



DIVERSITY AND INCLUSION

ความหลากหลาย
และการยอมรับ
ความหลากหลาย





“เป็นตัวของตัวเอง และเคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อพรุ่งนี้ที่ดีกว่าเดิม”

ที่บีทีเอส กรุ๊ปฯ เราส่งเสริมวัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยความหลากหลาย เพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่า เราเชื่อว่าองค์กรที่สามารถเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืนนั้น มักขับเคลื่อนจากวัฒนธรรมการหลอมรวมเป็นหนึ่ง และพนักงานที่มีความหลากหลาย

เรามุ่งมั่นที่จะสร้างทีมคุณภาพที่ทุกคนมีความรู้สึกร่วมว่าตนเป็นหนึ่งในนั้น และได้รับโอกาสที่เท่าเทียม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานที่มีความสามารถของเราได้เป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ควบคู่ไปกับการเคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่ออนาคตของพวกเรา เพื่อพรุ่งนี้ที่ดีกว่าเดิม

*Be yourself and respect others
for better tomorrow*

At BTS Group, we enhance a diverse organisational culture to build a better tomorrow. We believe that organisations with sustainable growth are driven by an inclusive culture and a diverse workforce.

We aim to create a qualified team where everyone belongs and has equal opportunities. We also inspire our talent to be their true selves, along with respecting the rights of others, for our future, for better tomorrow.

INTRODUCTION TO DIVERSITY & INCLUSION

DIVERSITY

ความหลากหลาย

หมายถึง ความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีทั้งที่สามารถมองเห็นได้ เช่น อายุ เพศ และรูปลักษณ์ภายนอก เป็นต้น รวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความชอบ ส่วนบุคคล การศึกษา และประสบการณ์ เป็นต้น

การยอมรับความหลากหลาย

หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และทุกคนได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม

องค์กรเป็นสถานที่ซึ่งกลุ่มคนหรือบุคคลที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มาอยู่รวมกัน เมื่อแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ย่อมมีความคิด และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่ทุกคนจะได้ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้ได้งานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ มากยิ่งขึ้น ยิ่งมีความหลากหลายมากเท่าไร ก็ยิ่งเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานได้มากเท่านั้น



INCLUSION

DIVERSITY

means all the ways people differ. It includes visible differences such as age, gender, and physical appearance as well as invisible differences such as thought processes, belief, values, personal preference, education and experiences.

INCLUSION

means the concept that values individual differences and everyone has an equal opportunity to contribute and is recognised.

An organisation is a place where groups of people or individuals having different backgrounds assemble. Since different people have different ideas and various experiences, it is an opportunity to share and brainstorm to get more creative and innovative work. The more diversity, the more creativity.

At BTS Group, we encourage a diverse workforce and inclusive culture. We open for talented persons who are ready to grow together for building BTS Group to be **BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS**.

BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS has been announced first time in BTS Group CHAIRMAN VISION 2020, which was held on 27 November 2020, aiming to share vision in next 5-10 years of our Chairman, Khun Keeree Kanjanapas, and business directions of our management team to respond the vision.

Khun Kavin Kanjanapas, Chief Executive Officer of BTS Group, explained the significant philosophy of this slogan that “**BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS**” aims to restructure and modernise our existing businesses. BTS Group from now on, we are not only Infrastructure Company, but we also upgrade to **BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS** Company. We provide **BORDERLESS** businesses; we **TRANSFORM** our Group and partners from old Company to new Company; finally, we provide unique **SOLUTIONS** that greatly contributes to an improved life to our partners, passengers and Thai people.

