

นโยบายสิทธิมนุษยชน

3.4 การจัดการด้านความยั่งยืนในบิตสังคัม



3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรม และจรรยาบรรณ ตลอดจนมีธรรมาภิบาลในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับใกล้และไกลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งสู่การพัฒนาอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข ตามกรอบการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999)

บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กร เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการขององค์กร โดยคณะกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมได้ทบทวน ปรับปรุง นโยบายดังกล่าว และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2564 ที่ผ่านมา ดังนี้

- (1) บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจภายใต้ธรรมาภิบาล จริยธรรม จรรยาบรรณ และการกำกับกิจการที่ดี ควบคู่ไปกับการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรม ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน
- (2) บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน การจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยทำงานภายใต้ระบบมาตรฐาน MS-QWL, ISO14001, ISO45000, มาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO9001, IATF16949 และการอนุรักษ์พลังงาน ISO50001
- (3) ส่งเสริมแนวทางในการบูรณาการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในด้านความยั่งยืนทางธุรกิจ
- (4) สร้างกลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่สามารถตอบสนององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (5) ส่งเสริมการวิเคราะห์หาสาเหตุ แรงผลักดัน ความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน
- (6) บริษัทฯ จัดให้มีการทบทวนและประเมินผล เป้าหมาย และแผนงานการพัฒนารุจกกิจอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมและสังคม

เพื่อให้การพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรตามที่กล่าวไว้ข้างต้น เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2564 ที่ผ่านมาคณะกรรมการของบริษัทฯ ได้พิจารณาทบทวน และมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนชุดใหม่ โดยมอบหมายให้ รศ.ดร.สุจิต คุณธนกุลวงศ์ กรรมการอิสระ / กรรมการตรวจสอบ / ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ กรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นประธานคณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงพร้อมตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกรรมการและคณะทำงาน เพื่อร่วมประสานการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ รายละเอียดปรากฏตามที่กล่าวไว้แล้วในข้อ 9.2 คณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย 7 คณะคือ

1. คณะทำงานด้านการกำกับดูแลองค์กร
2. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน
3. คณะทำงานด้านการปฏิบัติตามแรงงาน
4. คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
5. คณะทำงานด้านการปฏิบัติตามการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม
6. คณะทำงานด้านการปฏิบัติตามผู้บริโภค
7. คณะทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

คณะกรรมการและคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนที่บริษัทฯ ประกาศแต่งตั้งนั้นมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจนทั้งนี้เพื่อให้การทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวปฏิบัติในการดำเนินงานตามเป้าหมายและแผนงานดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เพื่อความเจริญเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข รวมทั้งสามารถพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีแบบแผนและเป็นระบบมากขึ้น และนอกเหนือจากกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน ทั้ง 7 ขั้นตอนตามที่กล่าวไว้ในข้อ 3.1 ข้างต้นนั้นบริษัทฯ ยังได้กำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ตามมาตรฐาน ISO 26000: 2010 ที่บริษัทฯ ได้นำมาเป็นการดำเนินการดำเนินงาน ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมาจนถึงปี 2564 ยังคงยึดหลักการสำคัญ 7 ประการที่บริษัทฯยึดถือปฏิบัติ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อ (Accountability) สำหรับการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามของบริษัทฯต้องสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก
2. ความโปร่งใส (Transparency) บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจน
3. การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical behavior) บริษัทฯ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม ความยุติธรรม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย
4. การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Respect for stakeholder interests) บริษัทฯตระหนักถึงสิทธิ และผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร เช่น นโยบาย ข้อเสนอ หรือการตัดสินใจต่าง ๆ ก็ตามที่จะส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for rule of law) องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักของกฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for international norm of behavior) รวมถึงสนธิสัญญาสากล คำสั่ง ประกาศ ข้อตกลง มติ และข้อชี้้นำต่างๆ ซึ่งได้รับการรับรองจากองค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ๆ
7. การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect of human right) องค์กรควรดำเนินนโยบายและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

และเพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปี 2564 บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีส่วนร่วม (Flagship Project) กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้พนักงานในบริษัทได้เข้าใจในมาตรฐานของกรมโรงงานอุตสาหกรรมว่าด้วยการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Corporate Social Responsibility, Department Of Industrial Works : CSR-DIW) ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บริษัทสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

