Effluents & Waste*; 307: Environmental Compliance	Water withdrawal, consumption & discharge and associated impacts; Scope 1, 2 and 3 Emissions, reduction of GHGs, and other ozone depleting substances; NOx, SOx, other emissions; non-compliance with environmental laws and regulations
Social Capital & Cohesion	102: General Disclosures 402: Labor and Management Relations; 403: OHS 404: Training & Education	Engagement with employees as stakeholders; minimum notice period regarding work time shifts; worker consultation in OHS; hours of training received; performance and career development review
Community Involvement	201 Economic Performance 203: Indirect Economic Impacts 413: Local Communities	Direct economic value generated and distributed (includes wages/benefits, community investments); infrastructure investment and services supported; Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs; Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities

* New standard being launched mid-May 2020

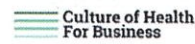
 P. 46-52

26

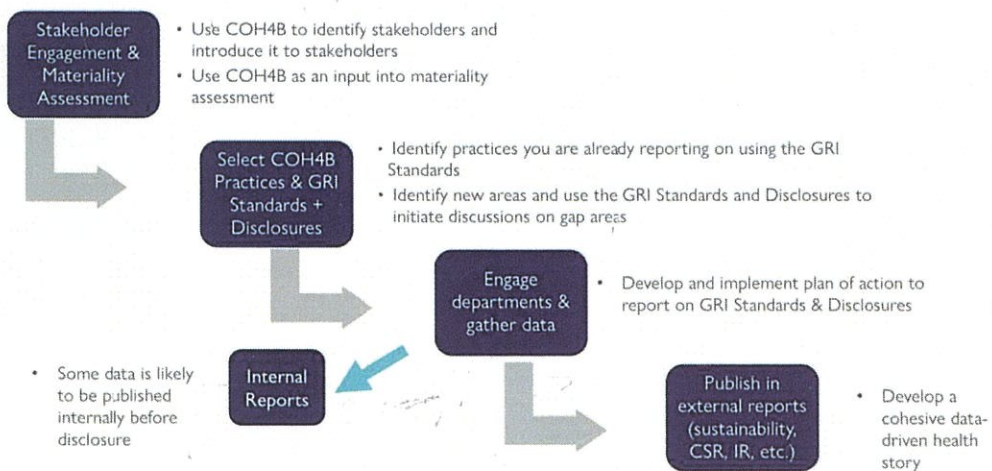
Companies can use in multiple ways during COVID-19 and beyond

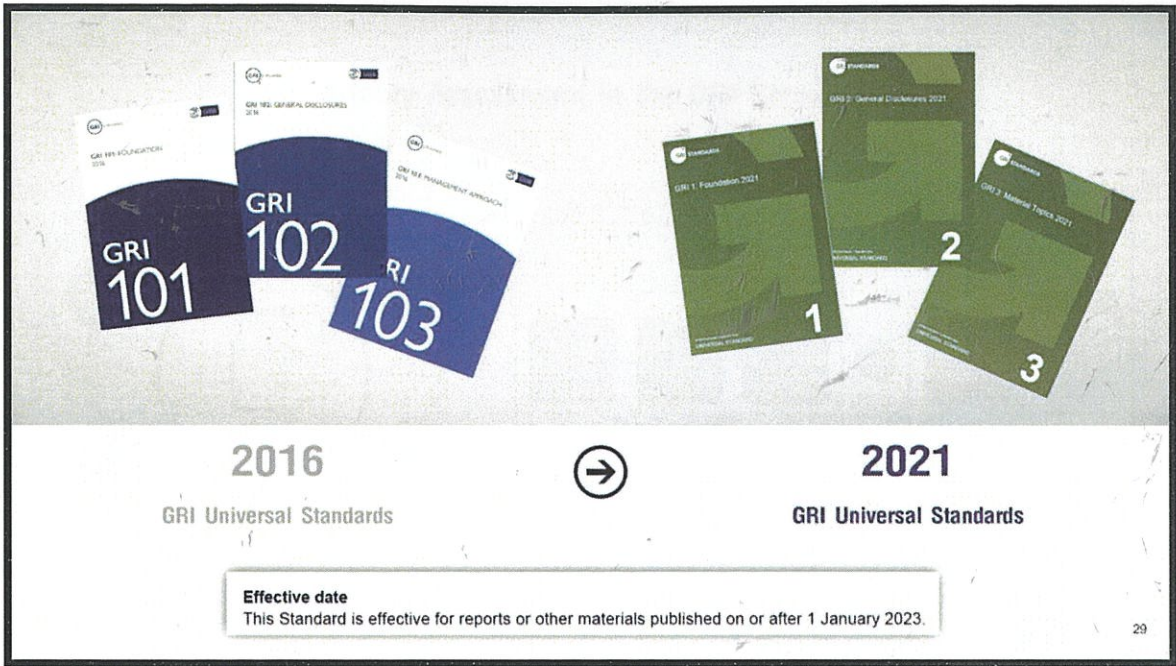


*There are no "minimum" number of practices to adopt; guidance on logo use in sustainability reports forthcoming



Companies can easily integrate COH4B into their existing report process





Integrating COH4B into Stakeholder Engagement & Materiality Assessment

The reporting principles are fundamental to achieving high-quality sustainability reporting.