ที่ บีทีเอส กรุ๊ปฯ เราส่งเสริมความหลากหลายในองค์กรและวัฒนธรรมการหลอมรวมเป็นหนึ่ง เราเปิดกว้างให้กับทุกคนที่มีความสามารถ และพร้อมจะเติบโตก้าวหน้าไปด้วยกัน เพื่อร่วมกันสร้างบีทีเอส กรุ๊ปฯ ให้เป็นองค์กรแห่ง **BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS**

BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS ได้รับการเผยแพร่ครั้งแรกในงาน BTS Group CHAIRMAN VISION 2020 ที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2563 เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของท่านประธานกรรมการ คุณศิริ กาญจนพาสน์ ที่มีในอีก 5-10 ปีข้างหน้า และบอกเล่าทิศทางการดำเนินธุรกิจต่อไปของกลุ่มบริษัทบีทีเอส จากคณะผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทเพื่อตอบสนองกับวิสัยทัศน์ที่ท่านประธานกรรมการได้ตั้งไว้

คุณกวิน กาญจนพาสน์ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บีทีเอส กรุ๊ปฯ ได้อธิบายสาระสำคัญของสโลแกนนี้ไว้ว่า “**BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS**” เป็นการเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจของกลุ่มบริษัทบีทีเอสให้ทันสมัยขึ้น BTS Group นับจากนี้ เราไม่ได้เป็นแค่ Infrastructure Company แต่เรากำลังก้าวไปสู่ ความเป็น **BORDERLESS TRANSFORM SOLUTIONS** Company เรามอบธุรกิจที่หลากหลายอย่างไม่มีข้อจำกัด (**BORDERLESS**) เราปรับเปลี่ยน (**TRANSFORM**) ทุกๆ บริษัท หรือพันธมิตรทางธุรกิจของเราจากการทำธุรกิจรูปแบบเดิมไปสู่ธุรกิจรูปแบบใหม่ และสุดท้ายเรามอบแนวทาง (**SOLUTIONS**) ให้กับพันธมิตรทางธุรกิจ ให้กับผู้โดยสาร ให้กับคนไทย เพื่อให้ทุกคนได้มีชีวิตที่ดีขึ้นและรักเรามากขึ้น นี่คือนสิ่งที่เราต้องการ”

DIVERSITY & INCLUSION AT BTS GROUP

DIVERSITY & INCLUSION

สังคมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน (DIVERSITY) ด้วยพื้นฐานครอบครัว สังคม การศึกษา และสภาพแวดล้อมรอบตัวที่หล่อหลอมให้แต่ละบุคคลมีความชื่นชอบส่วนตัว การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข จะเกิดขึ้นได้เมื่อเรายอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของแต่ละบุคคล (INCLUSION)

DISCRIMINATION AND HARASSMENT

เมื่อคนมีความหลากหลาย และระดับความสามารถในการยอมรับความหลากหลายแตกต่างกันไป ดังนั้น การไม่ยอมรับคนที่แตกต่างจากเราจึงเกิดขึ้นให้เห็นอยู่เสมอ นำไปสู่การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดต่อสิทธิของบุคคลอื่น (DISCRIMINATION AND HARASSMENT) ที่เรามองว่าแตกต่างหรือไม่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันกับเรา พฤติกรรมการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบของการใช้วาจาทำทางหยอกล้อ ล้อเล่น ไปจนถึงขั้นการใช้ความรุนแรง เช่น การทำร้ายร่างกาย ในทางกฎหมาย พฤติกรรมเหล่านี้ถือเป็นความผิด ผู้กระทำมีสิทธิได้รับโทษตามความรุนแรงของพฤติกรรม

DIVERSITY & INCLUSION

A society consists of diverse people living together. Due to their different background of family, society, education and surroundings, people have their own preferences. A harmonious coexistence in the society will occur when people can accept the differences of each other.

DISCRIMINATION AND HARASSMENT

As diverse people and inclusive culture, diversity refusal may often occur in general, leading to DISCRIMINATION AND HARASSMENT against those who are different. Discriminatory behaviour and harassment takes place in many forms, both in the form of verbal and posture of teasing, and even violence such as physical assault. In term of law, these behaviours are considered offences. The offender is entitled to punishment according to the severity of the behaviour.



