

ตัวบ่งชี้ทางสังคม (S)

มิติด้านสังคมของความยั่งยืนเกี่ยวข้องกับผลกระทบขององค์กรต่อระบบสังคมที่องค์กรดำเนินอยู่ ปัจจัยทางสังคม รวมถึงการพิจารณาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น และอยู่ภายใต้การควบคุมหรืออิทธิพลของบริษัท ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติต่อคนงานอย่างเป็นธรรม สุขภาพและความปลอดภัยของคนงานและผู้บริโภค การเข้าถึงและความสามารถในการให้บริการพื้นฐาน ผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อชุมชนท้องถิ่น และเงื่อนไขการย้ายถิ่นฐานและการฟื้นฟูสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานใหม่ ความคาดหวังของนักลงทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับวิธีที่บริษัทต่างๆ จัดการความสัมพันธ์ของชุมชนและชนพื้นเมืองยังคงขยายตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการระบาดของ COVID-19

ต่อไปนี้จะแสดงชุดตัวบ่งชี้ทางสังคมทั่วไปที่บริษัทต่าง ๆ สามารถรายงานได้

| S1 การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital development) | |
|---|---|
| ทำไมถึงสำคัญ | พนักงานเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดของบริษัท การทำหรือไม่ทำบางอย่าง อาจส่งผลให้พนักงานลาออกในระดับสูง ซึ่งอาจบ่งบอกถึงระดับความไม่แน่นอนและความไม่พอใจในหมู่พนักงาน หรืออาจส่งสัญญาณถึงการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในโครงสร้างการดำเนินงานหลักขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยมีผลโดยตรงทั้งในแง่ของค่าใช้จ่ายแรงงานหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นสำหรับการสรรหาพนักงาน ความสำเร็จขึ้นอยู่กับกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งสนับสนุนโดยนโยบายและขั้นตอนที่เข้มงวด รวมถึงการพัฒนามหาวิชาชีพ |
| ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก | S1.1 การเปลี่ยนแปลงปีต่อปี (Year-over-year change) ของพนักงานเต็มเวลา (%) S1.2 จำนวนพนักงานประจำเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (%) S1.3 ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีต่อพนักงาน (ชม.) |
| ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม (ไม่บังคับ) | <ul style="list-style-type: none"> เปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่ได้รับการทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอและการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยแยกตามเพศ จำนวนพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แยกตามเพศ ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานประจำปี จำแนกตามเพศ จำนวนเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติตามเพศ จำนวนเหตุการณ์การใช้แรงงานเด็ก |
| คำอธิบายแนวทางการจัดการ | การอภิปรายเกี่ยวกับนโยบายทรัพยากรบุคคลและกลยุทธ์และความคิดริเริ่มอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการจ้างงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานและช่วยเหลือพวกเขาในการจัดการเส้นทางอาชีพ รวมถึงการฝึกอบรม การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ โปรแกรมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกันชีวิต การดูแลสุขภาพ ความคุ้มครองความทุพพลภาพ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การเกษียณอายุ การจัดหา การถือครองหุ้น อื่น ๆ |
| คำแนะนำ | <ul style="list-style-type: none"> ระบุจำนวนการจ้างพนักงานใหม่ทั้งหมดในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงาน ระบุการหมุนเวียนของพนักงานในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงานโดยหารจำนวนพนักงานที่ลาออกในหนึ่งปีด้วยจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ยในองค์กรในช่วงเวลาเดียวกัน ระบุจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยที่ดำเนินการโดยพนักงานในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงาน ใช้สูตรต่อไปนี้: ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงาน = จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งหมดที่จัดให้แก่พนักงาน / จำนวนพนักงานทั้งหมด หากเป็นไปได้ ให้ระบุข้อมูลแยกตามเพศด้านบน |
| เอกสาร | แหล่งข้อมูลที่เป็นไปได้ ได้แก่ บันทึกรายงาน ตารางการฝึกอบรมและรายงาน |

| | |
|--|--|
| แหล่งข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ | GRI 401 อนุสัญญาและมาตรฐานของ ILO ISO 30414 มาตรฐานสากลสำหรับการรายงานทุนมนุษย์ SDG 3 |
|--|--|