Reporting principles

Accuracy	Completeness
Balance	Sustainability Context
Clarity	Timeliness
Comparability	Verifiability

Source: GRI 1 Foundation 2021

Disclosure 2-29 Approach to stakeholder engagement

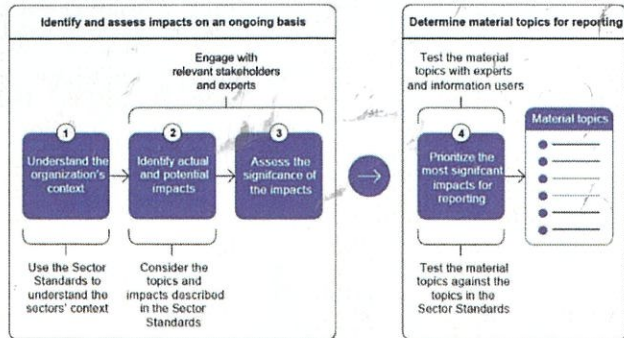
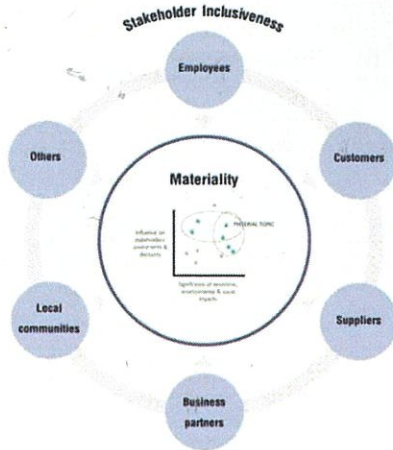
The organization shall:

REQUIREMENTS

- a. describe its approach to engaging with stakeholders, including:
 - i. the categories of stakeholders it engages with, and how they are identified;
 - ii. the purpose of the stakeholder engagement;
 - iii. how the organization seeks to ensure meaningful engagement with stakeholders.

30

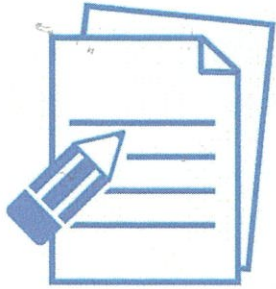
Materiality Assessment in the GRI Standards



Source: GRI 3: Material Topics 2021

Think differently about health, sustainability and material topics

MATERIAL TOPICS IN REPORTING	WHERE COH4B PRACTICES MAY FIT
Ethics & Values/Business Integrity	<ul style="list-style-type: none"> Health Culture Social Capital & Cohesion Responsible Corporate Political Activity Responsible Marketing Practices
Talent Recruitment, Retention/ Employee Well Being / Engagement/People/Wellness	<ul style="list-style-type: none"> Health Promotion & Wellness Paid Family & Medical Leave Health Insurance Work Time Job Security Pay Practices Financial Literacy
Product Impact/Product Responsibility	<ul style="list-style-type: none"> Responsible Marketing Practices
Occupational Health & Safety	<ul style="list-style-type: none"> Occupational Health & Safety Physical Environment
Diversity & Inclusion	<ul style="list-style-type: none"> Equality, Diversity & Impartiality
Environmental Sustainability	<ul style="list-style-type: none"> Community Environmental Impacts Occupational Health & Safety Physical Environment
Community Outreach	<ul style="list-style-type: none"> Community Involvement



What is your Culture of Health in your organization?



33

Workshop



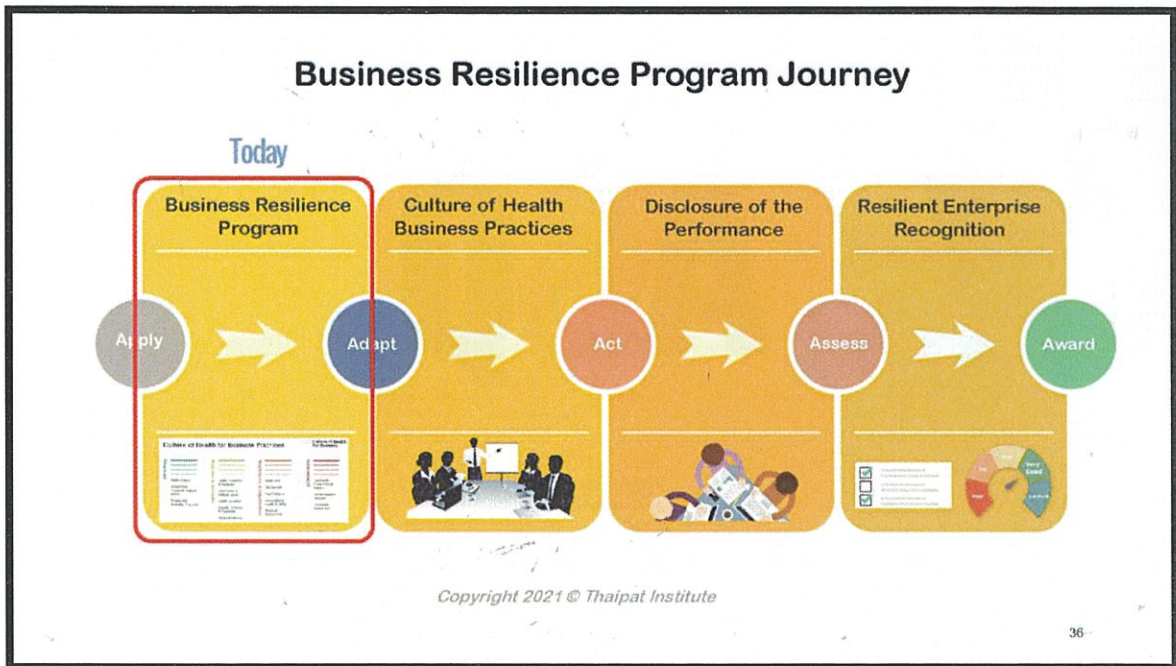
1. ในความเห็นของท่าน ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการดำเนินงานด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสุขภาพในข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ อะไรบ้าง? ("As is")
2. ในความเห็นของท่าน ท่านคิดว่า ท่านต้องการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสุขภาพเพิ่มเติม (ในช่วง 3-5 ปี ข้างหน้า) อะไรบ้าง ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสุขภาพในข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ? ("To be")

