



### OUR BEHAVIORS



ความคิดเห็นที่จริงใจ  
HONEST FEEDBACK



การมีส่วนร่วม  
และทำงานร่วมกัน  
COLLABORATION



ความเป็นเจ้าของ  
OWNERSHIP



ความหลงใหล  
PASSION



บริษัท สุราษฎร์จน์ จำกัด (มหาชน)  
การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

### 3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

#### 3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

บริษัท สุราก็ัญจน์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องตามกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนและได้ปรับใช้แนวทางตามเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และกรอบนโยบายตามความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักเพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติในการกำหนดทิศทางพัฒนาขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสีย โดย ”กรอบนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม” มีดังนี้

#### นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี
- แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า, อื่น ๆ : กรอบนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของSUTHA ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน



## S1. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

### หลักการ

ความคาดหวังจากประชาคมโลกให้ธุรกิจดำเนินการโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดแนวทางในการลดผลกระทบทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิต ความเป็นอยู่ และสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ โดยกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมและการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ การมีแนวปฏิบัติต่อพนักงาน หรือแรงงานอย่างเป็นธรรม และการมีมาตรการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งการดำเนินการพัฒนาขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนให้เห็นผลและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเป็นการตอบสนองต่อความคาดหวังและการแสดงความรับผิดชอบในฐานะองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญตามแนวทางที่สอดคล้องในการพัฒนาธุรกิจยั่งยืนและตามหลักสิทธิมนุษยชน

### แนวทางปฏิบัติ

1. มีการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร
2. มีการปฏิบัติต่อพนักงาน/แรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การจ้างงานผู้พิการ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสวัสดิการผ่านตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นต้น
3. การเปิดเผยรายละเอียดกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
4. มีการดำเนินการสอดคล้องกับกระบวนการโดยระบุและเปิดเผยความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนเพื่อป้องกันผลกระทบในเรื่องดังกล่าว ตลอดจนมีแนวทางการแก้ไขเยียวยา (Remediation) เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัท

## S2. การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน

### หลักการ

พนักงานที่มีศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทางธุรกิจที่บริษัทกำหนด รวมถึงเพิ่มโอกาสในการพัฒนาผลิตผลและการสร้างโอกาสด้านนวัตกรรมทางธุรกิจรวมถึงโอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานเป็นอีกวิธีหนึ่งในการจูงใจให้บุคลากรอยากร่วมงานหรือเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน

### แนวทางปฏิบัติ

1. การกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมตามหน้าที่หรือผลประเมินพนักงาน
2. กำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพพนักงานผ่านการระบุเป้าหมายและโครงการส่งเสริมความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสามารถติดตามผลการฝึกอบรม
3. จัดให้มีการเก็บสถิติจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเพื่อทราบผลสำเร็จของโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น

### S3. การจูงใจและการรักษาพนักงาน

#### หลักการ

การจูงใจและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ จะสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและมีโอกาสประสบความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด แนวทางการจูงใจและรักษาพนักงานจะพิจารณาถึงกรอบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งในระยะสั้น และระยะยาวตามความเหมาะสมกับผลการดำเนินงานของพนักงานในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ

1. มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนด้วยเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนอ้างอิงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อนำผลประเมินมาใช้กำหนดระดับค่าตอบแทน และเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
2. มีการติดตามระดับความพึงพอใจหรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและติดตามประเมินผลความพึงพอใจ และ/หรือความผูกพันของพนักงาน
3. นำผลวิเคราะห์และจัดทำโครงการพัฒนาความพึงพอใจและปรับปรุงการดูแลพนักงาน
4. ยกระดับการสื่อสารผลประเมินให้พนักงานรับทราบและเปิดเผยสถิติการลาออกของพนักงานเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาและยกระดับการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง

### S4. สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน

#### หลักการ

สุขภาวะและความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประเด็นความยั่งยืนที่บริษัทให้ความสำคัญเพื่อสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม โดยบริษัทมีการดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยใช้มาตรฐานการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและได้รับการรับรองการจัดการตามมาตรฐาน ISO 45001 และมีการตั้งเป้าหมายในการลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงานให้เป็นศูนย์ ด้วยตระหนักถึงผลกระทบความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวหากเกิดความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญอาจกระทบต่อชื่อเสียง และหากสามารถจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเสริมสร้างระบบและกระบวนการทำงานได้อย่างปลอดภัยให้กับพนักงานซึ่งเป็นการประกันสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้ประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นปัจจัยสำคัญต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ

1. มีการบริหารจัดการให้พนักงานมีสุขภาวะและทำงานอย่างปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
2. มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. มีมาตรฐานการดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
4. มีการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ผู้รับเหมา / คู่ค้า ที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. มีการกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6. มีการพิจารณาบันทึกอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR / Lost Time Incident Rate : LTIR) หรืออัตราการหยุดงาน (Absent Rate: AR) และการบันทึกสถิติการเกิดอุบัติเหตุเพื่อการสืบสวนถึงต้นเหตุของเหตุการณ์ในแต่ละครั้ง

7. มีโครงการส่งเสริมความรู้ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความตระหนักและสามารถรับมือกับความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. มีการกำหนดกรอบแนวทางดำเนินการ โดยกำหนด

#### นโยบายการดำเนินการด้านความปลอดภัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของบริษัท มีดังนี้

บริษัท สุรากลัญจน์ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจการผลิตและจำหน่ายสินค้าแคลเซียมออกไซด์, แคลเซียมไฮดรอกไซด์ และแคลเซียมคาร์บอเนตอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า ควบคู่ไปกับการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายใต้ความมุ่งมั่น ดังนี้

1. มุ่งมั่นจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความปลอดภัย
2. มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ
3. มุ่งมั่นกำจัดอันตรายและลดความเสี่ยง
4. มุ่งมั่นปรับปรุงระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
5. มุ่งมั่นให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานหรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้บริษัทฯ พร้อมสนับสนุนทรัพยากรบุคคลากร เวลา งบประมาณ และการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานหรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน นโยบายนี้จะขยายผลไปยังพนักงานทุกคน ทุกระดับ และพร้อมเผยแพร่สู่สาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

## S5. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

### หลักการ

การวางแผนให้การสนับสนุนและ/หรือการให้ความร่วมมือที่ดีกับภาคประชาสังคม ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น หรือหน่วยงานภาครัฐ โดยการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ ร่วมกิจกรรมของภาคชุมชน สังคม และหน่วยงานท้องถิ่นทำให้การเข้าถึงการสำรวจรับทราบข้อมูลความเห็นหรือข้อกังวลเพื่อนำไปสู่การดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวัง อันจะนำมาซึ่งการสร้างให้เกิดมวลชนสัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดข้อขัดแย้งหรือความเสี่ยงที่สามารถกระทบต่อชื่อเสียง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพื่อให้การดำเนินธุรกิจดำเนินการได้อย่างราบรื่นโดยได้รับความร่วมมือที่ดีจากภาคประชาสังคม ชุมชน ตลอดจนรวมถึงหน่วยงานภาครัฐ

### แนวทางปฏิบัติ

1. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีการสำรวจข้อกังวลของสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทเพื่อกำหนดแนวทางการลดผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. มีการมุ่งเน้นโครงการซึ่งมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการทางธุรกิจโดยกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานร่วมกับชุมชนหรือเพื่อร่วมแก้ปัญหาสังคม เพื่อให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและยั่งยืน ตลอดจนมีการติดตามผลลัพธ์และประโยชน์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนด ทั้งประโยชน์ที่บริษัทได้รับในเชิงปริมาณ/มูลค่า/ผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ เช่น รายได้ กำไร ค่าใช้จ่ายที่ลดลง หรือผลลัพธ์ในเชิงที่สามารถทำให้ระดับความเสี่ยงที่ลดลง หรือ ประโยชน์/ผลตอบแทนเชิงปริมาณทางสังคมที่เกิดต่อชุมชน หรือประโยชน์ต่อสังคมเชิงผลกระบวนการ (Output) หรือ ผลลัพธ์สุดท้าย (Outcome)

**ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการดำเนินการสำหรับพิจารณาจัดทำโครงการเพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคม ตามกรอบการดำเนินการด้านความยั่งยืน**

- > บริษัทควรพิจารณาข้อมูลที่จะดำเนินการควรเชื่อมโยงกับกระบวนการทางธุรกิจ ในกิจการ CSR after process เช่น การบริจาค กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือกิจกรรมอาสาสมัครของพนักงาน ที่ไม่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการทางธุรกิจ จะไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามเป้าหมายหรือกรอบการดำเนินการด้านความยั่งยืน โดยดูแนวทางดำเนินการตามแนวปฏิบัติในข้อ 2
- > การระบุประโยชน์ที่บริษัทได้รับจากการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชน หรือแก้ไขปัญหาสังคม จะไม่รวมถึง ประโยชน์ด้านภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และการได้รับการยอมรับจากสังคม

## S6. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

### หลักการ

กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งคาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท หรือสามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงประเด็นความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปประกอบการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมขององค์กร รวมทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม รวมถึงสร้างคุณค่าระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

### แนวทางปฏิบัติ

1. กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ประกอบด้วย
  - 1.1) การกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมขององค์กร แนวทางการระบุและประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการอาศัยความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน
  - 1.2) ดำเนินการและระบุเพื่อประเมินลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท การสร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญ รวมทั้งรายงานผลการมีส่วนร่วมของบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียต่อคณะกรรมการ
2. การดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดกรอบนโยบายไว้เป็นแนวทางสำหรับดำเนินการ ผู้นำฝ่ายจัดการเป็นผู้รับกรอบนโยบายและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ได้กำหนด โดยให้พนักงานได้เข้ามีส่วนร่วมเพื่อเสนอแนวคิดในการดำเนินการในรูปแบบกิจกรรมหรือโครงการ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

: [https://www.goldenlime.co.th/Social\\_Respect](https://www.goldenlime.co.th/Social_Respect)

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท สุราษฎร์จน์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในการดำเนินเพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายถึง การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด สิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิในการมีชีวิตและเสรีภาพจากการเป็นทาสและการทรมาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก สิทธิในการทำงานและการศึกษา เป็นต้น ทุกคนควรมีสิทธิเหล่านี้โดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ เพื่อให้มีการดำเนินการปฏิบัติและมีการจัดการตามแนวทางความยั่งยืนด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกันระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการทางธุรกิจครอบคลุมการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยใช้อ้างอิงกรอบดำเนินการตาม UNGP (United Nations Framework and Guiding Principle on Business Human Rights) ซึ่งมีหลักการ ประกอบด้วย (GRI:402-1)



การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect)	การดำเนินการส่งเสริมคุ้มครองไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)	การวางแผนปฏิบัติและส่งเสริมความรับผิดชอบโดยมีปฏิบัติและการเคารพสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
การเยียวยา (Remedy)	การกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟันฟู ชดเชย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ

โดยวางกรอบแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจผ่านกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ
2. ตามห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	
	ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ สิทธิของพนักงาน ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานสถานประกอบการ</p>	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติและสภาพการทำงาน</li> <li>- สุขภาพและความปลอดภัย</li> <li>- การไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>- เสรีภาพในการรวมตัวต่อรองเป็นสมาคม</li> <li>- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ</li> <li>- ไม่มีการแรงงานบังคับ หรือไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มาตรฐานการครองชีวิตคนในชุมชน โดยไม่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการธุรกิจ</li> <li>- สุขภาพและความปลอดภัยชุมชน</li> <li>- การจัดการกระบวนการไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน อันตราย ฝุ่น มลพิษ ของเสีย ส่งผลกระทบต่อชุมชน เป็นต้น</li> <li>- การบริหารจัดการของเสีย และวัตถุอันตราย</li> <li>- การเข้าถึงพลังงาน และการบริหารจัดการน้ำ</li> <li>- การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ</li> </ul>

กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่ อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับผู้จัดจำหน่ายลูกค้าและผู้รับเหมา</p>	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับลูกค้า และคู่แข่งทางธุรกิจ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ค้าในด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>- จรรยาบรรณผู้ค้า เพื่อพึงปฏิบัติตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน หลัก ๆ เช่น</li> <li>- การปฏิบัติและสภาพการทำงานที่ถูกกฎหมาย</li> <li>- สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานลูกจ้าง</li> <li>- การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สิทธิให้การเข้าถึงสินค้าและบริการที่เท่าเทียม</li> <li>- สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสินค้าและบริการ</li> <li>- ความปลอดภัยในการใช้สินค้าและบริการ</li> <li>- สิทธิในการรักษาข้อมูลความลับและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>- การไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่ง</li> <li>- การไม่ทำข้อตกลงเพื่อผูกขาดทางการค้า</li> <li>- การไม่กระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งข้อพิพาท</li> </ul>

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการใช้เป็นแนวทางเพื่อประเมินองค์ประกอบหรือความรุนแรง (Severity) ของประเด็นที่มีความเสี่ยงเมื่อมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้พิจารณารายละเอียด ตาม **ตารางที่ 1** โดยผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร รวมถึงผู้ค้า ที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักเกณฑ์ตามตารางดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงตามแนวทางที่ได้จัดทำขึ้นใน **ตารางที่ 2**

ตารางที่ 1 : เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : ความรุนแรง	
ระดับของผลกระทบ (Scale)	ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น ผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง หากมีหรือเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสิทธิในการมีชีวิตและสุขภาพของพนักงาน
จำนวนของผู้ที่ได้รับผลกระทบ (Scope)	จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ เช่น ผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนหนึ่งทั้งชุมชน หรือผลกระทบด้านสิทธิจากผลกระทบที่ได้ทราบการรวมตัวเจรจาต่อรองจากการเป็นสมาคมของพนักงานลูกจ้าง หรือจากจำนวนที่คณะกรรมการสวัสดิการที่มีการจัดตั้งเป็นตัวแทนของพนักงานได้ประเมิน
ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability)	ผลกระทบที่มีความเสี่ยงระดับสูง ควรมีการกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟันฟู ขดเขย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ตารางที่ 2 : เกณฑ์การประเมินความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ (Severity)				
ระดับความเสี่ยง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับของผลกระทบ (Scale)	ผลที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย (สามารถบรรเทาด้วยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น)	ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย ต้องมีการรักษาโดยแพทย์ แต่ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรง และเป็นอันตรายต่อชีวิต
จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	จำนวนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องแทบไม่มีหรือน้อยมาก	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพียงบางส่วนในกลุ่ม	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ในกลุ่ม	ผลกระทบเกิดขึ้นมีผลต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกคนในกลุ่ม (เช่น คนในชุมชน ทั้งหมด พนักงาน ทั้งหมด ผู้ค้าทั้งหมด)
ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติในระยะเวลาไม่นาน (< 1ปี _น้อยกว่า 1ปี)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 1-3 ปี	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 3-5 ปี	ไม่สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติและ/หรือใช้ระยะเวลาในการเยียวยา (มากกว่า 5 ปี)
เกณฑ์การประเมินโอกาสความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น (Likelihood)				
ระดับความเสี่ยง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
	แทบไม่เกิด (<10%)  เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่เคยเกิดขึ้นในธุรกิจของบริษัท แต่อาจเคยเกิดขึ้นกับธุรกิจอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน (ไม่เคย/ไม่น่าเกิดขึ้นใน 10 ปี)	เกิดบางครั้ง (≥ 10% - ≤ 50%)  เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบัน บางครั้งในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง (เคย/อาจเกิดขึ้นได้ 1-4 ครั้ง ใน 10 ปี)	เกิดบ่อยครั้ง (≥ 50% - ≤ 90%)  เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและ อาจเกิดขึ้นในปัจจุบัน (เคย/อาจเกิดขึ้นได้ 5-8 ครั้ง ใน 10 ปี)	เกิดตลอดเวลา (≥ 90%)  เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (เคย/อาจเกิดขึ้นทุกปี)

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พิจารณาความเสี่ยงใน 2 ประเภท ได้แก่

- ความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (Inherent Risk) คือ ระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน **ก่อน** การมีมาตรการควบคุมหรือจัดการ
- ความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ (Residual Risk) ระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน **หลัง** การมีมาตรการควบคุมหรือจัดการ

## ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงที่สามารถดำเนินการ มีดังนี้

ผู้ปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานที่มีการดูแลผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

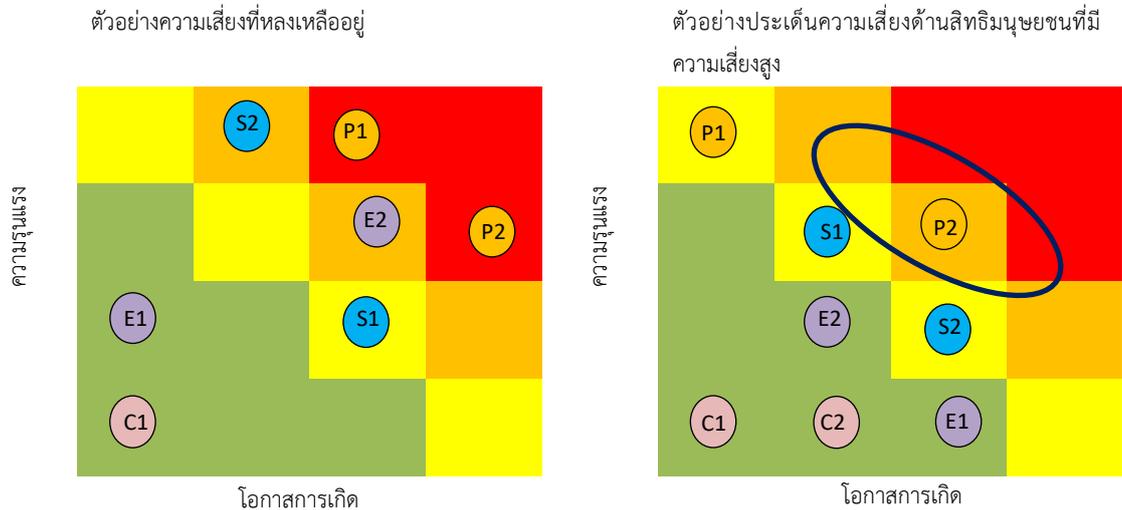
1. ประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ โดยใช้เกณฑ์ประเมินตาม **ตารางที่ 1** ซึ่งประเมินทั้งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ (ระดับของผลกระทบ จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ) และโอกาสของประเด็นความเสี่ยงก่อนบริษัทจะมีมาตรการควบคุม หรือจัดการประเด็นนั้น ๆ
2. ประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่โดยใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกันกับประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ โดยพิจารณาถึงมาตรการควบคุมหรือการจัดการที่บริษัทดำเนินการในปัจจุบัน โดยพิจารณาตาม**ตารางที่ 2** เพื่อประเมินระดับความเสี่ยงหลงเหลือของประเด็นความเสี่ยงนั้น
3. หลังมีการประเมินถึงประเด็นผลกระทบ มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นผลกระทบโดย โดยเรียงตามลำดับความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก โดยต้องหารือกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ หรือตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบ โดยพิจารณาว่าขนาดของผลกระทบและความรุนแรงมากน้อยเพียงใด โดยจัดทำแผนที่ระดับความรุนแรง ตามตัวอย่างใน**ตาราง 3**
4. เลือกประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง (Salient Issues) หลังจากมีการประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ โดยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง คือ ประเด็นความเสี่ยงที่หลงเหลือ ซึ่งมีระดับความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) เนื่องจากมีความรุนแรง และโอกาสเกิดในระดับสูง บริษัทควรให้ความสำคัญและจัดการกับประเด็นดังกล่าวก่อน ด้วยการทบทวนมาตรการจัดการความเสี่ยงในประเด็นนั้น ๆ ที่มีอยู่เดิม พร้อมทั้งออกมาตรการการลดระดับความเสี่ยงเพิ่มเติม

**ตัวอย่าง:** วิธีการจัดทำแผนภาพประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุประเด็นผลกระทบในด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มเพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญสำหรับคัดเลือกประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง หรือความเสี่ยงมีความรุนแรงเพื่อหามาตรการดำเนินการเพื่อให้ความเสี่ยงที่คงเหลืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตัวอย่างแนวทางการจัดการการประเมินประเด็นความเสี่ยง

การสื่อถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ลำดับของประเด็นความเสี่ยงกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย
E Employee	E1 ประเด็นเกี่ยวกับพนักงานลำดับที่ 1
P Public	P1 ประเด็นเกี่ยวกับสังคม สิ่งแวดล้อม ลำดับที่ 1
S Supplier	S1 ประเด็นเกี่ยวกับคู่ค้า ผู้ให้บริการ ลำดับที่ 1
C Customer	C1 ประเด็นเกี่ยวกับลูกค้า ลำดับที่ 1

ตาราง 3



ตัวอย่างการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ หรือประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง (Salient Issue) โดยประเด็นที่หลงเหลืออยู่และมีความเสี่ยงสูงจะต้องนำไปพิจารณาเพื่อหามาตรการดำเนินการเพื่อให้ความเสี่ยงที่คงเหลืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

### 3. นโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการกำหนดนโยบายและจรรยาบรรณธุรกิจโดยวางแนวทางเพื่อให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเคารพสิทธิมนุษยชน และมีการปฏิบัติต่อแรงงานและปฏิบัติต่อพนักงาน ทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ หรือสถานะอันใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดให้มีสภาพการทำงานที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และดูแลไม่ให้เกิดการคุกคามหรือข่มขู่ หรือถูกล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ระหว่างผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ตระหนักและเคารพในความเป็นส่วนตัวของบุคคลและมีดำเนินการตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทจึงกำหนดเพื่อวางกรอบดำเนินการในด้านสิทธิมนุษยชน โดยปรับและประยุกต์หลักการในการปฏิบัติเพื่อปกป้อง เคารพ และดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ที่ UNGP (United Nations Framework and Guiding Principle on Business Human Rights) นำกำหนดแนวทาง ดังนี้

- การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน)

บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยให้ความสำคัญและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยบริษัทมีนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ บริษัทกำหนดขอบเขต โดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้ง ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งทางการค้า ตลอดจนสังคม

สิ่งแวดล้อม และชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยกำหนดแนวทางให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด

2. การเคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการเคารพสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด ๆ ด้วยเรื่องแนวคิด มุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความพิการ ชชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ ภูมิเมือง อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพสมรส สัญชาติ หรือสถานภาพอื่นใดตามภายใต้หลักการด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติเพื่อให้ความเป็นธรรมในสิทธิมนุษยชนที่มีความสมเหตุสมผลกับสภาพการประกอบธุรกิจของบริษัทโดยการประยุกต์นำหลักแนวทางที่มีความเหมาะสมใช้กับการดำเนินการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซึ่งหลักสำคัญเพื่อมุ่งเน้นการจัดการขจัดความไม่ยุติธรรม การเลือกปฏิบัติ การข่มขู่ และการละเมิดสิทธิทุกประเภท โดยวางกรอบแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตาม โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้
  - 2.1 พนักงานทุกระดับความทำความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบของตน โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง หากมีข้อไม่เข้าใจในจุดปฏิบัติงานใดที่อาจเกิดการละเมิด หรือไม่สอดคล้องตามกฎหมาย หรือหลักสิทธิมนุษยชน ให้ขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารในฝ่ายงาน
  - 2.2 ผู้บริหาร พนักงาน ควรจัดทำกรรณวบรวม กฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการจัดรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสามารถศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง หรือหากไม่สามารถศึกษาและทำความเข้าใจควรแจ้งหัวหน้าหน่วยงานเพื่อจัดให้มีการอบรมสำหรับเรื่องที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยง หรืออาจมีแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่ได้อย่างรัดกุมโดยไม่ส่งผลให้มีกระบวนการในธุรกิจที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร
  - 2.3 บริษัทส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยให้ข้อมูลพนักงานและผู้เกี่ยวข้องได้ทำความเข้าใจหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่ควรทราบ และถือเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องดำเนินการไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน
  - 2.4 เมื่อพนักงานมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในต่างถิ่นที่อยู่ หรือต่างประเทศ ควรศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการนำสิ่งของ รวมถึงระมัดระวังไม่กระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น ๆ
  - 2.5 บริษัทกำหนดแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนเป็นข้อพึงปฏิบัติสำหรับพนักงาน ผู้บริหาร ตลอดจนลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมปฏิบัติ โดยพนักงานและลูกจ้าง (ตามนโยบายให้หมายรวมถึงตัวแทน และคนงานผู้รับเหมาที่ทำงานตามสัญญาจ้างกับบริษัททั้งแบบชั่วคราว หรือตามสัญญา) ผู้จำหน่ายทุกผลิตภัณฑ์หรือบริการ ผู้ให้บริการที่ปรึกษา ผู้ค้าส่ง ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ หรือผู้ให้บริการทุกประเภท เพื่อปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน
  - 2.6 บริษัทส่งเสริมโดยคาดหวังในความร่วมมือกันระหว่างบริษัทและลูกค้าของบริษัทเพื่อดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางตามหลักสิทธิมนุษยชน
    - **ความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า**  
บริษัทมีแนวพิจารณาในการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้าม

ชาติที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย มีการดูแลผลกระทบด้านกระบวนการมิให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

### 3. การปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

โดยกำหนดให้ ผู้บริหาร พนักงาน ทุกระดับปฏิบัติตามนโยบายที่ได้กำหนดและส่งเสริมให้มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับลูกค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย โดยส่งเสริมและกำหนดแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในการร่วมปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามตามจรรยาบรรณธุรกิจและดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอีกด้วย บริษัทจะดูแลให้เกิดการปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการพิจารณาปรับปรุงทบทวนหากมีการเปลี่ยนแปลงในหลักเกณฑ์หรือวิธีการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำ โดยบริษัทกำหนดกิจกรรมการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบและข้อบังคับ หรือการดำเนินการขั้นต่ำ โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางนโยบายที่กำหนดไว้

### 4. การปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการ

#### 4.1 เสรีในการรวมกลุ่มหรือการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรอง

การให้สิทธิแก่ลูกจ้างในเสรีภาพในการรวมกลุ่มและรวมตัวซึ่งต้องไม่ขัดต่อกรอบของกฎหมาย พระราชกำหนด กฎระเบียบและวิธีการ เพื่อเจรจาต่อรองอันสอดคล้องตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบขององค์กรอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการประกอบธุรกิจ

#### 4.2 การบังคับใช้แรงงาน มีการดำเนินการในด้านการใช้แรงงานโดยมีการปฏิบัติภายใต้กฎหมายการใช้แรงงานอย่างถูกต้องในแต่ละท้องถิ่น และไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายทุกประเภท

#### 4.3 การปฏิบัติในการจ้างงาน การดำเนินการจ้างงานโดยปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจ้างคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงรับผิดชอบในการตรวจสอบสภาพของสิทธิในการทำงานของลูกจ้างในเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการทำงานของลูกจ้างทุกประเภทเป็นไปด้วยความสมัครใจ ปราศจากการบังคับ และพึงปฏิบัติหน้าที่อันพึงมีต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

#### 4.4 อายุขั้นต่ำของการจ้างงาน การไม่ใช้แรงงานเด็กซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานในแต่ละท้องถิ่น

#### 4.5 การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม และซื่อสัตย์ ไม่ว่าจะพนักงานจะปฏิบัติอยู่ในสถานประกอบการใด พนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย หรือธรรมเนียมปฏิบัติ รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม โดยวางกรอบแนวปฏิบัติ ดังนี้

- **การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม** โดยบริษัทกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักความเท่าเทียมโดยมีการดำเนินการภายในสถานประกอบ ดังนี้

**การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน** กำหนดแนวทางการจ้างงานโดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสแก่แรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ อายุ หรือวัฒนธรรมความเชื่อใดๆ โดยครอบคลุมถึง กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพื้นเมือง กลุ่มแรงงานข้ามชาติ ชนกลุ่มน้อย แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ หรือกลุ่มอื่น ๆ

- **การจ้างผู้พิการ** บริษัทกำหนดนโยบายเพื่อให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจ้างผู้พิการ โดยดำเนินการตามความเหมาะสม หากไม่สามารถพิจารณาจัดหางานตำแหน่งงานสำหรับผู้พิการตามจำนวนที่เหมาะสมจะดำเนินการเพื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด การพิจารณาจ้างผู้พิการจะพิจารณาผู้พิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของบริษัทฯ หากบริษัทฯ ไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ จะพิจารณา/มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

- **แรงงานเด็ก**

- บริษัทไม่มีนโยบายการหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องโดยการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก และไม่มีการว่าจ้าง หรือทำสัญญาจ้างแรงงานเด็ก
- บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และรวมถึงกิจกรรมส่งเสริมต่อเยาวชนที่ต้องการหารายได้พิเศษเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในครอบครัว บริษัทอาจมีกิจกรรมส่งเสริมการให้โอกาสนักศึกษา เพื่อต้องการงานเพื่อหารายได้ แต่จะไม่มีการจ้างแรงงานชั่วคราว หรือห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานโดยเด็ดขาด หากมีกิจกรรมการส่งเสริมการหารายได้สำหรับเยาวชนที่ต่อโอกาส ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

**กิจกรรมกรรมส่งเสริมเยาวชน:** อายุการส่งเสริมเยาวชนเพื่อทำงาน หรือฝึกงานควรเป็นเยาวชนที่มี

อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี หรือควรเป็นเยาวชนที่อายุเกินกว่า 18 ปี

การส่งเสริมผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่ขอให้การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการฝึกงานพัฒนาอาชีพให้กับนักศึกษา ตามโครงการอบรมที่สอดคล้องตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานความยินยอมและสมัครใจของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมการทำงาน หรือนักศึกษายื่นความประสงค์เพื่อเข้าฝึกงานเพื่อประกอบการประเมินตามหลักสูตรการศึกษาซึ่งต้องมีหนังสือส่งนักศึกษาจากสถานศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับการแนะนำการทำงานตามสายงานจากหน่วยงานที่เข้ารับการฝึกงาน โดยไม่มีการบังคับใช้แรงงาน และไม่มีการฝึกงานนอกเวลาทำงานหรือการทำงานล่วงเวลาของนักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาฝึกงานไม่มีค่าตอบแทนค่าจ้าง แต่ได้รับการสนับสนุนค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าใช้จ่ายเดินทาง ค่าอาหาร หรือตามหลักเกณฑ์ของแต่ละสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึกอบรม

**เวลาพัก :** หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชนต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และต้องจัดภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน

**เวลาทำงาน** ไม่มีการให้เยาวชนทำงานระหว่างเวลา 22:00 - 06:00 น. โดยเด็ดขาด

ห้ามทำงานวันหยุดและล่วงเวลา เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีห้ามทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลา

**งานอันตราย** ห้ามให้เด็กทำงานที่อาจเป็นอันตราย เช่น งานหลอมโลหะ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย เป็นต้น

**สถานที่ทำงาน** ห้ามให้เด็กทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น ที่ที่มีเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญสูง

- **แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติ** บริษัทและบริษัทย่อยมีการจ้างแรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติโดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

**ใบอนุญาตทำงาน:** แรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน

**ประเภทของแรงงานต่างด้าว:** แบ่งเป็นหลายประเภท เช่นแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI), แรงงานต่างด้าวที่เป็นช่างฝีมือชำนาญ, แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะ โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวจะได้รับการสรรหาผ่านตัวแทนบริษัทซึ่งเป็นผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวและดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการและข้อกำหนดตามกฎหมายอย่างถูกต้อง

**การแจ้งการจ้างงาน:** บริษัทจะมีการแจ้งการจ้างงานแรงงานต่างด้าวต่อกรมการจัดหางานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เริ่มทำงาน

**การต่ออายุใบอนุญาต:** แรงงานต่างด้าวจะมีการต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด

**ข้อห้ามในการทำงาน:** สำหรับแรงงานต่างด้าวที่บริษัทมีการจัดจ้าง จะไม่มีฝ่าฝืนการปฏิบัติงานตามข้อห้าม เช่น ไม่มีกรปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ, ไม่มีงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่คนไทยสามารถทำได้ เป็นต้น

**การตรวจสุขภาพ:** แรงงานต่างด้าวจะผ่านการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ก่อนเริ่มทำงาน

- **การจ่ายค่าตอบแทน** การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับการบริหารค่าจ้างตามความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคลและอัตราค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งมีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสม
- **การต่อต้านการค้าทาสและค้ำมนุษย์** กำหนดให้กิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การค้าทาส ค้ำมนุษย์ และให้มีการต่อต้านและขจัดการค้าทาสและค้ำมนุษย์ และไม่ส่งเสริมให้มีการใช้แรงงาน บังคับและการกระทำที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบังคับใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก รวมถึงการต่อต้านการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย
- **การไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามการทารุณกรรม** โดยกำหนดการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเคารพให้เกียรติ พึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการให้เกียรติและเคารพตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความสามัคคี ส่งเสริมการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และไม่ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีการล่วงละเมิด การคุกคาม การทำลายสภาพแวดล้อม รวมถึงห้ามมิให้มีการกระทำทารุณกรรมใด ๆ การทำร้ายทางจิตใจ ทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางวาจา ในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม รวมถึงคุกคาม ชูเชิญ หรือข่มขู่ เป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่พนักงานแต่ละระดับสามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ ร่วมกัน
- **การเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง** รวมถึงมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายด้านการป้องกันและรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- **การดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัย** ทั้งด้านความปลอดภัยต่อบุคคลและทรัพย์สิน เพื่อให้ได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ และความปลอดภัยรวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในสถานประกอบการอย่างเหมาะสม การปฏิบัติและควบคุมในแต่ละสถานประกอบการเพื่อให้มีอุปกรณ์ในป้องกันเหตุฉุกเฉินเป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย

- 4.6 ชั่วโมงทำงานและวันหยุดพักผ่อน** การจัดให้ลูกจ้างทำงานโดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานที่กำหนดในเรื่องของชั่วโมงการทำงานตามปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา รวมถึงช่วงพัก ช่วงพักระหว่างงาน วันหยุด วันลา เป็นต้น
- 4.7 ค่าจ้างและผลประโยชน์** การดำเนินการจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างน้อยในอัตราตามที่กฎหมายหรือมาตรฐานแรงงานกำหนด รวมถึงการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งได้มีการตกลงร่วมกัน
- และควบคุมไม่ให้เกิดการดำเนินการในการลงโทษทางวินัยหรือกระทำในรูปแบบอื่นใดที่กำหนดบทลงโทษด้วยการหักเงินค่าจ้าง และไม่กระทำการโดยเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ ก็ตามในการจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย
- 4.8 ความปลอดภัยและสุขภาพ** มีระบบการดำเนินงานและบริหารจัดการ สำหรับพนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้าตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีระบบการทำงานที่ปลอดภัย มีระบบและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมิให้เกิดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าและดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกค้า/ผู้บริโภค ชุมชน สังคม โดยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติใน 10 กฎพิทักษ์ชีวิตที่ได้มีการส่งเสริมและอบรมให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร
- 4.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของลูกจ้าง มีการจัดเตรียมน้ำดื่ม แสงไฟ อุณหภูมิ ที่พอเหมาะ และมีการระบายอากาศอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และอุปกรณ์ความปลอดภัยได้รับการบำรุงรักษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- 4.10 การเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน** มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น จะต้องมีการแจ้งเตือนลูกจ้าง รวมทั้งมีขั้นตอนการอพยพ การฝึกอบรมและฝึกฝนเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน มีการจัดอุปกรณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่เหมาะสม การป้องกันอัคคีภัย และอุปกรณ์ดับเพลิงที่เหมาะสม มีทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ รวมถึงการอบรมลูกจ้าง เรื่องการวางแผนรับเหตุฉุกเฉินและการตอบสนองอย่างทันการณ์ รวมถึงการรักษาพยาบาลในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน
- 4.11 คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์** ผลิตภัณฑ์และบริการทั้งหมดที่ถูกส่งมอบจากคู่ค้า หรือที่บริษัทส่งมอบให้กับลูกค้า เป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐานด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีการส่งมอบตรงตามกำหนด โดยมีการให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ที่เพียงพอในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างปลอดภัย รวมถึงสามารถควบคุมกระบวนการผลิตตั้งแต่กระบวนการจัดการเหมืองหิน และการจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบกรมโรงงานอุตสาหกรรม การควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และควบคุมระบบเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านคุณภาพ (ISO 9000) , ด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) และความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ISO 45001) รวมถึงการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย ผลกระทบต่อสิทธิของชุมชนโดยรอบสถานที่ตั้งสถานประกอบการ และด้านสิ่งแวดล้อม โดยคู่ค้าต้องไม่มีการทำผิดกฎหมายแรงและสิทธิมนุษยชน

**4.12 ความยั่งยืนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม** มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยมีการควบคุมจัดการอย่างใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

**4.13 การต่อต้านคอร์รัปชัน** กำหนดการดำเนินธุรกิจรวมถึงการร่วมธุรกิจกับคู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย พึ่งปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ที่มีข้อพึงปฏิบัติร่วมกัน และตระหนักว่าการคอร์รัปชัน ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาความยั่งยืน โดยคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ไม่กระทำการทั้งทางตรง และทางอ้อม ที่จะเสนอหรือสัญญาจะให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมใด ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งการดำเนินธุรกิจ หรือรับผลประโยชน์อื่นๆ จากบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะเป็นในส่วนราชการ หรือเอกชน คู่ค้า ต้องไม่จ่าย หรือยอมรับสินบน หรือยอมรับการทุจริตทุกประเภท

#### 4. แนวทางป้องกันและมาตรการจัดการผลกระทบ

##### การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

มาตรการดำเนินการเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบความเสี่ยงในด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งการกำหนดมาตรการในการดำเนินการเป็นไปตามผลประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ตรวจพบ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการตามระดับของความเสี่ยง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง		การดำเนินการ
	ต่ำ	ดำเนินการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของบริษัทที่มีอยู่ และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อลดโอกาสให้เกิดมีประเด็นหรือมีการเปลี่ยนแนวโน้มไปเป็นความเสี่ยงสูง
	ปานกลาง	ควร มีการให้ความสนใจในการจัดการเพื่อหามาตรการการลดระดับความเสี่ยง และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง
	สูง	ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยงทันที เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
	สูงมาก	ระดับความเสี่ยงสูงมากเป็นระดับที่ยอมรับไม่ได้ บริษัทต้องมีการหยุดการดำเนินในกิจกรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงนั้นทันที

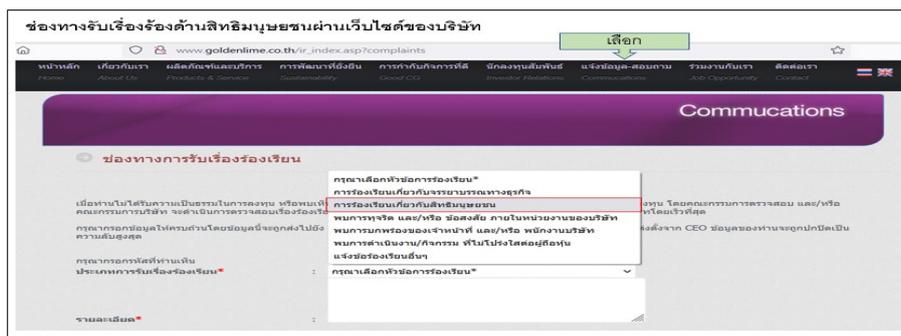
##### มาตรการจัดการผลกระทบ (Impact and Management)

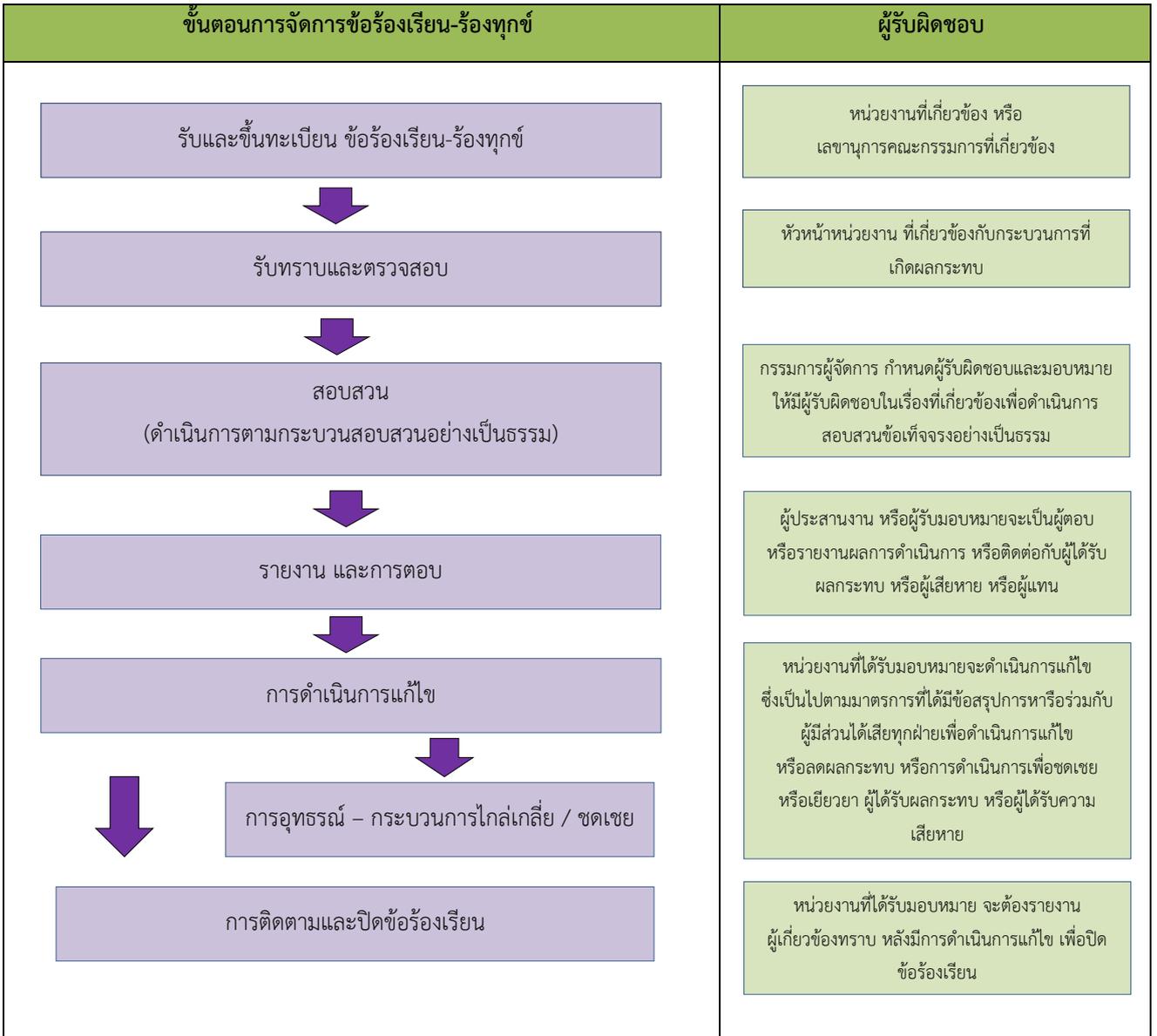
หลังมีการประเมินประเด็นความเสี่ยงที่ได้รับผลกระทบแล้ว บริษัทหรือผู้มีส่วนได้เสียควรดำเนินการเพื่อหามาตรการในการจัดการผลกระทบ โดยเฉพาะในประเด็นที่ประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง โดยมุ่งเน้นในการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด และเสริมสร้างให้มีการดำเนินการในเชิงบวกเพื่อพัฒนากิจกรรมหรือกระบวนการไปสู่เป้าหมายเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน หรือเพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาองค์ประกอบการสำหรับเป็นแนวทางและมาตรการจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนและวิธีการจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน
  - แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่าชดเชยและกระบวนการเยียวยาผลกระทบควรมีความแตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์ หรือกรณีการละเมิดที่เกิดขึ้น
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการเยียวยาสำหรับบรรเทาความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น โดยการเยียวยารวมถึงค่าชดเชย การนำกลับสู่สถานะเดิม การฟื้นฟู การชดเชยทางการเงิน หรือทางอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน และมาตรการ

ทางกฎหมาย อีกทั้งการป้องกันความเสียหายโดยใช้คำสั่งศาลเพื่อห้ามหรือการประกันไม่ให้เกิดซ้ำ เป็นต้น กระบวนการวิธีสำหรับจัดให้มีการเยียวยาควรจะเป็นกลาง ป้องกันการทุจริต และปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองและอื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการเยียวยา (รายละเอียดการเยียวยา จากคู่มือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

5. การติดตามผลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน และการกำหนดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการร้องทุกข์หรือการพบเห็นผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือได้รับผลกระทบ





**ความรับผิดชอบและการติดตาม**

การติดตามประเด็นหรือเรื่องที่ได้รับการร้องเรียน ซึ่งข้อร้องเรียนที่รับเรื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจากการพบเหตุการณ์ หรือจากช่องทางรับเรื่องจากการร้องเรียน ซึ่งผู้รับผิดชอบจะมีการแจ้งต่อหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และหากหัวข้อหรือสิ่งที่เกิดเหตุเกิดเป็นประเด็นความเสี่ยงสูงหรือระดับความรุนแรงสูงต้องรายงานเป็นไปตามลำดับจากระดับหน่วยงานรายงานกรรมการผู้จัดการและรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง หรือรายงานต่อคณะกรรมการซึ่งพิจารณาไปตามผลกระทบและความรุนแรงของปัญหา ซึ่งหากเป็นประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง หรือสูงมาก หรือมีผู้ได้รับผลกระทบจากภายนอกในวงกว้าง หรือมีผลกระทบและความเสียหายที่ควรต้องเร่งเยียวยาหรือบรรเทาต้องมีการตั้งบุคคลเพื่อร่วมกันเป็นคณะกรรมการ หรือต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อประสานงานให้มีการกำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการดำเนินการให้มีสอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อหามาตรการแก้ไข บรรเทา ลดผลกระทบ การเยียวยา การชดเชย เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รับการบรรเทา หรือให้มีการดำเนินการ

แก้ไขเพื่อให้เหตุการณ์กลับมาอยู่ไปอยู่ในเกณฑ์ปกติ หรือเกณฑ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งกระบวนการตั้งแต่รับเรื่องร้องเรียนจนสิ้นสุดเพื่อปิดข้อร้องเรียน หรือหากประเด็นที่ร้องเรียนในกรณีเป็นข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือกระทำความผิดจรรยาบรรณ จะมีกระบวนการเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงว่ามีการกระทำความผิดจริงหรือไม่ หากผลการสอบสวนพบว่ามีกระทำความผิดตามที่ได้รับการร้องเรียนจะดำเนินการไปเป็นไปตามบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิด โดยมีการรายงานผลการดำเนินการ หากทราบตัวตนหรือรายละเอียดที่สามารถตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียน เพื่อแจ้งผลการดำเนินการ โดยกำหนดระยะเวลา

ดำเนินการเพื่อแจ้งผลไม่เกิน 30 วัน หากปัญหาข้อร้องเรียน ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อจัดการหรือแก้ไขโดยต้องมีปรับแก้ไขกระบวนการ หรือการลงทุนที่ต้องใช้ระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาดำเนินการที่ได้ระบุ ให้ผู้รับผิดชอบมีการแจ้งกำหนดเพื่อตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียนเป็นระยะจนกว่าจะสามารถดำเนินการเพื่อปิดสถานะรายการที่ได้รับการร้องเรียน

## 6. แนวทางการเยียวยาหากมีผู้ได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้น

- ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จะต้องมีการกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟันฟู ชดเชย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ
- การเยียวยาสำหรับบรรเทาความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น การเยียวยารวมถึงค่าชดเชย การนำกลับสู่สถานะเดิม การฟันฟู การชดเชยทางการเงิน หรือทางอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้วยความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งผู้ได้รับผลกระทบ และรวมถึงบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งต้องมีข้อสรุป และข้อตกลงที่ทุกฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน

บริษัทกำหนดแผนและการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อวางมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

### แผนการจัดการแรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิมนุษยชน

กำหนดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานและค่าจ้าง รวมถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานด้านการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เหมาะสม และการรับประกันสิทธิในการจ่ายค่าจ้างตรงเวลาและตามข้อตกลง สามารถทำได้ตามแผนต่อไปนี้ พร้อมใช้ KPI (Key Performance Indicators) เพื่อชี้วัดความสำเร็จป้องกันปัญหาด้านแรงงานต่างชาติ บริษัทฯ ได้ให้สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เทียบเท่ากับแรงงานไทย ดังต่อไปนี้

#### 1. การคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการ

- **มาตรการ:** ตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานต่างด้าว
- **กิจกรรม:** การตรวจสอบและยืนยันว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง, การจัดทำระบบการจ่ายค่าจ้างอย่างโปร่งใส, ให้สวัสดิการพื้นฐานเช่น วันหยุด, ประกันสังคม
- **เป้าหมาย:** แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและได้รับสวัสดิการตามกฎหมายอย่างครบถ้วน
- **กำหนดตัวชี้วัด:** อัตราการจ่ายค่าจ้างตามสัญญา

- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานได้รับค่าจ้างตามสัญญาภายในวันที่กำหนด

## 2. การคุ้มครองสิทธิในการทำงาน

- มาตรการ: ประกันสิทธิของแรงงานในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกกดขี่หรือเลือกปฏิบัติ
- กิจกรรม: การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง, สัญญาจ้าง, เวลาในการทำงาน, เวลาพัก
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวต้องได้รับสิทธิที่เท่าเทียมและไม่ถูกกดขี่ในการทำงาน
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการยอมรับสิทธิการทำงาน
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิในที่ทำงาน

## 3. การจ่ายค่าจ้างที่ตรงเวลาและโปร่งใส

- มาตรการ: จ่ายค่าจ้างตรงเวลาและให้การชี้แจงเกี่ยวกับการหักภาษี หักประกันสังคม และค่าบริการที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง
- กิจกรรม: การให้ความรู้เกี่ยวกับการหักภาษี, การคำนวณค่าจ้างที่ถูกต้อง, การใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างที่สามารถตรวจสอบได้ (เช่น โอนเงินผ่านธนาคาร)
- เป้าหมาย: จ่ายค่าจ้างตรงเวลาและโปร่งใส
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการจ่ายค่าจ้างตรงเวลา
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของค่าจ้างต้องจ่ายตรงเวลาภายในวันที่กำหนด

## 4. การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

- มาตรการ: ตรวจสอบเอกสารสิทธิการทำงานให้ครบถ้วน เช่น สัญญาจ้าง, บัตรอนุญาตทำงาน, สถานะทางกฎหมาย
- กิจกรรม: จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน, กฎหมายแรงงาน, สิทธิในการรักษาพยาบาล
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและเข้าถึงบริการต่างๆ อย่างเท่าเทียม
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการตรวจสอบและจัดการเอกสารทางกฎหมาย
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานต่างด้าวมีเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วนก่อนเริ่มงาน

## 5. การปรับปรุงสภาพการทำงาน

- มาตรการ: ตรวจสอบและพัฒนาสภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน
- กิจกรรม: จัดฝึกอบรมการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน, ตรวจสอบการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น, ช่องทางการร้องเรียนเรื่องสภาพการทำงาน
- เป้าหมาย: สร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเสมอภาค
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
- เป้าหมายที่ต้องการ: อัตราอุบัติเหตุในการทำงาน ต้องเป็น 0 ต่อปี

## 6. การป้องกันการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานทาส

- มาตรการ: ป้องกันการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์
- กิจกรรม: ตรวจสอบการบังคับใช้สัญญาจ้าง, ตรวจสอบสถานที่ทำงาน, ระบบแจ้งเบาะแส
- เป้าหมาย: ลดกรณีการละเมิดสิทธิและการใช้แรงงานทาส
- กำหนดตัวชี้วัด: การจัดอบรมให้กับแรงงานต่างด้าว
- เป้าหมายที่ต้องการ: จัดอบรมให้กับ 100% ของแรงงานต่างด้าวภายใน 1 ปี

#### 7. การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- มาตรการ: ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม
- กิจกรรม: ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลสุขภาพและเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานต่างด้าวได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี, ใช้สิทธิประกันสังคม 100%

#### 8. การมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็น

- มาตรการ: สร้างช่องทางให้แรงงานต่างด้าวสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนในกรณีที่เกิดปัญหา
- กิจกรรม: จัดประชุมหรือกิจกรรมเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร (ใช้ล่ามพม่า)
- เป้าหมาย: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผยความคิดเห็นจากแรงงานต่างด้าว
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการร้องเรียนและแก้ไขปัญหา
- เป้าหมายที่ต้องการ: แก้ไขปัญหาการร้องเรียนได้ภายใน 30 วันหลังจากได้รับการแจ้ง

#### การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ	: มี
และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา	
นโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง	: สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

#### สรุปการทบทวนเนื้อหาที่มีการทบทวน

การปรับเนื้อหา นโยบาย เพื่อให้มีความชัดเจน ดังนี้

#### ความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า

บริษัทมีแนวพิจารณาในการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิด

กฎหมาย มีการดูแลผลกระทบด้านกระบวนการมีให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

#### การจ้างงานผู้พิการ :

บริษัทกำหนดนโยบายเพื่อให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจ้างผู้พิการ โดยดำเนินการตามความเหมาะสม หากไม่สามารถพิจารณาจัดหาตำแหน่งงานสำหรับผู้พิการตามจำนวนอย่างเหมาะสมจะดำเนินการเพื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด การพิจารณาจ้างผู้พิการจะพิจารณาผู้พิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของบริษัทฯ หากบริษัทไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ จะพิจารณา/มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

#### สิทธิของพนักงาน:

การบ่งชี้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และมีการบ่งชี้เพื่อการดูแลสถานประกอบการแต่ละแห่งเพื่อให้มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินเป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย

#### แรงงานข้ามชาติ / ต่างด้าว :

- ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ / ต่างด้าว ที่ผิดกฎหมาย รวมถึงการตรวจประเมินคู่ค้าและ
- การคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่ใช้แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย
- บริษัทและบริษัทย่อยมีการจ้างแรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติโดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

**ใบอนุญาตทำงาน:** แรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน

**ประเภทของแรงงานต่างด้าว:** แบ่งเป็นหลายประเภท เช่นแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI), แรงงานต่างด้าวที่เป็นช่างฝีมือชำนาญ, แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะ โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวจะได้รับการสรรหาผ่านตัวแทนบริษัทซึ่งเป็นผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวและดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการและข้อกำหนดตามกฎหมายอย่างถูกต้อง

**การแจ้งการจ้างงาน:** บริษัทจะมีการแจ้งการจ้างงานแรงงานต่างด้าวต่อกรมการจัดหางานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เริ่มทำงาน

**การต่ออายุใบอนุญาต:** แรงงานต่างด้าวจะมีการต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด

**ข้อห้ามในการทำงาน:** สำหรับแรงงานต่างด้าวที่บริษัทมีการจัดจ้าง จะไม่มีฝ่าฝืนการปฏิบัติงานตามข้อห้ามเช่น ไม่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ, ไม่มีงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่คนไทยสามารถทำได้ เป็นต้น

**การตรวจสอบสุขภาพ:** แรงงานต่างด้าวจะผ่านการตรวจสอบสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ก่อนเริ่มทำงาน

**การจัดการแผนการจัดการแรงงานต่างด้าว:** มีการจัดการแรงงานต่างด้าวตามมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

#### แรงงานเด็ก:

- บริษัทไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และ
- การบ่งชี้การคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย
- บริษัทไม่มีนโยบายการหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องโดยการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก และไม่มีกรว่าจ้าง หรือทำสัญญาจ้าง

## แรงงานเด็ก

- บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และรวมถึงกิจกรรมส่งเสริมต่อเยาวชนที่ต้องการหารายได้พิเศษเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในครอบครัว บริษัทอาจมีกิจกรรมส่งเสริมการให้โอกาสนักศึกษา เพื่อต้องการทำงานเพื่อหารายได้ แต่จะไม่มีการจ้างแรงงานชั่วคราว หรือห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานโดยเด็ดขาด หากมีกิจกรรมการส่งเสริมการหารายได้สำหรับเยาวชนที่ด้อยโอกาส ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

- **กิจกรรมการส่งเสริมเยาวชน:** อายุการส่งเสริมเยาวชนเพื่อทำงาน หรือฝึกงานควรเป็นเยาวชนที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี หรือควรเป็นเยาวชนที่อายุเกินกว่า 18 ปี

การส่งเสริมผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่ขอให้การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการฝึกงานพัฒนาอาชีพให้กับนักศึกษา ตามโครงการอบรมที่สอดคล้องตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานความยินยอมและสมัครใจของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมการทำงาน หรือนักศึกษายื่นความประสงค์เพื่อเข้าฝึกงานเพื่อประกอบการประเมินตามหลักสูตรการศึกษาซึ่งต้องมีหนังสือส่งนักศึกษาจากสถานศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับการแนะนำการทำงานตามสายงานจากหน่วยงานที่เข้ารับการฝึกงาน โดยไม่มีการบังคับใช้แรงงาน และไม่มีการฝึกงานนอกเวลาทำงาน หรือการทำงานล่วงเวลาของนักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาฝึกงานไม่มีค่าตอบแทนค่าจ้าง แต่ได้รับการสนับสนุนค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าใช้จ่ายเดินทาง ค่าอาหาร หรือตามหลักเกณฑ์ของแต่ละสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึกอบรม

**เวลาพัก :** หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชนต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และต้องจัดภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน

**เวลาทำงาน** ไม่มีการให้เยาวชนทำงานระหว่างเวลา 22:00 - 06:00 น. โดยเด็ดขาด

ห้ามทำงานวันหยุดและล่วงเวลา เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีห้ามทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลา

**งานอันตราย** ห้ามให้เด็กทำงานที่อาจเป็นอันตราย เช่น งานหลอมโลหะ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย เป็นต้น

**สถานที่ทำงาน** ห้ามให้เด็กทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น ที่มีเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญสูง

## สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า:

- การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานโดยมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการและการจัดการตั้งแต่กระบวนการบริหารจัดการวัตถุดิบและกระบวนการผลิต เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมมลพิษ การควบคุมผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างปลอดภัย

## สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม:

โดยเป็นไปตามขอบเขตความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ซึ่งบริษัทมีการบริหารจัดการควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมด้านมลพิษ และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการควบคุมกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนด้วยรอบสถานประกอบการ

## ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน:

การตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าและดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนกรเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกค้า/ผู้บริโภค ชุมชน สังคม โดยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติตามความปลอดภัยโดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติใน 10 กฎพิทักษ์ชีวิตที่ได้มีการส่งเสริมและอบรมให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร

#### การไม่เลือกปฏิบัติ:

การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่ให้พนักงานแต่ละระดับสามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ ร่วมกัน

#### สิทธิคู่ค้า:

บริษัทมีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า และมีการเปิดโอกาสให้คู่ค้าได้จัดส่งข้อเสนอ รวมถึงการประเมินเพื่อคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเท่าเทียม

#### การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

SUTHA มีการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและเฝ้าระวังสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยมีการจัดทำประเมินและทบทวนโดยผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการประเมินความเสี่ยงและการติดตามประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อวางกรอบดำเนินการและป้องกันเพื่อมิให้เกิดโอกาสในการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

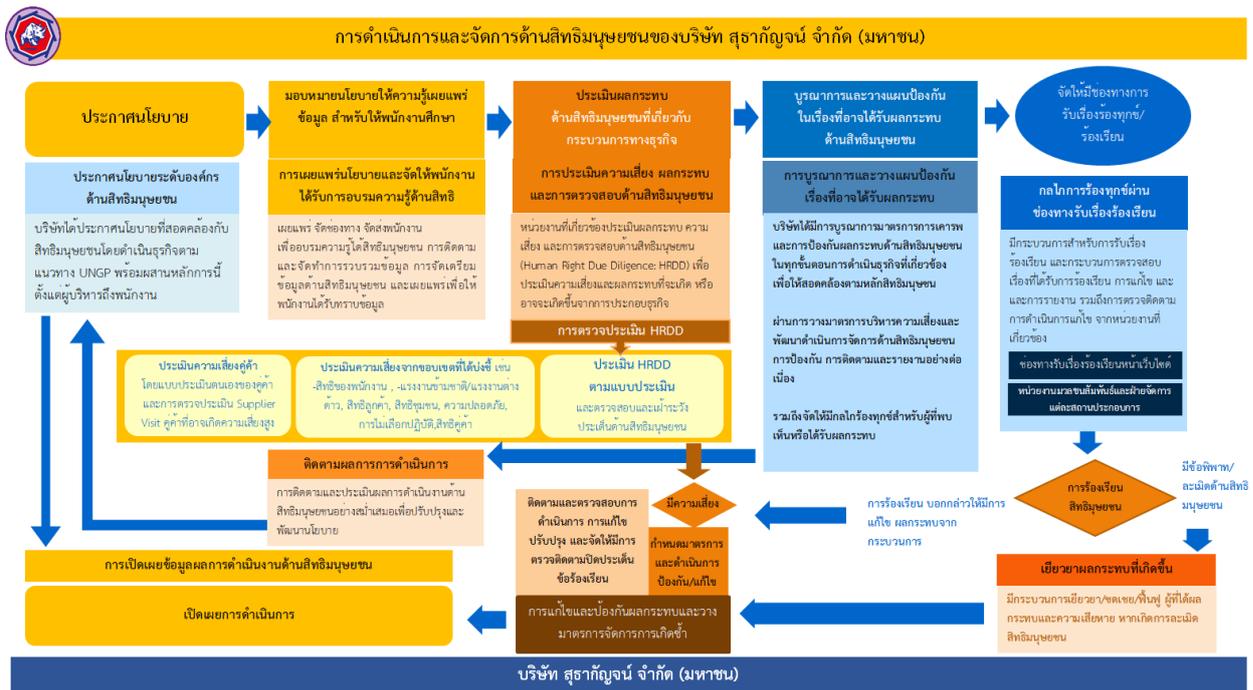
บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) กำหนดแนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence ย่อว่า HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใด ๆ ก็ตามที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจภายใต้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ในเอกสารนี้จะย่อว่า หลักการชี้แนะ UNGP) และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยคาดหวังว่าธุรกิจใด ๆ ในเครือของบริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) สามารถดำเนินงานโดยมีความสอดคล้องกับนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ของบริษัท ซึ่งมี การประเมินและตรวจสอบและเฝ้าระวังประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจผ่านแบบประเมิน : CS20211201/WI\_FM ที่จัดทำขึ้นเมื่อ 28/6/2023 โดยแบบประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและตรวจสอบและเฝ้าระวัง ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Rights Assessment Checklist) (“แบบประเมินฯ”) ภายใต้กระบวนการ HRDD ภายใต้เป้าหมาย ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารของ บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อใช้ในการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ โดยใช้รายการตรวจสอบฯ เพื่อประเมินการดำเนินงานตามห่วงโซ่อุปทาน

2. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) เรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพและเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. ช่วยให้องค์กรสามารถระบุ และหาวิธีบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้ตั้งแต่แรก โดยประเด็นความเสี่ยงที่ถูกระบุไว้ ถือเป็นภาระที่มีให้องค์กรมีการปฏิบัติดีที่จะละเมิดต่อหลักสิทธิมนุษยชน หรือหากมีการละเมิดเกิดขึ้น ก็คาดหวังว่าองค์กรจะมีการกำหนดวิธีบรรเทาความเสียหาย โดยองค์กรควรเลือกใช้วิธีการบรรเทาผลกระทบอย่างมีส่วนร่วมกับผู้เสียหายและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับเต็มและการประเมินและตรวจสอบเป้าหมายสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจได้เปิดเผยผ่านเว็บไซต์ตาม Link ที่ระบุ

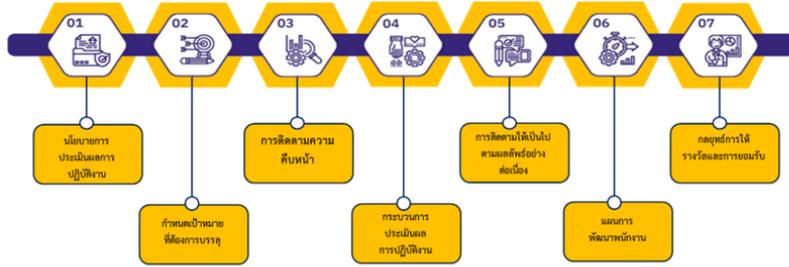
ลิงก์นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน : [https://www.goldenlime.co.th/Social\\_and\\_Human\\_Rights](https://www.goldenlime.co.th/Social_and_Human_Rights)



### 3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม



แผนภาพผลการดำเนินงานผลลัพธ์สำหรับการจัดการพนักงานและแรงงาน



เป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	บรรลุ/ไม่บรรลุ
- Fair employee Compensation	ข้อพิพาทและข้อร้องเรียน	2567	-0-	-0-	บรรลุ
- Migrant/Foreign Labor	ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าว	2567	-0-	-0-	บรรลุ
- Child labor	ไม่มีแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย	2567	-0-	-0-	บรรลุ
- Employees training and development	ชั่วโมงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับพนักงานโดยเฉลี่ย 15 ชม./คน/ต่อปี.	2567	15 Hrs.	11.3 Hrs.	ไม่บรรลุ
- Promoting employment of the disabled in a number as required by law	จำนวนการจ้างพนักงานผู้พิการ 1 คน ต่อจำนวนพนักงาน 100 คน	2567	6	6	บรรลุ
- Promoting employee relations and participation	ผลสำรวจการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปีก่อน	2567	90%	97%	บรรลุ
- Safety and occupational health at work	จำนวนอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์	2567	-0-	-0- (พนักงาน) -3- (ผู้รับเหมา)	บรรลุ ไม่บรรลุ

บริษัท สุราก็ัญจน์ จำกัด (มหาชน) "SUTHA"

### ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน

#### แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : มี  
 แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า, อื่น ๆ : กรอบนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนของSUTHA ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

#### แผนงานประจำปี

1. จำนวนข้อพิพาททางด้านแรงงานปี 2567 “ไม่มีข้อพิพาททางด้านแรงงาน” และการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการ และพัฒนาฝึกอบรมความรู้และทักษะ โดยจัดหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของบริษัท
2. ไม่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมาย , ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก  
 ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ , จากการประเมินผู้มีส่วนได้เสียในระบบห่วงโซ่อุปทานในรายสำคัญ ไม่พบประเด็นปัญหาการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน , การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย, การใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ
3. การจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามกรอบการจัดการ เป้าหมาย และมาตรการที่กำหนดไว้ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกลุ่มแรงงานต่างด้าว



4. มีการส่งเสริมการจ้างผู้พิการครบตามจำนวนที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนในเรื่องการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์
5. ไม่มีผลกระทบจากกระบวนการ ถึงขั้นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความเดือดร้อน แจ้งร้อง และเรียกค่าชดเชยเพื่อบรรเทาความเสียหายจากผลกระทบที่เกิด
6. ส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา และจัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาการมีส่วนร่วมและกิจกรรมการเสริมสร้างเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน และพัฒนาการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
7. สนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการเข้าร่วมกิจกรรมในการร่วมพัฒนาห่วงโซ่คุณค่ากับลูกค้า และมีการจัดกิจกรรมในการร่วมพัฒนาคุณค่า ในส่วนผู้รับเหมาขนส่งสินค้า และการพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ และปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ตามความคาดหวังของลูกค้า
8. การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และพัฒนาเกี่ยวกับการฝึกอบรมและแนวปฏิบัติด้านการควบคุมความปลอดภัย
9. การบริหารจัดการจ้างงานอย่างเป็นธรรมตามผลงานความสามารถและสภาพเศรษฐกิจ
10. ดำเนินการตามนโยบายด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและทบทวนให้สอดคล้องตาม พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับพนักงาน และครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท
11. การทบทวนนโยบายและดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

#### แผนการพัฒนาระยะกลาง - ระยะยาว

1. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดความยั่งยืน รวมถึงการสร้างฐานข้อมูลดัชนีบุคลากรและประวัติพนักงานรายบุคคลสำหรับการพัฒนาโปรแกรมเฉพาะบุคคล
2. ข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม
3. ข้อร้องเรียนต่างๆ ของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย (ถ้ามี) ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว
4. พัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อเข้ามีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรมต่างๆของบริษัท พร้อมขยายความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชน
5. มุ่งสร้างและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างปลอดภัยเพื่อลดสถิติการเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานให้เป็นศูนย์
6. ขยายความร่วมมือในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ
7. จัดหาและให้บริการหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานในการเข้าร่วม และสอดคล้องกับการพัฒนางานของบริษัท