| S2 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - Occupational Health and Safety | |
|--|--|
| ทำไมถึงสำคัญ | ตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS) หมายถึง การคาดการณ์ การรับรู้ การประเมิน และการควบคุมอันตรายที่เกิดขึ้นในหรือจากสถานที่ทำงานซึ่งอาจทำให้สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานลดลง สภาพการทำงานที่ดีต่อสุขภาพและปลอดภัยได้รับการยอมรับว่าเป็นสิทธิมนุษยชน และควรได้รับการแก้ไขโดยองค์กรต่างๆ โดยสอดคล้องกับบรรทัดฐานและมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ ประสิทธิภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นตัวชี้วัดหลักของหน้าที่ในการดูแลขององค์กร การป้องกันการเจ็บป่วยและการส่งเสริมวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการฝึกอบรมที่ขยายฐานความรู้ของพนักงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่ยั่งยืนสำหรับพนักงาน ครอบครัว และสาธารณชนทั่วไป ดังนั้น ความปลอดภัย สุขภาพ และการป้องกันความปลอดภัยยังคงเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการรายงาน |
| ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก | S2.1 บริษัทของคุณมีนโยบาย OHS (แบบสแตนด์อโลนหรือแบบบูรณาการ) หรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่) S2.2 อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานประจำปี (%) S2.3 จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม OHS เฉลี่ยต่อปีต่อพนักงาน (ชม.) S2.4 ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสุขภาพโดยสมัครใจ เช่น การตรวจสุขภาพ (%) |
| ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม (ไม่บังคับ) | <ul style="list-style-type: none"> • รายละเอียดผู้บาดเจ็บและเสียชีวิต • อัตราความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุ • อัตราความรุนแรง • อัตราการเกิดโรคจากการทำงาน |
| คำอธิบายแนวทางการจัดการ | เปิดเผยนโยบาย กระบวนการ และโปรแกรม OHS ของคุณ รวมถึงโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ การฝึกอบรม การประเมินและแผนฉุกเฉิน สรุปแนวทางโดยรวมของคุณในการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย สุขภาพ และความมั่นคง รวมถึงความคิดริเริ่มและมาตรการที่วางแผนไว้เพื่อลดความเสี่ยงและปรับปรุงประสิทธิภาพ รวมถึงระบบการจัดการ ตรวจสอบ และการรับประกัน ตลอดจนความพยายามในการยกระดับความเป็นผู้นำเกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ภายในองค์กรของคุณ คุณสามารถรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการ การลงทุนในอุปกรณ์เพื่อปกป้องบุคคล |
| คำแนะนำ | ตัวบ่งชี้นี้จะแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติด้านการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีผลให้มีจำนวนน้อยลงหรือไม่ในเรื่องเหตุการณ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นโยบาย: นี่คือข้อผูกมัดที่เป็นลายลักษณ์อักษรของนายจ้างต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและสถานที่ทำงาน กฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัย อัตราการบาดเจ็บ: ระบบที่ใช้ในการติดตามและรายงานเหตุการณ์และประสิทธิภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัย ตรวจสอบให้แน่ใจว่าระบบนี้ครอบคลุมการดำเนินงานและที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่สำคัญทั้งหมด ในบางกรณี อาจมีการใช้หลายระบบในองค์กร ใช้ข้อมูลในระบบเหล่านี้เพื่อคำนวณอัตราการบาดเจ็บประจำปีที่เกิดขึ้นในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงาน รวมถึงการเสียชีวิต หากทำได้ให้รายงานข้อมูลนี้ตามเพศ ชั่วโมงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย: ระบุจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยของ OHS ที่ดำเนินการโดยพนักงานในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงาน ตามเพศ ใช้สูตรต่อไปนี้: |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>ชั่วโมงการฝึกอบรม OHS เฉลี่ยต่อพนักงาน = จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม OHS ทั้งหมดที่จัดให้แก่พนักงาน / จำนวนพนักงานทั้งหมด</p> <p>โปรแกรมสุขภาพ: ระบุส่วนแบ่งของพนักงานที่โปรแกรมสุขภาพครอบคลุม เช่น การตรวจสุขภาพ อธิบายประเภทของโปรแกรมสุขภาพ</p> |
| เอกสาร | แหล่งข้อมูลที่เป็นไปได้ ได้แก่ บันทึกรายชื่อของพนักงาน สัญญาจ้างงาน บันทึกการเข้างาน บันทึกอุบัติเหตุ และตารางการฝึกอบรม |
| แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ | <p>GRI 403</p> <p>มาตรฐานการปฏิบัติงานของ IFC 2</p> <p>ILO conventions & standards อนุสัญญาและมาตรฐานของ ILO</p> <p>ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases แนวปฏิบัติของ ILO ว่าด้วยการบันทึกและแจ้งอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน</p> <p>IFC Performance Standard 2</p> <p>SDG3</p> |