<https://forms.gle/9GxSMG9P1CwLmF767>



34

วัตถุประสงค์ธุรกิจ ด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (CSHP)	รายละเอียด	วัตถุประสงค์ธุรกิจ ด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (CSHP)	รายละเอียด
ด้านกลยุทธ์ (Strategy)			
วัฒนธรรมสุขภาพ	การส่งเสริมวัฒนธรรมสุขภาพองค์กร นอกเหนือจากโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย (Wellness) (เช่น การบรรจุเรื่องสุขภาพไว้ในนโยบายและคำนิยามวิถีชีวิต) ผู้บริหารในสายงานธุรกิจและผู้ดูแลความสำคัญเรื่องสุขภาพโดยชัดแจ้ง บริษัทผนวกเรื่องสุขภาพในกิจกรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ)	เวลาทำงาน	การจัดการชั่วโมงทำงานสุขภาพ และการควบคุมความเหนื่อยล้า รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าแผนกและการจัดการตารางเวลาที่มีความยืดหยุ่น
กิจกรรมทางธุรกิจขององค์กรที่ดึงดูดใจ	กิจกรรมที่ช่วยวางนโยบายหรือความรับผิดชอบ (เช่น การมีสิ่งสนับสนุนคณะกรรมการ ผู้สมัครรับเลือกตั้ง และพรรคการเมือง รวมทั้งกลุ่มองค์กรทางภาคเมือง สมาคมการค้า องค์กรสวัสดิการสังคมที่ไม่แสวงหากำไร ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการผลักดัน (Lobbying) นโยบายสาธารณะ)	ความมั่นคงงาน	การจัดการความไม่มั่นคงในตำแหน่งงานที่เป็นที่จับใจ (โดยพนักงาน) หรือที่ดู่งซี (โดยบริษัท) ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมกับพนักงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานที่สำคัญ
วัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ดึงดูดใจ	ข้อดีที่มีในการตลาดที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งความโปร่งใสในการแสดงจากผลิตภัณฑ์ (เช่น ผลิตภัณฑ์ที่เข้าเกณฑ์โครงการดีความซื่อสัตย์ว่าด้วยการควบคุมการโฆษณาผลิตภัณฑ์และอาหารสำหรับเด็ก (CFBAI) และการเปิดเผยโฆษณาที่เข้าถึงเด็ก)	การช่วยค่าจ้าง	การจัดการนโยบายค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ความพึงพอใจในค่าจ้าง (เช่น อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ย จำนวนความถี่ในการจ่ายได้ค่าจ้างคงที่ และเงินโบนัสตามวัตถุประสงค์)
ด้านนโยบายและสวัสดิการ (Policies & Benefits)			
การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย	ความรับผิดชอบที่ร่วมในการคัดกรอง การป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ (เช่น โปรแกรมและบริการด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี) โดยรวมถึงการรักษาระดับข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพพนักงาน และการไม่ใช้ข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคลของพนักงานในการเลือกประโยชน์หรือไม่ที่ประสงค์	รางวัลเงินและผลประโยชน์	อัตราเงินได้และผลประโยชน์ที่มั่นคงและหลากหลาย (เช่น ทุนเกษียณชีพิตัย แผนประกันชีวิตที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพที่ครอบคลุมและมีความปลอดภัย)
สิทธิลาป่วยและเพื่อดูแลครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง	การอนุญาตให้พนักงานมีวันลาป่วยที่เพียงพอและยุติธรรมเพื่อครอบครัวหรือการดูแลเด็ก (เช่น สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และการลาเพื่อดูแลสมาชิกครอบครัวที่เป็นผู้ป่วยเรื้อรัง)	สภาพแวดล้อมทางสุขภาพ	การจัดการคุณภาพอากาศ การส่องสว่าง การเขียว การพยายามส่งเสริมสุขภาพผ่านสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นของอาคารหรือชุมชนและความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมทางกายในที่ทำงาน (เช่น Fitness Center ในสถานประกอบการ เป็นพื้นที่เล่น) และคุณภาพอากาศภายในอาคาร
การสนับสนุนสุขภาพ	การจัดการประกันสุขภาพโดยนายจ้าง (เช่น สิทธิการประกันสุขภาพ และการสนับสนุนเป็นประกันสุขภาพโดยนายจ้าง)	ด้านชุมชน (Community)	
ความเสมอภาค ความหลากหลาย และความโปร่งใส	การจัดการความเหลื่อมล้ำ การเลือกปฏิบัติ และความหลากหลายรวมทั้งภาวะทุพพลภาพ (เช่น ความหลากหลายของพนักงานในมิติเชื้อชาติ ชนชาติ และ การรับพนักงานที่มีภาวะทุพพลภาพ)	ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	การจัดการผลกระทบสิ่งแวดล้อมของอาคารดำเนินการด้านของวิถีชีวิตที่ปล่อยคาร์บอน (เช่น การปล่อยต่อหัวหรือต่อคนต่อชดเชยคาร์บอนที่ 1, 2 และ 3 และระบบจัดการสิ่งแวดล้อม)
ต้นความรู้งานการเดิน	การจัดการทรัพยากรในการพัฒนาทักษะความรู้การเดิน (เช่น การจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้ทางการเดิน และการฝึกอบรมความรู้ทางการเดินให้กับพนักงาน)	การเข้าถึงและความปลอดภัย	การดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน ค่าเงินร่วม และความเข้าใจ ที่นำไปสู่การปรับปรุงที่ปลอดภัย ในระดับบุคคลและกลุ่มคน รวมถึงการทำงานร่วมกันกับสถาบันภายนอก และการลงทุนกับบริษัทด้านอื่นๆ (เช่น รัฐบาลของคนที่สนับสนุนด้านความปลอดภัย การศึกษา การวิจัย การวิจัย และการวิจัย)
		การมีส่วนร่วม	การระบุในแผนงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน รวมทั้งการสนับสนุนและการฟื้นฟูจากภัยพิบัติ (สามารถเป็นได้หลายรูปแบบตั้งแต่การบริจาคไปจนถึงการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกับองค์กรชุมชน การเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกับองค์กรบรรเทาทุกข์ท้องถิ่น นวัตกรรม หรือในบริษัท)