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่ : มี

## รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติตามกฎหมายและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม</li> <li>การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม</li> <li>การไม่เลือกปฏิบัติ</li> </ul>	ข้อพิพาทและข้อร้องเรียนด้านแรงงาน	2567: ข้อพิพาทและข้อร้องเรียนทางด้านแรงงานเป็นศูนย์	2567: -ไม่มีข้อพิพาทและข้อร้องเรียนทางด้านแรงงาน -ไม่มีการปฏิบัติผิดจรรยาบรรณและข้อบังคับจนถึงขั้นให้ออกจากงาน (บรรลุเป้าหมาย)
<ul style="list-style-type: none"> <li>แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว</li> <li>แรงงานเด็ก</li> </ul>	ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าว/แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย	2567: บริษัทไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย	2567: ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าว/แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย (บรรลุเป้าหมาย)
<ul style="list-style-type: none"> <li>การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน</li> </ul>	ชั่วโมงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับพนักงานโดยเฉลี่ย 15 ชม./คน/ต่อปี	2567 : ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 15 ชั่วโมง/คน/ปี	2567 : ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 11.3 ชั่วโมง/คน/ปี (ไม่บรรลุเป้าหมาย)
<ul style="list-style-type: none"> <li>การส่งเสริมการ ว่าจ้างพนักงานผู้พิการครบถ้วน ตามที่กฎหมายกำหนด</li> </ul>	จำนวนการจ้างพนักงานผู้พิการ 1คน ต่อจำนวนพนักงาน 100 คน	2567: จำนวนการจ้างผู้พิการรวม 6 คน	2567: จำนวนการจ้างผู้พิการรวม 6คน (บรรลุเป้าหมาย)
<ul style="list-style-type: none"> <li>การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน</li> </ul>	ผลสำรวจการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจเพิ่มขึ้นดีขึ้นจากปีก่อน	2567: ผลประเมินความผูกพันและการมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	2567 ผลสำรวจของบริษัท สุธากัญจน์ จำกัด มีผลประเมินด้านความผูกพันและการมีส่วนร่วมร้อยละ 97 (บรรลุเป้าหมาย)
<ul style="list-style-type: none"> <li>ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน</li> </ul>	อุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์	2567: อุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์	2567: เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน -พนักงาน -0- ครั้ง บรรลุเป้าหมาย -ผู้รับเหมา -3- ครั้ง (ไม่บรรลุเป้าหมาย)

## ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับคุณค่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จักต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงาน/แรงงานอย่างเป็นธรรม โดยบริษัทได้รับใบประกาศเกียรติคุณจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อแสดงว่าบริษัทมีการการนำแนวทางในการปฏิบัติด้านการใช้แรงงานที่ดี ( Good Labour Practice : GLP ) ไปใช้ในการบริหารกิจการ ซึ่งได้ผ่านมาตรฐานการจัดการดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2564



การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและการให้สิทธิกับพนักงาน

SUTHA มีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและการให้สิทธิกับพนักงาน และดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการแรงงาน หลักจริยธรรม สร้างความยุติธรรมและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นคงสงบสุข และส่งเสริมโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนมีการดูแลมาตรฐานการครองชีพของพนักงาน โดยยึดถือปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและแรงงานขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการให้สิทธิกับพนักงานในการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรองผ่านรูปแบบการจัดคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งมาจากตัวแทนของพนักงานทุกฝ่ายเข้าร่วมเพื่อร่วมหารือและแก้ไขข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการจัดสวัสดิการและสภาพการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม โดยไม่มีนโยบายการใช้หรือว่าจ้างแรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ ไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย หรือไม่มีการกีดกัน ตีตราเพื่อแบ่งแยกกลุ่มหรือสร้างข้อจำกัดให้กับชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มเปราะบาง

บริษัทมีการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขอนามัยตามมาตรฐานสากล ปลอดภัยจากยาเสพติด และปฏิบัติต่อพนักงาน ทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ ไม่มีการกีดกัน แบ่งแยก ตีตรา หรือการดำเนินการแตกต่างกับชนกลุ่มน้อย หรือกลุ่มเปราะบาง หรือกลุ่มแรงงานต่างด้าว หรือสถานะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดให้มีสภาพการทำงานที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และดูแลไม่ให้เกิดการคุกคามหรือข่มขู่ หรือถูกล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ระหว่างผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท และตระหนักและเคารพในความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลโดยดำเนินการตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเปิดเผยผ่านหน้าเว็บไซต์ ของบริษัท ซึ่งรายละเอียดสามารถดูเพิ่มเติมได้จากลิงก์ ที่ระบุ

[https://www.goldenlime.co.th/Business\\_Driving](https://www.goldenlime.co.th/Business_Driving)

นโยบายดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล



นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล



เอกสารแจ้งการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้มีส่วนได้เสีย



Part	Article	Photo Number
01	3.3.2	010342_002

**การบริหารจัดการในป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงาน**

บริษัทฯ ยึดแนวทางปฏิบัติในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อป้องกันผลกระทบและความเสี่ยงอันเกิดจากการระเมิดต่อสิทธิมนุษยชน โดยวางมาตรการในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดกรอบมาตรการในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นมาตรการการป้องกันผลกระทบ ประกอบด้วย

**1. การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่นโดยเคร่งครัด**

- อัตราค่าจ้าง: มีการจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำที่กำหนดตามพื้นที่ต่างๆ ของประเทศ
- เวลาทำงานและวันหยุด: กฎหมายกำหนดเวลาทำงานสูงสุดไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงสิทธิในการลาพักร้อนอย่างน้อย 6 วันต่อปีหลังจากทำงานครบ 1 ปี รวมถึงเป็นไปตามสัญญาการจ้างงาน
- สวัสดิการและการคุ้มครอง: ลูกจ้างและพนักงานได้รับสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น การประกันสังคม การลาป่วย การลาคลอด และการลาหยุดกรณีเจ็บป่วย
- ความปลอดภัยในการทำงาน: มีการดูแลและจัดการสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม
- การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ: ดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ อายุ เชื้อชาติ หรือศาสนา
- การดำเนินการด้านการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง: ลูกจ้างมีการรวมกลุ่มโดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ

**2. ด้านการจ้างงาน**

- จ้างแรงงานที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ทั้งพนักงานบริษัทและคู่ค้า/ผู้รับเหมา

- จ้างแรงงานที่สมัครใจ ไม่ถูกบังคับข่มขู่หรือผิดกฎหมาย ทั้งแรงงานไทยและต่างชาติ
- จ้างแรงงานตามความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมของตำแหน่งงาน โดยกระบวนการสรรหาที่ตรวจสอบได้ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน

### 3. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

(GRI:403-6)

- การดูแลไม่ให้เกิดการข่มขู่คุกคามล่วงละเมิดทางเพศและถูกกระทำที่รุนแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- การตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี ตามปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงาน
- การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างอย่างเหมาะสม
- การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้พนักงานสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน
- พนักงานใหม่ได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานก่อนเริ่มงาน ส่วนพนักงานปัจจุบันจะมีการทบทวนความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและประเมินและวิเคราะห์หาความเสี่ยงในงานเพื่อหามาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีคณะกรรมการอาชีวอนามัยความปลอดภัยในการทำงาน และหัวหน้างาน patrol check พื้นที่ปฏิบัติงานทุกสัปดาห์ เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไขป้องกันอุบัติเหตุ

### 4. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

- จ่ายค่าจ้างตามความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งงาน และไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตรากฎหมายท้องถิ่นกำหนด ทั้งแรงงานไทยและต่างชาติ
- จัดสวัสดิการพนักงานโดยมีคณะกรรมการสวัสดิการที่ผ่านการเลือกตั้งจากลูกจ้าง มาร่วมประชุมกับตัวแทนนายจ้าง เพื่อร่วมกันปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม

### 5. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

- จัดให้มีการอบรมพนักงานตามความจำเป็นเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ
  - จัดอบรมศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
  - จัดโครงการให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มศักยภาพตนเอง
- จากแนวทางปฏิบัติดังกล่าว บริษัทฯจึงยังไม่พบประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานทั้งกับบริษัท และคู่ค้า หรือข้อพิพาทด้านผลกระทบเกี่ยวกับผลกระทบจากกระบวนการทำธุรกิจของบริษัท

ในปี 2567 บริษัทฯมีการเปิดเผยข้อมูลจำนวนพนักงานตามสัญญาว่าจ้างรวม ซึ่งเป็นจำนวนรวมทั้งกลุ่มบริษัท ประกอบด้วยจำนวนพนักงานของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยประกอบด้วย บริษัท หินอ่อน จำกัด, บริษัท โกลด์เนลล์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

จำนวนที่รายงานเป็นจำนวนพนักงานที่สรุปเปรียบเทียบรวม 3 ปีย้อนหลังของทั้งกลุ่มบริษัทที่รวมจำนวนพนักงานที่มีการจ้างงานระหว่างปีรวมพนักงานที่เข้าออกระหว่างปีมีมีการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนค่าตอบแทนที่ได้สรุปในรายงานผลการดำเนินงานด้านสังคม (3.4.2)

ทั้งนี้จำนวนพนักงานจะแตกต่างจาก จำนวนพนักงานที่ปรากฏในการนำเสนอรายงานในหมวด 7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานซึ่งจะแสดงจำนวนพนักงานรวมของบริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่เป็นจำนวนคงเหลือตามสัญญาจ้าง ณ วันที่ 31 ธันวาคม

(บริษัทได้มีการเปลี่ยนแปลงตัวเลขจำนวนพนักงานที่รายงาน ปี 2565-2567 โดยปรับเปลี่ยนจำนวนที่ได้เปิดเผยผ่านระบบ ESG Data plate form ซึ่งเปิดเผยไว้ก่อนปี 2024 โดยปีก่อนหน้าเป็นการแสดงจำนวนพนักงานเฉพาะของบริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) ไม่รวมจำนวนของบริษัทย่อย)

### การจ้างงานพนักงาน

(GRI:2-7)

จำนวนพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อย ณ วันที่ 31 ธันวาคม

บริษัทและบริษัทย่อย	2565	2566	2567
พนักงาน (คน)	447	488	451
พนักงานชาย (คน)	299	341	314
% การว่าจ้างพนักงานชาย	67%	70%	70%
พนักงานหญิง (คน)	148	147	137
% การว่าจ้างพนักงานหญิง	33%	30%	30%

### การจ้างงานผู้พิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในสังคม มีโอกาสในการเข้าถึงการประกอบอาชีพ ซึ่งกำหนดอัตราส่วน 100 : 1 โดยการจ้างคนพิการ 1 คน ต่อจำนวนลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ 100 คน เศษของลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ 50 คนจะรับคนพิการเพิ่ม 1 คน โดยบริษัท มีการดำเนินการเป็นในอัตราที่กำหนด (มาตรา 33 : พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550)

กรณี หากบริษัทไม่สามารถดำเนินการในการรับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนด บริษัท จะมีการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวนเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำครั้งล่าสุดในปีก่อนส่งเงินเข้ากองทุนฯ x 365 (วัน) x จำนวนคนพิการที่ไม่รับเข้าทำงาน (มาตรา 34 : พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550)

บริษัทและบริษัทย่อย	2565	2566	2567
จำนวนการว่าจ้างงานพนักงานผู้พิการ (คน)	5	6	6
เปอร์เซ็นต์การว่าจ้างพนักงานผู้พิการ	1%	1%	1%
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	5	6	6
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	4	5	5
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	1	1	1
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ่ายค่าตอบแทน

S3. การจูงใจและการรักษาพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญโดยจัดลำดับพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญอยู่ในแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อการส่งมอบคุณค่าและเป็นผู้สนับสนุนต่อการสร้างความสามารถเพื่อแข่งขันทางธุรกิจและสร้างโอกาสประสบความสำเร็จต่อการขับเคลื่อนทางกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด โดยมีการบริหารจัดการในการสร้างแรงดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพรวมถึงการจูงใจและรักษาพนักงานในการร่วมขับเคลื่อนผลักดันองค์กรสู่การเป็นธุรกิจที่ยั่งยืน โดยกำหนดกรอบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งในระยะสั้น และระยะยาวตามความเหมาะสมกับผลการดำเนินงานของพนักงานในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

1. มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนด้วยเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนอ้างอิงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลประเมินมาใช้กำหนดระดับค่าตอบแทน และเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บริษัทฯ มีการบริหารจัดการค่าตอบแทนสำหรับพนักงานลูกจ้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการควบคุมภายในองค์กรโดยสามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานภายนอกเพื่อส่งมอบผลตอบแทนเป็นรางวัลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง ภายใต้กระบวนการควบคุมที่เข้มแข็งด้านงบประมาณต้นทุนและรายจ่ายขององค์กรซึ่งมีการพิจารณาจากผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนประกอบ โดยกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เป็นหลักการทั่วไป ไว้ดังนี้



วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจ่ายค่าตอบแทน

คือ การให้รางวัลจากการรวบรวมผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน รวมไปถึงพฤติกรรมในการสนับสนุนต่อเป้าหมายทางการเงินโดยรวมของบริษัท

นโยบายเงินเดือนประกันความเสมอภาคภายในโดยเป็นไปตามความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งในองค์กร

การจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย **การผสมผสานที่ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใชทางการเงิน**

นโยบายเงินเดือนต้องสามารถ **แข่งขันกับบริษัทอื่นๆ** ภายในอุตสาหกรรม

นโยบายเงินเดือนจะต้องเป็นไปตามกฎและข้อบังคับในท้องถิ่น

นโยบายเงินเดือนจะต้อง**บูรณาการให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของบริษัทระดับโลก**โดยสอดคล้องตลาดแรงงานในท้องถิ่น  
นโยบายเงินเดือนจะต้อง**ผ่านการควบคุมที่เข้มแข็งตามการควบคุมต้นทุนและงบประมาณด้านบุคลากร**

ทั้งนี้ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานมีการผสมผสานที่ีระหว่างค่าตอบแทนในรูปที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รางวัลผลงานพิเศษ โบนัสพิเศษซึ่งเป็นไปตามผลประกอบการประจำปี และค่าตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิทธิ วันลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว และการส่งเสริมประสิทธิภาพและสร้างความเท่าเทียม ในองค์กร การปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและการดำเนินการสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยโครงสร้างของค่าตอบแทนหลักใน 3 กลุ่ม ได้แก่

(GRI:401-2)

**กลุ่มที่ 1 ค่าตอบแทนคงที่** ประกอบด้วย เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษตามตำแหน่งสำหรับสนับสนุนรายจ่ายเช่น ค่าโทรศัพท์ การใช้จ่ายยานพาหนะ, ค่าที่พัก เป็นต้น โดยค่าตอบแทนคงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตามคุณค่าของงานและขอบเขตหน้าที่ ดังนี้

พนักงานรายวัน : มีกำหนดจ่ายราย 2 ครั้ง / เดือน

พนักงานรายเดือน : มีกำหนดจ่ายในทุกวันสุดท้ายของเดือน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานงานสำหรับพนักงานในตำแหน่งงานใหม่เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์และทดสอบการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตามตำแหน่งงาน ภายใน 90 วัน
- การพิจารณาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานจากตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อการปรับค่าจ้าง/เงินเดือน จะมีการประเมินการปรับฐานค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งมีอัตราในการปรับขึ้นอยู่กับงบประมาณ สภาพเศรษฐกิจผลการดำเนินการในแต่ละปี  
โดยกำหนดการพิจารณาภายในเดือน มีนาคม และกำหนดการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามฐานที่มี การปรับ (ถ้ามี) ในเดือน เมษายน

**กลุ่มที่ 2 ค่าตอบแทนผันแปร** ประกอบด้วย ค่าเบี่ยเลี้ยง เงินรางวัล โบนัสตามผลงาน หรือโบนัสตามผลการดำเนินการของบริษัท และค่าตอบแทนอื่นๆ ในการจ่ายให้แก่พนักงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือผลสำเร็จในการผลักดันกลยุทธ์ขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นผลงานและประสิทธิภาพในการผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน

- การพิจารณาจากผลประกอบการรายปีเป็นไปตามเป้าหมายรวมเพื่อพิจารณาการจ่ายโบนัสตามเป้าหมายจากตัวชี้วัดด้านการเงิน หรือรางวัลตามผลการปฏิบัติงานจากตัวชี้วัดที่กำหนด จึงจะมีการประเมินและการจ่าย ภายในเดือน มกราคม ของปีทำการถัดไป
- รางวัลพิเศษตอบแทนสำหรับผลสัมฤทธิ์งานตามโครงการหรือตามกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งจะมีการพิจารณาตามโครงการและกำหนดระยะเวลาการส่งมอบผลงาน

**กลุ่มที่ 3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์** เป็นรูปแบบของค่าตอบแทนทั้งที่เป็นค่าตอบแทนที่เป็นรูปตัวเงิน หรือการให้สิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน อาทิ ค่าบริการที่จอดรถ การจัดให้มีพนักงานเข้ารับการรักษาสุขภาพ ณ สถานพยาบาล หรือจัดหน่วยตรวจสุขภาพเคลื่อนที่เข้าตรวจสุขภาพในสถานประกอบการให้กับพนักงาน การให้สิทธิการลาพักผ่อน การลาภักจรูระ ชุดแบบฟอร์ม สวัสดิการอาหาร เครื่องดื่ม การจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี และสวัสดิการที่เป็นค่าตอบแทนระยะยาว เช่น การสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งค่าตอบแทนในกลุ่มที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้สึกภักดีของพนักงานที่อยู่ในองค์กรและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข

บริษัทฯ มีการพิจารณาค่าตอบแทนการสรรหาและจ้างงานและมีการประเมินฐานค่าตอบแทนให้เป็นที่ยอมรับเพื่อสามารถแข่งขัน ดึงดูด จูงใจ และการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่ร่วมขับเคลื่อนพัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร

(GRI:2-20)

การกำหนดแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ โดยแต่ละหน่วยงานวางกรอบตัวชี้วัด (KPI) เพื่อวางเป้าหมายการดำเนินการตามขอบเขตและลักษณะความรับผิดชอบ สำหรับกรอบพิจารณาเพื่อวางแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีดังนี้

ระดับ	แนวทางการประเมินการ (KPI Guideline)
 ไม่ตรงตามมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงาน	พนักงานปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของข้อกำหนดงานปกติ <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ พนักงานไม่สามารถสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผลการปฏิบัติงานที่มีการส่งมอบ</li> <li>✓ ทำข้อผิดพลาดซ้ำๆ และไม่พยายามทำความเข้าใจหรือแก้ไข</li> <li>✓ ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย</li> <li>✓ ไม่มีผลความคืบหน้า</li> <li>✓ หากเป็นตำแหน่งใหม่ไม่แสดงความสามารถในการพัฒนาใดๆ ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>
 แนวทาง ผลการปฏิบัติงาน	พนักงานยังไม่สามารถส่งมอบผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในทุกครั้ง <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ข้อผิดพลาดร้ายแรงในงาน</li> <li>✓ ขาดความแม่นยำในการทำงานบ้างเป็นบางครั้ง</li> <li>✓ ขาดการทำงานที่เป็นอิสระในบางสถานการณ์</li> <li>✓ ไม่มีความมุ่งมั่นต่อบริษัทและแผนกของตนอย่างสมบูรณ์</li> <li>✓ หากเพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ไม่ปฏิบัติตามความคาดหวังด้านการพัฒนางาน</li> </ul>
 ตรงตาม ผลการปฏิบัติงาน	พนักงานมีคุณสมบัติการส่งมอบผลการปฏิบัติงานตรงกับกำหนดของตำแหน่งงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ดำเนินการและส่งมอบงานที่มั่นคงและเชื่อถือได้ตลอดเวลา</li> <li>✓ มีการปฏิบัติที่มีข้อผิดพลาดบาง เมื่อเกิดข้อผิดพลาด จะทำความเข้าใจ และแก้ไข</li> <li>✓ แสวงหาความก้าวหน้า</li> <li>✓ ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>✓ หากเป็นเพิ่งรับตำแหน่งใหม่ ตรงตามความคาดหวังด้านการพัฒนางาน</li> </ul>
 เกินกว่า ผลการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานของพนักงานมีมากกว่าการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นที่มีตำแหน่งงานหรือหน้าที่ในระดับเดียวกัน อย่างสม่ำเสมอ <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ เก่งเมื่อพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>✓ มีการปฏิบัติงานในเชิงรุก</li> <li>✓ สามารถปรับตัวได้สูงและแสวงหาแนวทางแก้ไขที่เป็นที่ยอมรับของทุกคน</li> <li>✓ แสดงพลังของการขับเคลื่อน มีการปฏิบัติได้ให้ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม</li> <li>✓ มีความรับผิดชอบสูงในการขอเขตงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการทำงานร่วมกับทีม ทั้งภายในหน่วยงานตามโครงสร้างสายงานและภายใต้การควบคุม</li> <li>✓ พนักงานมีการปฏิบัติงานเหนือความคาดหมายอย่างต่อเนื่องสำหรับความต้องการงานปกติ</li> <li>✓ พนักงานสามารถดำเนินการและขับเคลื่อนและเห็นผลการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
 ไกลเกินกว่า ผลการปฏิบัติงาน	ผลงานของพนักงานมีความโดดเด่นเป็นพิเศษตลอดปีที่ผ่านมาและสูงกว่าคนอื่นๆ ในองค์กรเป็นอย่างมาก <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ เกินความคาดหวังในตัวผู้ปฏิบัติงานและภายในองค์กรโดยรวมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>✓ ทำงานเป็นเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง</li> <li>✓ มอบผลงานที่มีเอกลักษณ์หรือพิเศษให้กับองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท</li> <li>✓ มีหลายคนมองว่าเป็นผู้นำที่พิสูจน์แล้วและกล้าหาญ</li> <li>✓ ทำงานในภาพรวมและรับรองว่าการดำเนินการที่ดำเนินการไปจะสนับสนุนความสำเร็จในอนาคต</li> <li>✓ เกินความต้องการงานปกติของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด</li> <li>✓ เป็นผู้มีส่วนที่คนที่กำหนดและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง</li> <li>✓ ผู้นำในการทำให้มั่นใจว่าดำเนินการเป็นไปตามกลยุทธ์ของบริษัท</li> <li>✓ เข้าถึงงาน สถานการณ์ และความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้อื่นภายในองค์กรเสมอ</li> </ul>

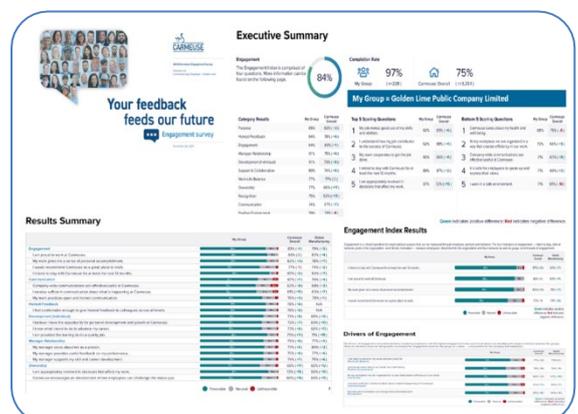
นอกจากกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงาน และการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ละหน่วยงานอาจมีการสื่อสาร การหารือ เพื่อให้บุคลากรในทีม ได้ชี้แจง หรือให้ข้อเสนอแนะ เพื่อร่วมวิเคราะห์ และหาแนวทางการพัฒนาการทำงาน โดยมีรูปแบบและวิธีการในการสื่อสาร หรือระยะเวลาการสื่อสารซึ่งอยู่ขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

**2. มีการติดตามระดับความพึงพอใจหรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายและติดตาม ประเมินผลความพึงพอใจ และ/หรือความผูกพันของพนักงาน**

ผลการสำรวจตามรูปแบบวิธีการที่ได้พัฒนาในปี 2567 ผลสำรวจสำหรับกลุ่มพนักงานของ SUTHA รวมถึงพนักงานใน บริษัทย่อยจากจำนวนพนักงานตามบัญชี มีสัดส่วนจำนวนที่เข้าร่วมสำรวจ ร้อยละ 97 % เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน ทั้งหมด โดยมีอัตราความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 84% และผลสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม, การสื่อสาร, ข้อเสนอแนะ, การพัฒนารายบุคคล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความเป็นเจ้าของ, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, การสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์, การยอมรับ, การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ, ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

จากรายผลสำรวจ 3 ลำดับสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 90% โดยพนักงานตอบประเมินในข้อคำถาม ในหัวข้อ การใช้ทักษะและความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่, ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งที่ตั้งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ, และเป็นหนึ่งในทีมที่สร้างสรรค์ผลงานที่มีความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และ

ผลสำรวจ 3 อันดับสูงสุด ในอัตราร้อยละ 68 - 71 ที่คาดหวังให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง ใน 3 เรื่อง ได้แก่ การดูแลด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน, การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพ, การสื่อสารอย่างทั่วถึงได้ประสิทธิภาพและมีประโยชน์



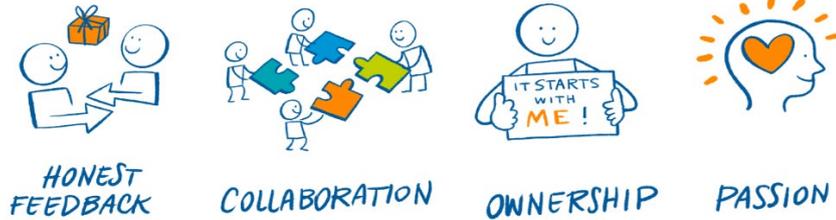
**3. นำผลวิเคราะห์และจัดทำโครงการพัฒนาความพึงพอใจ และปรับปรุงการดูแลพนักงาน**

**การปรับปรุงเพื่อพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพัน**

**1) การปรับปรุงในการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของ**

พนักงาน โดยพัฒนากิจเพื่อปลูกฝังพฤติกรรมหลักสำหรับพนักงานตาม แคมเปญ "4 พฤติกรรมใน SPOTLIGHT" เป็นการสื่อสารและรณรงค์พฤติกรรมที่สนับสนุนต่อเป้าหมายองค์กรเริ่มต้นขึ้นในครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2567 ภายใต้แนวคิดที่ว่า พฤติกรรมถือเป็นการกระทำที่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและวิสัยทัศน์ สามารถช่วยนำทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีพฤติกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้มั่นใจว่าการตัดสินใจที่พนักงานทำนั้นมีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคนรุ่นต่อไป

- **ความคิดเห็นที่จริงใจ** : การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน
- **การร่วมมือกัน** : การทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการสร้างความไว้วางใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- **ความเป็นเจ้าของ** : การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มีความกระตือรือร้น และสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร
- **ความหลงใหล** : การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ



พฤติกรรมเหล่านี้สนับสนุนวิสัยทัศน์ของSUTHA "เรามีสวนร่วมในการสร้างโลกที่ดีขึ้น" และช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "E" ที่เน้นการปฏิบัติทางธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ "S" มุ่งเน้นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลกระทบทางสังคม และ "G" เน้นการสร้างโครงสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการที่สอดคล้องกับผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท ดูรายละเอียดกิจกรรมเพิ่มเติมจากเนื้อหาที่เปิดเผยในส่วนข้อมูลการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ

- 2) การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนในการทำกิจกรรมและการพิจารณารางวัลตอบแทนในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น โครงการประกวดการจัดส่งแนวทางการลดต้นทุนและรายจ่าย “Cost Saving Program” , การพิจารณารางวัลพิเศษสำหรับผลการดำเนินงานในรายการที่ส่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลประกอบการทางการเงิน เป็นต้น
- 3) การพัฒนาเพื่อสร้างสมดุลชีวิตกับงานในการจัดโปรแกรมและกำหนดแนวทาง “Work from home” โดยพนักงานจุดที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในส่วนกระบวนการที่ต้องอยู่หน้างาน จะมีช่วงวัน หรือช่วงเวลาที่สามารถปฏิบัติงานที่บ้าน โดยบริษัทมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับสนับสนุนการทำงานโดยเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบ Desk top เป็น Laptop เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงเวลาที่กำหนด
- 4) การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาขับเคลื่อนความสุข เช่น การประชุมร่วม , กิจกรรมส่งเสริมสรรค์สร้างสุขในแต่ละเทศกาล เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ วันเกิด ตามพื้นที่กลุ่มสถานประกอบ เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างความสุข พัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์ และความสามัคคี
- 5) ส่งเสริมให้พนักงานใส่ใจดูแลสุขภาพ โดยจัดกิจกรรม Be Well Be Happy Be Active / สุขภาพดี ชีวิตสุข เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต่อการให้พนักงานเริ่มใส่ใจดูแลสุขภาพตนเองอย่างถูกวิธี ด้วยการออกกำลังกายและรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ กำหนดระยะเวลากิจกรรม 180 วัน เพื่อดูผลจาก Body Fat ที่ลดลงมากที่สุดในแต่ละเดือนจะได้รับรางวัลเป็นคูปองเงินสดซื้อสินค้าอุปกรณ์กีฬาของ Super Sport และเงินรางวัลชนะเลิศในรอบรวมผลสำหรับผู้ที่มีตัวเลข Body Fat ลดลงได้มากที่สุดเมื่อจบโครงการ 180 วัน (

	<b>Golden Lime Public Company Limited</b>	Employee rights for a positive workplace environment การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การให้สิทธิพนักงาน การจัดการกรรมการมีส่วนร่วมกับพนักงาน และการจัดกิจกรรมตามความคาดหวังของพนักงาน	Part 01	Article 3.4.2	Photo Number 010342_001
--	---	---	---------	---------------	-------------------------

4. การสรรหาจากภายในเพื่อส่งเสริมการรักษาพนักงาน (GRI:401)

บริษัทกำหนดให้การสรรหาจากภายในเป็นมาตรการการรักษาพนักงานที่มีฝีมือ ลดการลาออกของพนักงาน โดยเสนอโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานภายในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า การมีส่วนร่วม และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร การสรรหาภายใน ประกอบด้วย การ

เลื่อนตำแหน่ง การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การแต่งตั้งพนักงานชั่วคราวหรือสัญญาจ้างให้เป็นพนักงานประจำ การจ้างพนักงานเก่ากลับเข้ามาใหม่ การแนะนำและรับรองโดยพนักงานภายในองค์กร

#### การสรรหาและการคัดเลือก

กระบวนการสรรหาบุคลากรภายในและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โอกาสที่เท่าเทียมกัน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีดังนี้

#### 1. กำหนดตำแหน่งงานว่างสำหรับการสรรหาจากภายใน

กำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่เปิดรับภายใน โดยพิจารณาาร่วมกันกับหัวหน้างานตำแหน่งดังกล่าวเพื่อประเมินและตัดสินใจว่าการสรรหาบุคลากรภายในสำหรับตำแหน่งดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือไม่ และกำหนดลักษณะของงานที่จะปฏิบัติว่า จะต้องใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร

#### 2. สื่อสารตำแหน่งงานว่างภายในองค์กร

กำหนดประสบการณ์ ทักษะ ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อตำแหน่งดังกล่าว และสื่อสารตำแหน่งงานผ่านช่องทางสื่อสารภายในของบริษัท เช่น ประกาศรับสมัคร เอกสารเวียนจากฝ่ายบุคคล

#### 3. การคัดเลือก

พิจารณาร่วมกับหัวหน้าแผนกและผู้จัดการแผนกดังกล่าวเพื่อคัดเลือกผู้สมัครจากภายในตามคุณสมบัติเพื่อตอบสนองการดำเนินการขององค์กร

#### 4. สื่อสารผลการคัดเลือกไปยังผู้สมัครทุกคน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสื่อสารกับผู้สมัครทุกคนอย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อมาตรการสรรหาจากภายในแก่พนักงานที่อาจไม่พอใจผลการคัดเลือก

การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมการสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาตำแหน่งงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

- การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเพิ่มความรับผิดชอบ โดยพนักงานที่มีศักยภาพและมีความสามารถจะได้รับการพิจารณาโดยเพิ่มความรับผิดชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่ม เช่น เจ้าหน้าที่ จป. ที่มีความรู้และศักยภาพงาน IT ได้รับมอบหมายงานด้าน IT helpdesk, เจ้าหน้าที่ จป.แต่ละสาขาได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประสานงานด้านและร่วมพัฒนาด้าน CSR เป็นต้น
- การส่งเสริมสำหรับพนักงานรับเหมาที่มีคุณสมบัติและประสิทธิภาพเพื่อรับเข้าทำงานเป็นพนักงานประจำของบริษัท
- การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลงาน เช่น การปรับตำแหน่ง การเลื่อนชั้น เช่นการปรับตำแหน่งจากพนักงานอาวุโสเป็นพนักงานหัวหน้างาน การปรับตำแหน่งจากระดับหัวหน้างานเป็นผู้จัดการส่วนงาน
- การพิจารณาปรับพนักงานเก่าที่มีประวัติการทำงานดี และเคยลาออกกลับเข้าทำงานใหม่

- #### 5. ยกระดับการสื่อสารผลประเมินให้พนักงานรับทราบและเปิดเผยสถิติการลาออกของพนักงานเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาและยกระดับการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- โดยผู้บริหารภายใต้งานการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัท ได้จัดให้มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร “Bee Keeper” โดยพนักงานจะได้รับสิทธิการเข้าถึง Application การสื่อสารที่สามารถเข้ามีส่วนในการสื่อสารและแสดงความคิดเห็น โดยผลจากการสำรวจความพึงพอใจจะมีการสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับผ่านช่องทางการสื่อสารอย่างเหมาะสม

## การจ่ายค่าตอบแทน :

บริษัทมีนโยบายการพิจารณาค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับการบริหารค่าจ้างตามความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคลและอัตราค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม

บริษัทฯ จะพิจารณาการปรับขึ้นค่าจ้างตามอัตราค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมาย รวมถึง ความสามารถและผลประกอบการของบริษัท แผนกลยุทธ์ในแต่ละปี ร่วมกับการพิจารณาตามความสามารถและศักยภาพในการทำงานของพนักงานในรายแผนกและรายบุคคล และมีการจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้รับประโยชน์ตามความจำเป็นของพนักงานและความสามารถในการประกอบธุรกิจของบริษัท โดยมีการดูแลปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจโดยยังคงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (GRI:401-2)

## การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

บริษัทและบริษัทย่อย	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	161,713,268	169,074,326	179,808,330
ค่าตอบแทนพนักงานชาย (บาท)	118,445,329	123,577,520	130,536,376
% ค่าตอบแทนพนักงานชาย ( % Wage by gender)	73%	73%	73%
ค่าตอบแทนพนักงานหญิง (บาท)	43,267,939	45,496,806	49,271,954
% ค่าตอบแทนพนักงานหญิง	27%	27%	27%

## การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

GRI : 404

การพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ และเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การขับเคลื่อนด้านความยั่งยืน ด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นปัจจัยนำเข้าที่ส่งเสริมต่อความสามารถในการสร้างโอกาส การหาแนววิถีการเติบโตและสนับสนุนให้ธุรกิจสร้างความสามารถในการแข่งขัน

การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสามารถส่งเสริมการทำหน้าที่เป็นสิ่งที่จำเป็นและองค์ประกอบที่องค์กรให้ความสำคัญ ด้วยความรู้ที่ทักษะและความสามารถของบุคลากรจะเป็นเครื่องมือขจัดอุปสรรคและปัญหาเพื่อสร้างเส้นทางที่มุ่งสู่จุดของการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้ากับองค์กร

## กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมความรู้อย่างเป็นระบบ

1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อวางแผนพัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

## 1.1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพตามกลุ่มงานและตัวบุคคล

หลักเกณฑ์เริ่มจากการวิเคราะห์ตามตำแหน่งงานซึ่งแต่ละหน่วยงานที่มีการจัดสรรตำแหน่งงานหรืออัตรากำลังจะมีการวิเคราะห์และพิจารณาในข้อมูลเบื้องต้นในการจัดหลักสูตรที่จำเป็นต่อการพัฒนาการทำหน้าที่ของพนักงานในแต่ละ

ละตำแหน่งงาน โดยบังคับทักษะ หรือความรู้ หรือหลักสูตรที่พนักงานควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **Orientation Program:** หลักสูตรอบรมที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดฝึกอบรมเพื่อแนะนำความรู้ให้กับพนักงานที่เข้าใหม่เพื่อทราบนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ
- **On the Job training Program:** หลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงาน หรือการอบรมคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตามเป้าหมาย กลยุทธ์องค์กร/การส่งเสริมความรู้ประจำปี

การส่งเสริมพัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อตอบสนองเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับแผนงานขององค์กรในแต่ละปี หรือเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ถือหุ้นหลัก หน่วยงานกำกับ ตลาดหลักทรัพย์ หรือภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ารับการอบรม เช่น หน้าที่ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตลาดหลักทรัพย์ โดยสำนักงาน กสท. สมาคมบริษัทจดทะเบียน หรือสถาบันกรรมการไทย มีการจัดให้มีหลักสูตรอบรม เป็นต้น

2) การจัดกลุ่มหลักสูตรฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

หลักสูตร	หลักสูตรการอบรมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร	ประโยชน์จากการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	
1	<b>Productivities &amp; Efficiency</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร หรือส่งเสริมต่อทักษะในการเพิ่มผลิตผลหรือส่งเสริมในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สามารถส่งเสริมความรู้ตามหลักทฤษฎี หรือหลักการที่สำคัญเพื่อนำมาประยุกต์ ปรับใช้กับวิธีการเพื่อเพิ่มผลผลิต หรือประสิทธิภาพให้ดีขึ้น หรือสามารถจัดอุปสรรค หรือกระบวนการทำงาน	-ฝ่ายปฏิบัติการและสนับสนุน และที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต
2	<b>Legal &amp; Law</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือข้อกำหนดที่สำคัญเพื่อให้ดำเนินการอย่างสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจข้อกำหนดกฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและกฎหมายที่บังคับใช้ใหม่เพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่ขัดต่อกฎหมายนำไปสู่การถูกเพิกถอนใบอนุญาต การถูกปรับจากการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย	-หัวหน้างานและส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลด้านกฎระเบียบและกฎหมาย
3	<b>Safety &amp; Environment &amp; Energy</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการด้านพลังงาน สามารถส่งเสริมการดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย และดูแลจัดการผลกระทบของกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการบริหารจัดการการใช้พลังงานให้ได้ประสิทธิภาพ หรือเป็นความรู้ในเรื่องของพลังงานทดแทนเพื่อสามารถวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบพลังงานทดแทนมาใช้ประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องสามารถใช้เครื่องมือเพื่อป้องกันอันตรายหรือลดความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ หรือในกระบวนการที่เกี่ยวข้องรวมถึงสามารถป้องกัน และระมัดระวัง เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุ การปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และป้องกันผลกระทบต่อสังคมชุมชน</li> <li>- บุคลากรสามารถดำเนินงานตามขอบเขตหน้าที่และป้องกันผลกระทบ หรือลดความเสี่ยงจากกระบวนการที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม หรือปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องตามกรอบแนวทางการส่งเสริม และการรักษาสิ่งแวดล้อม</li> <li>- บุคลากรสามารถเข้าใจและบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาเพื่อให้เกิดการลดการใช้พลังงาน หรือส่งเสริมการนำพลังงานที่ยั่งยืนมาปรับใช้ในกระบวนการ</li> </ul>	- ทุกหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

หลัก สูตร	หลักสูตรการอบรมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร	ประโยชน์จากการพัฒนามตามหลักสูตรที่กำหนด	
4	<b>HR Management</b> ส่งเสริมทักษะด้านการบริหารบุคคลเพื่อตอบสนอง วัตถุประสงค์ขององค์กร	บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานด้านบุคคลเพื่อส่งเสริม และพัฒนางานตามขอบเขตการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมกระบวนการจ้างงาน การสรร หาบุคลากร การดูแลสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงาน การ ดูแลเพื่อให้การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน และป้องกันมิ ให้เกิดข้อพิพาท หรือการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึง การบริหารจัดการค่าจ้าง การประเมินผลการทำงาน และ การพัฒนาแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมด้าน ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร	บุคลากรฝ่าย ทรัพยากรบุคคล และพนักงานที่ เกี่ยวข้องในการดูแล และสนับสนุนงาน ด้านบริหารจัดการ บุคลากรและสมาชิก คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงาน
5	<b>Preventive Maintenance</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร กลุ่มปฏิบัติการที่ต้องดูแลเกี่ยวกับเครื่องจักร อุปกรณ์ รวมถึง รถยนต์ หรือใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในงานซ่อมแซมเครื่องจักรและ อุปกรณ์ หรือที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความรู้ ความรู้ พัฒนาสร้างทักษะและวิธีการป้องกัน การซ่อมแซม หรือ สามารถใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในงานซ่อมแซม และใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างถูกวิธี , มีความรู้ความ เข้าใจในชิ้นส่วนและการทำงานของเครื่องจักร, เครื่องยนต์, อุปกรณ์, อะไหล่ที่สำคัญ, การพัฒนาเพื่อจัดทำแผนการ บำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance), หรือ การยืดอายุการใช้งานเครื่องจักรอุปกรณ์, หรือลดภาระ รายจ่ายจากงานการซ่อมแซมบำรุงรักษา , หรือบริหาร จัดการด้านการซ่อมแซมบำรุงรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ฝ่ายปฏิบัติการและ ฝ่ายซ่อมบำรุง
6	<b>ISO standard system</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร เกี่ยวกับกระบวนการในการควบคุมและจัดการเพื่อให้ เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตามนโยบายในการ ดำเนินการของบริษัท เช่น มาตรฐาน ISO 9001 , ISO 14001 , ISO 45001 โดยเป็นหลักสูตร ซึ่งจัดให้มีการ อบรมความรู้ในข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์ที่สำคัญ เป็น ต้น	สร้างความรู้ความเข้าใจบทบาทและภาระงานที่เกี่ยวข้อง กับมาตรฐาน ข้อกำหนด รวมถึงความคาดหวังจาก หน่วยงานและหลักมาตรฐานเพื่อรองรับต่อแนวทางของ กฎระเบียบ และแนวโน้มการควบคุมและกำกับดูแล รวมถึง เข้าใจในการบังคับจุดสำคัญที่ควรมีการควบคุมความเสี่ยงใน กระบวนการที่เกี่ยวข้องตามหลักปฏิบัติของมาตรฐานสากล ที่ได้กำหนด และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับ ประยุกต์วางแนวปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานมี การปรับเปลี่ยน , วิธีปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน และจุดควบคุมหรือมาตรฐานที่ปรับเปลี่ยนสำหรับพนักงาน รายวัน หรือผู้รับเหมางาน	พนักงานทุก หน่วยงานที่มีหน้าที่ ปฏิบัติตามระบบ การดำเนินการตาม มาตรฐานที่ เกี่ยวข้อง พนักงานรายวันและ ผู้รับเหมางาน
7	<b>Job-Specific Skills</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเฉพาะงานสำหรับเจ้าหน้าที่ หรือการฝึกทักษะที่สำคัญเป็นการเฉพาะ เช่น การขับรถ , รถตัก, รถโฟล์คลิฟ, ช่างฝีมือ	ช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกวิธีใน การปฏิบัติหน้าที่เฉพาะจุดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความ ปลอดภัย รวมถึงป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น การบังคับ จุดสำคัญที่ต้องควบคุมดูแลและระมัดระวังเพื่อป้องกัน อันตราย	พนักงานและ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องตาม หลักสูตรที่จัด และ พนักงานรายวัน, ผู้รับเหมางานใน หน่วยงาน ปฏิบัติการ

หลัก สูตร	หลักสูตรการอบรมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร	ประโยชน์จากการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	
8	<b>Account &amp; Financial</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้านบัญชีและการเงิน รวมถึงให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน และการขอรับการส่งเสริม และสิทธิประโยชน์ด้านภาษีจากโครงการส่งเสริมการลงทุน, การอบรมเกี่ยวกับกระบวนการในการควบคุมภายในเพื่อความปลอดภัยของการจัดทำข้อมูลทางการเงิน และแนวทางการอนุมัติเกี่ยวกับธุรกรรมทางการเงินตามคู่มือการควบคุมภายในที่ได้กำหนด เป็นต้น	ช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานบัญชี หรือมาตรฐานบัญชีที่มีการปรับเปลี่ยน หรือกำหนดใหม่ หรือ มีแนวทางการบริหารจัดการการเงิน การควบคุม หรือ การจัดการประมาณการทางการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน เพื่อให้ครบถ้วนถูกต้อง มีความเข้าใจและความรู้ด้านบัญชี ภาษีอากร รวมถึงการดำเนินการเพื่อการขอรับการส่งเสริมการลงทุน และการใช้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอย่างถูกต้อง และสามารถดำเนินการในการจัดทำบัญชี การออกรายงานทางการเงินได้ตามมาตรฐาน หรือวิธีการที่กำหนด รวมถึงการบริหารจัดการภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามกฎหมายด้านบัญชีและภาษีอากร	ฝ่ายบัญชี และการเงิน, ฝ่ายธุรกิจ และหัวหน้าที่เกี่ยวข้องที่ต้องรับทราบตามหลักสูตรที่ต้องปฏิบัติตามกระบวนการตามระบบการควบคุมทางการเงิน
9	<b>Good CG Policy, ESG Practices, Code of Conduct and Sustain ability related Course</b> เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและการดำเนินการตามแนวทางด้านความยั่งยืน เช่น นโยบายการกำกับดูแลกิจการ, จรรยาบรรณธุรกิจ, นโยบายต่อต้านทุจริต, หลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้บริหาร (DAP, DCP), CSR, ESG, ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องก๊าซเรือนกระจก, การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง, ฯลฯ	-ส่งเสริมบุคลากรให้ทำหน้าที่และเข้าใจในการกำกับดูแลกิจการ การบริหารจัดการของบริษัทภายใต้กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการสามารถดำเนินการได้อย่างรัดกุม และลดความเสี่ยงการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องต่อแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี -ส่งเสริมการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อสามารถส่งมอบคุณค่าจากการดำเนินธุรกิจให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	กรรมการผู้บริหาร และพนักงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
10	<b>Communication Language Skill and Information Technology</b> เป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อการส่งเสริมต่อการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นชาวต่างชาติ เพื่อสนับสนุนให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่ที่ต้องมีการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นชาวต่างชาติ /หรือหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการใช้งาน Application หรือ Software เพื่อพัฒนาเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสาร	- สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและทำความเข้าใจ และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนา และการดำเนินการพัฒนาการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นชาวต่างชาติ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร - สนับสนุน หรือส่งเสริมให้สามารถใช้ระบบสนับสนุนการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การป้องกันความปลอดภัยในระบบข้อมูลสารสนเทศ, การใช้งาน Application/Software เพื่อให้สามารถบริหารจัดการใช้ทรัพยากรสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	-ทุกหน่วยงานสำหรับบุคลากรที่ต้องสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ -ทุกหน่วยงานสำหรับบุคลากรที่ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ
11	<b>Training with Walk Rally, Team Building, Stakeholders engagement development</b> เป็นโปรแกรมพัฒนาความรู้ / การจัดทำ Workshop / การจัดทำแผน ไปพร้อมกับกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมความรู้ กิจกรรมจัดทำแผนงาน กิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในทีม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่ากับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	- บุคลากรได้รับความรู้ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในทีม - การพัฒนาแผนงานและกิจกรรมของทีม - การพัฒนาความร่วมมือในทีมงานที่มีการทำงานร่วมกัน - การลดความขัดแย้งและการสร้างประสานความสามัคคีของบุคลากรในทีม - หรือ เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลและความรู้ที่จัดโดยผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญเพื่อร่วมให้ข้อมูลความรู้เพื่อการพัฒนาระบบการต่างๆ ในการดำเนินการบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ	ผู้บริหาร พนักงานตามหลักสูตร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดแต่ละหน่วยงานร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานผ่านการระบุเป้าหมายในการกำหนดแผนการอบรมประจำปี โดยกำหนดเป้าหมายเป็นจำนวนชั่วโมงการเข้าร่วมอบรมความรู้/พนักงานต่อคน/ปี ใช้เป็นตัวชี้วัด (KPI) สำหรับพนักงานรายบุคคล ซึ่งพนักงานในแต่ละหน่วยงานหรือต้นสังกัดจะใช้เป้าหมายจากจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมที่กำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัด(KPI) ชั้นต่ำในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละตำแหน่งงาน อาจมี KPI หรือจำนวนชั่วโมงแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อกำหนดด้านการทำหน้าที่ เช่น ผู้ควบคุมบัญชี หรือผู้ปฏิบัติงานสูงสุดด้านบัญชีและการเงิน อาจมีชั่วโมงการอบรมหลักสูตรเฉพาะวิชาชีพที่ต้องเข้ารับการอบรมเพื่อให้สอดคล้องต่อข้อกำหนดของตำแหน่งงาน



โดยบุคลากร หรือหน่วยงานต้นสังกัด จะจัดส่งข้อมูลการฝึกอบรม และผลการประเมินการฝึกอบรมให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำบันทึกการฝึกอบรมสำหรับเป็นข้อมูลการประเมินผลความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน

4) การจัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา หรือการจัดสรรงบประมาณตามโครงการส่งเสริมความรู้อย่างเป็นระบบ ฝ่ายต่าง ๆ ต้องมีการจัดส่งแผนการฝึกอบรมให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลล่วงหน้าก่อนการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี ในทุกเดือน สิงหาคม เพื่อเตรียมแผนงบประมาณการฝึกอบรมสำหรับปีถัดไป โดยแต่ละหน่วยงานจะประสานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตามแผนและติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้มีการบันทึกประวัติและผลการอบรมตามเป้าหมายที่ได้กำหนด

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำการเก็บสถิติจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเพื่อติดตามผลสำเร็จของโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร และรวบรวมสรุปสำหรับการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานโดยภาพรวมประจำปี และมีการจัดทำการประเมินการพัฒนาศักยภาพของพนักงานรายบุคคลเพื่อรายงานผลการดำเนินงานในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคล

รายงานการพัฒนาตามกลุ่มหลักสูตรที่ได้จัดให้มีการฝึกอบรม					
หลักสูตรที่จัดอบรม (GRI : 404-2)	ชั่วโมงการอบรม			2567	
	2565	2566	2567	จำนวนผู้เข้าอบรม	หลักสูตร
1. Communication Language Skill			24	1	1
2. Productivities & Management	504	228	278	47	5
3. Legal & Law	70	33	36	2	1
4. Safety, Environment, Energy	942	1500	1284	322	3
5. HR Management	138	62.5	18	2	2
6. Preventive Maintenance	-	24			
7. ISO & Standard System	315	192	60	10	1
8. Job-Specific Skills	505	935	690	138	8
9. Account & Financial	39	188	148	45	6

รายงานการพัฒนาตามกลุ่มหลักสูตรที่ได้จัดให้มีการฝึกอบรม					
หลักสูตรที่จัดอบรม (GRI : 404-2)	ชั่วโมงการอบรม			2567	
	2565	2566	2567	จำนวนผู้เข้าอบรม	หลักสูตร
10. Good Governance and Policy support: Anti-Corruption, Good Corporate Governance, CSR, Code of Conduct, etc.	472	221	201	36	2
11 Computer, IT , Cyber securities			141	45	33
สรุปผลความคืบหน้าประจำปี	หน่วย		2565	2566	2567
รวมชั่วโมงการฝึกอบรม:	ชั่วโมง		2,984	3,384	2,880
จำนวนพนักงาน ที่เข้าร่วมอบรม	จำนวนผู้เข้าอบรม		479	611	648
จำนวนพนักงาน	คน		245	251	256
เฉลี่ย จำนวนชั่วโมงการอบรมคิดเป็นจากจำนวนพนักงานที่เข้าอบรม	ชั่วโมง/คน/ปี		12	13.5	11.3
ค่าใช้จ่ายในการอบรม	บาท/ปี		585,710	277,660	480,780

การอบรมแต่ละหลักสูตรผู้เข้าอบรม หรือต้นสังกัด หรือผู้เสนอหลักสูตรอบรม หรือฝ่ายบุคคลจะมีการประเมินเพื่อจัดทำแบบแสดง ความจำเป็นรายหลักสูตร รวมถึงการประเมินผลหลังผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร

**การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน**

GRI:404-1

ข้อมูลการอบรมเป็นข้อมูลการอบรมในส่วนของบริษัท โดยระหว่างในปี 2567 บริษัทยังไม่ได้จัดเก็บรวบรวมข้อมูลการอบรมประวัติ การฝึกอบรมจากบริษัทย่อย

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	12	13.50	11.3
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (บาท)	585,710	277,600	480,780

หมายเหตุ: ไม่รวมข้อมูลจากบริษัทย่อย

**การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

GRI:403-9

**ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	6	1	0 (*)

หมายเหตุ: (\*) ในปี 2567 มีการบันทึกอุบัติเหตุที่ทำให้สูญเสียเวลาการทำงาน (LTA) ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับเหมาช่วงจำนวน 3 ครั้ง

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

GRI:401

ความผูกพันของพนักงาน

บริษัทและบริษัทย่อย	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	110	87	86
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	81	65	64
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	29	22	22
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	23%	18%	19%

บริษัท(*) / บริษัทและบริษัทย่อย	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี (*)	มี(*)	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

: มี

: คณะกรรมการสวัสดิการ

3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม



ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมายและผลการดูแลสภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ในปี 2567		
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
 <p>การปรับปรุงกระบวนการให้การดำเนินงานภายใต้กระบวนการทุกกิจกรรมมีความปลอดภัย และสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการดำเนินการอย่างปลอดภัยขึ้นภายในองค์กร</p>	<p>ลดจำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์</p>	<p>มีจำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน -พนักงาน รวม -0- ครั้ง -ผู้รับเหมา รวม 3 ครั้ง</p> <p>การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในส่วนพนักงาน และยังไม่บรรลุเป้าหมายในส่วนผู้รับเหมา</p>

การดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี				
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน				
ข้อมูลรายปี	หน่วย	(ไม่รวมบริษัทย่อย)		
		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานทั้งหมด	ชั่วโมง	46,963	48,382	48,365
สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน				
> จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	6	1	0
> จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วัน	คน	5	1	0
> จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของผู้รับเหมา หรือ Sub-contractor ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการ	หน่วย	(ไม่รวมบริษัทย่อย)		
		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
> จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุจากการทำงานของผู้รับเหมาจนถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	-	ไม่มี	3
> จำนวนผู้รับเหมาที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วัน	คน	-	ไม่มี	3
> จำนวนผู้รับเหมาที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี



#### S4. สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน

##### การบริหารจัดการให้พนักงานมีสุขภาวะและทำงานอย่างปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการใด ๆ ต้องให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับแรก (Safety First) ดังนั้น การบริหารความปลอดภัยจึงถือเป็นนโยบายเพื่อสร้างรากฐานที่สำคัญด้านความยั่งยืน และการปลูกฝังวัฒนธรรมและการบริหารความปลอดภัยภายในกระบวนการจึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันขับเคลื่อน ทั้งในกระบวนการผลิต (Process Safety Management) ควบคู่กับความปลอดภัยของบุคคล (Personal Safety Management) และอาชีวอนามัย (Occupational Health) เพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานระดับสากลและเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงาน ผู้รับเหมา รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญในกระบวนการตลอดห่วงโซ่อุปทานธุรกิจร่วมกันปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยเพื่อเป็นการลดอันตรายและลดปัจจัยความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิตและทรัพย์สินอย่างดีที่สุด

ในกระบวนการผลิต และกระบวนการ บริษัทฯ มีการดำเนินงานด้านการจัดการตามระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามมาตรฐานสากล ISO 45001 โดยกำหนดกรอบการบริหารจัดการปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Operation Excellence Management System: OEMS) ซึ่งกำหนดกรอบด้านการกำกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของกระบวนการ บุคลากร และสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในแนวทางเน้นการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยหน่วยงานผลิตทุกฝ่ายต้องมีการประเมินความเสี่ยงและมีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงและอันตรายจากการใช้งานเพื่อเป็นแนวทางการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบกระบวนการดำเนินงาน ขั้นตอนบำรุงรักษา และการทวนสอบมาตรฐานเป็นประจำทุกปี ทั้งในภาวะปกติและภาวะที่ระบบมีการหยุดฉุกเฉินอย่างเหมาะสมเพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการผลิตได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ



### การบริหารเสถียรภาพและสมรรถนะของเครื่องจักร

บริษัทฯ มีการบริหารเสถียรภาพและสมรรถนะของเครื่องจักร (Reliability & Integrity) ของทุกโรงงาน โดยมีทีมงานฝ่ายผลิตและฝ่ายซ่อมบำรุงร่วมกันเพื่อดูแลและตรวจสอบเพื่อปรับปรุงเสถียรภาพของเครื่องจักร (Reliability Improvement) โดยมีการติดตั้งระบบฐานข้อมูลเพื่อบันทึกประวัติเพื่อประกอบการบริหารจัดการ รวมถึงประวัติการซ่อมแซมเพื่อประเมินผลการดูแลบำรุงรักษา ทั้งนี้เครื่องจักรในทุกโรงงานของบริษัทฯ จะได้รับการตรวจประเมินประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้มีสภาพการใช้งานที่ทำงานได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ (Machine Integrity Checking) รวมถึงมีการตรวจสอบผ่านระบบ Visualization จากทีมผู้เชี่ยวชาญที่ให้บริการด้านเทคนิคเพื่อวิเคราะห์ด้านการทำงานและเสถียรภาพของเครื่องจักรที่ครอบคลุมทุกปัจจัยที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ เพื่อลดอัตราการหยุดการผลิตฉุกเฉิน (Unplanned Shutdown) โดยขั้นตอนทั้งหมดนี้จะมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยอาชีวอนามัยระดับวิชาชีพของบริษัทฯ เป็นผู้ตรวจประเมินและร่วมกับหน่วยงานอื่นที่ได้รับอนุญาตตามที่ราชการกำหนด รวมถึงจัดทำแผนงานเพื่อฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ครอบคลุมทุกกระบวนการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

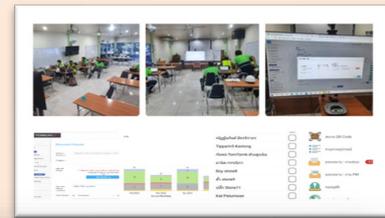


การอบรม PLC โดยวิทยากรจากทีมวิศวกรไฟฟ้า เพื่อให้พัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานด้านระบบ Program Logic Control ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับคำสั่งในการควบคุมที่เชื่อมต่อกับอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งใช้กับกระบวนการควบคุมการทำงานของเครื่องจักร โดยหลักสูตรให้ความรู้ขั้นพื้นฐาน การอัปเดต การดาวน์โหลด และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

### กิจกรรมการฝึกอบรมซอฟต์แวร์บำรุงรักษาเชิงป้องกัน

หลักสูตรอบรมทีมซ่อมบำรุงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำซอฟต์แวร์ ("Factorium CMM5") สำหรับใช้ในการสนับสนุนงานด้านการบำรุงรักษา และการจัดการฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนการบำรุงรักษาเชิงรุก โดยเนื้อหาหลักสูตรจะเป็นการอบรมเกี่ยวกับ:

- ระบบและระเบียบการปฏิบัติ , โครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล, วิธีการใช้, ลักษณะปัญหา, การตอบข้อซักถาม



## กิจกรรมกรรมปลูกฝังพฤติกรรมด้านความปลอดภัย

บริษัทมีการจัดการอบรมบุคลากร ปลูกฝัง 10 กฎพิทักษ์ชีวิต สำหรับหลักปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยจัดทำในรูปแบบการ์ดแข็งที่ใช้เป็นสื่อสำหรับแจกจ่ายให้กับพนักงานทุกระดับสามารถพกติดตัวและจัดทำหลักสูตรพร้อมมอบความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานในแต่ละสถานประกอบการในทุก ๆ ระดับ รวมถึงการจัดทำแบบทดสอบ และกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้จดจำหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติเพื่อสามารถฝึกและสร้างเป็นพฤติกรรมในการตระหนักและให้ความสำคัญในความปลอดภัยสำหรับพนักงานในทุกระดับ โดยขยายขอบเขตการฝึกอบรมไปยังกลุ่มผู้เหมา และผู้รับจ้างช่วง รวมถึงคู่ค้าที่สำคัญเพื่อให้ปฏิบัติตามหลักด้านความปลอดภัยเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน



## โดยเป้าหมายการปลูกฝังพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior-based safety (BBS)

เป็นแนวทางการลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น โดยกระบวนการ

“การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัย” หรือ “Behavior-Based Safety (BBS)” ซึ่งเป็นการพัฒนาความปลอดภัยโดยมุ่งเน้นที่การลดพฤติกรรมความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ โดยการ ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยง และยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความใส่ใจในพฤติกรรมการทำงานและสังเกตการทำงานของตัวเองและเพื่อนร่วมงาน มีการตั้งเป้าหมาย และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ปลอดภัยอย่างทั่วถึง รวมถึงการอบรมและให้คำแนะนำ แนวคิดหรือหลักการที่ส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนนำไปเป็นหลักพิจารณาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และประเมินพฤติกรรมของตัวเอง หรือของกลุ่มอยู่ตลอดเวลา

SUTHA ได้ปรับแนวทางเพื่อสื่อสารในการสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. **Open Mind** เปิดใจพูดคุยกัน โดยที่จะยอมรับความคิดเห็น และเอื้ออาทรซึ่งกันและกันซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ทุกฝ่ายยอมรับกันได้
2. **Observation** การสังเกตพฤติกรรมความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานว่ามีความเสี่ยงหรือไม่
3. **Intervention** การเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการพูดคุย ทักทาย ชมเชย เมื่อทำงานอย่างปลอดภัย และตักเตือน เมื่อมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานเกิดขึ้น
4. **Record** บันทึกผลการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งการชมเชย การตักเตือนฝ่ายโปรแกรมที่สามารถบันทึกได้ทั้งทางเว็บไซต์และสมาร์ทโฟน
5. **Safety Culture** สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยการทำขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ทัวทั้งองค์กร รวมถึงมีการวัดผล ประเมินตลอดเวลา

การจัดการดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยด้านสุขภาพอนามัยของพนักงาน

- 1) การดำเนินการตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสากล ISO 45001 และการดำเนินการให้สอดคล้องตามนโยบายด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ได้กำหนดโดย
  - > มุ่งมั่นในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง



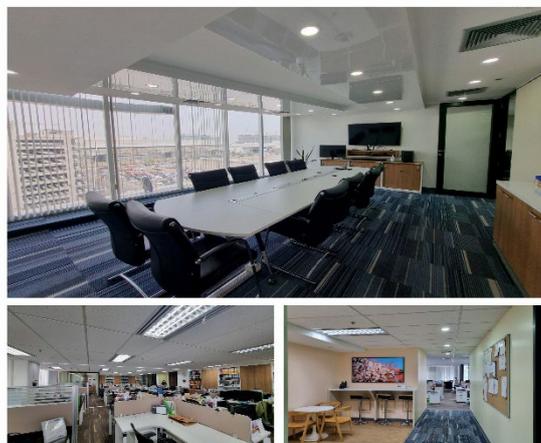
ภาพถ่ายบริเวณพื้นที่ทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่



ภาพถ่ายบริเวณพื้นที่ทำงานของพนักงานสาขาของสวริกา

ภาพถ่าย : การติดตั้งระบบการระบายอากาศอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ด้วย แสงไฟ อุณหภูมิ การระบายอากาศอย่างเหมาะสม ในสถานประกอบที่มีพนักงานนั่งรวมกันในห้องที่อากาศปิด จะมีการติดตั้งระบบฟอกอากาศ ระบบ HEPA UV เพื่อกรองอากาศให้เกิดการถ่ายเท และกรองอากาศเพื่อลดปริมาณจุลินทรีย์ หรือเชื้อโรคเพื่อลดโอกาสของการแพร่ระบาดของเชื้อโรค ที่อาจมีการติดต่อ ตามแนวทางลดความเสี่ยงให้กับพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

- > การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของลูกจ้าง มีการจัดเตรียมน้ำดื่ม แสงไฟ อุณหภูมิ ที่พอเหมาะ และมีการระบายอากาศอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และอุปกรณ์ความปลอดภัยได้รับการบำรุงรักษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด



ภาพถ่ายบริเวณพื้นที่สำหรับทำงานส่วนงานสำนักงานใหญ่ บริษัท สุรากัญจน์ จำกัด (มหาชน)

> การปรับปรุงจุดและสภาพแวดล้อมในกระบวนการปฏิบัติงานให้มีการป้องกัน และมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย

- กำหนดเขตพื้นที่จราจรขึ้นสินค้าและพื้นที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้า



- ทำราวกันตกได้ถังไฮโดร เพื่อป้องกันการพลัดตก



ติดตั้งการ์ดบริเวณจุดหมุนของเครื่องจักร



> มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ รวมถึงการปรับปรุงและทบทวนเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามขอบเขตต่าง ๆ ของกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง

> มุ่งมั่นกำจัดอันตรายและลดความเสี่ยง โดยครอบคลุมไปยังการปรับปรุงความปลอดภัยของบริษัทและบริษัทย่อย

- การปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในบริษัทย่อยเพื่อให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะตามจุดเสี่ยงที่ตรวจพบ

การปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในพื้นที่โรงงาน โดยมีระบบการประเมินด้านความปลอดภัยซึ่งมีคณะกรรมการความปลอดภัย(คปอ.) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับต่างๆ รวมถึงทีมงานระดับปฏิบัติการร่วมพัฒนา JSA (Job Safety Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยง และมีการปรับเพิ่มรายการ JSA จาก 120 งาน เป็น 230 งาน เพื่อวางมาตรการด้านความปลอดภัยเพิ่มเติมจากปี 2564 รวมถึงการเพิ่มหัวข้อการประเมินและตรวจสอบกว่า 300 รายการ เพื่อให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ปฏิบัติการ รวมถึงการเพิ่มมาตรการ โนทปรับสำหรับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งจากเดิมมีกำหนดบทปรับสำหรับผู้ฝ่าฝืน จำนวน 500 บาทเพิ่มเป็น 1,000 บาท โดยการเพิ่มบทปรับมากขึ้น เพื่อให้พนักงานที่ดูแลและรับผิดชอบได้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดหรือการขาดความรอบคอบระมัดระวังในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น

- การตรวจประเมินความเสี่ยงและแก้ไขปรับจุดที่อาจเป็นอันตรายหรือไม่สอดคล้องกับมาตรฐานควบคุมในพื้นที่ปฏิบัติงานประจำปี

Report finding#	Observation	Risk Description	Risk (H, M, L)	Action Plan
1	There is no machine protections (especially cutting machines) in place at Thai Marble plant. (Pictures - sse slide 2)	High risk of accident and serious injuries	H	Implement Complete
2	Limited and not systematic PPE usage. PPE usage has to be improved (Pictures - sse slide 3-4)	Not being able to protect themselves for risky situations	H	Implement Complete
3	No visitors Health & Safety training and briefing at arrival and before plant visit.	Lack of H&S awareness / Not aware what is going to be done in case of emergency	M	Implement Complete
4	No Job risk assessment are performed	Lack of awareness of possible risks and corresponding actions needed in job tasks	M	Implement Complete
5	The hazardous activities are not described in safety work procedures.	Lack of H&S awareness	M	Implement Complete
6	Emergency Plan had been prepared at least 25 years ago, and not updated since then	Not be aware of what should be done at the emergency situation	M	Implement Complete
7	No server room. It is placed in the middle of open office (Pictures - sse slide 5)	Interruption of network	M	Implement Complete
8	1. Although trainings are given in the plant, we did not found any evidences 2. No Site Operating Procedure training given and there is no pre-shift inspection done	Not monitoring developments of workers No evidence that the workers have followed key trainings In case of any legal situation, no fact/evidence can be provided	M	Implement Complete



> มุ่งมั่นให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานหรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการขยายขอบเขตไปยังคู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญในกระบวนการภายใต้ห่วงโซ่คุณค่า

การจัดหลักสูตรการอบรมความรู้การขับขี่และกฎหมายจราจร เพื่อสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจกับ ผู้ปฏิบัติงาน และจัดให้มีการอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานของคู่ค้า ตามโปรแกรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และโปรแกรมการร่วมพัฒนาคู่ค้าด้วย



กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรอบรม : พนักงานขับรถขนส่งของบริษัท



กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรอบรม : พนักงานขับรถขนส่งของคู่ค้า

ชื่อหลักสูตร : วิธีการขับรถขนส่งอย่างปลอดภัย โดยใช้หลักการ Smith System

สถานที่จัดการอบรม : ห้องประชุมใหญ่โรงงานสาขาช่องสาริกา

โดยมีการสนับสนุนทรัพยากรบุคลากร เวลา งบประมาณ และการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา ด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน นโยบายนี้จะขยายผลไปยังพนักงานทุกคน ทุกระดับ และพร้อมเผยแพร่สู่สาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

### การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ผู้รับเหมา / คู่ค้า ที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอน การปฏิบัติงาน

การจัดสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพให้กับพนักงานเพื่อใช้ผลการตรวจสอบคุณภาพในการประเมินความเสี่ยงและเฝ้าระวังด้านการดูแลสุขภาพอนามัยสำหรับพนักงาน



ในกระบวนการพัฒนาความปลอดภัยในการดำเนินการในห่วงโซ่อุปทาน การประเมินส่วนของคู่ค้าโดยใช้วิธีกำหนดการตอบแบบประเมินซึ่งจะมีการสำรวจโดยให้คู่ค้าแบบประเมินตนเองในการปฏิบัติด้านความปลอดภัยและการปฏิบัติต่อแรงงานประจำปี

การกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดทำแผน BCP สำหรับเป็นแผนป้องกันกรณีเหตุการณ์ฉุกเฉิน และจัดให้มีการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน โดยการจำลองเหตุการณ์ของอุบัติการณ์ต่างๆ (Safety Snap Audit) จัดทำทุกไตรมาสวงเวียนทุกสาขา

สาขาช่องสาริกา

สาขาพระพุทธบาท

หินอ่อน

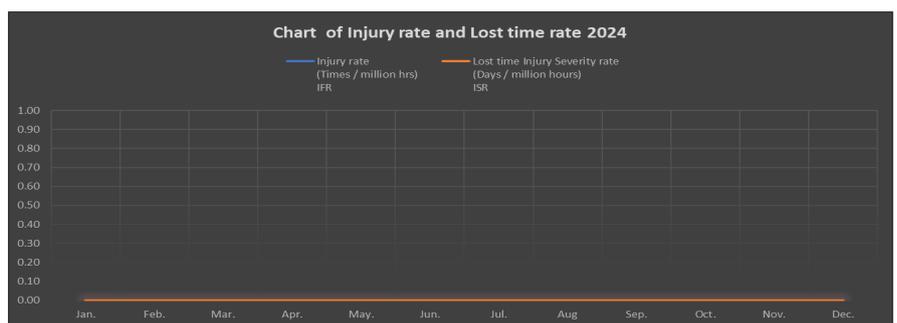
สาขาห้วยป่าหวาย



การพิจารณานับที่อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR / Lost Time Incident Rate : LTIR) หรืออัตราการหยุดงาน (Absent Rate: AR) และการบันทึกสถิติการเกิดอุบัติเหตุเพื่อการสืบสวนถึงต้นเหตุของเหตุการณ์ในแต่ละครั้ง (GRI : 403-2)

Safety data statistics												
Summary All Branch 2024												
Month	number of employees	Working hours per day	Total day works per month	Man hours	Number of LTA (Employees)	Number of Recordable (Employees)	Number of First aid (Employees)	Number of Near misses (Employees)	Lost time (Days)	Calculated working hours	Injury rate (Times / million hrs) IFR	Lost time Injury Severity rate (Days / million hours) ISR
Jan.	215	8	25	46450	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Feb.	217	8	24	46920	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Mar.	214	8	26	48439	0	0	1	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Apr.	217	8	24	47625	0	0	1	0	0	1,000,000	0.00	0.00
May.	217	8	25	49007	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Jun.	217	8	24	46538	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Jul.	215	8	25	49792	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Aug.	215	8	26	49902	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Sep.	216	8	25	48415	0	0	1	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Oct.	216	8	25	50287	0	0	1	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Nov.	218	8	26	58644	0	0	1	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Dec.	220	8	23	48495	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Summary	216	8	25	590,514	0	0	5	0	0	1,000,000	0.00	0.00

Month	Injury rate (Times / million hrs) IFR	Lost time Injury Severity rate (Days / million hours) ISR
Jan.	0.00	0.00
Feb.	0.00	0.00
Mar.	0.00	0.00
Apr.	0.00	0.00
May.	0.00	0.00
Jun.	0.00	0.00
Jul.	0.00	0.00
Aug.	0.00	0.00
Sep.	0.00	0.00
Oct.	0.00	0.00
Nov.	0.00	0.00
Dec.	0.00	0.00



เป้าหมายและผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยประจำปี

ระดับความร้ายแรงของอุบัติเหตุ (ISR)		ระดับความถี่ของอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (IFR)	
เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
น้อยกว่า 2 วัน ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	ประมาณ 0 วัน ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน (ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	น้อยกว่า 3 ครั้ง ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	ประมาณ 0 ครั้ง ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน (บรรลุเป้าหมาย)

โครงการส่งเสริมความรู้ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความตระหนักและสามารถรับมือกับความเสียหายจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อบรมขับซีรฟโฟล์คลิฟอย่างปลอดภัย

อบรมหลักสูตร การฝึกอบรมผู้ควบคุมการใช้บันได



## เป้าหมายและแผนพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมายระยะสั้น - ระยะยาว	
<p>จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 2567</p> <p>บริษัทมีเป้าหมายมุ่งสู่ อุบัติเหตุเป็นศูนย์ โดยวางเป้าลดอัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (Lost-Time Injury Severity Rate: ISR) ไม่เกิน 2 วันต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน และเป้าหมายลดอัตราการความถี่ของการบาดเจ็บ (Injury Frequency Rate: IFR) ไม่เกิน 3 ครั้ง ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน</p>	<p>จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 2568-2570</p> <p>บริษัทมีเป้าหมายมุ่งสู่ อุบัติเหตุเป็นศูนย์ โดยวางเป้าลดอัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (Lost-Time Injury Severity Rate: ISR) ไม่เกิน 2 วันต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน และเป้าหมายลดอัตราการความถี่ของการบาดเจ็บ (Injury Frequency Rate: IFR) ไม่เกิน 3 ครั้ง ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน</p>
สถิติการเกิดอุบัติเหตุ	สถิติการเกิดอุบัติเหตุ

แผนงานในปี 2567-2570
<ol style="list-style-type: none"> <li>มุ่งมั่นจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความปลอดภัย</li> <li>การบริหารความปลอดภัย-ทบทวนให้ดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย รวมถึงการจัดทำรายงานอุบัติเหตุ</li> <li>การตรวจสอบความปลอดภัยและการค้นหาสาเหตุ ในโรงงานแต่ละสาขา ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพอุปกรณ์เครื่องมือ, การตรวจสอบระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้าประจำปี, การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน, การตรวจสอบอาคารโรงงานประจำปี, การตรวจสอบพื้นที่ทำงานโดยทั่วไป</li> <li>กิจกรรมเพื่อลดความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุและการเฝ้าระวัง ประกอบด้วย การจัดเตรียมผู้ช่วยสามัญ, การตรวจสอบสุขภาพประจำปี, การประเมินผลตรวจสุขภาพของลูกจ้าง, การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล, การจัดอบรมพนักงาน เพื่อลดจำนวนอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์การจัดการสารเคมี ได้แก่ การจัดทำบัญชีรายชื่อสารเคมี และวัสดุที่เป็นอันตราย, การสอบเทียบค่าของอุปกรณ์/เครื่องมือให้ได้มาตรฐาน, การดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตอุปกรณ์เครื่องมือและใบอนุญาตที่เกี่ยวข้อง การจัดหลักสูตรอบรมด้านความปลอดภัย รวมถึงการตรวจสอบมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและอุปกรณ์ควบคุมความปลอดภัยด้านความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมาที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่</li> <li>แผนระยะยาวมุ่งยกระดับเพื่อสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติอย่างปลอดภัยให้เกิดขึ้นภายในองค์กร</li> </ol>

## ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

## แผนการจัดการลูกค้า

แผนพัฒนาที่สำคัญ	แผนงานปี 2568-2570
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสำรวจพัฒนาตลาดและอุตสาหกรรมใหม่</li> <li>- การพัฒนาด้านการลดต้นทุนผลิตภัณฑ์สำหรับลูกค้า</li> <li>- การดำเนินการด้านโครงการที่ส่งเสริมต่อเศรษฐกิจหมุนเวียน และโครงการที่เกี่ยวข้องในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>- การเข้ากิจกรรมต่าง ๆ โครงการร่วมมือพัฒนาคู่ค้าและพัฒนาห่วงโซ่คุณค่า</li> <li>- การจัดให้มีการฝึกอบรม , กิจกรรม work shop ตามแนวคิดการจัดการองค์กรแห่งตามแนวคิดแห่งนวัตกรรม</li> <li>- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนขับเคลื่อนและเป้าหมายที่กำหนด</li> <li>- การติดตามการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ และสนับสนุนต่อในดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังลูกค้าแต่ละกลุ่ม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การร่วมพัฒนาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการและคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องตามคุณสมบัติที่ลูกค้าแต่ละกลุ่มต้องการใช้งาน</li> <li>- การพัฒนาเพื่อปรับปรุงเพื่อให้สินค้าและบริการสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าทุกกลุ่มอุตสาหกรรม</li> <li>- มีพัฒนาใช้ระบบ CRM (Customer Relation Management) มาใช้ในงานขาย และการตลาด โดยระบบนี้ จะมีการระบุความต้องการของลูกค้าแต่ละราย โดยละเอียด และสามารถที่จะติดตามความพึงพอใจของลูกค้าผ่านระบบ CRM นี้</li> <li>- จะมีแผนงานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่ ต้องการสินค้า ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะ สินค้าในกลุ่มรักษาสิ่งแวดล้อม</li> <li>- จะมีการเน้นถึง ความยั่งยืน รวมถึงการนำ Circular Economy เข้ามาเสริมในเรื่องของ ความยั่งยืน หรือ ESG</li> <li>- ดำเนินนโยบายที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร</li> </ul>

## การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา	: มี : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า, อื่น ๆ : การปฏิบัติต่อคู่แข่ง และการต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
--	---

## ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า และการบริหารคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ และการสื่อสารทางการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

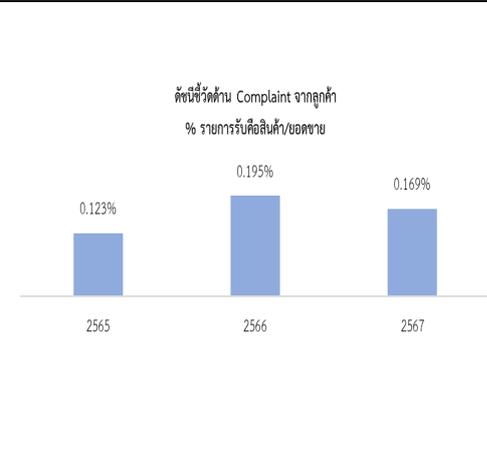
บริษัทจะผลิตสินค้า บริการ และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย มีระบบจัดเก็บและการให้ข้อมูลที่ตรงความจริงและเพียงพอ รวมทั้งให้ความรู้เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและ

บริการ ทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม

**การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและการบริหารคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ**

บริษัทให้ความสำคัญในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อส่งเสริมเพื่อให้ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการเกิดความภักดีต่อสินค้าและบริการที่บริษัทส่งมอบ และทำให้บริษัทสามารถรักษาและขยายฐานลูกค้าได้ในระยะยาว และมีกระบวนการในการควบคุมคุณภาพสินค้า การทดสอบและหน่วยงานเพื่อตรวจเช็คดูแลกระบวนการเพื่อควบคุมคุณภาพสินค้ารวมถึงการส่งมอบสินค้าเพื่อให้ลูกค้าได้รับสินค้ารวมถึงบริการที่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของลูกค้า ซึ่งกระบวนการครอบคลุมตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การขนส่งเข้า การผลิต การวิเคราะห์และควบคุมคุณภาพ การจัดเก็บและบรรจุ และการจัดส่งถึงลูกค้าซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9001 รวมถึงการมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001 และการจัดการด้านความปลอดภัย ISO 45001(OHSAS 18000) โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้าพร้อมจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละปี

<p style="text-align: center;">การสื่อสารข้อมูลผลกระทบของสินค้าและบริการ แก่ลูกค้า/ผู้บริโภค และสำรวจประเมินความพึงพอใจของลูกค้า</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">Target</th> <th style="width: 50%;">Result</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">94%</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่ไม่ได้รับ แก้ไข</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">Target</th> <th style="width: 50%;">Result</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ศูนย์</td> <td style="text-align: center;">-ศูนย์- (หมายเหตุ /2)</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">การประเมินวัตถุประสงค์คุณภาพโดยรวม ชั่วโมงการหยุดซ่อมเครื่องจักร</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">Target</th> <th style="width: 50%;">Result</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">≤ 4 %</td> <td style="text-align: center;">1.25</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">การประเมินวัตถุประสงค์คุณภาพโดยรวมมาตรฐาน คุณภาพสินค้าตามที่ลูกค้าต้องการ</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">Target</th> <th style="width: 50%;">Result</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">&gt; 95 %</td> <td style="text-align: center;">98.019</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">ข้อร้องเรียนการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลหรือ ความลับของลูกค้า</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 50%;">Target</th> <th style="width: 50%;">Result</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-Zero-</td> <td style="text-align: center;">-Zero-</td> </tr> </table>	Target	Result	100%	94%	Target	Result	ศูนย์	-ศูนย์- (หมายเหตุ /2)	Target	Result	≤ 4 %	1.25	Target	Result	> 95 %	98.019	Target	Result	-Zero-	-Zero-	<div style="text-align: center;"> <p><b>CUSTOMER SATISFACTION SURVEY</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>Year</th> <th>Result (%)</th> <th>SD Target (%)</th> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>82%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>83%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>81%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>84%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>88%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>90%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>83%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>87%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>94%</td> <td>90%</td> </tr> </table> </div> <p>หมายเหตุ: 1) ผลคะแนนความพึงพอใจจัดทำด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากลูกค้าในกลุ่มสินค้าปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนต โดยปี 2566 เปลี่ยนรูปแบบโดยแปลงค่าจากผลคะแนนเฉลี่ย เป็นการนำเสนอในรูปแบบเปอร์เซ็นต์</p> <p>2) จากการตั้งเป้าหมายในการรักษาเสถียรภาพด้านการผลิตและจำหน่ายโดยกำหนดแผนการจำหน่ายให้กับลูกค้าในหลากหลายอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลูกค้าแต่ละกลุ่มมีความต้องการใช้งานผลิตภัณฑ์ในคุณสมบัติที่มีความแตกต่างกัน</p> <p>บริษัท มีการกำหนดมาตรการและแผนงานในการจัดการเพื่อลดผลกระทบจากการควบคุมและรับประกันการส่งมอบสินค้าเพื่อให้ตรงตามคุณสมบัติที่ลูกค้าต้องการ โดยการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามรูปแบบและวิธีการจัดการตามมาตรฐานคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามบริษัทยังไม่ลดตัวแปรที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความ</p>	Year	Result (%)	SD Target (%)	2016	82%	90%	2017	83%	90%	2018	81%	90%	2019	84%	90%	2020	88%	90%	2021	90%	90%	2022	83%	90%	2023	87%	90%	2024	94%	90%
Target	Result																																																		
100%	94%																																																		
Target	Result																																																		
ศูนย์	-ศูนย์- (หมายเหตุ /2)																																																		
Target	Result																																																		
≤ 4 %	1.25																																																		
Target	Result																																																		
> 95 %	98.019																																																		
Target	Result																																																		
-Zero-	-Zero-																																																		
Year	Result (%)	SD Target (%)																																																	
2016	82%	90%																																																	
2017	83%	90%																																																	
2018	81%	90%																																																	
2019	84%	90%																																																	
2020	88%	90%																																																	
2021	90%	90%																																																	
2022	83%	90%																																																	
2023	87%	90%																																																	
2024	94%	90%																																																	



ต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม แต่ละราย ซึ่งในปี 2567 พบข้อร้องเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 12 เหตุการณ์ จาก ด้านผลิตภัณฑ์ที่เกิดแกมในเนื้อปูนขาวที่เผาไหม้ไม่สุก (5 ครั้ง) , ผลิตภัณฑ์ปูนบด หรือปูนไฮเดรตที่เกิดความชื้น และส่งผลต่อคุณสมบัติทางเคมี ( 6 ครั้ง) และแคลเซียมคาร์บอเนตไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด ( 1 ครั้ง)

3) ในปี 2567 มีอัตราการคืนสินค้าเทียบกับเทียบสินค้าที่ขายตามรอบระยะเวลาการรายงานคิดเป็น 0.169% (ปี 2566 อัตรา 0.195 % , ปี 2565 อัตรา 0.123%) (GRI 301-3)

ในปี 2567 ค่าเฉลี่ยจากผลการสำรวจด้านความพึงพอใจจากกลุ่มลูกค้าทั้งผลิตภัณฑ์ปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนต ผลลัพธ์บ่งชี้ถึงความพยายามที่มีการปรับปรุงที่ดี จากปีก่อน

บริษัท ยังคงมีประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบที่หลงเหลืออยู่ในเรื่องความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดสำหรับลูกค้าบางกลุ่มและบางรายจากธรรมชาติและคุณสมบัติจากวัตถุดิบที่ใช้สำหรับกระบวนการผลิตเป็นวัตถุดิบจากธรรมชาติดังนี้

- วัตถุดิบหลัก ได้แก่หินปูน และเชื้อเพลิง โดยหินปูนจะมีคุณสมบัติของสิ่งเจือปน และเชื้อเพลิงมีคุณสมบัติที่แตกต่างด้านการทำความร้อนและความชื้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเป็นความเสี่ยงที่มีโอกาสส่งผลกระทบต่อคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- การมีกระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์ในหลายผลิตภัณฑ์ส่งผลต่อโอกาสในการเกิดการหยุดกระบวนการเพื่อการบำรุงรักษาและอาจส่งผลกระทบต่อต่อเนื่องของผลิตภัณฑ์เป็นความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิด

**บริษัทวางเป้าหมายในการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง**

การประเมินความพึงพอใจใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ ด้านระบบงานบริการและการประสาน, ระบบคุณภาพสินค้าที่ตรงกับการใช้งาน, ระบบงานบริการด้านเอกสาร, การจัดส่งสินค้า และบรรจุภัณฑ์ โดยประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจหลักของกลุ่มลูกค้าบางรายที่ได้ตอบแบบสำรวจ ยังมีผลิตภัณฑ์ในบางกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังมีคุณสมบัติไม่ถึง หรือบางเวลาที่ยังไม่สามารถจัดส่งได้ตรงต่อความคาดหวัง นอกจากนี้ จากการสำรวจและผลจากการประสานงานกับกลุ่มลูกค้ายังพบว่าประเด็นด้านของราคาขายหลังจากที่บริษัทได้มีการปรับราคาจากผลกระทบของราคาต้นทุนเชื้อเพลิงที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อไม่เป็นไปตามความคาดหวังและส่งผลต่อการสูญเสียปริมาณและยอดขายในกลุ่มลูกค้าบางกลุ่ม หรือบางรายที่ได้รับผลกระทบจากราคาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจากผลการสำรวจบริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงสำหรับในรายลูกค้าที่ได้รับผลกระทบรวมถึงการวิเคราะห์และหามาตรการในการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้มีคุณภาพที่มีความสม่ำเสมอ และเหมาะสมกับลูกค้าในทุกกลุ่มดังนี้

ลำดับ	ผลกระทบ	มาตรการในการจัดการ	ข้อจำกัด
1	คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้าในบางกลุ่ม	<p>การจัดทำแผนการผลิตโดยกำหนดแผนในการผลิตปูนขาวในแต่ละเตาสำหรับการส่งมอบสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม</p> <p>การเลือกใช้ประเภทเชื้อเพลิงที่เหมาะสมและส่งเสริมต่อคุณสมบัติในการเผาปูนขาว ซึ่งให้</p>	<p>ยังเกิดข้อจำกัดในบางกรณีที่บางช่วงที่มีปริมาณความต้องการที่เกินกว่ากำลังการผลิต</p> <p>ยังเกิดข้อจำกัดในบางกรณีที่แหล่งเชื้อเพลิงบางชนิดมีปริมาณการ</p>



		<p>คุณสมบัติของปูนขาวที่ผลิตได้สอดคล้องเหมาะสมกับการใช้งานของกลุ่มอุตสาหกรรม</p> <p>การจัดทำแผนการสำรองสินค้าคงคลังเพื่อให้มีปริมาณเพียงพอตามแผนงานการส่งจองสินค้า</p> <p>การบริหารจัดการตารางการจัดส่งสินค้าให้สอดคล้องกับปริมาณสินค้าคงคลัง และแผนการผลิต</p> <p>การบริหารจัดการ และการจัดประเภทรถขนส่งสินค้าให้เหมาะสมกับคุณสมบัติและระยะเวลาที่ลูกค้าต้องการสินค้า</p> <p>การบริหารจัดการด้านบรรจุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับประเภทของผลิตภัณฑ์</p> <p>การปรับปรุงกระบวนการเครื่องจักรให้มีระบบที่สามารถคัดแยกคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ให้ได้ดีขึ้น</p> <p>มีปรับกระบวนการเพื่อให้สามารถทำการผลิตสินค้าให้มีขนาดตามที่ต้องการ โดยไม่สิ้นเปลืองทุนเกี่ยวกับระบบเครื่องจักรและอุปกรณ์ ทั้งนี้ หากแผนการลงทุนมีความสอดคล้องและได้รับการอนุมัติจะมีการเพิ่มเครื่องจักรซึ่งช่วยให้การจัดการเกี่ยวกับขนาดของผลิตภัณฑ์เป็นไปตามความต้องการเฉพาะกลุ่ม</p>	<p>จำหน่ายในประเทศไม่มาก และมีต้นทุนราคาซื้อขายในประเทศที่ค่อนข้างสูง</p> <p>มีข้อจำกัดการจัดเก็บผลิตภัณฑ์บางประเภทที่จัดเก็บใน Silo ซึ่งไซโลที่จัดเก็บติดตั้งให้จัดเก็บแยกผลผลิตของการผลิตในแต่ละเตาไม่สามารถแยกคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์โดยอิสระ ดังนั้นปริมาณเก็บจึงจึงมีคุณสมบัติเฉพาะของผลิตภัณฑ์ที่อาจใช้กับบางกลุ่มอุตสาหกรรมแต่ไม่สามารถใช้กับทุกกลุ่มอุตสาหกรรม</p> <p>บางกระบวนการมีข้อจำกัดในการต้องหยุดกระบวนการโดยใช้ระยะเวลา อาจไม่สามารถดำเนินการในช่วงมีความต้องการสินค้าที่ต่อเนื่อง / ข้อจำกัดกรณีที่ต้องใช้เงินลงทุนในการปรับแต่งกระบวนการที่มีมูลค่าการลงทุนเกินกว่าแผนการจัดสรรการลงทุนตามลำดับความสำคัญ</p>
2	การปรับราคา	<p>การหาแนวทางในการลดต้นทุนส่วนอื่นๆ เพื่อรักษาระดับราคา</p> <p>การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือตลาดใหม่ที่มีความสามารถในการแข่งขัน</p>	<p>บริษัทมีนโยบายในการเสนอราคาซึ่งเป็นไปตามกลไกของต้นทุน และไม่มีนโยบายการเสนอราคาเพื่อขายสินค้าที่ต่ำกว่าต้นทุน</p>
3	บรรจุภัณฑ์	<p>การกำหนดมาตรการในการควบคุมคุณภาพของบรรจุภัณฑ์สำหรับลูกค้า โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของบรรจุภัณฑ์ รวมถึงกำหนดมาตรการปฏิบัติที่สำคัญในการตรวจสอบและดำเนินการในกระบวนการบรรจุผลิตภัณฑ์ และการคัดเลือกชนิดบรรจุภัณฑ์อย่างเหมาะสม</p>	<p>ในการใช้บรรจุภัณฑ์ในบางประเภทที่เป็นผลิตภัณฑ์ใช้ซ้ำ จะมีข้อจำกัดสำหรับลักษณะของบรรจุภัณฑ์บางประเภทที่ไม่ควรใช้บรรจุภัณฑ์แบบใช้ซ้ำ เช่น ถุงประเภทที่มีไส้ใน เป็นต้น</p>

> กิจกรรมพัฒนาที่สำคัญที่ส่งเสริมการสร้างมาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความพึงพอใจ ที่จะมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

- > การลงทุนและพัฒนาเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการทดสอบ หรือตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งพัฒนานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อผลของความแม่นยำในการการทดสอบและตรวจสอบควบคุมด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์
- > ระหว่างปี 2566 การปรับปรุงกระบวนการคัดล้างวัตถุดิบหินปูนตั้งแต่กระบวนการหน้าเหมือง หรือปรับกระบวนการในการตรวจสอบคุณภาพของหินปูนตั้งแต่กระบวนการโม่ บด ย่อยหิน
- > ระหว่างปี 2567 มีการพัฒนาด้านกระบวนการผลิตสินค้าไฮเดรตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยการลงทุนโครงการ Replace hydrated lime Classifier มูลค่ารวม 5.5 ล้านบาท เพื่อพัฒนากระบวนการในการผลิตสินค้าไฮเดรตให้มีคุณสมบัติด้านขนาดและความละเอียดตามที่ลูกค้าต้องการ
- > การพัฒนากระบวนการในการผลิตปูนขาวสำหรับกลุ่มลูกค้าอุตสาหกรรมอิฐมวลเบา โดยลงทุนสำหรับเครื่องจักรและอุปกรณ์สำหรับการผลิตปูนขาวเกรดอิฐมวลเบา มูลค่ารวม 5.5 ล้านบาท เพื่อรองรับการพัฒนาคุณสมบัติผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณสมบัติที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ของลูกค้ากลุ่มอิฐมวลเบา

**CUSTOMER SATISFACTION SURVEY**

Year	Result (%)	SD Target (%)
2016	82%	80%
2017	83%	80%
2018	81%	80%
2019	84%	80%
2020	88%	80%
2021	90%	80%
2022	83%	80%
2023	87%	80%
2024	94%	80%

**SX TSCN SUSTAINABILITY AWARD 2024 CEREMONY**

Continuous investment in process improvement to meet customer satisfaction

Golden Lime Public Company Limited

Continuous improvement to enhance customer satisfaction การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าของเรา

Part	Article	Photo Number
01	3.4.2	010343_001 Customer

จากแรงผลักดันภายใต้การขับเคลื่อนในการกำกับดูแลกิจการเพื่อดำเนินการและพัฒนากระบวนการตามกรอบความยั่งยืน การจัดการและบริหารความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ และภาวะการแข่งขันในตลาด รวมถึงการผลักดันโครงการ Cost Saving เพื่อบริหารจัดการในการลดต้นทุนการผลิต รวมถึงการหากลุ่มลูกค้าทดแทน ปริมาณที่ต้องสูญเสียจากอุปสงค์ และผลกระทบจากของอุตสาหกรรมที่ลดลง

อย่างไรก็ตาม การตอบรับสู่ผลสำเร็จในการร่วมบริหารจัดการห่วงโซ่อุปสงค์ด้วยการส่งมอบคุณค่าสู่ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญด้วยรางวัลแห่งความเชื่อมั่นเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยรางวัล “Sustainability Award “ตอกย้ำถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการปรับแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันก็สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเรา



- การสื่อสารทางการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบและการดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมาย

บริษัทมีการจัดทำเอกสารแจ้งนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญเพื่อกำกับและดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การใช้งาน และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้สอดคล้องตามแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และมีการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติต่อลูกค้า (Code of Conduct) เพื่อให้ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลาก รวมถึงสอดคล้องตามแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาด้านความยั่งยืน ดังนี้



1. เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน
2. พนักงานจะต้องทำความเข้าใจ วิเคราะห์และทราบในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า และพร้อมให้ข้อมูล รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนด และเงื่อนไขของสินค้าและบริการ ของบริษัทให้ลูกค้าได้รับทราบรวมถึงแจ้งเงื่อนไข และข้อตกลงที่ได้ตกลงกับลูกค้าทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่
  - 2.1 ราคาสินค้า การบริการ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขราคาสินค้า หรือบริการ
  - 2.2 ข้อมูลคุณลักษณะของสินค้า บรรจุภัณฑ์ และจัดส่ง ข้อกำหนดในการจัดส่ง
  - 2.3 ข้อมูลอื่นๆ ที่มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับลูกค้า และมีการแจ้งเงื่อนไขข้อตกลงและนโยบายหรือเงื่อนไขในการกำหนดระยะเวลาการให้สินเชื่อทางการค้ากับลูกค้าได้ทราบ
3. เมื่อบริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดหรือ เงื่อนไขที่สำคัญ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับลูกค้า จะต้องแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า
4. พนักงานต้องพร้อมที่จะตอบคำถามของลูกค้าทั้งด้านสินค้า บริการ ข้อร้องเรียน การให้คำแนะนำ และการติดตามผล ความคืบหน้าในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้รับแจ้งจากลูกค้า โดยยึดมั่นการดำเนินการทุกด้านบนพื้นฐานมิตรและไมตรีจิตที่ดี และพร้อมร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า หากลูกค้าพบปัญหาจากการใช้สินค้าของบริษัท นอกจากนี้ควรจัดให้ทำแบบสำรวจความพึงพอใจเพื่อพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า โดยมีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า และมีการประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อใช้ประกอบในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพทั้งด้านสินค้า และบริการ
5. หน่วยงานการขาย การตลาด และงานบริการต่าง ๆ ควรเตรียมการในเรื่องอุปกรณ์สื่อสารเพื่อพร้อมสำหรับลูกค้าได้ติดต่อได้โดยสะดวก และรวดเร็ว
6. รักษาความลับและข้อมูลทางการค้าของลูกค้า รวมถึงมีการกำหนดผู้ควบคุมข้อมูลและผู้ประเมินผลข้อมูลเพื่อรับผิดชอบดูแลฐานข้อมูลและคุ้มครองข้อมูลลูกค้าตามเกณฑ์ที่กฎหมายได้มีกำหนดตามข้อปฏิบัติใน พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการแจ้งข้อปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับความคุ้มครองตามข้อปฏิบัติใน พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจัดทำประกาศเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท
7. การพัฒนาการดำเนินการตามแนวทางการความยั่งยืนรวมถึงห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดหาวัตถุดิบ การขนส่ง การให้บริการ เพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ทางการค้าร่วมกันระหว่างบริษัทกับลูกค้า

รวมถึงการปฏิบัติหลักการด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการด้านแรงงานอย่างถูกกฎหมาย และการเข้าร่วมกันเพื่อผลักดันในการต่อต้านการคอร์รัปชัน

8. การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ปลอดภัย และจัดทำข้อมูลเพื่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากสินค้าหรือบริการ เพื่อให้ลูกค้าทราบ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ การสื่อสารเพื่อแจ้งแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกค้า ได้ทราบเกี่ยวกับวิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้อย่างปลอดภัย
9. การส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการนำผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

■ การให้ข้อมูล รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนด และเงื่อนไขของสินค้าและบริการ

บริษัทมีการนำเสนอข้อมูลของผลิตภัณฑ์ รวมถึงมีการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ในสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์ที่มีการผลิตและจำหน่ายในปัจจุบัน เพื่อให้ข้อมูลและรายละเอียดสินค้าและบริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งคุณลักษณะ/คุณสมบัติของสินค้า อายุของผลิตภัณฑ์ การนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ และมีการจัดทำเอกสารข้อมูลความปลอดภัยของสินค้า Safety Data Sheet หรือ Material Safety Data Sheet (MSDS) ที่สามารถจัดส่งให้กับลูกค้าเพื่อทราบข้อมูลความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ โดยแสดงข้อมูลของสารเคมีหรือเคมีภัณฑ์เกี่ยวกับลักษณะความเป็นอันตราย วิธีใช้ การเก็บรักษา การขนส่ง การกำจัดและการจัดการอื่นๆ เพื่อให้ข้อมูลสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับสารเคมีนั้นเป็นไปอย่างถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคเกี่ยวกับการใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถให้คำชี้แนะเกี่ยวกับรายละเอียดการใช้ รวมถึงหากลูกค้าอยากปรับปรุงประสิทธิภาพของการใช้ หรือตอบข้อซักถาม ชี้แจง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ เพื่อให้ลูกค้าสามารถใช้สินค้าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย

**A product data sheet sample given prior to the purchase**

**Product information published on the website**

**A Certificate of Analysis (COA) is provided with its shipment.**

**Sample of information provided to customers**

**For effective product delivery, the Company invested in diverse commercial trucks to meet customers' expectations.**

SUTHA's team continue training to be ready to support our customers การสื่อสารทางการตลาดอย่างรับผิดชอบ การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการ การพัฒนาและการลงทุนเพื่อปรับปรุงกระบวนการในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ

Part	Article	Photo Number
01	3.4.2	010343_002 Customer

(GRI : 206-1)

## การปฏิบัติต่อคู่แข่งและการต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

### ● คู่แข่งขันทางการค้า

ระหว่างปี 2565-2567 บริษัทไม่มีประเด็นหรือข้อพิพาทระหว่างบริษัท และผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกันรายอื่น โดยผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสำหรับผลิตภัณฑ์หลัก มีผู้ผลิต หรือจำหน่ายรายหลักรวม 7-8 ราย บริษัทจัดเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอยู่ในลำดับสองรองจากผู้ผลิตที่มีกำลังการผลิตหลักในอุตสาหกรรมเดียวกัน บริษัทมีการปฏิบัติต่อคู่แข่งภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ได้กำหนด

- การแข่งขันทางค้าในกรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
- ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตผิดกฎหมาย
- ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งด้วยการกล่าวร้าย หรือกระทำการใด ๆ โดยปราศจากความจริง และไม่เป็นธรรม
- ไม่ทำข้อตกลงกับคู่แข่งหรือผู้ประกอบการอื่นที่เป็นการผูกขาดหรือลดการแข่งขันในตลาด และ
- การวางเป้าหมายเพื่อการหลีกเลี่ยงหรือไม่กระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งข้อพิพาทกับคู่แข่ง