| | |
|--|--|
| S3 โอกาสที่เท่าเทียมกัน - Equal Opportunity | |
| ทำไมถึงสำคัญ | องค์กรสามารถมีบทบาทอย่างแข็งขันในการตรวจสอบการดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อส่งเสริมความหลากหลาย จัดอคติทางเพศ และสนับสนุนโอกาสที่เท่าเทียมกันระดับความเท่าเทียมกันภายในองค์กรให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทุนมนุษย์ขององค์กร ความเท่าเทียมกันเป็นปัจจัยในการรักษาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไว้ในทีม ในกรณีที่เกิดความไม่สมดุล องค์กรจะเสี่ยงต่อชื่อเสียงและความเสียหายทางกฎหมายบนพื้นฐานของการเลือกปฏิบัติ ดังนั้น โครงสร้างองค์กรที่สำคัญที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความเท่าเทียมกัน ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดและติดตามความคืบหน้าไปสู่เป้าหมาย และสนับสนุนองค์กรในการพัฒนากรณีศึกษาทางธุรกิจสำหรับความเท่าเทียมทางเพศ |
| ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก | <p>S3.1 บริษัทของคุณมีนโยบายเรื่องเพศ (แบบแยกหรือแบบบูรณาการ) หรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่)</p> <p>S3.2 บริษัทของคุณมีนโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ (แบบสแตนด์อโลน/รวม) หรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่)</p> <p>S3.3 บริษัทของคุณมีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ (แยกเดี่ยว/บูรณาการ) หรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่)</p> <p>S3.4 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนพนักงานทั้งหมดแยกตามชายและหญิง (%)</p> <p>S3.5 ร้อยละของตำแหน่งระดับคณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งโดยชายและหญิง (%)</p> <p>S3.6 เปอร์เซ็นต์ของตำแหน่งระดับ C ที่ดำรงตำแหน่งโดยชายและหญิง (%)</p> <p>S3.7 ร้อยละของตำแหน่งระดับจูเนียร์ที่ดำรงตำแหน่งโดยชายและหญิง (%)</p> <p>S3.8 อัตราส่วนของเงินเดือนผู้ชายโดยเฉลี่ยต่อเงินเดือนผู้หญิงโดยเฉลี่ย</p> |
| ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม (ไม่บังคับ) | <ul style="list-style-type: none"> อัตราการส่งเสริมชายต่อหญิง อัตราส่วนเพศของลูกค้าและผู้รับบริการ |
| คำอธิบายแนวทางการจัดการ | อธิบายนโยบาย โครงการ หรือกระบวนการที่คุณมีเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ การไม่เลือกปฏิบัติ และการต่อต้านการล่วงละเมิด เพื่อจัดการกับความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันของแรงงาน โดยแสดงตัวอย่างจากกรณีศึกษาหรือตัวอย่างการนำไปใช้ |

| | |
|--|---|
| <p>คำแนะนำ</p> | <ul style="list-style-type: none"> • นโยบาย: เปิดเผยว่าคุณมีนโยบายต่อไปนีหรือไม: นโยบายเรื่องเพศ, นโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ, นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ • ความสมดลระหว่างเพศ: ระบุเปอร์เซ็นต์ของจำนวนพนักงานของคุณตามชายและหญิง ที่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และระดับผู้ได้บังคับบัญชา รายงานสำหรับ Full Time Equivalent (FTE) เท่านั้น • Pay gap: ระบุค่าตอบแทนสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย ค่าตอบแทนฐานตามค่าจ้างเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มเพศ ใช้ข้อมูลนี้คำนวณอัตราส่วนของเงินเดือนและค่าตอบแทนเฉลี่ยของผู้หญิงต่อผู้ชาย ใช้ค่าตอบแทนทั้งหมด รวมทั้งการจ่ายโบนัสและสิ่งจูงใจทั้งหมด |
| <p>เอกสาร</p> | <p>แหล่งข้อมูลที่เป็นไปได้ ได้แก่ ประวัติพนักงาน มาตรฐานการจ่ายเงิน และบันทึกการจ่ายเงิน</p> |
| <p>แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์</p> | <p>GRI 405 อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 'อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (ILO Convention 100 'Equal Remuneration Convention) หลักการเสริมพลังสตรี (Women Empowerment Principles) แหล่งข้อมูลความรุนแรงตามเพศของ IFC (IFC Gender Based Violence Resources) SDG 5</p> |