อนึ่ง ตลอดปีที่ผ่านมาการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่บริษัทฯปฏิบัติได้นั้นได้ดำเนินงานตามหลักการ 8 ข้อดังนี้

- (1) การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม
- (2) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- (3) การเคารพสิทธิมนุษยชน
- (4) การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
- (5) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค
- (6) การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- (7) การร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม
- (8) การมีนวัตกรรมและเผยแพร่นวัตกรรมซึ่งได้จากการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย

สำหรับหลักการ 8 หัวนี้ครอบคลุมผลกระทบ 3 ด้านได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนั้นตลอดปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ยังอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อาทิ เรื่อง 5 ส, Kaizen, ระบบมาตรฐานการจัดการพลังงาน, ความปลอดภัย การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าอย่างสมดุลมั่นคงยั่งยืนและมีความสุขรวมทั้งเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น

ฉะนั้น นอกจากมาตรฐาน ISO26000 และ CSR-DIW ที่บริษัทนำมาเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว บริษัทยังได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การทบทวนติดตามผลการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้ติดตามและทบทวนผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตามกรอบการดำเนินงาน และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และพิจารณาอนุมัติสำหรับแผนงานหรือกลยุทธ์การดำเนินงานเป็นประจำทุก ๆ ปี โดยในปี 2564 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณา และอนุมัติ เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2564 ที่ผ่านมา

สรุปผลการดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในปี 2564 ไม่พบว่าการดำเนินงานของบริษัทมีผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะกรณีที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชน และเป็นกรณีที่น่าจะกระทบต่อการประกอบธุรกิจ ชื่อเสียง หรือความน่าเชื่อถือของบริษัทหรือบริษัทย่อยแต่อย่างใด รวมทั้งไม่พบการฝ่าฝืนกฎหมาย และหรือการร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทตามหลักการ 8 ข้อตามที่กล่าวไว้ข้างต้นแต่อย่างใด

กลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืน

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแบบบูรณาการ (An Integrated Corporate Social Responsibility Strategy) ขึ้นโดยมีแผนแม่บทที่จัดทำขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเป็นทางออกสำหรับการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้แผนงานที่ได้มีการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม(มอก.9999 เล่ม 1-2556) ตามกรอบระยะเวลา 3 ปี (2563-2565) ดังแสดงในแผนผังการดำเนินงาน

ปี	การดำเนินงาน	เป้าหมาย
2563	การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมและ SDGs	<ul style="list-style-type: none"> มีการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมและเป้าหมาย SDGs เข้าไปทุกหน่วยงาน
2564	สำรวจและทบทวนบริบทด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาความยั่งยืนทั้งภายนอกและภายใน	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดมาตรฐานสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนตามเป้าหมาย SDGs สำหรับการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม
2565	การพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพกับความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนขยายผลการมีส่วนร่วมตลอดห่วงโซ่	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดกรอบแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม มีแนวปฏิบัติและแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ในรอบปี 2563 ต่อเนื่อง 2564 ที่ผ่านมา บริษัทได้มีการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปทุกหน่วยงานโดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ผ่านการอบรมทั้งในเชิงทฤษฎี และเวิร์กชอป กับทั้งพัฒนาปรับปรุงระบบมาตรฐานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเวอร์ชันใหม่ นั่นคือระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO9001:2015, IATF 16949:2016, ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001:2015 ระบบการจัดการพลังงาน ISO50001:2001 และระบบการจัดการชื่อพาณิชย์และความปลอดภัย ISO45001 รวมทั้งได้ทำการสำรวจและทบทวนบริบทขององค์กร เพื่อกำหนดมาตรฐานสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการจัดการนวัตกรรมขององค์กรให้สอดคล้องกับระบบการจัดการนวัตกรรม ISO56002 : 2019 จนทำให้พนักงานในองค์กรเข้าใจดีว่าทุก ๆ กิจกรรมที่ได้ดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดการเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถนะขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกระบวนการของนวัตกรรม เช่น การสร้างเครือข่ายในชุมชน, การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น จนได้ผ่านการทบทวนระบบมาตรฐานการจัดการนวัตกรรม (ISO56002 : 2019) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ในโครงการโครงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรม