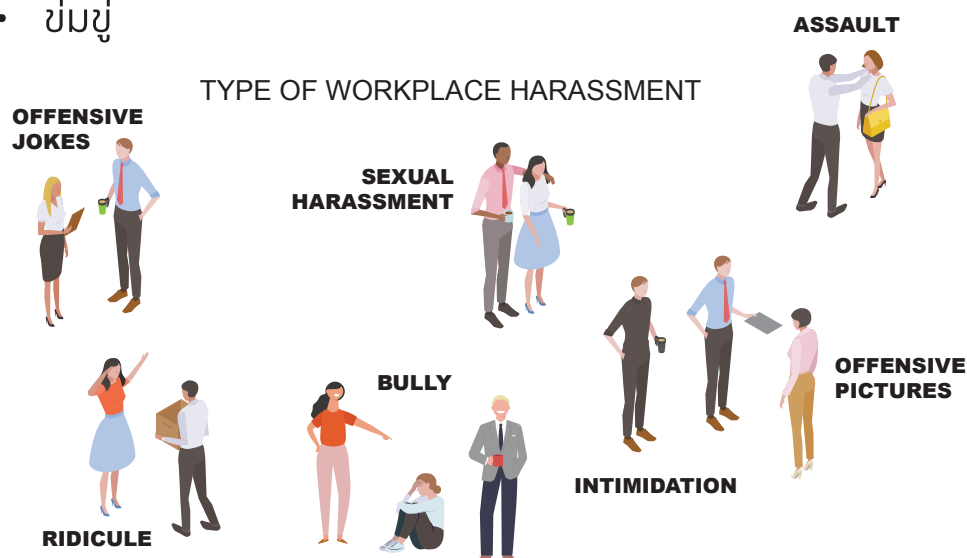
WHAT IS DISCRIMINATION & HARASSMENT

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้นิยาม **การเลือกปฏิบัติ** (DISCRIMINATION) หมายถึง “การกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่าง การกีดกัน หรือความชื่นชอบใดๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือแหล่งกำเนิดทางสังคม ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลสูญเสียโอกาสและความเสมอภาคในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ”

ในขณะที่ **การล่วงละเมิด** (HARASSMENT) หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำใดๆ ต่อบุคคลอื่น ให้รู้สึกถึงการคุกคาม การล่วงละเมิด หรือการถูกละเมิดเหยียดหยามในด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือแหล่งกำเนิดทางสังคม

การล่วงละเมิดอาจรวมถึงพฤติกรรมทางวาจาหรือทางกาย:

- เรื่องตลกที่น่ารังเกียจ
- คำดูถูกเหยียดหยาม
- การเรียกชื่อ ชื่อเล่นที่ไม่เหมาะสม หรือการใส่ร้ายป้ายสี
- ภาพหรือวัตถุที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งภาพลามกอนาจาร
- กลั่นแกล้ง
- ทำร้ายร่างกาย
- ภัยคุกคาม
- ข่มขู่



According to International Labour Organisation (ILO), **DISCRIMINATION** is defined as behaviours and practices cause “any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, color, sex, age, religion, political opinion, nationality or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity and treatment in employment or occupation”

Meanwhile **HARASSMENT** refers to behaviours and practices directed at someone to feel any threat, offense or belittlement based on race, color, sex, age, religion, political opinion, nationality or social origin.

HARASSMENT can include a range of verbal or physical behaviour, including:

- Offensive jokes
- Demeaning remarks
- Name-calling, offensive nicknames, or slurs
- Offensive pictures or objects, including pornographic images
- Bullying
- Harassment Physical assaults
- Threats
- Intimidation

DISCRIMINATION AND HARASSMENT AT WORK

การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดในที่ทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดชีวิตการทำงาน เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดการประเมินผลงาน การสิ้นสุดสภาพการจ้างงาน ครอบคลุมไปถึงนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดที่เกิดขึ้นในสังคม มีหลากหลายประเด็น แต่ที่มักพบเห็นทั่วไป ได้แก่

DISCRIMINATION AND HARASSMENT at work could be occurred through the end-to-end of employment life starting with recruitment and selection, performance management, ending of employment status, covering all relevant regulations and policies for working.