Mapping between GRI Universal Standards 2021 and GRI Universal Standards 2016

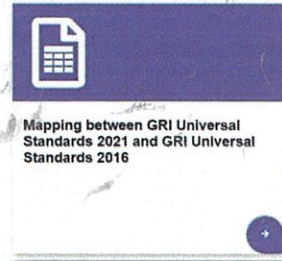
<https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/universal-standards/>

The importance of these Standards

The revised Universal Standards represent the most significant update since GRI transitioned from providing guidance to setting standards in 2016.

The Universal Standards strengthen the very foundations of all reporting through GRI, delivering the highest level of transparency for organizational impacts on the economy, environment, and people.

The forward-looking approach that underpinned the revision of the Universal Standards means organizations will be best positioned to use their GRI reporting to respond to emerging regulatory disclosure needs, such as the EU Corporate Sustainability Reporting Directive and the IFRS plans for enterprise value standards.



The *revised Universal Standards* are freely available for download. They are in effect for reporting from 1 January 2023, with early adoption encouraged.

Q&A

Thank You

Thaipat Institute

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้บริหารที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วันที่ 15 พฤษภาคม 2566

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
คุณชัชวาล เทียนประเสริฐกิจ	ผู้อำนวยการฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์
คุณบุศวรรณ ผลประเสริฐ	รักษาการผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ
คุณปนัดดา ปลั่งกลาง	ผู้จัดการส่วนวางแผนและกลยุทธ์
คุณเบญจวรรณ รัตนเกลิงศักดิ์	ผู้จัดการส่วนสื่อสารองค์กร
คุณนิรุทธ์ แก่นจินดา	ผู้จัดการแผนกประสิทธิภาพ
คุณสุภารัตน์ จันรอดภัย	ผู้จัดการแผนกพัฒนาความยั่งยืน
คุณประพนธ์ ปุชะพันธ์	เจ้าหน้าที่พัฒนาความยั่งยืน
คุณมานัส รื่นเรือง	เจ้าหน้าที่พัฒนาความยั่งยืน

ภาคผนวก ค

ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP) กับตัวชี้วัดการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง
ตามรายการเปิดเผยข้อมูลตาม GRI (GRI Disclosures)

A. ดานกลยุทธ์ (Strategic)

ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP)	ตัววัดการดำเนินงานที่เป็นตัวอย่าง	GRI Standards	รายการเปิดเผยข้อมูลตาม GRI (GRI Disclosures)	ความเชื่อมโยง SDGs กับการเปิดเผยข้อมูล
1. วัฒนธรรมสุขภาพ (Health culture) เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมสุขภาพองค์กร นอกเหนือจากโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและความเปี่ยมสุข	การบรรจุเรื่องสุขภาพไว้ในกลยุทธ์องค์กร; ผู้นำอาวุโสแสดงออกถึงคุณค่าและความสำเร็จของเรื่องสุขภาพโดยชัดเจน; บริษัทผนวกเรื่องสุขภาพในกิจกรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ	GRI 2: การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป (2021) GRI 3: ประเด็นสาระสำคัญ (2021)	การเปิดเผยข้อมูล 2-12 บทบาทของหน่วยงานกำกับดูแลสูงสุดในการจัดการผลกระทบ: 2-12-a การเปิดเผยข้อมูล 2-18 การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานกำกับดูแลสูงสุด การเปิดเผยข้อมูล 2-23 การผูกพันตามนโยบาย: 2-23-a ถึง f การเปิดเผยข้อมูล 2-25 กระบวนการแก้ไขผลกระทบด้านลบ: 2-25-a ถึง e การเปิดเผยข้อมูล 3-3 การบริหารจัดการประเด็นสาระสำคัญ: 3-3-c ถึง f	SDG 16 SDG 16
2. กิจกรรมทางการเมืองขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบ (Responsible corporate political activity) เป็นกิจกรรมที่ก่อร่างนโยบายหรือความเห็นสาธารณะ:	การเปิดเผยการมีส่วนสนับสนุนคณะกรรมการผู้สมัครรับเลือกตั้ง และพรรคการเมือง รวมถึงกลุ่มรณรงค์ทางการเมือง สมาคมการค้า องค์กรสวัสดิการสังคมที่ไม่แสวงหากำไร ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการผลักดัน (Lobbying) นโยบายสาธารณะ:	GRI 415: นโยบายสาธารณะ: (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 415-1 การมีส่วนร่วมทางการเมือง: 415-1-a, 415-1-b	SDG 16
3. ข้อปฏิบัติทางการตลาดที่ต้องรับผิดชอบ (Responsible marketing practices) เป็นข้อยึดมั่นในการตลาดที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งความโปร่งใสการแสดงผลภาพผลิตภัณฑ์	ร้อยละของผลิตภัณฑ์ที่เข้าเกณฑ์โฆษณาการตีความข้อริเริ่มว่าด้วยการควบคุมการโฆษณา เครื่องดื่มและอาหารสำหรับเด็ก (CFBAI); จำนวนครั้งในการปล่อยโฆษณาที่เข้าถึงเด็ก	GRI 417: การตลาดและการตีตลาด (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 417-1 ข้อกำหนดสำหรับข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการ และการตีตลาด: 417-1-a-(i) ถึง (v), 417-1-b การเปิดเผยข้อมูล 417-2 เหตุการณ์ของการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการ และการตีตลาด: 417-2-a-(i) ถึง (iii), 417-2-b การเปิดเผยข้อมูล 417-3 เหตุการณ์ของการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาด: 417-3-a-(i) ถึง (iii), 417-3-b	SDG 12 SDG 16 SDG 16