| | |
|---|--|
| <p>S4 การเข้าถึงและการรวม - Access and Inclusion</p> | |
| <p>ทำไมถึงสำคัญ</p> | <p>องค์กรต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญในการสร้างการเข้าถึงโอกาสการจ้างงาน ผลิตภัณฑ์ และบริการสำหรับผู้ด้อยโอกาส แรงงานที่หลากหลายซึ่งรวมถึงผู้ทุพพลภาพถูกมองว่ามีความสำคัญและจำเป็นตามกฎระเบียบของประเทศด้วย คนพิการเป็นหรืออาจเป็นพนักงาน ผู้บริโภค หุ่นส่วนทางธุรกิจ เช่น ซัพพลายเออร์และนักลงทุน และสมาชิกของชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรดำเนินงาน ด้วยเหตุนี้ โอกาสและผลประโยชน์ที่ธุรกิจสามารถรับรู้ได้จากการรวมเอาความต้องการของผู้พิการเข้าไปในขอบข่ายธุรกิจทั้งหมดอย่างแข็งขัน พนักงานที่มีความทุพพลภาพยังช่วยสร้างความหลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ และขวัญกำลังใจในการทำงานในองค์กร เมื่อตระหนักถึงสิ่งนี้ บริษัทผู้บุกเบิกหลายแห่งจึงเริ่มรวมสิทธิของคนพิการไว้ในกลยุทธ์ทางธุรกิจของตน และเริ่มพัฒนาแนวทางปฏิบัติ ผลิตภัณฑ์ และบริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่</p> |
| <p>ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก</p> | <p>S4.1 นโยบายความพิการที่เปิดเผยต่อสาธารณะ (แบบสแตนด์อโลน/แบบบูรณาการ) (ใช่/ไม่ใช่) S4.2 ร้อยละของพนักงานที่มีความทุพพลภาพ (%) โดยแยกตามเพศ S4.3 การประเมินการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก (ใช่/ไม่ใช่) S4.4 จำนวนค่าปรับที่จ่ายสำหรับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับความพิการ (MNT)</p> |
| <p>ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม (ไม่บังคับ)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • เปอร์เซ็นต์ของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดัดป้าย/ประเมินว่าสามารถเข้าถึงได้ (%) • จำนวนชั่วโมงทั้งหมดในรอบระยะเวลารายงานที่อุทิศให้กับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิคนพิการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน • จำนวนผลิตภัณฑ์และบริการที่คำนึงถึง "การออกแบบสำหรับทุกคน" หรือ "การออกแบบที่เป็นสากล" |
| <p>คำอธิบายแนวทางการจัดการ</p> | <p>การหารือเกี่ยวกับมาตรการและความคิดริเริ่มเพื่อให้สามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก ผลิตภัณฑ์ และบริการสำหรับผู้เปราะบางและผู้ด้อยโอกาส รวมถึงผู้พิการ สิ่งเหล่านี้อาจรวมถึงแถลงการณ์นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรวมผู้พิการและกลุ่มความต้องการพิเศษอื่น ๆ กิจกรรมเปรียบเทียบเพื่อประเมินการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กร มาตรการในการทำให้สถานที่ทำงาน สื่อสิ่งพิมพ์ สภาพแวดล้อมออนไลน์ และร้านค้าเชิงพาณิชย์หรือจุดแจกจ่ายสามารถเข้าถึงได้ และความพิการ การฝึกอบรม</p> |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | การรับรู้สำหรับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน |
| คำแนะนำ | <ul style="list-style-type: none"> เปิดเผยหากบริษัทของคุณมีข้อผูกพันด้านนโยบายแบบแยกต่างหากเกี่ยวกับการรวมบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ รวมถึงผู้ทุพพลภาพ หรือหากมีการรวมมาตรการและข้อพิจารณาที่เกี่ยวข้องเข้ากับนโยบายที่มีอยู่ เช่น นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ระบุจำนวนคนงานที่มีความทุพพลภาพและคำนวณเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่มีความทุพพลภาพต่อแรงงานทั้งหมด และแยกตามเพศหากเป็นไปได้ ระบุว่าองค์กรของคุณผ่านการประเมินเพื่อกำหนดระดับความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกของคุณหรือไม่ การประเมินนี้สามารถดำเนินการโดยผู้ให้บริการบุคคลที่สามโดยสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและระดับชาติ หรือดำเนินการเป็นการภายในโดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น เครื่องมือประเมินแบบจำลองกฎบัตรของ ILO Global Business and Disability Network (GBDN) เปิดเผยจำนวนค่าปรับทั้งหมดที่บริษัทของคุณชำระในรอบระยะเวลารายงาน เนื่องจากไม่ การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความพิการและการเข้าถึง |
| เอกสาร | แหล่งข้อมูลที่เป็นไปได้ ได้แก่ นโยบายและบันทึกของพนักงาน |
| แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ | GRI Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) UN Guiding Principles on Business and Human Rights ILO standards & conventions IFC Performance Standard 2 SDG 10 |