บริษัทฯ มีการดำเนินการวางแผนทางปฏิบัติเพื่อสอดคล้องกับกฎหมายตาม พรบ.ว่าด้วยการแข่งขันทางการค้าและดำเนินธุรกิจด้วยการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

- มีการประกอบธุรกิจภายใต้จรรยาบรรณ การเคารพกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎหมาย เรื่องการแข่งขันทางการค้าอย่างเคร่งครัด
- พนักงานจะไม่กระทำการใด ๆ อันอาจส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมทางการค้า ชัดขวางกลไกตลาด หรือการแข่งขันเสรี หรือมีผลเป็นการทำลาย ทำให้เสียหาย กีดกัน หรือจำกัดการประกอบธุรกิจของผู้อื่น
- กรณีที่บริษัท มีสถานะเป็นผู้มีอำนาจเหนือตลาดตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทรวมถึงพนักงาน หลีกเลี่ยง ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่มีชอบ ไม่เป็นธรรม หรือไม่มีเหตุผลอันสมควร ที่อาจจะส่งผลเป็นการบิดเบือนกลไกของตลาด
- บริษัทจะไม่ดำเนินการใด ๆ อันมีผลเป็นการยุติการแข่งขันกับคู่แข่งในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม รวมทั้งต้องไม่แลกเปลี่ยนข้อมูลทางธุรกิจ ทำความตกลงกับคู่แข่ง คู่ค้า หรือลูกค้า เพื่อลดหรือจำกัด การแข่งขันในตลาด
- หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจทั้งในและต่างประเทศทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ นโยบาย ตลอดจนแนวปฏิบัติว่าด้วยการแข่งขันทางการค้าของประเทศที่เข้าไปทำธุรกิจ ซึ่งรวมถึงกรณีควมรวมกิจการ
- พนักงานตระหนักอยู่เสมอว่าการปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจ ต้องใช้ความระมัดระวัง เพื่อให้มั่นใจว่าการประกอบธุรกิจของบริษัท เคารพกฎหมายการแข่งขันทางการค้า มีจริยธรรมทางการค้า ตลอดจนให้ความรู้แก่คู่ค้า เกี่ยวกับความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า
- หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมและการลงทุน จัดให้มีระบบควบคุมตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าได้ดำเนินการตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าอย่างถูกต้องครบถ้วน

## ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม

สรุปผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	เป้าหมายและผลการดำเนินการ ประจำปี 2567	
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<p>ข้อร้องเรียนจากชุมชน</p> <p><b>จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่ได้รับการจัดการแก้ไขหรือปิดประเด็น</b></p> <p>(จากรายงานพบว่าข้อร้องเรียน 4 ประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบจากกระบวนการในบางช่วง จากสาขาช่อสาริกาเรื่องฝุ่นจากกระบวนการ จำนวน 3 ครั้ง และพระพุทธรูปบาท จำนวน 1 ครั้ง โดยผู้รับผิดชอบได้ติดตามแก้ไขและดำเนินการปิดประเด็นเรียบร้อยแล้ว)</p>	เป็นศูนย์	<p>ข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข และปิดประเด็นแล้ว 4 ครั้ง</p> <p>ข้อร้องเรียนที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข</p> <p>เป็นศูนย์</p> <p>-ตามเป้าหมาย-</p>

## S5. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม และกิจกรรมมีส่วนร่วมในชุมชนและองค์กรท้องถิ่น

บริษัท สุรากลัญจน์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงหน้าที่และให้การสนับสนุนและ/หรือการให้ความร่วมมือที่ดีกับภาคประชาสังคม ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น หรือหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการเข้าร่วมหรือส่งบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมและ/หรือให้การสนับสนุนกิจกรรมของภาคชุมชน สังคม และหน่วยงานท้องถิ่น รวมถึงการสำรวจรับทราบข้อมูลความเห็นหรือข้อกังวลเพื่อนำไปสู่การดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวัง อันจะนำมาซึ่งการสร้างให้เกิดมวลชนสัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดข้อขัดแย้งหรือความเสี่ยงที่สามารถกระทบต่อชื่อเสียง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพื่อให้การดำเนินธุรกิจดำเนินการได้อย่างราบรื่นโดยได้รับความร่วมมือที่ดีจากภาคประชาสังคม ชุมชน ตลอดจนรวมถึงหน่วยงานภาครัฐ

จากการสำรวจความคาดหวังและความต้องการในภาคประชาสังคมจากหน่วยงานท้องถิ่น ภาคประชาชน และชุมชนในพื้นที่ตั้ง โดยรอบของสถานประกอบการ โดยกิจกรรมประจำปีของบริษัทจะมีการเข้าร่วม และตอบสนองต่อความคาดหวังของชุมชน และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนและวัตถุประสงค์ในการพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มชุมชนและหน่วยงานและองค์กรส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจนถึงหน่วยงานภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่ในบริเวณที่ตั้งหรือใกล้เคียงกับสถานประกอบการผลิตและเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพล และพึงอาศัยกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ หรืออาจมีส่วนได้รับการช่วยเหลือของบริษัท รวมถึงเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีความคิดเห็นที่มีความสำคัญต่อกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัท

## เป้าหมายการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

บริษัทกำหนดกรอบเพื่อเป็นแผนแนวทางสำหรับหน่วยงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกิจกรรมเพื่อการสนับสนุนและ/หรือการให้ความร่วมมือที่ดีกับภาคประชาสังคม ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น หรือหน่วยงานภาครัฐ โดยการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ ร่วมกิจกรรมของภาคชุมชน สังคม และหน่วยงานท้องถิ่นทำให้การเข้าถึงการสำรวจรับทราบข้อมูลความเห็นหรือข้อกังวลเพื่อนำไปสู่การดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวัง อันจะนำมาซึ่งการสร้างให้เกิดมวลชนสัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดข้อขัดแย้งหรือ

ความเสี่ยงที่สามารถกระทบต่อชื่อเสียง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพื่อให้การดำเนินธุรกิจดำเนินการได้อย่างราบรื่นโดยได้รับความร่วมมือที่ดีจากภาคประชาสังคม ชุมชน ตลอดจนถึงหน่วยงานภาครัฐ โดยกำหนดกรอบดำเนินการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีการสำรวจข้อกังวลของสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทเพื่อกำหนดแนวทางการลดผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง
2. มีการมุ่งเน้นโครงการซึ่งมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการทางธุรกิจ

สำหรับกรอบกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมโดยพิจารณากรอบกลยุทธ์หลัก เพื่อให้เป็นไปตามหัวข้อที่กำหนดไว้ ดังนี้

### 1. กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมไปพร้อม การส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ และการมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนให้กับชุมชน

#### วัตถุประสงค์:

- เป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในชุมชน
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- เป็นกิจกรรมที่ผู้มีส่วนได้เสียจัดขึ้นและบริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ

- เป็นกิจกรรมตามเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนที่บริษัทได้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสหประชาชาติ เป้าหมายที่ 15



โดยเป้าหมายดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้เกิดการปกป้อง ป่าไม้ และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน การปลูกต้นไม้ และจัดการพื้นที่ป่าไม้อย่างยั่งยืน และหยุดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ผืนดินถือเป็นแหล่งทำมาหากินสำหรับธุรกิจ การนำทรัพยากรมาใช้งานเพื่อประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ โดยถือเป็นความรับผิดชอบของธุรกิจเพื่อทำการบำรุงรักษา คำนึงคุณค่าให้แก่ระบบนิเวศ และมีความสำคัญในการฟื้นฟูธรรมชาติและการเสริมสร้างความหลากหลายทางชีวภาพ ตลอดจนวงจรชีวิต ในกระบวนการจัดการในธุรกิจ การฟื้นฟูระบบนิเวศด้วยวิธีการดูแลคุณภาพน้ำ การปลูกต้นไม้ และโครงการที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพผ่านการร่วมมือกับกลุ่มต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบนิเวศชุมชนและที่ดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจะได้รับการฟื้นฟูอย่างเหมาะสม

#### เป้าหมาย:

##### ■ ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท

- เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือสามารถบรรเทาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการทำธุรกิจของบริษัท
- เป็นกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์บริการและความรับผิดชอบต่อกระบวนการในการประกอบธุรกิจ
- เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ ความเป็นมิตรและปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นในการสร้างให้เกิดความร่วมมือและเครือข่ายการมีส่วนส่งเสริมสังคมชุมชนและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อยู่อาศัยในชุมชนโดยรอบ

##### ■ ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- เป็นกิจกรรมที่สร้างประโยชน์และส่งเสริมความยั่งยืน อนุรักษ์และส่งเสริมสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศเชิงบวกเพื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและชุมชนที่ยั่งยืน

- เป็นการกิจกรรมส่งเสริมและฟื้นฟูสภาพแวดล้อม การปลูกต้นไม้เพื่อช่วยในการดูดซับคาร์บอนเพื่อบรรเทาผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศและอุณหภูมิโลกที่เพิ่มสูงขึ้น
- การปลูกต้นไม้เป็นกิจกรรมเพื่อการชดเชยและฟื้นฟูธรรมชาติและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยองค์กรธุรกิจสามารถให้การสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งสำหรับกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน
- การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการขยายพื้นที่สีเขียวเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ทางบกที่ยั่งยืนอันจะช่วยให้เกิดระบบนิเวศน์ที่ส่งเสริมต่อพืชและสัตว์เพื่อช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ

**การกำหนด KPI เพื่อประเมินผลและชี้วัดพัฒนาการความยั่งยืน**

- 1) กำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น จำนวนต้นไม้ที่ได้รับการปลูกเพิ่มที่สามารถช่วยในการดูดซับและชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากภาคอุตสาหกรรมอันจะเป็นผลกระทบเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนของชุมชน, และงบประมาณรายจ่ายหรือเงินทุนในการสนับสนุน
- 2) กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ  
ผลการดำเนินการที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ข้อใดข้อหนึ่งที่ได้รับ

โดยในปี 2567 SUTHA ได้เข้าร่วมกับองค์กรท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาและร่วมกิจกรรมโดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายข้างต้น ดังนี้

งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจ หรือ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม	
- พื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น พื้นที่ที่เขียวที่เพิ่ม 500 เมตร  - จำนวนต้นไม้ที่ปลูก ผ่านกิจกรรมระหว่างปี 2567 = 280 ต้น   96,400.00 บาท	เศรษฐกิจ	มูลค่าที่สามารถหักรายจ่ายก่อนการคำนวณภาษี  มูลค่าจากผลตอบแทนที่ได้จากการประกอบธุรกิจและกระบวนการที่ได้ License to operate ผ่านความร่วมมือจากภาคประชาสังคม  มูลค่าที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งเสริมต่อการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนของชุมชน ไปพร้อมกับการบรรเทาผลกระทบจากกระบวนการทางธุรกิจ
	สังคม	ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน  ส่งเสริมต่อการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และรับผิดชอบต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการส่งเสริมระบบนิเวศน์ และสิ่งแวดล้อมระยะยาวต่อชุมชน สังคม
	สิ่งแวดล้อม	-ส่งเสริมรณรงค์ความร่วมมือในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม/ลดผลกระทบเรื่องฝุ่น/ รณรงค์ส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม  - ส่งเสริมต่อเป้าหมายในการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก ในรูปแบบโครงการขับเคลื่อนแบบมีส่วนร่วม โดยประโยชน์ของการปลูกต้นไม้ 1 ต้น - สามารถดูดซับ CO2 ได้เฉลี่ย 9-15 กิโลกรัมต่อปี - สามารถช่วยผลิตออกซิเจนได้สำหรับ 2 คน / ปี - ดักจับฝุ่นและมลพิษทางอากาศได้ 1.4 กิโลกรัมต่อปี - ช่วยในการฟอกอากาศและสารพิษ - ในการปลูกต้นไม้ยังสามารถช่วยลดอุณหภูมิในพื้นที่ปลูกได้ 2-4 องศาเซลเซียส - กิจกรรมเพื่อการส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสร้างสมดุลต่อระบบนิเวศน์และความหลากหลายทางชีวภาพ

○ โครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ”

SUTHA ได้จัดโครงการปลูกป่า ฟื้นฟูพื้นที่ป่ากร้าง ของบริษัทสุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) สาขาชองสาริกา โดยตระหนักเห็นความสำคัญของการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ลดมลภาวะการเกิดฝุ่นละออง พร้อมแก้ไขปัญหาคือเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อทางชุมชนใกล้เคียงโรงงานจึงได้จัดทำโครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ” เพื่อส่งเสริมและรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กร รักษ์พื้นที่สีเขียวให้คงความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืนต่อไป ในการจัดทำโครงการ ได้ทำการปลูกต้นสนประติพันธ์ จำนวน 200 ต้น และต้นชมพูพันธุ์ทิพย์ จำนวน 50 ต้น เป็นแนวกันฝุ่นละออง ยาวตลอด 500 เมตร ผลการจัดทำ โครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ” ได้มีการร่วมกันปลูกต้นไม้โดยมี คณะผู้บริหารบริษัทสุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) ตัวแทนพนักงาน ชาวบ้าน ผู้ใหญ่บ้าน อบต.ชองสาริกา สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี สำนักงานเขตห้ามล่าสัตว์ป่าเอราวัณ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม 63 ท่าน งบประมาณในการจัดทำโครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ” 67,400 บาท

โครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ”



Golden Lime Public Company Limited

Activity: Reforestation Project  
“Save the World, Reduce Pollution,”

○ กิจกรรม วันสิ่งแวดล้อมโลก น้อมลึกเนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ วันที่ 5 ธันวาคม 2567

SUTHA ได้ร่วมกิจกรรมวันสิ่งแวดล้อมโลก กับ หน่วยงาน อบต.ช่องสาริกา และบริษัทเอกชน โดยปลูกต้นชมพูพันธ์ทิพย์ ณ ถนนสาธารณะ ขอย 11 สาย สี (ด้านหลัง อบต.ช่องสาริกา) ต.ช่องสาริกา จ.ลพบุรี งบประมาณสนับสนุนในการปลูกต้นไม้ จำนวน 30 ต้น มูลค่า 29,000 บาท

กิจกรรม วันสิ่งแวดล้อมโลก น้อมลึกเนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ วันที่ 5 ธันวาคม 2567



Golden Lime Public Company Limited

Activity: "World Environment Day in Honor of His Majesty King Bhumibol Adulyadej the Great's Birthday, National Day, and Father's Day on December 5, 2024"

2. การร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นในการรับฟังความเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้กับคนภายในชุมชนผ่านกิจกรรมเยี่ยมเยียนผู้ที่อาศัยในชุมชนที่อาจได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาสังคม หรือปัญหาด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากิจกรรมร่วมกับเครือข่ายองค์กรส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาและสร้างโอกาส หรือนำไปสู่การส่งเสริมชุมชนสังคมตามหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 การบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง
- 2.2 อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิต
- 2.3 การจัดการและสุขาภิบาล
- 2.4 การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- 2.5 การสร้างให้เกิดโอกาสในการพึ่งพาตนเองในอนาคต
- 2.6 เป็นกิจกรรมที่สามารถร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ ผ่านการทำแผนงานประจำปีโดยวางเป้าหมายการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับ SDGs Goal ในเป้าหมายที่ 3 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเป้าหมายด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ชุมชน



■ ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท

- เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือสามารถบรรเทาผลกระทบสังคม ชุมชน และสร้างเสริมความสัมพันธ์และการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาคประชาสังคมที่ดีที่สามารถส่งเสริมให้กระบวนการธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- เป็นกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อกระบวนการและการเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาสังคมและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนหรือคนในสังคม
- เป็นภารกิจที่มีเป้าหมายในการสำรวจรับทราบปัญหาสังคมของผู้อาศัยในชุมชนบริเวณโดยรอบสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การร่วมพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการแก้ไขปัญหาสังคม หรือส่งเสริมให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนในชุมชน

■ **ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม**

- เป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นโดยภาคประชาสังคม หรือคนในชุมชนสามารถได้รับประโยชน์ตามหัวข้อเป้าหมายที่กำหนดในข้อใดหัวข้อหนึ่ง
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น หรือเป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ โดยชุมชนและสังคมเป็นผู้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่จัดขึ้น
- เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนตามกรอบหัวข้อที่กำหนดและภาคสังคมและชุมชนได้รับการสนับสนุน
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ โดยภาคสังคมชุมชนได้รับการสนับสนุน

**การกำหนด KPI เพื่อประเมินผลและชี้วัดพัฒนาการความยั่งยืน**

- 1) กำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น โครงการที่มีส่วนส่งเสริมวัตถุประสงค์ หรือหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งตามเป้าหมาย หรือ อัตราร้อยละของความพึงพอใจ หรือความสำเร็จของโครงการที่ได้กำหนดไว้ตามแผนงาน และงบประมาณรายจ่ายหรือเงินทุนในการสนับสนุน
- 2) กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ  
ผลการดำเนินการที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ข้อใดข้อหนึ่งที่ได้ระบุ

การขับเคลื่อนร่วมกับองค์กรท้องถิ่นของ SUTHA ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นผ่านกิจกรรม “น้ำดื่มสะอาดจาก SUTHA เพื่อสุขอนามัยของทุกคน” โดยมีการสนับสนุนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งเสริมตามข้อ 2.2 เรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิต และเป็นหนึ่งในการจัดการสุขภาพโดยเป็นการส่งเสริมสุขภาพจากน้ำดื่มสะอาดเพื่อสุขภาพที่ดีของคนในชุมชน โดยในปี 2567 ตั้งเป้าหมายเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของผู้คนในชุมชน ดังนี้



งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจและสังคม	
67,005 บาท	เศรษฐกิจ	มูลค่าที่สามารถหักจ่ายก่อนการคำนวณภาษี มูลค่าที่ไม่ใช่ตัวเงินโดยสนับสนุนต่อกระบวนการดำเนินธุรกิจจากความร่วมมือของผู้อาศัยในชุมชนในการแจ้งข้อมูลปัญหาต่าง ๆ
	สังคม	ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน ส่งเสริมด้านสุขอนามัย และการเป็นการส่งเสริมด้านการเข้าถึงอย่างปลอดภัยร่วมใส่ใจต่อชุมชน สังคม ซึ่งสอดคล้องกับโครงการด้านการขนส่งอย่างปลอดภัยด้วยความใส่ใจต่อสังคมชุมชนและเป็นหนึ่งในกิจกรรมขับเคลื่อนด้านความยั่งยืนของ SUTHA

○ กิจกรรมที่คัดเลือกในการสนับสนุน ณ จุดบริการประชาชน ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ เทศกาลวันปีใหม่ และกิจกรรมของงานกฐินของชุมชน ประจำปี 2567

SUTHA ได้มอบน้ำดื่ม トラสธาภิญจน์ บริเวณจุดบริการประชาชนกับผู้ไร้รถใช้ถนนในช่วงเทศกาลที่มีการจราจรที่หนาแน่น และร่วมรณรงค์การขับขี่ปลอดภัย ลดอุบัติเหตุจำนวน 5 จุด , โดยพื้นที่ที่ได้คัดเลือกในการจัดกิจกรรมเป็นชุมชนในพื้นที่ตั้งสถานประกอบการในแต่ละสาขาของบริษัท

รวมจำนวน 1,163 แพ็ค เป็นมูลค่ารวม 40,705 บาท

SUTHA ร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นผ่านกิจกรรม “น้ำดื่มสะอาดจาก SUTHA เพื่อสุขอนามัยของทุกคน” ตั้งเป้าหมายเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของผู้คนในชุมชน

น้ำดื่ม トラสธาภิญจน์ เพื่อบริการประชาชนกับผู้ไร้รถใช้ถนนในช่วงเทศกาลที่มีการจราจรที่หนาแน่น และร่วมรณรงค์การขับขี่ปลอดภัย ลดอุบัติเหตุจำนวน 5 จุด

- 1) อบต.ชองสาริกา ลพบุรี เพื่อใช้ในจุดบริการประชาชนสี่แยกสายสี่ ถนนสระบุรี หล่มสักสายใหม่
- 2) ที่ว่าการอำเภอพระพุทธบาท สระบุรี
- 3) เทศบาลห้วยป่าหวาย สระบุรี
- 4) เทศบาลทุกร่าง สระบุรี
- 5) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพส่วนตำบลห้วยป่าหวาย สระบุรี
- 6) วัดชองสาริกา



SUTHA is collaborating with local organizations to enhance community development through the initiative "Clean Drinking Water from SUTHA for Everyone's Hygiene." The objective is to foster a better quality of life for individuals within the community



○ กิจกรรม เยี่ยมช่าว ผู้สูงอายุ บ้านในชุมชน ต.ชองสาริกา เนื่องในวันสงกรานต์ ประจำปี 2567

SUTHA ได้จัดกิจกรรม เยี่ยมช่าวบ้านผู้สูงอายุ ในชุมชนหมู่ 12 ต.ชองสาริกา อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี ในครั้งนี้ ได้ร่วมกับ อบต.ชองสาริกา ผู้ใหญ่บ้าน พร้อมมอบน้ำมันพืช เครื่องอุปโภค บริโภค เพื่อใช้ในครัวเรือน จำนวน 100 ครัวเรือน มูลค่า 26,300 บาท

SUTHA ร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นในการรับฟังความเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้กับคนภายในชุมชนผ่านกิจกรรม เยี่ยมเยือนผู้ที่อาศัยในชุมชนที่อาจได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาสังคม หรือปัญหาด้านสุขภาพ

สามารถร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ ผ่านการทำแผนงานประจำปีโดยวางเป้าหมายการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับ SDGs Goal ใน เป้าหมายที่ 3 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเป้าหมายด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ชุมชน



SUTHA collaborates with local organizations to gather feedback and address community issues through activities that visit residents who may be affected by social, health, or living condition problems. This leads to the development of activities with Local Agencies: to align with SDG Goal 3, supporting and promoting better quality of life and well-being for the community.



Golden Lime Public Company Limited

3. กิจกรรมส่งเสริมเยาวชน ด้วยเยาวชนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างรากฐานเศรษฐกิจของชุมชนในอนาคตการพัฒนาเยาวชนเป็นโอกาสหนึ่งในการสร้างและส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี และอาจนำไปสู่ฐานแรงงาน หรือฐานทรัพยากรบุคคลสำหรับการประกอบธุรกิจในอนาคต การพัฒนากิจกรรมร่วมกับเครือข่ายองค์กรส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาและสร้างโอกาส หรือนำไปสู่การส่งเสริมเยาวชน ตัวหัวข้อ ดังนี้

3.1 การส่งเสริมด้านศึกษา

3.2 การส่งเสริมกีฬาและสันทนาการ

3.3 การพัฒนาทักษะอาชีพ

3.4 การลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างโอกาสด้านการศึกษาสำหรับเยาวชนที่ควรได้รับการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา

วัตถุประสงค์:

-เป็นกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนด้านทุนจากมูลนิธิและเครือข่ายผู้ถือหุ้น Carmeuse

-เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น หรือเป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ

-เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี

-เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ

เป้าหมาย:

ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท

- เป็นการกิจกรรมตามแผนและเป้าหมายจากการสำรวจและรับทราบข้อมูลจากหน่วยงานภายในชุมชนที่ต้องการให้บริษัทมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านสังคมและการสนับสนุนในภาคการศึกษาสำหรับเยาวชนสถานศึกษา

- เป็นกิจกรรมที่สามารถร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ ผ่านการทำแผนงานประจำปีโดยวางเป้าหมายการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับ SDGs Goal ในเป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### ■ ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- เป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นโดยภาคประชาสังคม หรือคนในชุมชนสามารถได้รับประโยชน์ตามหัวข้อที่กำหนดในข้อใดหัวข้อหนึ่ง
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น หรือเป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ โดยชุมชนและสังคมเป็นผู้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่จัดขึ้น
- เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนตามกรอบหัวข้อที่กำหนดและภาคสังคมและชุมชนได้รับการสนับสนุน
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ โดยภาคสังคมชุมชนได้รับการสนับสนุน

### โครงการพัฒนาความรู้สำหรับเยาวชน

กิจกรรมที่ 1 โครงการ **Young Speaking** เป็นคอร์สการเสริมสร้างทักษะการพูดสื่อสาร ออกแบบมาสำหรับกลุ่มนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 14-18 ปี ที่เตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสมัครงาน และสามารถนำไปใช้ในที่ทำงานในอนาคต

โครงการนี้ได้สำรวจความคิดเห็นจากภาคประชาสังคมและการประสานความร่วมมือทั้งกับกลุ่มผู้ถือหุ้นหลักและสถานศึกษาในชุมชน โดยกิจกรรมได้จัดขึ้นในวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 – 8 มกราคม 2568 คณะผู้บริหาร บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) (“SUTHA”) นำโดย คุณกัญวิทย์ เมลานนท์ รองกรรมการผู้จัดการ ได้กล่าวเปิดโครงการ Young Speaking ณ วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ซึ่งเป็นคอร์สที่ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความมั่นใจในการพูดในที่สาธารณะ เน้นการใช้ทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพผ่านกิจกรรมสนุกๆ เพื่อฝึกฝนการพูด และการแสดงออกทางความคิด นักเรียนจะได้เรียนรู้ การจัดระเบียบเนื้อหา การใช้ น้ำเสียง และภาษากายรวมถึงการรับมือกับความกังวลในการพูด พร้อมรับคำแนะนำเชิงบวกเพื่อการพัฒนาตนเอง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในที่สาธารณะและสถานที่ทำงานได้

กิจกรรมดังกล่าว บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) ได้รับทุนสนับสนุนจากกลุ่มผู้ถือหุ้นคามิสโดยประสานความร่วมมือกับมูลนิธิ JA Thailand ซึ่งเป็นมูลนิธิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนับสนุนด้านการศึกษาและหลักสูตรความรู้สำหรับกลุ่มเยาวชนทั่วโลก ผ่านการขับเคลื่อนโครงการโดยทำการอบรมให้กับ ครู โดยคุณครูที่เข้าเข้าร่วมอบรมให้สามารถนำกระบวนการ สื่อการเรียน การสอน ไปใช้กับเด็กนักเรียนหรือเยาวชนในสถานศึกษาทั้งในรุ่นปัจจุบันและรุ่นต่อ ๆ ไป



**Youth development promotion**

**Recognizing youth as essential for the community's economic future, these initiatives aim to foster positive relationships and develop a skilled labor force. Collaborating with local organizations,**

**Youth Knowledge Development Project**

Activity 1: Young Speaking Project is a program aimed at improving speaking skills for students aged 14-18 who are preparing for their future careers. This initiative gathered feedback from the civil society sector and worked alongside key stakeholders and educational institutions in the community. The event took place from November 30, 2024, to January 8, 2025.



กิจกรรมที่ 2 โครงการ Play Facto เป็นกิจกรรมเกมคณิตศาสตร์ การแนะนำแนวทางคิดทางคณิตศาสตร์ (Math Concept) การลงมือทำ (Practice) และเกมส์การศึกษา (Education Game) โดยมีอุปกรณ์ Play Facto ภายใต้แนวคิดทางคณิตศาสตร์ เช่น รูปทรง การชั่งตวง ระยะเวลา เป็นอุปกรณ์การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในเชิง Manipulative เน้นบูรณาการทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการวิเคราะห์ โดยนักเรียนและเยาวชนจะพัฒนาความสนใจในด้านคณิตศาสตร์ไปพร้อมกับความสนุกกับการเรียน ยิ่งขึ้น โดยครูสามารถนำสื่อการเรียนการสอนไปใช้เป็นสื่อการสอนเพื่อพัฒนาวิชาและทักษะด้านคณิตศาสตร์ให้กับเยาวชนต่อไปได้ โครงการนี้ได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 ณ โรงเรียนพระพุทธบาทพลาญกุล ระดับชั้นมัธยมศึกษา นักเรียนอายุ 14-18 ปี คณะผู้บริหาร บริษัท สุราก็ัญจน์ จำกัด (มหาชน) (“SUTHA”) นำโดย คุณกวีวิทย์ เมลานนท์ รองกรรมการผู้จัดการ ได้กล่าวเปิดโครงการ และมอบกล่องกิจกรรม Play Facto ให้กับ โรงเรียน พร้อมกับพนักงานบริษัท ร่วมกิจกรรมเกมคณิตศาสตร์กับเด็กนักเรียนในครั้งนี้

**Youth development promotion**

**Recognizing youth as essential for the community's economic future, these initiatives aim to foster positive relationships and develop a skilled labor force. Collaborating with local organizations, Youth Knowledge Development Project**

**Activity 2** Play Facto focuses on a mathematical game (Math Concept) designed to introduce mathematical thinking, provide practice(Practice), and engage students in educational games (Education Game) using Play Facto equipment covering key mathematical concepts such as shapes, measurements, distances, and time to promote a hands-on approach to learning, highlighting essential skills like creativity, problem-solving, and analytical thinking. Students and young learners will enhance their interest in mathematics while enjoying the learning process. Teachers can utilize this teaching media to enhance mathematical subjects and skills among youth. The event took place on November 14, 2024, at Phra Phutthabat Phalanukul School for secondary students aged 14-18.



กิจกรรมดังกล่าวนอกจากเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนต่อภาคประชาสังคม ยังเป็นการดำเนินงานร่วมกับชุมชนในการขับเคลื่อนกิจกรรมด้านสังคมเพื่อส่งมอบคุณค่าเชิงความสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อให้ บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน) เป็นที่รู้จักของบุคลากรของสถานศึกษาในท้องถิ่น และเป็นที่ยู้งักกับเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในพื้นที่บริเวณใกล้เคียงสถานประกอบการได้รู้จักองค์กรธุรกิจ และสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น โดยเป้าหมายสำหรับผลลัพธ์ทางอ้อมต่อความคาดหวังในการลดผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน การส่งเสริมต่อการจ้างงานในท้องถิ่นในอนาคต

งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจ หรือ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม	
โดยกลุ่มคามิวส์ได้สนับสนุนผ่าน การบริจาคให้กับมูลนิธิ JA Word wide และ JA Word wide ประสานงานมูลนิธิสาขา ประเทศไทย	เศรษฐกิจ	การส่งเสริมให้องค์กรเป็นที่รู้จักเพื่อเป้าหมายด้านการส่งเสริมต่อการจ้างงานในท้องถิ่นและลดผลกระทบจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต  ส่งเสริมมูลค่าที่มีใช้ตัวเงินและส่งเสริมฐานทรัพยากรมนุษย์เพื่อป็นฐานทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งเสริมเศรษฐกิจในอนาคต
	สังคม	- ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน - การเป็นแสดงความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจต่อการสร้างสรรค์สังคมและแสดงแบบอย่างสำหรับเยาวชนในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อร่วมขับเคลื่อนสังคมและเยาวชน

4. กิจการสำรวจพร้อมร่วมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม พบปะพูดคุยกับบุคลากรภายในชุมชนผ่านกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสนับสนุนชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ตามแผนการขับเคลื่อนสามพันธกิจด้านสังคม โดยมีหัวข้อการพัฒนาส่งเสริมในเรื่อง ดังนี้

4.1 ศาสนาและวัฒนธรรม

4.2 การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ

4.3 กีฬาและสันทนาการ

4.4 กิจกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมาย SDGs เป้าหมายที่ 11 ที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาเมืองและชุมชนที่ยั่งยืนในที่ตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุมความปลอดภัยมีภูมิทัศน์และยั่งยืน

4.5 กิจกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายที่ 16 ในการพัฒนาส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ



■ **ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท**

- สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียภาคชุมชน สังคม หน่วยงานภาครัฐ องค์กรส่วนท้องถิ่น
- สามารถสร้างความสัมพันธ์และได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง
- สามารถได้รับทราบข่าวสาร บรรเทาผลกระทบ ลดโอกาสการเกิดความสัมพันธ์เชิงลบที่จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท
- ประโยชน์จากกิจกรรมดังกล่าวนอกจากผลเชิงเศรษฐกิจจากมูลค่าที่ได้บริจาคและการลดหย่อนภาษีทางธุรกิจ ยังส่งผลในเชิงคุณค่าต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้ข้อมูล และการทำความรู้จักเพื่อเป้าหมายด้าน License to operate โดยคาดหวังว่าด้วยความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน หากคนในชุมชนได้รับผลกระทบจากปัญหาจุดใดจุดหนึ่งจะแจ้งปัญหาให้บริษัททราบเพื่อให้บริษัทดำเนินการแก้ไข

■ **ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม**

- ตอบสนองต่อความคาดหวังของภาคชุมชนสังคมซึ่งคาดหวังและต้องการการสนับสนุนและเข้าร่วมจากบริษัท ประกอบด้วย
- กิจกรรมชุมชนและการสนับสนุนด้านศาสนสถานและพิธีการทางศาสนาที่วัดภายในชุมชนใกล้เคียงได้จัดขึ้น
- การเข้าร่วมงานบุญประจำปีและได้พบปะรวมตัว ซึ่งพนักงานและบุคลากรที่เข้าร่วม และชาวชุมชนสามารถพบปะกันพูดคุยและได้รับทราบข้อมูลที่สามารถเป็นโอกาสในการสำรวจและรับฟังความเห็นและข้อมูลจากชุมชน
- ปัจจัยสนับสนุนเนื่องจากวัดดังกล่าวไม่ได้ประกอบกิจการทางพาณิชย์ การให้การสนับสนุนปัจจัยและเงินบริจาคร่วมทำบุญถือเป็นหนึ่งกิจกรรมสำคัญในการช่วยเหลือและสนับสนุนอันเป็นการแบ่งเบาภาระรายจ่ายของฝ่ายสงฆ์เพื่อเป็นค่าบำรุงศาสนสถาน ค่าน้ำ ค่าไฟ เพื่อใช้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา
- เป็นกิจกรรมที่เข้าร่วม ศาสนสถาน หรือหน่วยงานท้องถิ่น หรือตัวแทนชุมชน จัดขึ้นโดยศาสนสถาน หรือคนในชุมชนได้รับการสนับสนุน และเข้าร่วมกับกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมและธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่น
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมภาครัฐร้องขอ หรือตัวแทนชุมชนและสังคมเป็นผู้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่จัดขึ้น

- เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนตามกรอบหัวข้อที่กำหนดและภาคสังคมและชุมชน ได้รับการสนับสนุน
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ โดยภาคสังคมชุมชนได้รับการสนับสนุน

งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจ หรือ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม	
108,350 บาท	เศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มูลค่าที่สามารถหักรายจ่ายก่อนการคำนวณภาษี</li> <li>-มูลค่าที่ตอบแทนและสามารถแบ่งเบา หรือช่วยเหลือ หรือบรรเทา ภาระของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญที่อาจเป็นผู้รับประโยชน์จากการดำเนินธุรกิจ หรือ เป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท</li> <li>- มูลค่าที่ไม่ใช่ตัวเงินในการในการปลูกฝังวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การให้ความร่วมมือและการทำงานเพื่อส่วนรวม</li> </ul>
	สังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความรับผิดชอบและการเป็นผู้ที่มีศักยภาพเพียงพอที่รู้จักการให้หรือเป็นผู้ที่สามารถแบ่ง หรือบรรเทาภาระต่อภาคประชาสังคม</li> <li>- เป็นการสร้างและปลูกฝังพฤติกรรมในร่วมรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลากร และการฝึกฝนจิตอาสาในการทำงานเพื่อส่วนรวม</li> <li>- ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน</li> </ul>

## 5. กิจกรรมทำความดี เพื่อสังคม ทำความสะอาดลานวัดช่องสาริกา ลพบุรี

SUTHA ได้ส่งตัวแทนพนักงาน ที่มีจิตอาสา ช่วยกันทำความสะอาดลานวัด เพื่อจัดเตรียมสถานที่จัดงานกฐินสามัคคีร่วมกับชาวบ้านในหมู่ 12 ต.ช่องสาริกา จ.ลพบุรี

### ○ กิจกรรมงานบุญทอดกฐินสามัคคี ประจำปี 2567 SUTHA ได้ร่วมทำบุญกฐินร่วมกับวัดซึ่งเป็นศาสนาสถานในชุมชน ดังนี้

SUTHA ได้ร่วมกิจกรรมทอดกฐินสามัคคี โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำบุญ และจัดอาหารเลี้ยงโรงทาน เสริมสร้างความสามัคคี สร้างสัมพันธ์อันดีต่อชาวบ้านในพื้นที่ใกล้เคียง โดยกิจกรรมนี้ถือเป็นกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดย SUTHA ร่วมถวายเงินทำบุญ ดังนี้

- 1) วัดช่องสาริกา ถวายเงินกฐิน จำนวน 58,000 บาท น้ำดื่มสะอาด จำนวน 50 แพ็ค (มูลค่า 1,750 บาท) พร้อมร่วมจัดบูธอาหาร เป็นโรงทานให้กับชาวบ้านและผู้เข้าร่วมทำบุญ
- 2) วัดศรีจอมทอง จำนวน 5,000 บาท
- 3) วัดโคกเสลา จำนวน 4,000 บาท
- 4) วัดกรรยาคมบรรพต จำนวน 5,000 บาท
- 5) กฐินพระราชทาน ร่วมกับอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี จำนวน 5,000 บาท

รวมมูลค่าในการถวายเงินกฐิน 78,750 บาท

A community survey designed to collaboratively foster a range of activities and engage residents through participatory initiatives focused on improving social relationships. The subjects of development and promotion encompass:



Programs that promote Sustainable Development Goal 11, which emphasizes the importance of sustainable urban and community development within inclusive, safe, resilient, and sustainable human settlements.