B. ด้านนโยบายและสวัสดิการ (Policies & Benefits)

ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้านวัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP)	ตัววัดการดำเนินงานที่เป็นตัวอย่าง	GRI Standards	รายการเปิดเผยข้อมูลตาม GRI (GRI Disclosures)	ความเชื่อมโยง SDGs กับการเปิดเผยข้อมูล
4. การส่งเสริมสุขภาพและความเปี่ยมสุข (Health promotion & wellness) เป็นความริเริ่มด้านสุขภาพที่รวมถึงการคัดกรอง การป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ	พนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมและรับบริการด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี; ผลลัพธ์ด้านสุขภาพพนักงานที่บรรลุตามโปรแกรมด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	GRI 403: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (2018)	การเปิดเผยข้อมูล 403-6 การส่งเสริมสุขภาพของลูกจ้าง: 403-6-a, 403-6-b การเปิดเผยข้อมูล 403-3 บริการด้านอาชีวอนามัย คำแนะนำการรายงาน: ข้อ 403-3-1.3.1 และ ข้อ 403-3-1.3.2	SDG 3 SDG 8
5. สิทธิลาป่วยและเพื่อดูแลครอบครัวโดยได้รับค่าจ้าง (Paid family and medical leave) เป็นการอนุญาตให้พนักงานได้รับค่าจ้างในระหว่างลาป่วยและดูแลสมาชิกครอบครัวหรือทารกแรกเกิด	จำนวนรวมพนักงานที่ได้รับสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร จำแนกตามมิติหญิงชาย; การกลับเข้าทำงานและอัตราการคงอยู่ของพนักงาน หลังการใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร จำแนกตามมิติหญิงชาย	GRI 401: การจ้างงาน (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 401-2 ผลประโยชน์ที่จัดสรรให้แก่พนักงานประจำซึ่งไม่ได้จัดสรรให้แก่พนักงานชั่วคราวหรือพนักงานพาร์ทไทม์: 401-2-a-vii การเปิดเผยข้อมูล 401-3 การลาทงเพื่อเลี้ยงดูบุตร: 401-3-a ถึง e	SDG 3, SDG 5, SDG 8 SDG 5, SDG 8
6. การประกันสุขภาพ (Health insurance) เป็นการจัดหาประกันสุขภาพโดยนายจ้าง	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับสวัสดิการประกันสุขภาพ; การสมทบเงินประกันสุขภาพโดยนายจ้าง	GRI 401: การจ้างงาน (2016) GRI 403: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (2018)	การเปิดเผยข้อมูล 401-2 ผลประโยชน์ที่จัดสรรให้แก่พนักงานประจำซึ่งไม่ได้จัดสรรให้แก่พนักงานชั่วคราวหรือพนักงานพาร์ทไทม์: 401-2-a-(i) ถึง (vii), 401-2-b การเปิดเผยข้อมูล 403-6 การส่งเสริมสุขภาพของลูกจ้าง: 403-6-a	SDG 3, SDG 5, SDG 8 SDG 3
7. ความเสมอภาค ความหลากหลายและความเป็นกลาง (Equality, diversity & impartiality) เป็นการจัดการความเหลื่อมล้ำ การเลือกปฏิบัติ และความหลากหลาย รวมถึงภาวะทุพพลภาพ	ร้อยละของพนักงานต่อประเภทพนักงานตามมิติหญิงชาย ช่วงอายุ และตามเกณฑ์ทั้งเรื่องความหลากหลายด้านอื่น; จำนวนกรณีการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้น; ร้อยละของพนักงานที่มีภาวะทุพพลภาพ	GRI 405: ความหลากหลายและโอกาสแห่งความเท่าเทียม (2016) GRI 406: การไม่เลือกปฏิบัติ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 405-1 ความหลากหลายของหน่วยงานกำกับดูแลและพนักงาน: 405-1-a-(i) ถึง (iii), 405-1-b-(i) ถึง (iii) การเปิดเผยข้อมูล 405-2 อัตราส่วนของเงินเดือนขั้นพื้นฐานและค่าตอบแทนของผู้บริหารต่อผู้ขาย: 405-2-a, 405-2-b การเปิดเผยข้อมูล 406-1 เหตุการณ์ของการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการแก้ไขที่กระทำ: 406-a, 406-b-(i) ถึง (iv)	SDG 5, SDG 8 SDG 5, SDG 8, SDG 10 SDG 5, SDG 8
8. พื้นความรู้ทางการเงิน (Financial literacy) เป็นการจัดการทรัพยากรในการพัฒนาพื้นความรู้ทางการเงิน	พนักงานที่เข้าเกณฑ์ได้รับการฝึกอบรมพื้นความรู้ทางการเงิน; จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมพื้นความรู้ทางการเงิน	G4 การเปิดเผยข้อมูลรายสาขา: บริการทางการเงิน ประเด็น G4: การติดฉลากผลิตภัณฑ์และบริการ	ความริเริ่มในการเพิ่มพื้นความรู้ทางการเงินจำแนกตามประเภทของผู้รับผลประโยชน์ (เดิม FS16) 2.1 ถึง 2.3	SDG 1, SDG 8, SDG 10