There are various issues of DISCRIMINATION AND HARASSMENT in the society but ones are generally found, namely;



การระบุเพศ
Gender Identity



อายุ
Age



ลักษณะทางกายภาพ
Physical Appearance

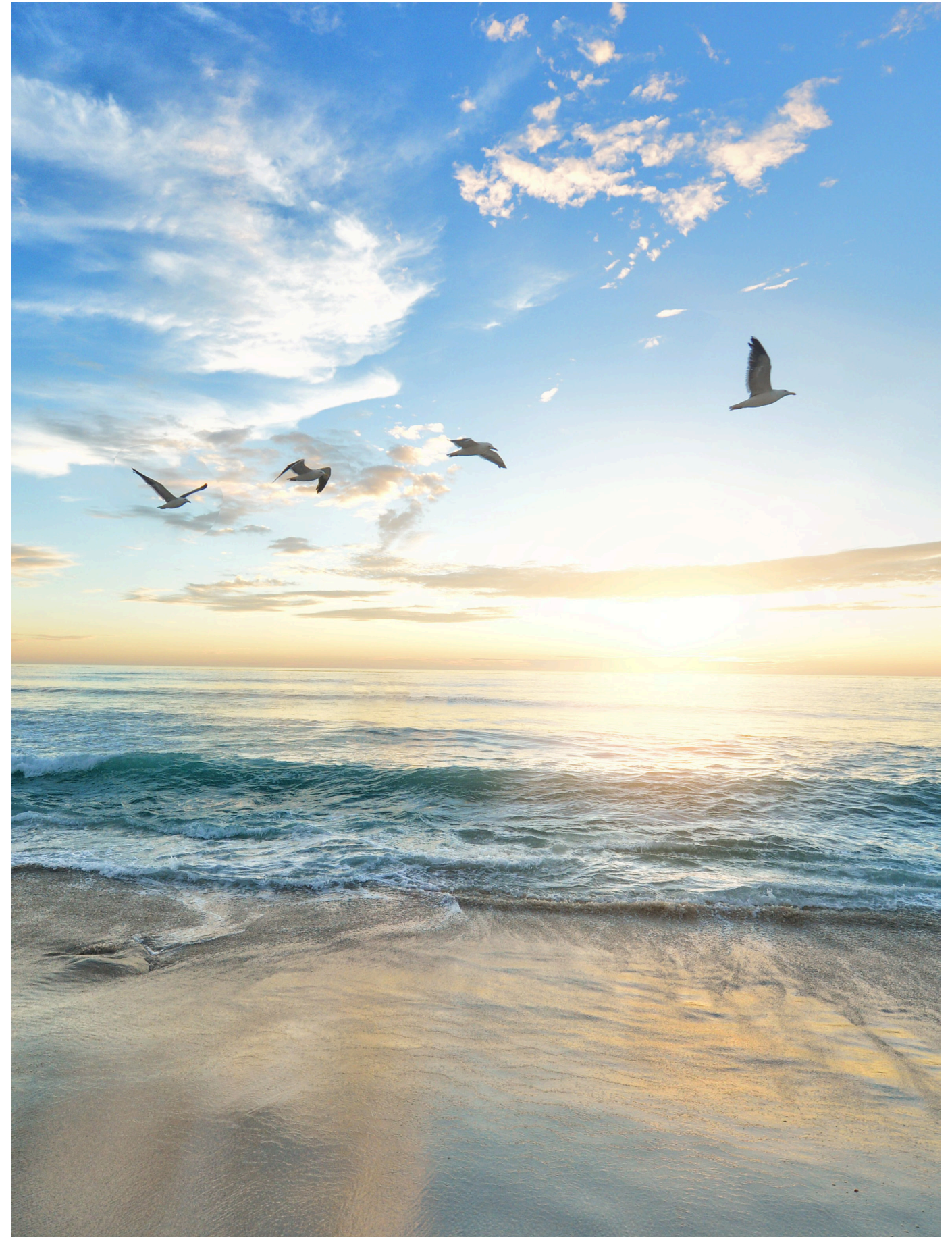
ZERO TOLERANCE AT BTS GROUP

ที่ บีทีเอส กรุ๊ปฯ เรามุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน โดยยอมรับและเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน และความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน รวมถึงการจัดการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ ดังที่ระบุไว้ในจริยธรรมทางธุรกิจ หน้า ที่ 43 หัวข้อที่ 4.4

“บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่ติดต่อสื่อสารในระหว่างการทำงานด้วยความเคารพ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นด้วยเหตุผล และไม่กระทำการซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด เพศ สีผิว อายุ สมรรถภาพทางร่างกาย รสนิยมทางเพศ ความคิดเห็นทางการเมือง ฐานะการศึกษา หรือสถานภาพอื่นใด ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่ยอมรับการกระทำใดๆ ที่ดูหมิ่นศักดิ์ศรีในสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงการทารุณจิตใจ การล่วงละเมิดหรือการเลือกปฏิบัติทางเพศ ตลอดจนการใช้ท่าทาง ภาษา หรือการสัมผัสทางกายที่สื่อลักษณะในทางเพศ บีบบังคับ ข่มขู่ เหยียดหยาม หรือเอาเปรียบ”

At BTS Group, we are committed to creating good working conditions for our employees. We recognise and respect the fundamental labour rights, equality of opportunity and treatment, and occupational health and safety, including elimination of every form of discrimination and harassment as statement in the Code of Business Conduct, on page 47, in section No. 4.4.

“The Company’s personnel shall treat colleagues and other that they interact with during the course of work with respect and open-mind, without discrimination on the grounds of race, religion, national origin, gender, skin color, age, physical ability, sexual orientation, political opinion, social status, education or other status. The Company does not tolerate any unacceptable behaviour or degrading treatment in the workplace, including mental cruelty, sexual harassment or discrimination, as well as gestures, languages or physical contact that is sexual coercive, threatening, abusive or exploitative.”



PROMOTING THE AWARENESS OF DIVERSITY AND INCLUSION



การส่งเสริมความเข้าใจเรื่อง ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานภายในองค์กร

บีทีเอส กรุ๊ปฯ ให้ความสำคัญของการสร้างความเข้าใจและตระหนักในเรื่องความแตกต่างหลากหลายของพนักงานภายในองค์กร เพราะจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร บริษัทจึงสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ในช่องทาง SELF-LEARNING BTS GROUP Intranet รวมถึงรายละเอียดที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท

นอกจากนี้ บีทีเอส กรุ๊ปฯ ยังให้จัดเตรียมช่องทางการติดต่อสื่อสารในกรณีที่เกิดการเลือกปฏิบัติและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิตามหลักการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย โดยฝ่ายบริหารงานบุคคลจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงใต้บังคับของบริษัทในข้อ 8 เรื่องการร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัยผู้กระทำความผิดหรือผู้แจ้งความเท็จ ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสอบสวน หากพิจารณาว่ามีมูลความจริงทางคณะกรรมการจะดำเนินการตามขั้นตอนทางวินัยโดยพิจารณาบทลงโทษตามระดับความผิด ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความรุนแรงของเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ พนักงานผู้แจ้งเหตุและเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว จะได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบอันเนื่องมาจากการรายงานเหตุดังกล่าว

At BTS Group, we place importance on creating an understanding and raising awareness on diversity for our employees. We believe that diversity is key to empowering a strong corporate culture that promotes creativity and innovation.

We encourage our employees to learn through the E-SELF-LEARNING platform so that they can be applied for efficient working collaboration. We provide the details in BTS GROUP Intranet and business Code of Conduct.

BTS Group also provides internal communication channels in case of incidents related to discrimination or harassment that violates the principles of Diversity and Inclusion via Line Official Account "TellHR@btsg" or Tellhr@btsgroup.co.th. Human Resources Department will respond to these incidents by appointing an investigative committee in accordance with the Company's regulations under Item 8 regarding complaints. Disciplinary action for offenders or false allegations will depend on the decision of the investigative committee. If it is considered to be valid, the committee will take disciplinary steps to determine penalties based on the situation and severity of the incident. In this regard, employees who reported the incident and are affected by the incident will be closely taken care of in order to protect from being negatively affected as a result of such incident reporting.