นอกจากนั้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทยังได้พิจารณาทบทวนคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อเป็นบรรทัดฐานของการประกอบธุรกิจของบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายดังกล่าวไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น E-mail อินทราเน็ตของบริษัทฯ และเว็บไซต์ของบริษัทฯที่ www.sssc.th.com โดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งอบรมและติดตามการปฏิบัติงานตามคู่มือจรรยาบรรณฯ นั้น ซึ่งรวมถึงพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2564 ที่ผ่านมาไม่พบการฝ่าฝืนจรรยาบรรณและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานนั้นแต่อย่างใด

การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืน

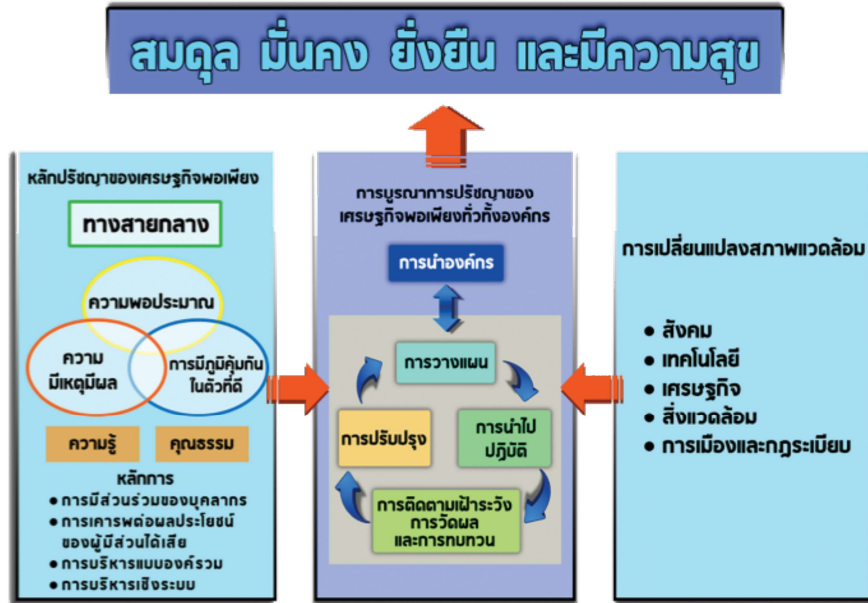
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การนำมาตรฐาน มอก. 9999 ไปใช้ในสถานประกอบการ บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการนำมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999 เล่ม1-2556) ไปใช้ในสถานประกอบการ ซึ่งมีกรรมการรองผู้อำนวยการ ผู้บริหารระดับสูง และตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นคณะทำงานเพื่อร่วมประสานการทำงาน

นอกจากนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ที่บริษัทได้พัฒนาปรับปรุงและกำหนดไว้ชัดเจน ตามที่กล่าวไว้ในเอกสารแนบ 5 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการของบริษัทแล้ว

บริษัทฯ ได้ประกาศ “นโยบายเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999)” เพื่อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการและดำเนินงานที่คำนึงถึงความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งมีความรู้และคุณธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้มีความมั่นคงเติบโตได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยบริษัทฯ มีการดำเนินงานตามแนวทางดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้วยการสร้างจิตสำนึก ให้มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความพอเพียง รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์สุจริต ชยัน อดทน สามัคคี และแบ่งปัน
2. เคารพเอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งสิทธิตามกฎหมาย
3. พัฒนาการบริหารแบบองค์รวม และเชิงระบบในการนำองค์กร การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามเฝ้าระวัง และการปรับปรุง รวมถึงระบบสารสนเทศ ให้มีผลลัพธ์ทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ รวมทั้งดิน น้ำ ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ ในการจรรโลงจิตใจการดำรงชีวิตและการพึ่งพากัน

ทั้งนี้กรอบการดำเนินงานตามมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999 เล่ม 1-2556) ที่บริษัทฯ นำมาเป็นแนวทางการบูรณาการเป็นไปตามกรอบการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2557 ต่อเนื่องจนถึงปี 2564 เป็นดังภาพรวมนี้



ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....มุ่งสู่การพัฒนาอย่างสมดุล และยั่งยืน