Programs that contribute to Goal 16, to cultivate peaceful and inclusive societies for sustainable development, guaranteeing access to justice for everyone and the creation of effective, accountable, and inclusive institutions across all levels.

SUTHA organized a community service event to clean the grounds of Wat Chong Sarika in Lopburi. Employee volunteers joined residents from Village 12, Tambon Chong Sarika, to prepare the temple for the upcoming Kathin Samakhi ceremony.



In 2024, SUTHA participated in the Kathin Samakhi merit-making event



- กิจกรรมตักบาตรเทโว ณ วัดช่องสาริกา ร่วมกับหน่วยงานรัฐ บริษัทเอกชน และชาวบ้านในชุมชน
  - สืบสานวันออกพรรษา
- SUTHA ได้ร่วมกิจกรรมตักบาตรเทโวพหณะ โดยตักบาตรอาหารแห้ง โดยมีคณะผู้บริหาร ตัวแทนพนักงาน ร่วมกับหน่วยงานรัฐ ณ วัดช่องสาริกา จำนวนพระสงฆ์ 60 รูปงบประมาณในการร่วมกิจกรรม = 9,600 บาท

A community survey designed to collaboratively foster a range of activities and engage residents through participatory initiatives focused on improving social relationships. The subjects of development and promotion encompass:



Programs that promote Sustainable Development Goal 11, which emphasizes the importance of sustainable urban and community development within inclusive, safe, resilient, and sustainable human settlements.

Programs that contribute to Goal 16, to cultivate peaceful and inclusive societies for sustainable development, guaranteeing access to justice for everyone and the creation of effective, accountable, and inclusive institutions across all levels.

The Tak Bat Devo event at Wat Chong Sarika involved collaboration among government agencies, private companies, and local community members.



กิจกรรม สนับสนุนประเพณีเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นประเพณีลอยกระทง ประจำปี 2567

SUTHA สนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นในประเพณีลอยกระทงประจำปี เพื่อการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมอบทุนเพื่อช่วยเหลืองบประมาณสำหรับการจัดงานให้กับหน่วยงานบริหารท้องถิ่น อบต.ช่องสาริกา จำนวน 20,000 บาท



6. การมีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมร่วมกับองค์กรท้องถิ่นภายในชุมชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ และสมทบทุนสำหรับกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่น กับหน่วยงานภาครัฐตามความเหมาะสม

- 1) ร่วมกิจกรรมงานวันเด็กแห่งชาติ พร้อมสนับสนุนของรางวัลเพื่อใช้ในงานวันเด็ก ดังนี้
  - จักรยานและของรางวัลร่วมกิจกรรมงานวันเด็ก โรงเรียนวัดช่องสาริกา , อบต.ช่องสาริกา , เทศบาลห้วยป่าหวาย, เทศบาลพุกวาง มูลค่ารวม 29,000 บาท
  - ทุนการศึกษาโรงเรียนช่องสาริกา จำนวน 10,000 บาท
  - ทุนการศึกษาโรงเรียนศรีจอมทอง จำนวน 2,000 บาท
 รวม 41,000 บาท

Engaging collaboratively with local organizations, government bodies, and local development initiatives as National Children's Day



- 2) สนับสนุนงบประมาณ การจัดกิจกรรมประกวดแข่งขันร้องเพลง “เสียงทองสระบุรี” ในงานของดีเมืองสระบุรีและงานกาชาด ณ ที่ว่าการอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 5,000 บาท



- 3) กิจกรรมงานเดิน-วิ่งการกุศล ชมดอกกล้วยพฤกษ์ “PINK Flower Running 2024” ตำบลชองสาริกา ณ วัดถ้ำบ่อทอง SUTHA การจัดกิจกรรมงานเดิน-วิ่งการกุศล ชมดอกกล้วยพฤกษ์ “PINK Flower Running 2024” เพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้ประชาชนและพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ออกกำลังกาย มีสุขภาพที่ดี เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน เป็นกิจกรรมที่บริษัท ได้ร่วมมือและลงนาม ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และบริษัทเอกชนในพื้นที่  
งบประมาณที่ใช้ในการร่วมกิจกรรม 42,600 บาท

Charity walk-run activity, "PINK Flower Running 2024", Tambon Chong Sarika, at Wat Tham Bo Thong SUTHA Organizing a charity walk-run activity, "PINK Flower Running 2024" to jointly develop the quality of life, encourage people and employees to exercise for good health, and build unity in the community. This is an activity that the company has collaborated and signed with government agencies and private companies in the area.



Golden Lime Public Company Limited

งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจ หรือ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม	
การมีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมร่วมกับองค์กรท้องถิ่นภายในชุมชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ และสมทบทุนสำหรับกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่นกับหน่วยงานภาครัฐตามความเหมาะสม 88,600 บาท	เศรษฐกิจ	-มูลค่าที่สามารถหักจ่ายก่อนการคำนวณภาษี -มูลค่าที่องค์กรธุรกิจสามารถจัดสรรทุนเพื่อเป็นทุนสำหรับดำเนินการในการจัดกิจกรรมการในภาคท้องถิ่นและประชาสังคม
	สังคม	-การร่วมรับผิดชอบในการจัดการกิจกรรมเพื่อสังคม ชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมและความร่วมมือของภาคประชาสังคม -ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน / ส่งเสริมสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ



## ข้อมูลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย



บริษัทดำเนินการตามแผนและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ประกอบด้วย
  - 1.1) จัดทำนโยบายที่ครอบคลุมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมกับองค์กร แนวทางการระบุและประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการอาศัยความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน
  - 1.2) ประเมินและลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท สร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญ รวมทั้งรายงานผลการมีส่วนร่วมของบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียต่อคณะกรรมการ
2. สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรไปพร้อมกับการขับเคลื่อนและพัฒนาการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการได้วางกรอบนโยบาย โดยแต่ละหน่วยงานและผู้นำฝ่ายต่าง ๆ ได้ผู้รับกรอบนโยบายนำไปดำเนินการและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ได้กำหนด โดยมีพนักงานเข้ามีส่วนร่วมและเสนอแนวคิดร่วมดำเนินการและพัฒนากิจกรรมและโครงการและพัฒนากิจกรรมและความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

หลักการระบุผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ความหมาย
พึ่งอาศัยบริษัท (Dependency)	ผู้มีส่วนได้เสียที่พึ่งอาศัยจากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัท ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทฯ ต้องพึ่งอาศัยเพื่อการดำเนินการทางธุรกิจ
ความรับผิดชอบของบริษัท (Responsibility)	ผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทฯ ต้องรับผิดชอบต่อในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น กฎหมาย การค้า การดำเนินธุรกิจ จริยธรรม
ความช่วยเหลือของบริษัท (Tension)	ผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องการความช่วยเหลือจากบริษัทฯ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด
อิทธิพลต่อบริษัท (Influence)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลต่อบริษัทฯ ความคิดเห็นต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น หรือ การตัดสินใจต่าง ๆ
มีความเห็นต่อบริษัทฯ (Diverse perspectives)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ส่งผลไปสู่แนวคิดใหม่ และสามารถระบุวิธีการใหม่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

Source: AA1000 (2015), Stakeholder Engagement Standard (SES)

SUTHA ได้บ่งชี้ผู้มีส่วนได้เสียหลัก ประกอบด้วย

1	2	3	4	5	6	7	8

1. ลูกค้า
2. ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน
3. กรรมการ/ผู้บริหาร/พนักงาน
4. คู่ค้า: คู่สัญญา/ผู้ขายวัตถุดิบ สินค้าและบริการ ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้ให้บริการ /สถาบันการเงิน
5. ชุมชน/สังคม
6. หน่วยงานกำกับ/หน่วยงานตรวจสอบและประเมินการดำเนินการ
7. ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. คู่แข่งทางการค้า

และมีการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญและแสดงรายละเอียดผลการสำรวจสำรวจความคาดหวังและการตอบสนองและช่องทางการมีส่วนร่วม ซึ่งได้เปิดเผยไว้ในเนื้อหาตามหัวข้อ 3.2.2

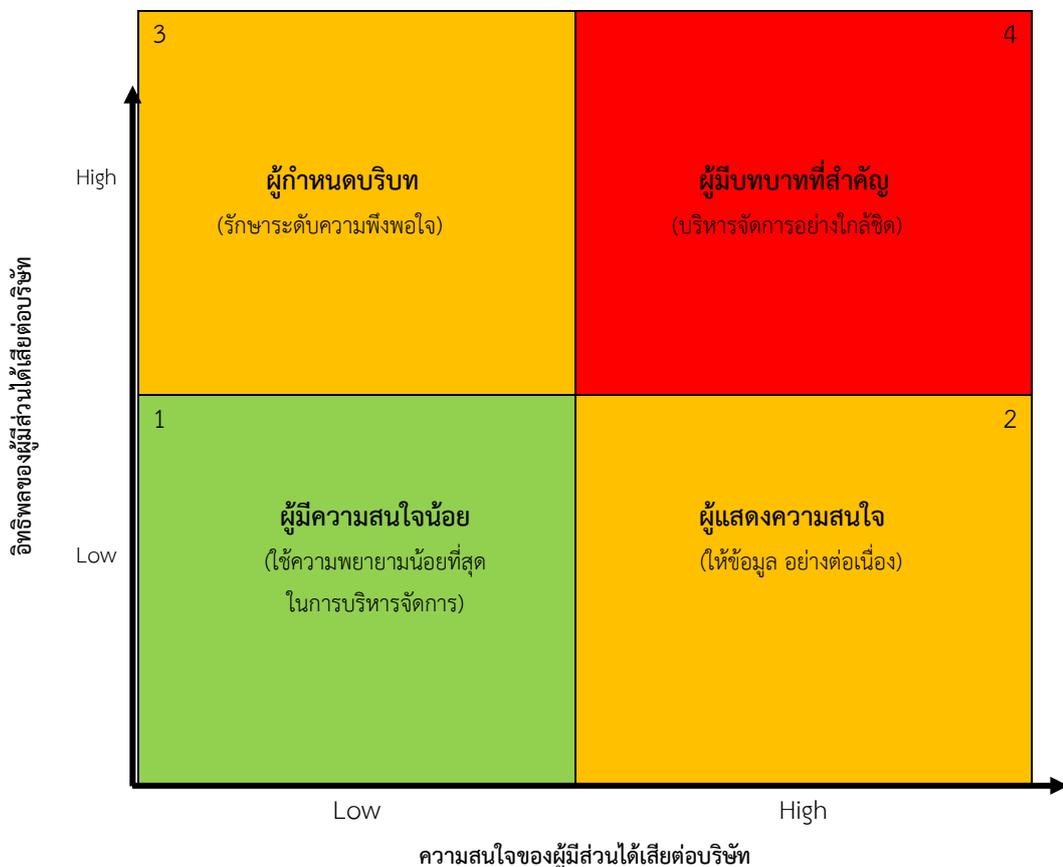
การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย

การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Periodization) เป็นขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทฯ ควรดำเนินการในการสร้างการมีส่วนร่วม และกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อดำเนินกระบวนการหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญในระยะยาวอย่างเหมาะสม โดยมีการพิจารณา ดังนี้

1. **อิทธิพล (Influence)** หมายถึง ระดับที่ผู้มีส่วนได้เสียมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของบริษัท โดยมีอำนาจเปลี่ยนแปลง หรือมีอิทธิพลในการตัดสินใจในด้านใดด้านหนึ่งของบริษัท
2. **ความสนใจ (Interest)** หมายถึง ระดับที่ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสนใจในการดำเนินงานของบริษัทฯ

การจัดลำดับความมีอิทธิพลและความสนใจต่อบริษัทฯ ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มโดยบริษัทจัดลำดับการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยใช้แนวทางประเมินตามตาราง (Stakeholder Matrix) ดังนี้

ระดับ	แกน Y _ อิทธิพล (Influence)		แกน X _ ความสนใจ (Interest)	
	ต่ำ	มีอำนาจหรืออิทธิพลต่ำในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	ต่ำ	มีความสนใจหรือมีความสำคัญน้อยต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท
1	ต่ำ	มีอำนาจหรืออิทธิพลต่ำในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	ต่ำ	มีความสนใจหรือมีความสำคัญน้อยต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท
2	ปานกลาง	มีอำนาจหรืออิทธิพลปานกลางในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	ปานกลาง	มีความสนใจหรือมีความสำคัญปานกลางต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท
3	สูง	มีอำนาจหรืออิทธิพลสูงในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	สูง	มีความสนใจหรือมีความสำคัญสูงต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท
4	สูงมาก	มีอำนาจหรืออิทธิพลสูงมากในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	สูงมาก	มีความสนใจหรือมีความสำคัญสูงมากต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท



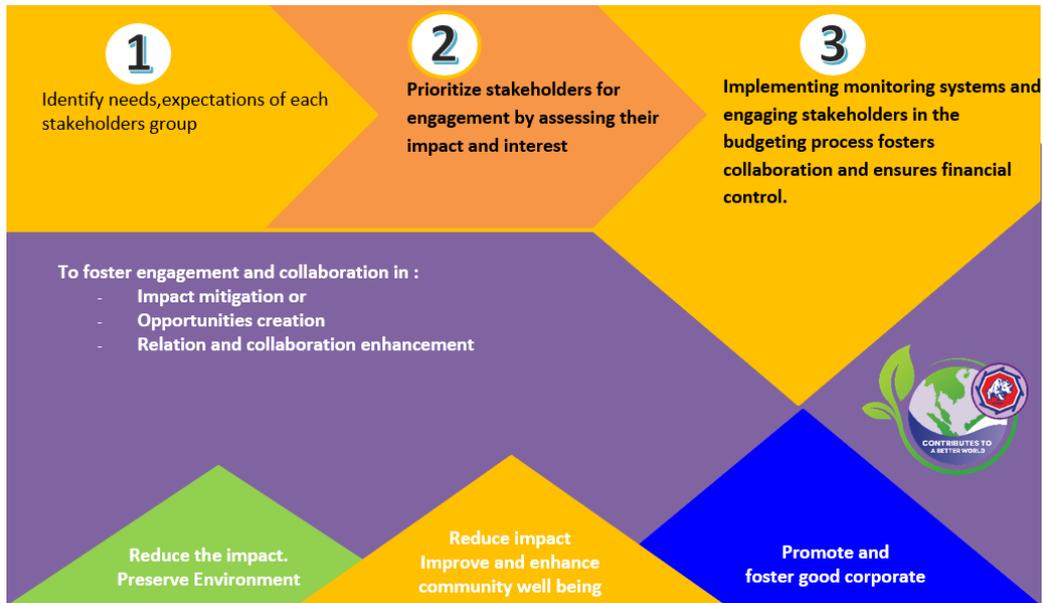
- 1) **ผู้มีบทบาทที่สำคัญหลัก (Key Player)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลและความสนใจสูง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยเชิงบวก หรือเชิงลบ ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทควรให้ความสำคัญอันดับแรกกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มนี้ โดยคงความพึงพอใจสูงสุดของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มนี้
- 2) **ผู้กำหนดบริบท (Context Setters)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลสูงแต่มีความสนใจน้อย เป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบริบทให้เอื้อหรือขัดขวางการดำเนินงานของบริษัท บริษัทจึงควรสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาให้ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มนี้มีมุมมองที่เป็นบวกต่อบริษัทฯ ซึ่งอาจพัฒนาความสนใจของกลุ่มนี้เพื่อปรับไปสู่กลุ่มผู้มีบทบาทที่สำคัญหลักต่อไป หรือบรรเทาผลกระทบด้านลบเพื่อความพึงพอใจของบริษัท
- 3) **ผู้แสดงความสนใจ (Subject)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลน้อยแต่มีความสนใจสูง โดยบริษัทฯ อาจสนับสนุนให้มีการรวมตัวของกลุ่มผู้แสดงความสนใจ เพื่อเพิ่มอำนาจและอิทธิพลที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบริษัท และปรับไปสู่กลุ่มผู้มีบทบาทที่สำคัญหลัก
- 4) **ผู้มีความสนใจน้อย (Crow)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลและความสนใจต่ำ บริษัทฯ อาจมองกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการพัฒนาความสนใจ หรืออิทธิพลต่อบริษัทฯ ได้ ซึ่งบริษัทฯ ไม่ควรเน้นความพยายามในการบริหารจัดการกลุ่มนี้มากนัก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่ำสุด

บริษัทได้ประเมินจัดลำดับความสำคัญจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักโดยใช้หลักประเมินด้านอิทธิพลและความสนใจ และจัดลำดับความสำคัญเพื่อประเมินในการจัดทำแผนงานหรือกิจกรรมในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ลำดับ	ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ	อิทธิพล	ความสนใจ	Stakeholder Matrix			
1	ลูกค้า	4	4	4x4	4x4	4x4	4x4
2	ผู้ถือหุ้น	4	3	4x3	4x3	4x3	4x3
3	กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน	3	4	3x4	3x4	3x4	3x4
4	คู่ค้า/ผู้รับเหมา/เจ้าหนี้สถาบันการเงิน	3	3	3x3	3x3	3x3	3x3
5	ชุมชน สังคม	3	3	3x3	3x3	3x3	3x3
6	หน่วยกำกับ/ผู้ตรวจสอบ	3	2	3x2	3x2	3x2	3x2
7	ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2	3	2x3	2x3	2x3	2x3
8	คู่แข่ง	2	2	2x2	2x2	2x2	2x2

**กำหนดกรอบกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย**

1. การสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
2. การวิเคราะห์ความสำคัญการวางกลยุทธ์หรือมาตรการและประสานงานเพื่อการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับ
3. การดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งกำหนดการดำเนินการตามความเหมาะสม โอกาส และงบประมาณซึ่งต้องสอดคล้องกับผลกระทบ และการสร้างคุณให้กับธุรกิจหรือองค์กร โดยวิเคราะห์ในการกำหนดกรอบการดำเนินการ ให้สอดคล้องตามกลยุทธ์หรือแผนงานด้านความยั่งยืนของบริษัท ดังนี้



**ลดผลกระทบ รณรงค์ส่งเสริม/พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม**

- การพัฒนากิจกรรมการสร้างสรรค์ในการส่งมอบคุณค่าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบเป้าหมายด้านความยั่งยืน
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการลดปัญหาฝุ่นและผลกระทบจากกระบวนการผลิต
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการลดก๊าซเรือนกระจก
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน การคัดแยกขยะ การจัดการของเสีย
- การส่งเสริมการดำเนินการต่อความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

**ลดผลกระทบ/รณรงค์ส่งเสริม/พัฒนา ความปลอดภัย ร่วมมือ สร้างสัมพันธ์ ความสุข ศักยภาพ สังคม ชุมชน และสิทธิมนุษยชน**

- การส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย สุขอนามัย และการพัฒนาให้เกิดการเข้ามีส่วนร่วมของพนักงาน
- การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผลการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประเด็นความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียสำคัญที่อาจส่งผลหรือได้รับผลกระทบจากกระบวนการทางธุรกิจ
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สุขอนามัย และการสร้างความสุขและความผูกพัน การลดความเหลื่อมล้ำและโอกาสที่เท่าเทียม หรือส่งเสริมการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสร้างทักษะความสามารถ ความรับผิดชอบ และการติดตามโดยบุคลากรภายในมีความสามารถ เป็นส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ สร้างพัฒนาการที่ส่งเสริมให้ธุรกิจเกิดศักยภาพรองรับต่อการแข่งขัน
- การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการศึกษา และการส่งเสริมหรือสนับสนุนเยาวชนตามกรอบดำเนินการตามเป้าหมายความยั่งยืน
- กิจกรรมการดำเนินการด้านชุมชน สังคม และมวลชนสัมพันธ์ตามกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืนที่กำหนด

**ส่งเสริม/พัฒนา ความก้าวหน้า/การเติบโต ของธุรกิจและธรรมาภิบาล**

- การพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมที่สามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจ หรือเสริมสร้างคุณค่า หรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ หรือบริการ หรือผลักดันผลประโยชน์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

- การพัฒนากิจกรรมบริหารความเสี่ยง หรือส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสามารถในการจัดการธุรกิจ การลดปัญหา ลดอุปสรรค การบรรเทาผลกระทบและความเสี่ยงจากประกอบธุรกิจ
- การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการควบคุมและติดตามกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- การส่งเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ให้ธุรกิจสามารถดำเนินการตามปัจจัย กฎเกณฑ์ วิธีการ และสร้างมาตรการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และการป้องกันมิให้เกิดกรณีพิพาทในทุกด้าน
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการลดการใช้ทรัพยากร การบริหารจัดการต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย และสร้างศักยภาพให้กับธุรกิจ
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างเศรษฐกิจหมุนเวียนและการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

บริษัทฯ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านผู้จัดการแผนกที่ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ซึ่งสามารถประสานความร่วมมือไปยังผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักลงทุนสัมพันธ์, ทีมพัฒนาด้านความยั่งยืน และคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง เช่น คณะกรรมการสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน , คณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม, ทีมธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม โดยดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการกำหนดขอบเขตการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น การพัฒนาความร่วมมือ, การให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน, การให้ข้อมูลกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุน, การพัฒนาความสัมพันธ์, การร่วมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาหามาตรการลดต้นทุน, การร่วมพัฒนาศักยภาพในการร่วมหามาตรการการลดก๊าซเรือนกระจก เป็นต้น
- 2) ดำเนินการในการริเริ่มกระบวนการระบุ, วิเคราะห์และ จัดทำแผนกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยกระบวนการมีหลักเกณฑ์ตามที่แนวทางและรูปแบบกิจกรรมเป็นไปตามแนวทางกำหนด ทั้งนี้เป็นไปตามกรอบกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้กำหนด

บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย 5 ระดับ ผ่านวิธีการต่างๆ ดังนี้

**ระดับที่ 1** การให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) : เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียทุกรายในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทมีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง ทันสมัยผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้ เป็นระดับที่ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมน้อยที่สุด แต่ถือว่าเป็นขั้นพื้นฐานและมีความสำคัญ

**ระดับที่ 2** การปรึกษาหารือ (To Consult) : เป็นการเปิดให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการ/การปฏิบัติงานของบริษัทอย่างอิสระและเป็นระบบ โดยจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนำข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และประเด็นความเสี่ยงไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร และประกอบการตัดสินใจ

**ระดับที่ 3** การเข้ามามีบทบาท (To Involve) : เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างจริงจังและมีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานโครงการและวิธีการปฏิบัติงาน

**ระดับที่ 4** ความร่วมมือ (To Collaborate) : เป็นการให้บทบาทกับผู้มีส่วนได้เสีย มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การร่วมดำเนินงานในขั้นตอนของการตัดสินใจ ตั้งแต่การระบุปัญหา พัฒนาทางเลือก และแนวทางแก้ไขรวมทั้ง การเข้ามามีบทบาทร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรม โดยความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียจะสะท้อนออกมาในการตัดสินใจที่ค่อนข้างสูง ซึ่งการมีส่วนร่วมในระดับนี้ เช่น การร่วมมือกับลูกค้าพัฒนาสินค้า โซลูชัน และเข้ามามีบทบาทเป็นคณะกรรมการร่วม/คณะที่ปรึกษา ที่มีบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย/ร่วมดำเนินการในภารกิจบางอย่าง

**ระดับที่ 5** การให้อำนาจ (To Empower) : เป็นระดับที่บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงสุด เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีบทบาทในการเป็นผู้ตัดสินใจ โดยบริษัทจะต้องดำเนินการตามการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียรูปแบบการมีส่วนร่วมในระดับนี้ได้แก่ การลงประชามติ ผ่านวาระการประชุมสำคัญต่างๆ

การให้ข้อมูลข่าวสาร	การปรึกษาหารือ	การเข้ามามีบทบาท / ความร่วมมือ / การให้อำนาจ
<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมสาธารณะ</li> <li>การบรรยายสรุปการนำเสนอ/สื่อ/ข่าว</li> <li>มุมประชาสัมพันธ์/ให้ข้อมูล</li> <li>สายด่วน</li> <li>จดหมายข่าว</li> <li>แถลงการณ์</li> <li>โซเชียลมีเดีย</li> <li>เว็บไซต์</li> <li>เอกสารข้อเท็จจริง</li> <li>ความบันเทิงมีเดีย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมสาธารณะ การสอบถาม</li> <li>การประชุมเชิงปฏิบัติการ</li> <li>ศึกษาร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>การสัมภาษณ์</li> <li>แบบสำรวจ</li> <li>การสำรวจความคิดเห็น</li> <li>แบบสอบถาม</li> <li>โซเชียลมีเดีย</li> <li>กล่องข้อเสนอแนะ</li> <li>แบบฟอร์มแสดงความคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมเชิงปฏิบัติการฉันทามติ</li> <li>กลุ่มงานวิจัยศึกษา</li> <li>กลุ่มเป้าหมาย</li> <li>ทีมงานเฉพาะกิจ/กลุ่มดำเนินงาน</li> <li>คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการชุดย่อย</li> <li>การเลือกตั้ง</li> <li>โหวต</li> <li>โซเชียลมีเดีย</li> </ul>

บริษัทฯ มีการดำเนินการเลือกแนวทางดำเนินการข้างต้นในการสร้างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสมกับเป้าหมายตามแผนงานกิจกรรมและเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่กำหนด และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี ทั้งผ่านการนำเสนอในรายงานประจำปีที่เสนอต่อคณะกรรมการ การรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการชุดย่อย และการนำเสนอจากผู้บริหารกรณีเป็นกิจกรรมการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่ต้องมีการใช้ทุนหรืองบประมาณที่สำคัญ

กิจกรรมการมีส่วนร่วมสำหรับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มสำคัญในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์กับลูกค้า													
<p>การสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายขายและการตลาด โดยวิธีการส่งแบบสำรวจเพื่อให้ลูกค้าตอบแบบสอบถาม และนำผลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ประเมินในการหามาตรการดำเนินการในการปรับปรุงในการตอบสนองต่อความต้องการของในด้านต่าง ๆ เช่น คุณสมบัตินี้และมาตรฐานผลิตภัณฑ์, บรรจุภัณฑ์, การให้บริการขนส่ง, การดำเนินการด้านเอกสารประกอบการขาย และการประเมินในการดำเนินการหรือร่วมพัฒนาให้สอดคล้องเป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม</p>	 <p>ผลประเมินความพึงพอใจลูกค้า</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>Target</th> <th>Result</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2565</td> <td>100%</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>2566</td> <td>100%</td> <td>87%</td> </tr> <tr> <td>2567</td> <td>100%</td> <td>94%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* มีการปรับการนำเสนอจากผลประเมินจากคะแนนเป็นอัตราเปอร์เซ็นต์</p> 	KPI	Target	Result	2565	100%	83%	2566	100%	87%	2567	100%	94%
KPI	Target	Result											
2565	100%	83%											
2566	100%	87%											
2567	100%	94%											
กิจกรรมการพัฒนาความร่วมมือลูกค้า													
<p>ผ่านโครงการพบปะด้วยแนวทาง Open Space Meeting ที่ลูกค้าเป็นผู้จัดบริษัทเป็นผู้เชิญ/หรือการเข้าตรวจเยี่ยมประจำปีซึ่งลูกค้าได้เข้าเยี่ยมชมกระบวนการของบริษัท/ หรือ บริษัทเข้าเยี่ยมชมหรือเข้าพบเพื่อหารือแนวทางการร่วมมือกับลูกค้า</p>													
<p>ฝ่ายขายและการตลาด ผู้รับผิดชอบในการประสานความร่วมมือระหว่างลูกค้า และ หน่วยงานภายในองค์กร เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>	 <p><b>วัตถุประสงค์:</b> ร่วมรับทราบกระบวนการและข้อมูลในการผลิตสินค้าและบริการ และสื่อสารความต้องการ ความคาดหวัง และการดำเนินการร่วมกัน</p> <p><b>ประโยชน์กับบริษัท:</b> -ได้รับข้อมูลความต้องการและความคาดหวังจากกลุ่มลูกค้าที่ตรงประเด็น</p> <p><b>ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:</b> -ได้รับทราบข้อมูลของบริษัท และแนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวัง</p>												
<p>กิจกรรม Action Research: โดยเป็นความร่วมมือกับกลุ่มผู้ถือหุ้นหลัก Carmeuse , ลูกค้า หรือหน่วยงานภาครัฐ , และองค์กรการศึกษาซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำผลิตภัณฑ์ปูนขาวไปพัฒนา Application ใหม่ ๆ และมีความยั่งยืน โดยอาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรมจาก Carmeuse ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในภาคการศึกษาและพัฒนาหาความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนตส่งมอบคุณค่าสู่ภาคประชาสังคม รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการโครงการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของประเทศ</p>													
<p>ฝ่ายขายส่วนพัฒนาธุรกิจและผลิตภัณฑ์จะศึกษาช่องทางเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาการนำผลิตภัณฑ์ปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนตเพื่อใช้ประโยชน์ในโครงการขั้นพื้นที่ที่มีความทนทานอันจะเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม ตามเป้าหมาย SDG's เป้าหมายที่ 9</p>	<p><b>วัตถุประสงค์:</b> เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมของประเทศด้วยผลิตภัณฑ์ปูนขาว โดยการนำองค์ความรู้ที่</p>												



ได้รับจาก Carmeuse มาศึกษา วิจัย และพัฒนา ร่วมกับภาคการศึกษาของประเทศไทย เพื่อให้เกิดโอกาสทางธุรกิจไปพร้อมกับส่งเสริมประโยชน์ต่อภาคประชาสังคม และการพัฒนาระบบสาธารณสุขไปมากขึ้นพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับประเทศ

**ประโยชน์กับบริษัท:**  
เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาธุรกิจเพื่อส่งเสริมในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างให้เกิดโอกาสในเชิงพาณิชย์อย่างยั่งยืนในอนาคต

**ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:**  
สามารถร่วมศึกษาองค์ความรู้ ที่มีแหล่งอ้างอิงที่มีการวิจัย พัฒนา ในองค์กรชั้นนำระดับโลก และสร้างเป็นเครือข่ายองค์ความรู้ที่จะสามารถต่อยอดและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขับเคลื่อนทั้งด้านความรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ และอาจพัฒนาไปสู่การสร้างให้เกิดประโยชน์และคุณค่าที่สามารถส่งเสริมสังคมและประเทศ

**กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นที่สำคัญ**

ผ่านการประชุมผู้ถือหุ้น และการจัดกิจกรรม Opportunity Day รวมถึงความร่วมมือในการสนับสนุนหรือพัฒนาเครือข่ายระบบการสื่อสารต่าง ๆ ผ่านการส่งมอบนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ

ฝ่ายจัดการบริหารและนักลงทุนสัมพันธ์จะเป็นผู้ดูแลกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นในการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น รวมถึงกิจกรรม Opportunity Day ซึ่งเป็นกิจกรรมพบปะนักลงทุนที่ตลาดหลักทรัพย์ เป็นผู้สนับสนุน รวมถึงการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านหน้าเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ และเว็บไซต์ของบริษัท

สำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นซึ่งมีผู้ถือหุ้นรายย่อยให้ความสนใจในการเข้าร่วมในแต่ละปี และความคาดหวังจากกลุ่มผู้ถือหุ้นรายย่อยต้องการให้มีการจัดการประชุมแบบ Open Meeting ณ สถานที่ประชุม บริษัทได้ดำเนินการจัดการประชุมผู้ถือหุ้นให้สอดคล้องตามความคาดหวังดังกล่าว