C. ด้านแรงงานและสถานประกอบการ (Workforce & Operations)

ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้าน วัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP)	ตัววัดการดำเนินงาน ที่เป็นตัวอย่าง	GRI Standards	รายการเปิดเผยข้อมูลตาม GRI (GRI Disclosures)	ความเชื่อมโยง SDGs กับการเปิดเผยข้อมูล
9. เวลาทำงาน (Work time) เป็นการจัดการชั่วโมงทำงาน ตารางทำงาน และการควบคุม ตารางทำงาน	การแจ้งเปลี่ยนแปลงตาราง ทำงานแก่พนักงานล่วงหน้า; จำนวนพนักงานที่ได้รับการ จัดสรรตารางทำงานแบบยืดหยุ่น	GRI 402: แรงงานฝ่ายบริหาร สัมพันธ์ (2016) GRI 2: การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป (2021)	การเปิดเผยข้อมูล 402-1 ระยะเวลาแจ้งขึ้นคำเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน: 402-1-a, 402-1-b การเปิดเผยข้อมูล 2-7 พนักงาน: 2-7-a ถึง e การเปิดเผยข้อมูล 2-8 แรงงานที่ไม่ใช่พนักงาน: 2-8-a ถึง c	SDG 8 SDG 8, SDG 10 SDG 8
10. ความมั่นคงในตำแหน่ง งาน (Job security) เป็นการ จัดการความมั่นคงในตำแหน่ง งานซึ่งเป็นรัฐ (โดย พนักงาน) หรือที่ถ่วงชั่ง (โดย นักวิจัย)	จำนวนพนักงานที่ถูกปลดออกจาก งานในรอบปีที่ผ่านมา; การแจ้ง พนักงาน/ผู้แทน ก่อนมีการ เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานที่มี นัยสำคัญ	GRI 401: การจ้างงาน (2016) GRI 402: แรงงานฝ่ายบริหาร สัมพันธ์ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 401-1 การจ้างพนักงานเข้าใหม่ และ อัตราการพ้นสภาพของพนักงาน: 401-1-a, 401-1-b การเปิดเผยข้อมูล 402-1 ระยะเวลาแจ้งขึ้นคำเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน: 402-1-a, 402-1-b	SDG 5, SDG 8, SDG 10 SDG 8
11. การจ่ายค่าจ้าง (Pay practices) เป็นการจัดการ นโยบายค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ความพึงพอใจในค่าจ้าง	อัตราค่าจ้างแรกเข้าต่อค่าจ้างขึ้น ตำแหน่ง; ร้อยละของพนักงานที่ได้รับ ค่าจ้างขั้นต่ำ; ค่าจ้างรายชั่วโมง เฉลี่ย จำแนกตามภูมิภาค; ปริมาณการร้องเรียนของพนักงาน ในบริษัทที่มีรายได้คู่กันค่าครองชีพ; เงินทดแทนเบริชฐานประจำปี	GRI 2: การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป (2021) GRI 202: บทบาทในตลาด (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 2-21 อัตราส่วนค่าตอบแทนรวมราย ปี: 2-21-a, 2-21-c การเปิดเผยข้อมูล 202-1 อัตราส่วนของมาตรฐาน ค่าจ้างระดับเริ่มต้นตามเพศเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำ ในท้องถิ่น: 202-1-a ถึง d	SDG 1, SDG 5, SDG 8
12. อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย (Occupational health & safety) เป็นการ ดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัยทั้งในภาคบังคับ และภาคสมัครใจ	อัตราการบาดเจ็บ; จำนวนวันลา หยุดงาน	GRI 403: อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย (2018)	การเปิดเผยข้อมูล 403-1 ระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย: 403-1-a-(i) และ (ii) และ 403-1-b การเปิดเผยข้อมูล 403-2 การระบุอันตราย การประเมิน ความเสี่ยง และการตรวจสอบอุบัติเหตุการ 403-2-a ถึง d การเปิดเผยข้อมูล 403-3 บริการด้านอาชีวอนามัย: 403-3-a การเปิดเผยข้อมูล 403-4 การมีส่วนร่วม การปรึกษา และการสื่อสารกับลูกจ้างเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย: 403-4-a, 403-4-b การเปิดเผยข้อมูล 403-5 การฝึกอบรมเกี่ยวกับ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย: 403-5-a การเปิดเผยข้อมูล 403-6 การส่งเสริมสุขภาพของ ลูกจ้าง: 403-6-a, 403-6-b การเปิดเผยข้อมูล 403-7 การป้องกันและการบรรเทา ผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เชื่อมโยง กับความยั่งยืนทางธุรกิจโดยตรง: 403-7-a การเปิดเผยข้อมูล 403-8 ลูกจ้างที่ครอบคลุมโดยระบบ บริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: 403-8- a ถึง c การเปิดเผยข้อมูล 403-9 การบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับ งาน: 403-9-a ถึง g การเปิดเผยข้อมูล 403-10 ปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้อง กับงาน: 403-10-a ถึง e	SDG 8 SDG 8 SDG 8 SDG 8, SDG 16 SDG 8 SDG 3 SDG 8 SDG 8 SDG 3, SDG 8, SDG 16 SDG 3, SDG 8, SDG 16
13. สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ (Physical environment) เป็นการจัดการ คุณภาพอากาศ การส่องสว่าง อาคารเขียว การพยายาม ส่งเสริมสุขภาพผ่าน สภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้น นอกเหนือจากอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย	สภาพพร้อมสนับสนุนกิจกรรม ทางกายภาพ (อาทิ ศูนย์ฟิตเนสใน สถานที่ทำงาน ลูกจ้างเดินเท้า); พะ ลุดคุณภาพอากาศภายในอาคาร	G4 การเปิดเผยข้อมูลรายสาขา: การเปิดเผยข้อมูลด้าน สิ่งแวดล้อมสำหรับธุรกิจ ก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์	ผลิตภัณฑ์และบริการ: ความริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมทั่วทั้ง องค์กรเพื่อออกแบบสินทรัพย์ใหม่ (อาคารและ โครงสร้างพื้นฐาน) ซึ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและ สุขภาพผู้คนที่เปราะบางไปสายทาง และเพื่อพัฒนา/ ปรับเปลี่ยน (Retrofit) สินทรัพย์ที่มีอยู่ (เฉพาะอาคาร) ให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว	