มอก.9999 - แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม

กรอบในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999) ตามภาพดังกล่าวข้างต้นที่บริษัทฯ ได้นำมาประยุกต์ใช้ทั้งภายในและภายนอก ตลอดปี 2563 ต่อเนื่องในปี 2564 เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างต่อเนื่องมีดังนี้

กรอบที่ 1. ยุทธศาสตร์ 3 หัวง 2 เจ็อนไซ 4 หลักการ

หัวงที่ 1 ความพอประมาณ หมายถึงความพอต่อความจำเป็น และเหมาะสมกับฐานะของตนเองสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป จนเกิดความทุกข์แก่ตนเอง นั่นคือ

- (1) ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านที่สนใจและมีความพร้อม
- (2) วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบค่อย ๆ ขยายผลออกไปทีละขั้น โดยไม่เร่งรัด หรือไม่หวังผลรวดเร็ว
- (3) จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม คือไม่เกินความสามารถที่จะรับผิดชอบได้ ไม่สร้างภาระหรือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
- (4) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีคุณค่าสูงสุด
- (5) ส่งเสริมการผลิตและบริหารสินค้าของชุมชนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของตลาด

หัวงที่ 2 ความมีเหตุมีผล หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ่วงถ้ และคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบรู้จักเลือกนำสิ่งที่ดี และเหมาะสมมาประยุกต์ใช้รวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้ส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล นั่นคือ

2.1 ผู้ถือหุ้น

- มีการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและสม่าเสมอ
- มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการและสามารถตรวจสอบได้
- ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

2.2 ผู้บริหารและพนักงาน

- ปฏิบัติต่อผู้บริหารและพนักงานเสมือนบุคคลในครอบครัว
- มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้บริหารและพนักงาน
- มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าสูงสุด
- ให้การส่งเสริมการบริหารการเงินส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การออม การจัดทำบัญชีครัวเรือน การวางแผนทางการเงิน
- ให้การส่งเสริมด้านกีฬา และสนทนากันแก่ผู้บริหาร/พนักงาน
- ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม และมีการประสานความร่วมมือกันในทุกระดับ
- สนับสนุนให้การจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นไปอย่างรอบคอบระมัดระวัง มีเหตุมีผล

2.3 ลูกค้า

- ปฏิบัติต่อลูกค้าเสมือนบุคคลในครอบครัว เช่น มีน้ำใจมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน
- มีการกำหนดราคาสินค้าและบริการอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล
- สินค้า/บริการและการบริหารจัดการได้มาตรฐานระดับประเทศ หรือระดับสากล
- มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน
- มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจกับสินค้า/บริการสูงสุด
- มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกัน

2.4 คู่ค้า

- ปฏิบัติต่อคู่ค้าเสมือนบุคคลในครอบครัว เช่น ให้ความร่วมมือ ให้โอกาส ให้การสนับสนุน ฯลฯ
- สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อให้มีการพัฒนาตลาดร่วมกัน
- มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกัน

2.5 คู่แข่งขัน

- การแข่งขันต้องเป็นไปตามกรอบของกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกันได้

2.6 ชุมชน

- กำกับ ดูแลกิจการ ไม่ให้สร้างปัญหาแก่ชุมชนเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน เช่น จัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นต้น

2.7 สังคม

- สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาการส่งเสริมอาชีพการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

2.8 สิ่งแวดล้อม

- ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อความยั่งยืน
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ให้ความรู้แก่พนักงานและคนในชุมชน จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาหรือฟื้นฟูสภาพแวดล้อม / สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

หัวข้อที่ 3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งบุคลากรและองค์กร เพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง และกฎระเบียบทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งความไม่แน่นอน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เพื่อให้สามารถปรับตัวแสวงหาโอกาสและรับมือได้อย่างทันที่ รวมทั้งมีความสามารถในการแข่งขัน นั่นคือ