การจัดกิจกรรมพบปะนักลงทุน SET Opportunity Day

**วัตถุประสงค์:**

- การปฏิบัติตามกฎหมายและการจัดให้มีช่องทางการรายงานผลการดำเนินการและข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้ถือหุ้นรายย่อย
- การร่วมมือเพื่อพัฒนาขับเคลื่อนโครงการที่สำคัญซึ่งส่งเสริมต่อการดำเนินธุรกิจและการสร้างโอกาสทางธุรกิจ

**ประโยชน์กับบริษัท:**  
- ได้รายงานและได้รับทราบความต้องการและความคาดหวัง

**ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:**

ส่วนการดำเนินการอื่นๆ จะมีฝ่ายบริหาร และหรือหัวหน้างานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดูแล

บริษัทมีเป้าหมายสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อเปิดเผยผลการดำเนินงานประจำปี และรายไตรมาส โดยกำหนดการจัดไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง / ปี โดยขึ้นอยู่กับโอกาสและการดำเนินการเพื่อจูงใจตาราง กิจกรรมผ่านระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับปี 2567 สามารถจูงใจตารางและจัดกิจกรรม จำนวน 3 ครั้ง เพื่อรายงานผลประกอบการ ดังนี้

- 1) ผลประกอบรายปี 2566 ในวันที่ 15/3/2567
- 2) รายไตรมาส 1/2567 ในวันที่ 17/5/2567
- 3) รายไตรมาส 2/2567 ในวันที่ 4/9/2567



- การเข้าร่วมกิจกรรมการประเมินผลด้านความยั่งยืนกับกลุ่มผู้ถือหุ้นคามีวส์ ซึ่งในส่วนประเทศไทยมีระดับผลการประเมิน “Silver Y2023 and Gold Y2024”
- กิจกรรมตรวจติดตามระบบการควบคุมภายในประจำปีจากทีมผู้ตรวจสอบระบบควบคุมภายใน จากกลุ่มผู้ถือหุ้นทางอ้อม Carmeuse ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบระบบควบคุมภายในที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อแต่งตั้งในการทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบที่เข้าทำการตรวจสอบ ระบบควบคุมภายในประจำปี 2567 และเข้าตรวจสอบกระบวนการและระบบปฏิบัติการผลิต การสนับสนุนงานและสำนักงานโดยส่งทีมผู้ตรวจสอบจากเข้าทำการตรวจประเมินระหว่างเดือนเมษายน 2567 และมีการติดตามผลในการตอบ การดำเนินการแก้ไขต่าง ๆ ตามข้อเสนอแนะ รวมถึงการจัดทำรายงาน และการนำเสนอผลการตรวจสอบประจำปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบในเดือน พฤศจิกายน 2567 โดยมีผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ และผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงินของบริษัทเข้าร่วม

-ได้รับทราบข้อมูลของบริษัท และแนวทางตอบสนองต่อความคาดหวัง



#### วัตถุประสงค์:

- การปฏิบัติตามหน้าที่และการดำเนินการในการตรวจติดตามเพื่อให้ระบบควบคุมภายในของบริษัทมีความเพียงพอและเหมาะสม
- เป็นความร่วมมือผ่านการทำงานหน้าที่ของผู้ถือหุ้น คณะกรรมการคณะกรรมการตรวจสอบ ฝ่ายจัดการเพื่อร่วมตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้กระบวนการในการควบคุมภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกรปรับปรุงและแก้ไขประเด็นที่ไม่สอดคล้องในแต่ละปีเพื่อมีระบบควบคุมภายในที่มีความเพียงพอและเหมาะสม

#### ประโยชน์กับบริษัท:

-บริษัทได้รับการตรวจประเมินโดยกลุ่มผู้ตรวจสอบที่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการการปรับปรุงเพื่อร่วมพัฒนาขับเคลื่อนกระบวนการการควบคุมภายในให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้การดำเนินการในการควบคุมภายในเพื่อการปกป้องและรักษาทรัพย์สินเป็นไปได้อย่างครอบคลุมและรัดกุม และพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

#### ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

การสร้างเชื่อมั่นสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสม การติดตามและการรายงานต่อต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อ

		<p>ติดตามอย่างเป็นทางการประจำปี การเปิดเผยข้อมูล และมีการจัดทำรายงานเพื่อรายงานต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง</p>
--	--	---

<p>กิจกรรมการมีส่วนร่วมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน</p>	
<p><b>กิจกรรมการเข้าเยี่ยมชมและพบลูกค้าจากกรรมการและผู้บริหารจากกลุ่มผู้ถือหุ้น Carmeuse</b></p> <p>สิงหาคม 2567 กรรมการผู้จัดการ , ผู้บริหารฝ่ายขาย การตลาดและโลจิสติกส์ และฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์นำทีมโดยมีกรรมการบริหารซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มผู้ถือหุ้น Carmeuse, Mr. Ben Harrath Faouzi เข้าพบลูกค้าที่สำคัญเพื่อเยี่ยมชมและรับทราบข้อมูลความต้องการที่อาจนำไปศึกษาและพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในกระบวนการของลูกค้าย่างได้ประโยชน์สูงสุด</p> 	<p><b>วัตถุประสงค์:</b></p> <p>กรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อจากกลุ่มผู้ถือหุ้นท่านใหม่ได้เข้าเยี่ยมชมกระบวนการของลูกค้ำเพื่อทำความเข้าใจถึงการรับทราบกระบวนการในการนำผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพื่อใช้ในกระบวนการ และการร่วมหา Solution ที่เหมาะสมในการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด</p> <p><b>ประโยชน์กับบริษัท:</b></p> <p>การส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นและแสดงเจตนาโดยกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท ได้ให้ความสำคัญในการติดตาม และเข้าพบลูกค้าตามโอกาสเพื่อให้การสนับสนุนต่อกลยุทธ์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการหา Solution ที่เหมาะสมให้กับลูกค้ำเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้ลูกค้ำสามารถนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างได้ประโยชน์สูงสุด</p> <p><b>ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:</b> กรรมการได้รับทราบข้อมูลจากลูกค้ำรวมถึงสามารถให้ข้อเสนอแนะ หรือการจัดหาทีมผู้เชี่ยวชาญ หรือทีมที่ให้การสนับสนุนทั้งจากบริษัท และจาก Carmeuse ในการร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในกระบวนการของลูกค้ำ</p>

การสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประเมินและวิเคราะห์สำหรับนำผลการประเมินปรับปรุงและพัฒนาในการตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน



การสำรวจความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท สุทธากัญจน์ จำกัด โดย SUTHA เป็นบริษัทในเครือซึ่งมีระบบสนับสนุนสำหรับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของ Carmeuse Group ผ่านระบบ Oracle HCM และ Application ที่สนับสนุนโดย Carmeuse Group

My Group (n=228)	97%	Carmeuse Overall (n=3,254)	75%
------------------	-----	----------------------------	-----

Category	My Group	Carmeuse Overall	Global Manufacturing
Engagement	84%	82% (+3)	79% (+5)
Purpose	85%	82% (+3)	82% (+3)
Honest Feedback	84%	78% (+6)	81% (+3)
Engagement	84%	83% (+1)	78% (+6)
Manager Relationship	81%	79% (+2)	77% (+4)
Development (growth)	81%	77% (+4)	75% (+6)
Support & Collaboration	80%	74% (+6)	75% (+5)
Work-Life Balance	77%	77% (0)	75% (+2)
Ownership	77%	66% (+11)	75% (+2)
Recognition	75%	62% (+13)	74% (+1)
Communication	74%	67% (+7)	73% (+1)
Positive Environment	73%	70% (+3)	72% (+1)

SUTHA ได้พัฒนารูปแบบในการสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของพนักงาน ที่ได้มาตรฐานและเป็นกระบวนการที่ได้รับการประเมินและวิเคราะห์ ผ่านระบบการสำรวจ และนำผลการสำรวจเพื่อประเมินและพิจารณาในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างการมีส่วนร่วม การตอบสนองคาดหวัง การพัฒนาและประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

สำหรับรูปแบบ กระบวนการและวิธีการมีการพัฒนาจัดทำนโยบายและกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในกลุ่มบริหารในทุก 18 เดือน ในรอบที่ผ่านมา (2024/2567) กำหนดรูปแบบการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ โดยมอบหมายให้ผู้ดำเนินการจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ Perceptyx เป็นผู้ดำเนินการจัดทำการศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ ระหว่าง 28 ตุลาคม - 15 พฤศจิกายน 2567 ผ่านแบบสำรวจใน 11 หมวดหลัก รวม 34 คำถาม โดยสรุปภาพรวม ดังนี้

พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร, ความตั้งใจที่จะร่วมงานต่อเนื่องไปข้างหน้า, ความรู้สึกถึงความสำเร็จส่วนตัวจากการทำงาน, การแนะนำบริษัทว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี, การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์, การสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อตรง, เชื่อว่าตนเองได้รับโอกาสในการพัฒนาส่วนบุคคลและเติบโตไปกับองค์กร, ได้รับการอบรมเพื่อทำงานที่ได้คุณภาพ, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะอาชีพ, มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เรื่องมีส่งผลกระทบต่อ, สภาพแวดล้อมการทำงานมีการจัดระเบียบและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน, มีความปลอดภัยและการใส่ใจในสุขภาพ, ความรู้สึกถึงความปลอดภัย, ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน, การเป็นส่วนหนึ่งช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ, รับผิดชอบต่อความคาดหวังของบริษัท, เข้าใจขอบเขตทักษะและความสามารถของตนเอง, เชื่อว่าผลงานของตนได้รับการยอมรับ, รู้สึกถึงการมีคุณค่าในฐานะพนักงาน, ได้รับภาระงานที่สมเหตุสมผล, ได้รับคำตอบอย่างยุติธรรม, มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน, เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานที่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วง, ให้ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงาน, สามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, การรับมือกับความเครียดจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการสำรวจตามรูปแบบวิธีการที่ได้พัฒนาในปี 2567 ผลสำรวจสำหรับกลุ่มพนักงานของ SUTHA รวมถึงพนักงานในบริษัทย่อย จากจำนวนพนักงานตามบัญชี มีสัดส่วนจำนวนที่เข้าร่วมสำรวจ ร้อยละ 97 % เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยมีอัตราความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 84% และผลสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม, การสื่อสาร, ข้อเสนอแนะ, การพัฒนารายบุคคล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความเป็นเจ้าของ, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, การสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์, การยอมรับ, การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ, ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

จากรายผลสำรวจ 3 ลำดับสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 90% โดยพนักงานตอบประเมินในข้อคำถาม ในหัวข้อ การใช้ทักษะและความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่, ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ, และเป็นหนึ่งในทีมที่สร้างสรรค์ผลงานที่มีความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และ

ผลสำรวจ 3 อันดับสูงสุด ในอัตราร้อยละ 68 - 71 ที่คาดหวังให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง ใน 3 เรื่อง ได้แก่ การดูแลด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน, การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพ, การสื่อสารอย่างทั่วถึงได้ประสิทธิภาพและมีประโยชน์

กิจกรรมการ : Cost Saving Program ประจำปี 2567

การจัดลำดับโครงการและประกาศผลประจำปี	โครงการ	สมาชิกทีม	เป้าหมายการลดต้นทุน/รายจ่ายตามข้อเสนอโครงการ	ผลประเมินจากโครงการที่สามารถปรับลดต้นทุน/รายจ่ายที่วัดผลโครงการ
1. ชนะเลิศ อันดับ 1	การเปลี่ยนซีพียูป้องกันฝุ่นลูกชิ้น	สมาชิก 3 คน	8.91 ล้านบาท	2.21 ล้านบาท
2. ชนะเลิศ อันดับ 2	ทำแผ่นลดแรงกระแทกหินลงสู่ตระแกรงรับคัดรขนาด	สมาชิก 2 คน		
3. อันดับ 3 ชนะเลิศ	ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต (Alpine 2)	สมาชิก 4 คน		
4. อันดับ 4 ชนะเลิศ	Bag Filter Reuse	สมาชิก 4 คน		
5. Best Saver	ลดการสูญเสียวัตถุดิบในกระบวนการผลิต (Alpine 2)	สมาชิก 4 คน		
6. Best Initiatives	Modify อุปกรณ์ป้องกันฝุ่น	สมาชิก 3 คน		
ผลประเมินการพัฒนาระบบการเพื่อพัฒนาการลดต้นทุน / รายจ่ายประจำปี จากข้อเสนอโครงการ				31%

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาแนวคิดและกระบวนการเป็นกิจกรรมพัฒนาการมีส่วนร่วมและการศักยภาพให้กับพนักงานโดยปรับใช้แนววิธีการจัดการเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการสำคัญ ประกอบด้วย

- 1) Strategy การกำหนดหนทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน
- 2) Culture วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ผู้คนสร้างความคิดใหม่ ๆ สร้างสรรค์
- 3) Process กระบวนการที่สามารถวัดผล ทำซ้ำ และก่อให้เกิดผลสำเร็จ
- 4) Tool & Techniques ใช้เครื่องมือและวิธีการเร่งกระตุ้นหรือส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในขั้นตอนการผลิต
- 5) Matrices ตัวชี้วัดประสิทธิภาพผลงานที่เกิดขึ้นและสามารถประเมินผลได้

โดยพนักงานจะส่งโครงการเข้าประกวด และมีคณะกรรมการจากกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมพิจารณาตัดสินสำหรับโครงการที่มีผลลัพธ์ที่ดีซึ่งจะมีการมอบรางวัลผลงาน ซึ่งเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่ได้จากแนวคิดตามโครงการ

ประโยชน์ต่อบริษัท : บริษัทฯ สามารถนำแนวคิดเพื่อพัฒนาและได้มาตรการในการปรับลดต้นทุนภายในกระบวนการ ไปพร้อมกับการพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย : ได้ฝึกทักษะการบริหารจัดการตามรูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ และได้รับรางวัลจากผลสัมฤทธิ์ และจะเป็นเส้นทางที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาโอกาสในอาชีพให้กับพนักงาน

กิจกรรม แคมเปญ "4 พหุกิจกรรมใน SPOTLIGHT"

เป็นการสื่อสารและรณรงค์พหุกิจกรรมที่สนับสนุนต่อเป้าหมายองค์กรเริ่มต้นขึ้นในครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2567 ภายใต้แนวคิดที่ว่า พหุกิจกรรมถือเป็นการกระทำที่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและวิสัยทัศน์ สามารถช่วยนำทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีพหุกิจกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้มั่นใจว่าการตัดสินใจที่พนักงานทำนั้นมีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคนรุ่นต่อไป

- **ความคิดเห็นที่จริงใจ** : การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน
- **การร่วมมือกัน** : การทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการสร้างความไว้วางใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- **ความเป็นเจ้าของ** : การรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง มีความกระตือรือร้น และสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร
- **ความหลงใหล** : การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ

พฤติกรรมเหล่านี้สนับสนุนวิสัยทัศน์ของSUTHA "เรามีส่วนร่วมในการสร้างโลกที่ดีขึ้น" และช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "E" ที่เน้นการปฏิบัติทางธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ "S" มุ่งเน้นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลกระทบทางสังคม และ "G" เน้นการสร้างโครงสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการที่สอดคล้องกับผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท

#### ความคิดเห็นที่จริงใจ

- ✓ การสื่อสารที่ดีขึ้น: การแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการระบุและแก้ไขปัญหาอย่างทันที่ ส่งผลให้การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาดีขึ้น
- ✓ การมีส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มขึ้น:  
ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และสม่ำเสมอช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการรับฟัง ส่งผลให้มีส่วนร่วมและความพึงพอใจมากขึ้น
- ✓ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: ข้อเสนอแนะส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและนวัตกรรมที่ดีขึ้น

#### การทำงานร่วมกัน

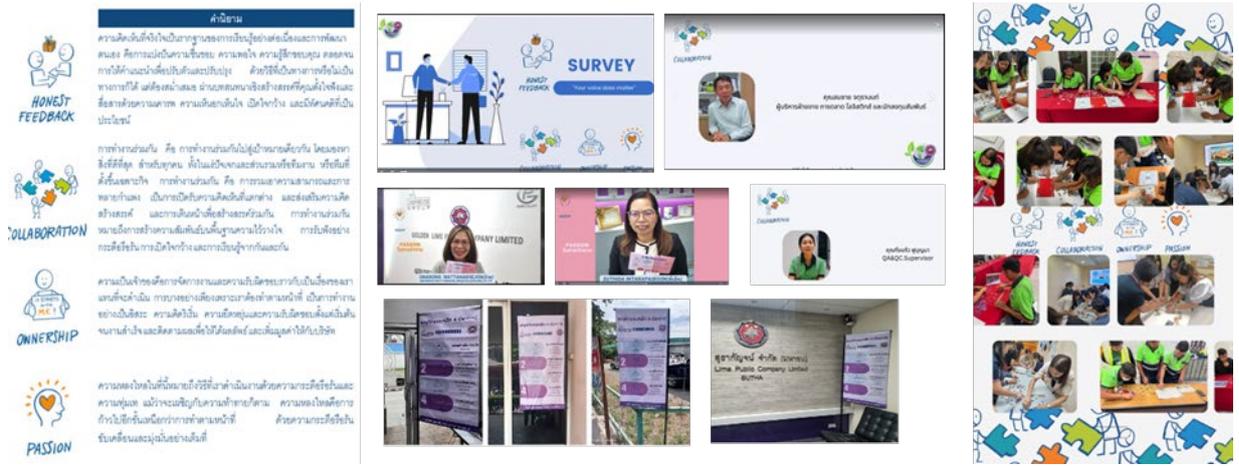
- ✓ การเสริมสร้างศักยภาพและการเพิ่มพูนทรัพยากร: การทำงานร่วมกันทำให้องค์กรสามารถรวบรวมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดโซลูชันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- ✓ การบรรลุผลด้านนวัตกรรม: การร่วมมือกับทีมงานที่มีความหลากหลายและพันธมิตรจากภายนอกสามารถส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ✓ ภาพลักษณ์ขององค์กร: ความร่วมมือในการเริ่มต้นโครงการ ESG ที่หลากหลายสามารถเสริมสร้างชื่อเสียงของบริษัท และสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### ความเป็นเจ้าของ

- ✓ เพิ่มผลผลิต : เมื่อพนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ ช่วยสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้น
- ✓ ผลลัพธ์ด้าน ESG ที่ดีขึ้น: ความเป็นเจ้าของส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความมุ่งมั่นต่อมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างชัดเจน ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้าน ESG ดีขึ้น
- ✓ การรักษาพนักงาน: ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสามารถลดอัตราการลาออกและดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถได้

ความหลงใหล

- ✓ แรงจูงใจของพนักงานเพิ่มขึ้น: พนักงานที่มีความหลงใหลมักจะมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกมากยิ่งขึ้น
- ✓ กิจกรรม ESG มีความเข้มแข็งมากขึ้น: ความหลงใหลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์ ESG ประสบความสำเร็จ โดยทำให้มั่นใจว่ากลยุทธ์เหล่านี้จะไม่เป็นเพียงแค่การทำตามข้อกำหนดเท่านั้น



พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่สนับสนุนเป้าหมาย ESG เท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยให้ธุรกิจมีความยั่งยืนและประสบความสำเร็จมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงมีการพัฒนาและกระจายสื่อทั้งในรูปแบบสื่อกลางแจ้งและดิจิทัล สำหรับสื่อกลางแจ้ง เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ และแบนเนอร์ จะถูกติดตั้งในพื้นที่ที่มีผู้คนหนาแน่นในทุกสาขาขององค์กร ส่วนด้านดิจิทัล เนื้อหาและใจความสำคัญจะถูกเผยแพร่ผ่านอีเมล BeeKeeper โปสต์ใน LINE และแพลตฟอร์มอื่นๆ

กิจกรรมเสริมเพื่อเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ กิจกรรมและการร่วมสนุกต่างๆ ทั้งทางออนไลน์และในสถานประกอบการ การรวบรวมข้อเสนอแนะเชิงบวกจากพนักงานที่สามารถเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมดังกล่าวได้รับการเผยแพร่ผ่านทางช่องทางออนไลน์เช่นกัน จากนั้นจะมีการติดตามอัตราการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมในทุกช่องทาง ทั้งออนไลน์และสถานประกอบการ ซึ่งจะสะท้อนถึงเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่เข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

การสัมมนาพัฒนาผู้บริหารและการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารกลุ่มจากคามิวส์



2 พฤษภาคม 2567 การประชุมกลางปี 2024 ของ CMEA โอกาสที่มีค่าเกิดโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทีมเพื่อตอบสนองต่อวิธีการสร้างวัฒนธรรมทีมที่มีความสอดคล้องและมีพลังในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน การหลักสูตรนี้จะทำให้ผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูงของ CMEA ร่วมกับหัวหน้า HR ของ CMEA ได้ปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อน เสริมสร้างจุดแข็ง และพัฒนาทักษะความสามารถ นอกจากนี้ การฝึกอบรมครั้งนี้จะช่วยสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมงานที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือเพื่อแสวงหาความสำเร็จร่วมกัน

**วัตถุประสงค์ :** จัดหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากความรู้จากวิทยากรที่ฝึกอบรมรวมถึงกิจกรรม workshop ที่มีการออกแบบเพื่อนำความรู้จากแนวคิดที่ได้รับเพื่อฝึกทักษะในรายกลุ่ม ซึ่งผู้ได้รับการฝึกอบรมถึงการทดลองทำกิจกรรมจาก Workshop จะช่วยให้เกิดความเข้าใจแนวคิดและสามารถช่วยให้นำหลักและวิธีการไปปรับใช้กับการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

**ประโยชน์ต่อบริษัท :** เป็นการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับผู้บริหารเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับกระบวนการทำงาน

**ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย :** ผู้บริหารได้รับความรู้ไปพร้อมกับการพัฒนาความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับกลุ่มผู้บริหารในกลุ่มที่อาจต้องมีการประสานและเกี่ยวข้อง

กิจกรรมส่งท้ายปีการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อรังสรรค์ความสุข ความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร





**วัตถุประสงค์:**

กิจกรรมตามผลสำรวจความคาดหวังของพนักงาน หลังจากห่างหายและการเว้นระยะห่างจากสถานการณ์โควิด พนักงานคาดหวังว่าจะมีการจัดปาร์ตี้กระชับมิตรจิตสัมพันธ์เพื่อสรรค์สร้างความสุขภายในองค์กร พร้อมรางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจประจำปี

**ประโยชน์กับบริษัท:**

การสร้างบรรยากาศแห่งความสุข เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มพลังสำหรับการต้อนรับการดำเนินงานในปีถัดไป

**ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:**

การมีบรรยากาศของการผ่อนคลายและความสุข สนุกสนาน เพื่อการพักผ่อนหลังจากการทำงานอย่างทุ่มเทในแต่ละปี

**กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย Supplier Days เพื่อสื่อสารเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ และ Supplier Site Visit**

“Supplier Days ร่วมพัฒนาผู้ค้า ปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้านทุจริต ลดผลกระทบ สร้างประโยชน์ร่วมกันพัฒนาสายโซ่อุปทานที่ยั่งยืน”



**วัตถุประสงค์:**

ร่วมพัฒนากระบวนการภายใต้ห่วงโซ่อุปทาน และลดผลกระทบภายในกระบวนการร่วมกัน

**ประโยชน์กับบริษัท:**

-ได้รับข้อมูลความต้องการและแนวทางการดำเนินการที่เป็นแนวทางการควบคุมตามมาตรฐานที่กำหนด

-ความรู้ และมาตรการในการดำเนินการเพื่อหาแนวทางการลด GHG

**ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:**

-ร่วมพัฒนาผู้ค้าที่เป็นผู้สนับสนุนผลิตภัณฑ์และบริการ

<p>Supplier Site Visit พฤษภาคม 2567 สถาบันการเงินผู้สนับสนุน สินเชื่อหลักของ SUTHA ร่วมกับทีมบริหารจัดการ การเงินเข้าตรวจสอบ และ สำรวจกระบวนการของธุรกิจ ที่สำคัญ โดยเข้าเยี่ยมชมแหล่ง ผลิตหินปูนในเขตประทาน บัตรเหมืองของผู้ผลิตหินปูน หลักของ SUTHA ในจังหวัด สระบุรี</p>		<p><b>วัตถุประสงค์:</b> ร่วมศึกษากระบวนการภายใต้ห่วงโซ่ คุณค่าและศึกษาแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญ</p> <p><b>ประโยชน์กับบริษัท:</b> - ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบข้อมูล กระบวนการและแหล่งทรัพยากร รวมถึง สินทรัพย์ที่สำคัญในกระบวนการดำเนิน ธุรกิจ และมีความเชื่อมั่นเพื่อการ สนับสนุนและส่งเสริมสินเชื่อเพื่อการ ลงทุนที่สำคัญ</p> <p><b>ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:</b> - สามารถตรวจติดตามกระบวนการธุรกิจ และทราบข้อมูลกระบวนการและแหล่ง สินทรัพย์และทรัพยากรที่สำคัญเพื่อประ เมินความมั่นคงของธุรกิจในการ พิจารณาเพื่อให้การสนับสนุน</p>
---	--	--

กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ		
<p>โครงการปลูกป่ารักษโลก ลดมลพิษ 26 มิถุนายน 2567</p>  <p>ผู้บริหาร พนักงาน บริษัท สุธาภัยจันท์ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ ผู้นำ ชุมชน ชาวบ้าน หน่วยงานราชการในพื้นที่ ร่วมกิจกรรมช่วยกันปลูก ต้นไม้ รวม 250 ต้น ใน พื้นที่ 500 เมตร เพื่อเป็น พื้นที่พักผ่อนและแนว ป้องกันฝุ่นละอองของ โรงงาน</p>		<p><b>วัตถุประสงค์:</b> ร่วมพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ลดผลกระทบจาก กระบวนการ ส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ และ เป็นกิจกรรมที่สามารถขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมและ พัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ</p> <p><b>ประโยชน์กับบริษัท:</b> - ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม - ป้องกันผลกระทบด้านฝุ่นละอองส่งผลกระทบต่อชุมชน - ส่งเสริมการดำเนินการตามนโยบายการจัดการด้าน ความหลากหลายทางชีวภาพ - ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และบุคลากรทุกระดับในองค์กร</p> <p><b>ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:</b> - บรรเทาผลกระทบด้านปัญหาฝุ่นละออง - ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมชุมชนที่ยั่งยืน - ส่งเสริมความสัมพันธ์กับภาคธุรกิจ</p>

**พัฒนาความร่วมมือร่วมพัฒนาชุมชน**

17 พฤษภาคม 2567

ทีมงานของ SUTHA ร่วมกับผู้บริหารองค์กรท้องถิ่น (อบต.)ของสาริกา ลงพื้นที่ชุมชนผ่านโครงการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ คนพิการ สตรี เด็ก และผู้ด้อยโอกาส ในตำบลช่องสาริกา โดยเป็นการบูรณาการเพื่อสำรวจปัญหาและรับทราบข้อมูลจากชุมชนในพื้นที่ร่วมถึงสนับสนุนน้ำมันพืช ข้าวสาร ไข่ไก่ และนมเพื่อนำเป็นของเยี่ยมเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในเบื้องต้นพร้อมสำรวจข้อมูลปัญหาเพื่อนำไปพัฒนาโครงการสามารถส่งเสริม ช่วยเหลือบรรเทาความเหลื่อมล้ำ หรือปัญหาของผู้ด้อยโอกาส หรือผู้พิการภายในพื้นที่



**วัตถุประสงค์:**

ร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในการลงพื้นที่และสำรวจ ตรวจสอบเยี่ยมตามโครงการสนับสนุนของภาครัฐ ไปพร้อมกับการรับทราบปัญหาและข้อมูลของชุมชนในพื้นที่ตั้งธุรกิจ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาเพื่อบรรเทาปัญหา ลดความเหลื่อมล้ำ หรือช่วยเหลือ หรือส่งเสริมผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนพื้นที่ใกล้เคียง

**ประโยชน์กับบริษัท:**

- ได้ร่วมกิจกรรมกับภาครัฐหรือองค์กรบริหารท้องถิ่นในการพัฒนาความร่วมมือเพื่อให้การช่วยเหลือชุมชนตามกรอบแนวทางการจัดการด้านความยั่งยืนที่สามารถสร้างให้เกิดสังคมและชุมชนที่ยั่งยืน
- ได้ทราบปัญหาของชาวชุมชน และสามารถนำไปพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณที่สามารถให้การช่วยเหลือ หรือบรรเทาผลกระทบอย่างได้ประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

**ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:**

- ภาครัฐได้รับการสนับสนุนและได้ร่วมแรงกับภาคเอกชนในการจัดการปัญหาของชุมชน และท้องถิ่นภายใต้การปกครอง
- ชุมชนได้โอกาสในการแจ้งปัญหาและข้อมูล เพื่อหน่วยงานภาครัฐและรัฐจะสามารถให้การช่วยเหลือหรือให้การส่งเสริมเพื่อลดปัญหาที่ได้รับในอนาคต

**กิจกรรมดำเนินการตอบสนองตามเป้าหมายการพัฒนาและลดผลกระทบจากกระบวนการจัดการปัญหาผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อชุมชน**

โดยปัญหาผู้สูงอายุจากกระบวนการผลิตคงเป็นผลกระทบหลักที่บริษัทมีการติดตามและให้ความสำคัญในการจัดการกับความเสียดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามคงมีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากจุดที่ยังไม่สามารถควบคุมและส่งผลต่อชุมชนและเป็นประเด็นที่ร้องเรียนที่ได้รับการบอกกล่าวเพื่อนำไปสู่การดำเนินการและการติดตามมาตรการจัดการผลกระทบให้ได้ประสิทธิภาพผลที่ดีขึ้นและลดผลกระทบหรือโอกาสในการเกิดขึ้น

การพัฒนาความร่วมมือและประสานกับเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการปรับปรุงเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมและเป็นที่ยอมรับผ่านการตรวจประเมินจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การรับรองการดำเนินการในการปิดข้อร้องเรียนสำหรับประเด็นจากผลกระทบที่เกิด

**วัตถุประสงค์:**

การประสานความร่วมมือกับองค์กรหน่วยงานอุตสาหกรรมแต่ละจังหวัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการตรวจติดตามปัญหา ร้องเรียนผู้สูงอายุเป็นกระบวนการที่สำคัญและหนึ่งในการจัดการดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนสำหรับปัญหาผู้สูงอายุที่เกิดจากโรงงานและกระบวนการทางอุตสาหกรรม โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม จะดำเนินการดังนี้

1. การรับเรื่องร้องเรียน
2. การตรวจสอบข้อเท็จจริง
3. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. การดำเนินการทางกฎหมายหากเป็นข้อร้องเรียนที่เป็นการกระทำผิด หรือส่งผลร้ายแรง ซึ่งส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง อาจกลายเป็นประเด็นทางกฎหมายและออกคำสั่งระงับการ

อุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรีตรวจติดตามความคืบหน้าการแก้ไขข้อร้องเรียนเรื่องฝุ่นละออง 15 สิงหาคม 2567 อุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี ได้ตรวจติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขการร้องเรียน ฝุ่นละออง บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) สาขาช่องสาริกา ได้มีการปรับปรุงและแก้ไขในกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปัญหาฝุ่นละอองและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นที่กักตล โดยดำเนินการปิดประเด็นข้อ ร้องเรียนตามขั้นตอนการรับเรื่องเรียนเป็นที่เรียบร้อย



ดำเนินการเพื่อการแก้ไขผลกระทบที่ผลร้ายแรงหรือเป็นวง กว้าง

5. การติดตามผล: โดยตรวจสอบผลการแก้ไขและผลกระทบ ที่ได้รับเรื่องร้องเรียนมีได้แก้ไขจนเป็นที่ยอมรับ

**ประโยชน์กับบริษัท:**

- มีหน่วยงานที่เป็นองค์กรกลางทำหน้าที่ตรวจประเมิน หรือ บังคับดำเนินการและมาตรการที่บริษัทดำเนินการแก้ไขและ ตรวจประเมินจนเป็นที่ยอมรับ
- ทำให้การดำเนินการตามกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียน สามารถจัดการอย่างเป็นขั้นตอนและมีความโปร่งใส

**ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:**

- ชุมชน, ภาครัฐ สามารถร่วมพัฒนาขับเคลื่อนไปพร้อมกับ ภาคธุรกิจภายใต้กระบวนการแก้ไขปัญหาและการ ประสานการทำงานร่วมกันอย่างสันติ
- ทุกภาคส่วนต่างได้รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงและผลการ แก้ไขปรับปรุงที่มุ่งดำเนินการจัดการ รวมถึงมาตรการที่จะ บรรเทาผลกระทบ ซึ่งผลการดำเนินการเป็นที่ยอมรับต่อการ จัดการแก้ไขและปิดประเด็นการข้อร้องเรียนไปตามระบบ

## ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

- เป็นข้อมูลสรุปสำหรับการเกิดกรณีที่เป็นประเด็นละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีกรณีที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้สร้างผลกระทบด้านลบต่อประเด็นสังคม โดยเฉพาะประเด็นที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชนซึ่งอาจกระทบต่อการประกอบธุรกิจ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงและสินทรัพย์ของบริษัทให้อธิบายข้อเท็จจริง ความคืบหน้า เหตุผล ผลกระทบ และมาตรการป้องกันด้วยทั้งนี้ หากบริษัทมีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

## จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	-0-กรณี Note	-0-กรณี Note	-0-กรณี Note
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี

## Note:

## ข้อมูลข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม

การร้องเรียน: เป็นการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ หรือเป็นการบอกเล่าเรื่องราวเพื่อขอให้แก้ไขบรรเทาความเดือดร้อน หรือแจ้งปัญหา หรือเบาะแส หรือการขอให้ช่วยเหลือ หรือขอให้ช่วยดำเนินการ

มีจำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับแจ้งเพื่อให้บริษัทดำเนินการแก้ไขปัญหาของตนเองซึ่งเป็นข้อร้องเรียนจากชุมชนซึ่ง

เป็นข้อร้องเรียนเดียวกับที่ได้เปิดเผยจำนวนข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมาย หรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	-6- ครั้ง มีการแก้ไขและปิดประเด็นแล้ว	-4- ครั้ง มีการแก้ไขและปิดประเด็นแล้ว	-4- ครั้ง มีการแก้ไขและปิดประเด็นแล้ว