D. ด้านชุมชน (Community)

ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้าน วัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP)	ตัววัดการดำเนินงาน ที่เป็นตัวอย่าง	GRI Standards	รายการเปิดเผยข้อมูลตาม GRI (GRI Disclosures)	ความเชื่อมโยง SDGs กับการเปิดเผยข้อมูล
<p>14. ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน (Community environmental impacts)</p> <p>เป็นการจัดการผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของบริษัทที่มีต่อชุมชน</p>	<p>ตัวเลขการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1, 2 และ 3: ระบบจัดการสิ่งแวดล้อม</p>	GRI 303: น้ำและน้ำทิ้ง (2018)	การเปิดเผยข้อมูล 303-1 ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับน้ำในฐาน: ทรัพยากรที่ไว้ร่วมกัน: 303-1-a ถึง d	SDG 6, SDG 12
		GRI 304: ความหลากหลายทางชีวภาพ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 303-2 การบริหารจัดการผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการระบายน้ำ: 303-2-(i) ถึง (iv)	SDG 6
		GRI 305: มลอากาศ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 303-3 การดื่มน้ำมาใช้: 303-3-a ถึง d	SDG 6
		GRI 306: ของเสีย (2020)	การเปิดเผยข้อมูล 303-4 การระบายน้ำ: 303-4-a ถึง e	SDG 6
		GRI 303: น้ำและน้ำทิ้ง (2018)	การเปิดเผยข้อมูล 303-5 การใช้น้ำ: 303-5-a ถึง d	SDG 6
		GRI 304: ความหลากหลายทางชีวภาพ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 304-1 สถานที่ประกอบการที่ถูกครอบครอง ถูกเช่า ถูกจัดการในหรือติดกับพื้นที่คุ้มครองหรือพื้นที่ที่มีมูลค่าความหลากหลายทางชีวภาพสูงนอกพื้นที่คุ้มครอง	SDG 6, SDG 14, SDG 15
		GRI 305: มลอากาศ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 304-2 ผลกระทบที่สำคัญของกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	SDG 6, SDG 14, SDG 15
		GRI 306: ของเสีย (2020)	การเปิดเผยข้อมูล 304-3 ถิ่นที่อยู่อาศัยที่ได้รับ การคุ้มครองหรือฟื้นฟู	SDG 6, SDG 14, SDG 15
		GRI 303: น้ำและน้ำทิ้ง (2018)	การเปิดเผยข้อมูล 305-1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 1): 305-1-a ถึง g	SDG 3, SDG 12, SDG 13, SDG 14, SDG 15
		GRI 305: มลอากาศ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 305-2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากพลังงาน (ขอบเขตที่ 2): 305-2-a ถึง g	SDG 3, SDG 12, SDG 13, SDG 14, SDG 15
		GRI 305: มลอากาศ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 305-3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (ขอบเขตที่ 3): 305-3-a ถึง g	SDG 3, SDG 12, SDG 13, SDG 14, SDG 15
		GRI 305: มลอากาศ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 305-5 การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก: 305-5-a ถึง e	SDG 13, SDG 14, SDG 15
		GRI 305: มลอากาศ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 305-6 การปล่อยสารทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน (ODS): 305-6-a ถึง d	SDG 3, SDG 12
		GRI 305: มลอากาศ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 305-7 ไนโตรเจนออกไซด์ (NOx) ซัลเฟอร์ออกไซด์ (SOx) และการปล่อยสารทางอากาศที่สำคัญอื่น ๆ : 305-7-a ถึง c	SDG 3, SDG 12, SDG 14, SDG 15
		GRI 306: ของเสีย (2020)	การเปิดเผยข้อมูล 306-1 การสร้างของเสียและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับของเสียอย่างมีนัยสำคัญ	SDG 3, SDG 6, SDG 11, SDG 12
		GRI 306: ของเสีย (2020)	การเปิดเผยข้อมูล 306-2 การจัดการผลกระทบที่มีนัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับของเสีย: 306-2-a ถึง c	SDG 3, SDG 6, SDG 8, SDG 11, SDG 12
		GRI 306: ของเสีย (2020)	การเปิดเผยข้อมูล 306-3 ปริมาณของเสียที่เกิดขึ้น: 306-3-a, 306-3-b	SDG 3, SDG 6, SDG 11, SDG 12, SDG 15
		GRI 306: ของเสีย (2020)	การเปิดเผยข้อมูล 306-4 ของเสียที่ถูกเปลี่ยนจากการกำจัด: 306-4-a ถึง e	SDG 3, SDG 11, SDG 12
		GRI 306: ของเสีย (2020)	การเปิดเผยข้อมูล 306-5 ของเสียที่นำไปกำจัด: 306-5-a ถึง e	SDG 3, SDG 6, SDG 11, SDG 12, SDG 15