- 3.1 การช่วยเหลือชุมชน/สังคมต้องมุ่งเน้นให้คนในชุมชน/สังคมช่วยเหลือตนเอง หรือพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- 3.2 มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อผนึกกำลังทำงานเพื่อส่วนรวม
- 3.3 มีการจัดตั้ง ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมโดยตรง เพื่อความต่อเนื่องของกิจกรรมนั้น ๆ
- 3.4 ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้านเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการชุมชนและสอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) เพื่อสร้างความแตกต่างหรือจุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ
- 3.5 มีระบบการติดตามและประเมินผลจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ
- 3.6 มีการส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3.7 ส่งเสริมการวางรากฐานทางการตลาดให้เข้มแข็ง โดยทำการขยายตลาดอย่างค่อยเป็นค่อยไปจากระดับท้องถิ่นสู่ระดับภาค ระดับประเทศ และระดับสากล เพื่อกระจายความเสี่ยงด้านการตลาด
- 3.8 ให้ความรู้ด้านการจดลิขสิทธิ์ เครื่องหมายการค้า สิทธิบัตร การออกแบบและการประดิษฐ์ ฯลฯ เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของไทยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

เงื่อนไขที่ 1 ด้านความรู้

- 1.1 มีการสร้างองค์ความรู้ภายในองค์กร
- 1.2 มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากรในองค์กรมีทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคคลภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 1.3 มีการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (On the job training) และส่งเสริมให้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งนำความรู้ที่มีอยู่ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วย
- 1.4 มีการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น กิจกรรมด้านการบริหาร กิจกรรมเพื่อสังคม เป็นต้น
- 1.5 ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การแก้ปัญหาและการพัฒนาองค์กรหรือเรื่องอื่น ๆ อย่างอิสระ
- 1.6 พัฒนาการให้พนักงานเป็นศูนย์ศึกษาหรือแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของสังคม
- 1.7 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นสังคมพอเพียง

เงื่อนไขที่ 2 ด้านหลักคุณธรรม

- 2.1 ความซื่อสัตย์
 - ดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความซื่อสัตย์ เช่น มีการทำบัญชีที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
 - เชิดชูคนดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรและสังคม
 - ปฏิบัติตนให้พนักงาน/บุคคลทั่วไปทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน
- 2.2 ความอดทน
 - ส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน และอาจมีการให้เบี่ยขยัน โบนัส สวัสดิการ และรางวัลตามความเหมาะสม
 - สนับสนุนกิจกรรมการทำความดีของพนักงาน / บุคคลทั่วไป เช่น จัดทำโครงการ กิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ
- 2.3 การแบ่งปัน
 - ส่งเสริมให้พนักงาน/บุคคลทั่วไปมีความรัก ความผูกพัน ความกตัญญูต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อน พนักงาน องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
 - ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมที่สร้างความรัก ความสามัคคี เพื่อทดแทนคุณแผ่นดิน

หลักการของมอก. 9999 ที่บริษัทฯ ได้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กรอันก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลประกอบด้วย

หลักการที่ 1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร (involvement of people)

บริษัทฯ ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรภายใต้หลักการที่ว่าบุคลากรทุกระดับเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะทำให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

หลักการที่ 2 การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (respect of stakeholder interests)

บริษัทฯ ยอมรับและเอาใจใส่ในเรื่องผลประโยชน์สิทธิตามกฎหมายรวมทั้งตอบสนองต่อข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

หลักการที่ 3 การบริหารแบบองค์รวม (holistic management)

บริษัทฯ ได้คิด/พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในเรื่องการนำองค์การวางแผนการมุ่งเน้นลูกค้าบุคลากรสารสนเทศกระบวนการและผลลัพธ์ทางธุรกิจรวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประโยชน์ส่วนรวมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวซึ่งจะช่วยในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในอนาคตให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