TO ELIMINATE DISCRIMINATION AND HARASSMENT

บีทีเอส กรุ๊ปฯ มุ่งส่งเสริมความหลากหลายและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียม โดยได้นำกฎหมายและมาตรฐานสากลต่างๆ อาทิ หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ หลักการด้านมนุษยธรรมและสิทธิของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ มาเป็นแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานของเรา

ค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

บีทีเอส กรุ๊ปฯ พิจารณาทบทวนการบริหารค่าตอบแทนด้วยความระมัดระวังอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการโน้มเอียง หรือการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน และการจ่ายค่าตอบแทน อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการบริหารอัตราส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐานระหว่างชายและหญิงให้มีความแตกต่างกันน้อยที่สุดบนพื้นฐานของการรักษาสมดุลและความเท่าเทียมกันตามความสามารถของพนักงาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณค่างาน รวมทั้งมีนโยบายพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีและการจ่ายโบนัสตามความสามารถของพนักงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับกลุ่มบริษัทบีทีเอส ร่วมสร้างความสำเร็จและเติบโตไปพร้อมกัน

BTS Group enhances Diversity and Inclusion by compiling with related international laws and standards, including the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Principles of Humanity and Rights of the International Labour Organisation (ILO) and Principles of the United Nations Global Compact (UNGC) in order to promote equitable treatment of our employees and eliminate Discrimination and Harassment.

REMUNERATION AND WELFARE

BTS Group has cautiously and thoroughly revised remuneration management to prevent any risk of inclination, discrimination or inequitable treatment in the processes of performance assessment and remuneration payment. Emphasis has been placed on fairness and balance with regard to remuneration for male and female employees based on their respective capability, performances and work values. The annual salary raises and bonus payment, in line with employee proficiencies, are considered for retention of capable personnel. Therefore staff success can be achieved through their career paths, along BTS Group expansion.



การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ลาคลอดได้สูงสุด 112 วัน โดยได้รับค่าตอบแทนตลอดระยะเวลาการลา 112 วัน ตามเงื่อนไขที่บริษัทฯ กำหนด ซึ่งมากกว่าสิทธิประโยชน์ทางกฎหมายที่กำหนดให้ที่จ่ายค่าตอบแทนที่ 45 วัน นอกจากนี้ พนักงานชายที่ภรรยาคลอดบุตรลาหยุดได้ 5 วัน ในช่วง 30 วันแรกหลังจากที่ภรรยาคลอดบุตร

RE-EMPLOYMENT PROGRAM

ในแต่ละปีมีพนักงานที่อายุครบเกษียณจำนวนมาก และพนักงานหลายคนเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดวิธีการทำงานแก่พนักงานรุ่นหลังได้เป็นอย่างดี บีทีเอส กรุ๊ปฯ เล็งเห็นความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้เพื่อสร้างคุณค่าแก่องค์กรต่อไป จึงเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้จะพิจารณาจากความเหมาะสมของลักษณะงาน ในปี 2563/64 มีจำนวนพนักงานที่ได้รับการจ้างงานต่อจำนวน 10 ท่าน โดยแบ่งพนักงานระดับบริหาร 5 คน ระดับจัดการ 3 คนและพนักงานทั่วไป 2 คน

PARENTAL LEAVE

BTS Group provides maximum 112 days of maternity leave with wage payment throughout 112 days, in accordance with the Company's terms and conditions - higher than the regulatory requirement of 45 days and 5 days of paternity leave during the first 30 days of childbirth.

RE-EMPLOYMENT PROGRAM

Each year a sizeable number of employees reach mandatory retirement age. However, many of these retirees have specialised knowledge and competency, and they are healthy enough to mentor younger peers on staff quite effectively. BTS Group recognises the importance of retaining experienced and highly skilled people to contribute value adding to the organisation. BTS Group facilitated post-retirement hiring. Implementation is subject to consideration of specific types of jobs 10 retirees were re-employed, of which 5 were in top management level, 3 in junior management level and 2 in staff level.