| | |
|---|---|
| S5 ส่วนร่วมของชุมชน - Community Engagement | |
| ทำไมถึงสำคัญ | กิจกรรมและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรสามารถมีผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และ/หรือสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ หากเป็นไปได้ องค์กรควรคาดการณ์ล่วงหน้าและหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบต่อพวกเขา องค์กรประกอบสำคัญในการจัดการผลกระทบต่อผู้คนในชุมชนท้องถิ่นคือการประเมินและการวางแผน เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น และการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อทำความเข้าใจความคาดหวังและความต้องการของพวกเขา การมีส่วนร่วม การประเมินผลกระทบ และโปรแกรมการพัฒนา เมื่อรวมกับความสอดคล้องของการทำงาน ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพโดยรวมของความพยายามขององค์กร ตลอดจนระดับการติดตามนโยบาย |
| ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก | S5.1 บริษัทของคุณมีนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ชุมชนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการหรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่) S5.2 บริษัทของคุณมีนโยบายหรือกระบวนการสำหรับการประเมินผลกระทบทางสังคมและการจัดหาที่ดินหรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่) S5.3 บริษัทของคุณมีนโยบาย/กลไกการร้องทุกข์ที่เข้าถึงได้ง่ายและเปิดเผยต่อสาธารณะหรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่) S5.4 บริษัทของคุณมีกลไกและระบบการรับเรื่องร้องทุกข์เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบหรือไม่ (ใช่/ไม่ใช่) S5.5 เปอร์เซนต์ของการร้องเรียนในชุมชน i) ได้รับการแก้ไขแล้ว และ ii) ได้รับการแก้ไขแล้ว (%) S5.6 เปอร์เซนต์ของรายได้ที่ลงทุนในโปรแกรมชุมชนและการริเริ่ม โดยแบ่งตาม SDG (%) |