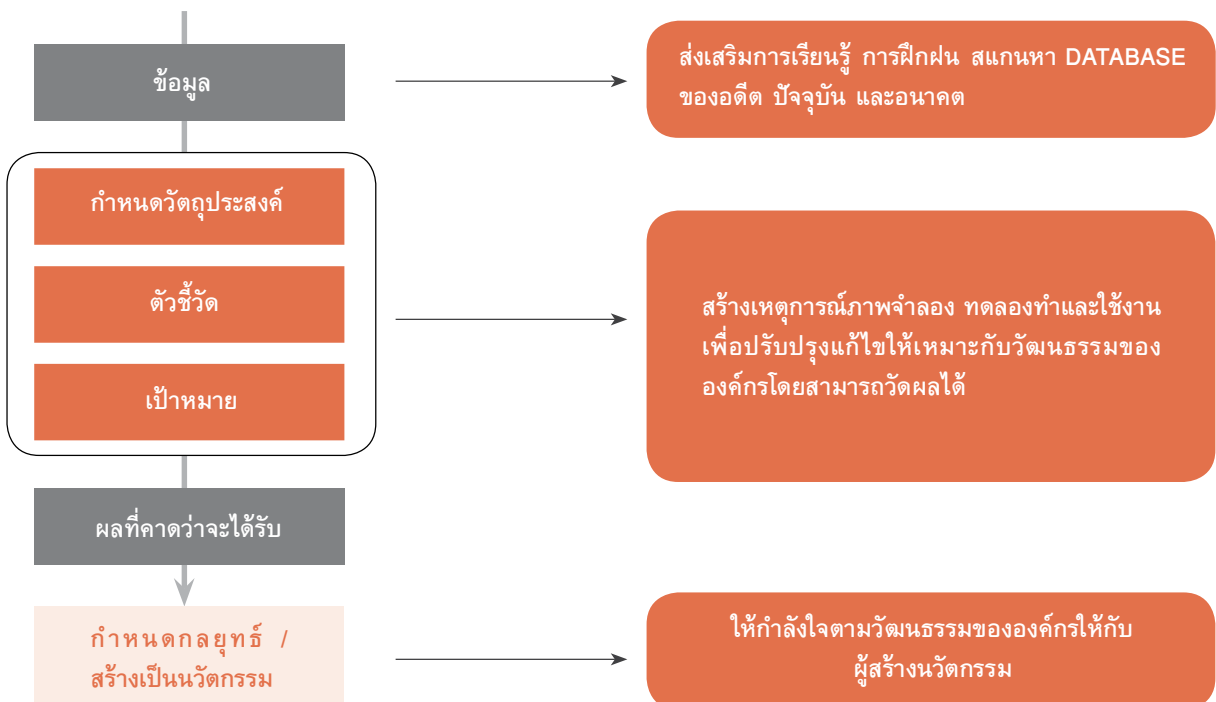
หลักการที่ 4 การบริหารเชิงระบบ (system approach to management)

บริษัทฯ ได้ซึ่งทำความเข้าใจและบริหารจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบทั้งในด้านปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลลัพธ์ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อมโดยพิจารณาให้ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนการจตุการการกำกับดูแลและการควบคุมซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน Process Innovation and Sustainable Development

ด้านการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

กระบวนการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร



บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญบริษัทฯ ยังได้ใช้กิจกรรมต่าง ๆ และการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งในปี 2564 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ ได้มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร จนก่อให้เกิดนวัตกรรมเพื่อพนักงานนวัตกรรมธุรกิจ และนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

นวัตกรรมเพื่อพนักงาน:

การดูแลพนักงาน “ให้มีความสุข สนุกกับการทำงาน” ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน การปรับทุกข์, สร้างสุข, แก้ปัญหา, พัฒนา EQ, จิตอาสา และเพิ่มทักษะชีวิต ผ่านนวัตกรรมดังนี้

นวัตกรรม	หลักการ
ทุกข์ใจใส่ไหล่ - เปิดไหล่ได้ปัญหา	เป็นนวัตกรรมรณรงค์ในการปรับทุกข์ และสร้างสุข ช่วยค้นหาปัญหา และเพื่อให้เหมาะกับเทคโนโลยี 4.0 ได้ปรับเป็นนวัตกรรมทุกข์ใจใส่ไหล่ - แขนงไหล่แก้ปัญหาผลสำเร็จ ช่วยแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม พนักงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว
ทำดีใส่กระปุก	เป็นนวัตกรรมสร้างสุข พัฒนา EQ.
ทนาย To Be	ให้คำปรึกษาเจาะจงในเรื่องของกฎหมายการเงิน
ผ้าป่ารอยยิ้ม อิ่มสุข	แบ่งความสุขและรอยยิ้มไปสู่สังคม
SSSC. Health Care	เป็นนวัตกรรมแนะนำแพทย์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและพาพนักงานที่เจ็บป่วยไปพบแพทย์นั้น ๆ
SSSC. พี่ช่อมให้	เป็นการซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าให้กับเพื่อนพนักงานไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น โดยช่างจากฝ่ายวิศวกรรม

นวัตกรรมธุรกิจ

เพื่อลดความสูญเสียเปล่าในกระบวนการผลิตและเพิ่มความคล่องตัวที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้รวดเร็วขึ้น บริษัทฯ ได้ใช้กลยุทธ์ FIT & FAST สำหรับการดำเนินงานในปี 2564 นั่นคือ