ข้อปฏิบัติทางธุรกิจด้าน วัฒนธรรมสุขภาพ (COHBP)	ตัววัดการดำเนินงาน ที่เป็นตัวอย่าง	GRI Standards	รายการเปิดเผยข้อมูลตาม GRI (GRI Disclosures)	ความเชื่อมโยง SDGs กับการเปิดเผยข้อมูล
		GRI 2: การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป (2021)	การเปิดเผยข้อมูล 2-27 การปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ: 2-27-a ถึง d	
15. ทูทางสังคมและความ สามัคคี (Social capital & cohesion) เป็นการยุยง ส่งเสริมความเชื่อมโยง ค่านิยม ร่วม และความเข้าใจ	ระดับของการสานสัมพันธ์ พนักงาน: ระดับของความ ไว้วางใจระหว่างพนักงาน ผู้ร่วมงาน และฝ่ายจัดการ ร่วม	GRI 2: การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป (2021) GRI 402: แรงงานฝ่ายบริหาร สัมพันธ์ (2016) GRI 403: อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย (2018) GRI 404: การฝึกอบรมและ ความรู้ (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 2-29 แนวทางการสานสัมพันธ์ ผู้มีส่วน ได้เสีย การเปิดเผยข้อมูล 2-30 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง การเปิดเผยข้อมูล 402-1 ระยะเวลาดำเนินการ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน: 402-1- a, 402-1-b การเปิดเผยข้อมูล 403-4 การมีส่วนร่วม การ ปรึกษาและการสื่อสารกับลูกจ้างเกี่ยวกับอาชีว อนามัยและความปลอดภัย: 403-4-a, 403-4-b การเปิดเผยข้อมูล 404-1 ชั่วโมงการฝึกอบรม เฉลี่ยต่อปีต่อพนักงาน: 404-1-a การเปิดเผยข้อมูล 404-3 ร้อยละของพนักงานที่ ได้รับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ และการพัฒนาทางอาชีพ: 404-3-a	SDG 8 SDG 8 SDG 8, SDG 16 SDG 4, SDG 5, SDG 8, SDG 10 SDG 5, SDG 8, SDG 10
16. การมีส่วนร่วมในชุมชน (Community involvement) เป็นการลงทุนในแผนงานที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชน รวมถึงการ เผชิญเหตุและการฟื้นฟูจากภัย พิบัติ	การเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกับ องค์กรชุมชน: จำนวนชั่วโมง พนักงานที่ทำงานให้กับองค์กร ชุมชน: การเป็นหุ้นส่วนความ ร่วมมือกับองค์กรบรรเทาทุกข์ ท้องถิ่น มลรัฐ หรือในระดับชาติ	GRI 201: ผลเชิงเศรษฐกิจ (2016) GRI 203: ผลกระทบทางอ้อม เชิงเศรษฐกิจ (2016) GRI 413: ชุมชนท้องถิ่น (2016)	การเปิดเผยข้อมูล 201-1 มูลค่าทางเศรษฐกิจ ทางตรงที่สร้างขึ้นและจำหน่ายออก (รวมถึง ค่าจ้างผลประโยชน์ และการลงทุนในชุมชน): 201-1-a-(ii) การเปิดเผยข้อมูล 203-1 การลงทุนในโครงสร้าง พื้นฐานและบริการที่ได้รับการสนับสนุน: 203-1-a ถึง c การเปิดเผยข้อมูล 203-2: ผลกระทบทางอ้อมเชิง เศรษฐกิจที่มีนัยสำคัญ: 203-2-a ถึง b การเปิดเผยข้อมูล 413-1 การดำเนินงานกับการ มีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น การประเมินผล กระทบ และแผนงานพัฒนา: 413-1-a	SDG 8, SDG 9 SDG 5, SDG 9, SDG 11 SDG 1, SDG 3, SDG 8