| | |
|--|--|
| <p>ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม (ไม่บังคับ)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผู้พลัดถิ่นทางร่างกายหรือทางเศรษฐกิจและได้รับการชดเชย แบ่งตามเพศและตำแหน่งที่ตั้ง • จำนวนการร้องทุกข์ทั้งหมดเกี่ยวกับผลกระทบต่อสังคมที่ยื่นผ่านกลไกการร้องทุกข์ที่เป็นทางการในช่วงระยะเวลาการรายงาน • จากข้อร้องเรียนที่ระบุ ให้รายงานจำนวน: ระบุในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงาน; ได้รับการแก้ไขในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงาน • กำหนดรายจ่ายเพื่อการลงทุนทางสังคมแยกตามภูมิภาค |
| <p>คำอธิบายแนวทางการจัดการ</p> | <p>การหารือเกี่ยวกับนโยบายและแผนการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงการประเมินผลกระทบทางสังคม การปรึกษาหารือและการเปิดเผยต่อสาธารณะ โครงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น งานชุมชน และกระบวนการร้องทุกข์ของชุมชนท้องถิ่น</p> |
| <p>คำแนะนำ</p> | <p>ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่องค์กรมีต่อสังคมและชุมชนท้องถิ่น</p> <p>เปิดเผยการประเมินผลกระทบทางสังคม (social impact assessment - SIA) ที่ดำเนินการ (ถ้ามี) และแนวปฏิบัติในปัจจุบันเพื่อลดผลกระทบด้านลบ</p> <p>เปิดเผยว่าบริษัทมีกลไกการร้องทุกข์ที่สามารถเข้าถึงได้เพื่อจัดการกับข้อร้องเรียนและคำถามจากชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบหรือไม่ และระบุจำนวนข้อร้องเรียนของชุมชนที่ i) ได้รับการแก้ไขแล้ว และ ii) ได้รับการแก้ไขแล้ว</p> <p>ระบุจำนวนรวมของชุมชนและการลงทุนทางสังคมในปีที่รายงาน และเปรียบเทียบกับรายได้ขององค์กรในช่วงเวลาเดียวกัน การลงทุนในชุมชนโดยทั่วไปรวมถึงการลงทุนที่องค์กรสนับสนุนและการบริจาคให้กับโครงการชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมที่สร้างคุณค่าร่วมกันและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาชุมชนผ่านการจัดหาความช่วยเหลือ การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอบรม และทรัพยากรอื่นๆ ที่ไม่ใช่การเงิน</p> |
| <p>เอกสาร</p> | <p>แหล่งข้อมูลที่เป็นไปได้ ได้แก่ การศึกษาพื้นฐานโครงการ การประเมินผลกระทบทางสังคม การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม บันทึกรายงานและแผนให้คำปรึกษาสาธารณะ กลไกการร้องทุกข์/ร้องเรียน</p> |
| <p>แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์</p> | <p>GRI 413</p> <p>มาตรฐานการปฏิบัติงานของไอเอฟซี 1 (IFC Performance Standard 1)</p> <p>วิธีการกำกับดูแลกิจการของ (IFC IFC Corporate Governance Methodology)</p> <p>คู่มือปฏิบัติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ IFC (IFC Stakeholder Engagement Practice Handbook)</p> <p>SDG11</p> |

| | |
|---|---|
| <p>S6 การจัดการห่วงโซ่อุปทาน - Supply Chain Management</p> | |
| <p>ทำไมถึงสำคัญ</p> | <p>ห่วงโซ่อุปทานอาจมีความซับซ้อนสูง มักจะครอบคลุมหลายประเทศและมีหลายระดับชั้น นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจเกือบทั้งหมด และเป็นแหล่งสำคัญของการสร้างมูลค่าและนวัตกรรม เนื่องจากห่วงโซ่อุปทานอยู่นอกเหนือการดำเนินงานหลักของบริษัท ห่วงโซ่อุปทานจึงมีความเสี่ยงที่ซ่อนเร้นและควบคุมไม่ได้ซึ่งมักเกิดจากปัจจัย ESG เช่น การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการทุจริต ในทางกลับกัน เมื่อพิจารณาว่ากิจกรรมทางอุตสาหกรรมต้องพึ่งพาซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาจำนวนมากเพียงใด วิธีที่องค์กรจัดหาแหล่งในท้องถิ่นและสนับสนุนซัพพลายเออร์มีความสำคัญต่อการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานในท้องถิ่น เช่นเดียวกับการสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่นที่มั่นคงและการแบ่งปันทั่วโลก การปฏิบัติงานกับบริษัทในท้องถิ่น ตัวบ่งชี้มุ่งเน้นไปที่การดำเนินการที่บริษัทดำเนินการเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาในท้องถิ่นและ ESG/ สีเขียวในห่วงโซ่อุปทาน และสร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่กว้างขึ้น</p> |

| | |
|---------------------------------------|--|
| ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก | <p>S6.1 บริษัทของคุณมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาในท้องถิ่นและการจัดการความเสี่ยงและโอกาสด้าน ESG ของห่วงโซ่อุปทานหรือไม่? (ใช่/ไม่ใช่)</p> <p>S6.2 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณการจัดซื้อที่ใช้สำหรับสถานที่ดำเนินการที่สำคัญซึ่งใช้จ่ายกับซัพพลายเออร์ในท้องถิ่น (%)</p> <p>S6.3 เปอร์เซ็นต์ของซัพพลายเออร์รายใหม่ที่คัดเลือกโดยเกณฑ์ ESG/ความยั่งยืน (%)</p> |
| ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม (ไม่บังคับ) | <ul style="list-style-type: none"> • เปอร์เซ็นต์ของซัพพลายเออร์ที่มีส่วนร่วมในโปรแกรม/การฝึกอบรมการจัดซื้ออย่างยั่งยืนที่จัดโดยบริษัท (%) • เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณการจัดซื้อที่ใช้กับซัพพลายเออร์ที่เป็นสตรี (%) • ร้อยละของงบประมาณการจัดซื้อที่ใช้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) (%) • เปอร์เซ็นต์ของซัพพลายเออร์ที่ระบุว่ามีผลกระทบเชิงลบทั้งที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการปรับปรุงได้รับการยอมรับจากผลการประเมิน (%) |
| คำอธิบายแนวทางการจัดการ | <p>การหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์และความคิดริเริ่มในการมีส่วนร่วมกับซัพพลายเออร์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน เช่น การประยุกต์ใช้จรรยาบรรณของซัพพลายเออร์และมาตรฐานการจัดหาอย่างยั่งยืน</p> <p>คุณอาจอธิบายกิจกรรมหรือการลงทุนที่ช่วยพัฒนาซัพพลายเออร์หรือความคิดริเริ่ม โดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น ความคิดริเริ่มที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือองค์กรที่มีผู้หญิงเป็นเจ้าของหรือกลุ่มคนชายขอบอื่นๆ อธิบายกิจกรรมเพิ่มเติมที่ออกแบบมาเพื่อช่วยในการพัฒนาซัพพลายเออร์ เช่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มความร่วมมือ (เช่น กับบริษัทอื่นหรือหอการค้า) เพื่อส่งเสริมองค์กรท้องถิ่นและการพัฒนาเศรษฐกิจ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมของคุณสามารถนำไปสู่การสร้างงานทางอ้อมและการพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างไร เช่น การให้กรณีศึกษา / ตัวอย่างการพัฒนาธุรกิจในพื้นที่ที่เป็นผลมาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจและโอกาสที่สร้างขึ้นโดยโครงการ แม้ว่าจะไม่ตอบสนองความต้องการของบริษัทในปัจจุบันโดยตรง</p> |
| คำแนะนำ | <p>ตัวบ่งชี้นี้แจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบเกี่ยวกับเปอร์เซ็นต์ของซัพพลายเออร์ที่เลือกหรือทำสัญญาภายใต้การดำเนินงานในท้องถิ่นและกระบวนการตรวจสอบสถานะสำหรับผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะควรเริ่มต้นให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการพัฒนาความสัมพันธ์ใหม่กับซัพพลายเออร์</p> <p>เปิดเผยหากองค์กรของคุณมีนโยบายเฉพาะที่สนับสนุนการจัดซื้อในท้องถิ่น รวมทั้งแนะนำการจัดการความเสี่ยงและโอกาส ESG ในห่วงโซ่อุปทาน ระบุเปอร์เซ็นต์ของงบประมาณการจัดซื้อที่ใช้กับซัพพลายเออร์ในท้องถิ่นและซัพพลายเออร์ที่เลือกตามเกณฑ์ ESG/ความยั่งยืน</p> <p>สำหรับคำจำกัดความและเกณฑ์สำหรับท้องถิ่นและ ESG/ซัพพลายเออร์ที่ยั่งยืน องค์กรต่างๆ อาจใช้มาตรฐานและคำจำกัดความระดับโลกหรือเลือกตามคำจำกัดความของตนเองที่กำหนดไว้ในนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทต่าง ๆ อ้างถึงทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ความยั่งยืนของซัพพลายเชนของ UN Global Compact: คู่มือปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</p> |
| เอกสาร | <p>แหล่งข้อมูลที่เป็นไปได้ ได้แก่ การจัดหา การจัดซื้อขององค์กร แผนก ESG และกฎหมาย และได้เรียกทอริ่นโยบาย</p> |
| แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ | <p>GRI 204, 414 Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement, Second Edition SDG 12</p> |