1. Reduce Top - End : เป็นการลดความสูญเสีย จากการที่ต้องลดเกรดสินค้าจากเกรด 1 เป็นเกรด 2 โดยการกำหนดระดับคุณภาพของเหล็กให้เหมาะสมกับชิ้นงานลูกค้าที่จะใช้จริง
2. Width Control : เป็นการควบคุม ความกว้างของหน้าผืนเหล็กที่นำมาใช้ เพื่อลดการเกิดเศษ ช่วยให้ใช้เหล็กมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. Thickness Control : ผู้ผลิตเหล็กแต่ละรายมีการควบคุม ความหนาในการผลิตที่แตกต่างกัน ได้มีการปรับวิธีการสั่งซื้อวัตถุดิบเหล็กที่นำมาใช้ให้มีความหนาในระดับเดียวกัน เพื่อควบคุมความหนาให้เหมาะสม ลดความสูญเสียหน้าผืนเหล็กที่เกิน

การดำเนินการดังกล่าวทำให้เกิดนวัตกรรมดังต่อไปนี้

นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์
Fit - Fast - Smart Production	พัฒนาโปรแกรม Online ตั้งแต่คำสั่งซื้อของลูกค้าจนถึงการผลิตและจัดส่งสู่ลูกค้า	1. ลดความผิดพลาดจาก Human Error 2. ประหยัดค่าใช้จ่าย 3. พัฒนา IT ด้วย SSSC 4. ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า Time Efficiency 93.54 % 5. ตอบสนองต่อคุณภาพความพึงพอใจของลูกค้า 96.94% เพิ่มขึ้น 1.68%
Truck Queue (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรม Logistic ในการจัดส่งสินค้า	1 สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้รับจ้างช่วงรายต่าง ๆ 2. ลดการแออัดของการจราจร 3. ลดการรอคอย 4. สามารถดูคิวทางแอปพลิเคชันในมือถือ

นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์
Barcode สำหรับ Steel Pallet (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรมเพื่อเช็คจำนวน Steel Pallet ในสถานะต่าง ๆ อย่างเป็น Real Time	1. ลดความผิดพลาดของการจัดเก็บ 2. ให้อ่านจำนวนที่แท้จริงที่อยู่โรงงาน 3. สะดวกต่อการบริหารจัดการ 4. ลดการสูญหาย 5. ประหยัดค่าใช้จ่าย 6. สามารถกำหนด optimize stock ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Receiving Mother Coil (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรมเพื่ออ่านบาร์โค้ด ของ Vender ทั้งภายในและภายนอกประเทศ	1. ลดความผิดพลาดของการ Receiving Mother Coil 2. ประหยัดเวลา 3. พัฒนาโปรแกรมให้อ่านบาร์โค้ดของซัพพลายเออร์ทุกราย

นวัตกรรมเพื่อสังคม

นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์
ศูนย์การเรียนรู้ ความปลอดภัย	สร้างองค์ความรู้และตั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ ด้านความปลอดภัย 5ส, CCCF และ Kaizen	1. เป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. สร้างอุปกรณ์และเครื่องมือให้กับศูนย์การเรียนรู้ความปลอดภัย กระทรวงแรงงาน
ศูนย์การเรียนรู้ การป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด	องค์กรถอดบทเรียนการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติดที่สามารถปฏิบัติจริงได้ใน องค์กรเพื่อเผยแพร่สู่ภายนอก	เป็นแหล่งเรียนรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตาม โครงการ To Be Number One เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญห ยาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.)

*** แม้ในปี 2564 ที่ผ่านมามีปัญหา COVID-19 แต่บริษัทฯ ก็ยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่องค์ความรู้ และจัดกิจกรรม ภายใต้มาตรการป้องกันควบคุมโรค COVID-19 อย่างเคร่งครัด ตามที่กล่าวต่อไป***

การพัฒนาและยกระดับกระบวนการภายในของบริษัทอันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้อย่างแท้จริงตลอดปี 2563 ต่อเนื่อง ปี 2564 บริษัทได้จัดฝึกอบรมและคำปรึกษา “การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วย Lean (TPS) Concept และ IE เทคนิค (Increase Productivity by Lean & IE Techniques)” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิตและเพิ่มความคล่องตัวที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้รวดเร็วขึ้น ตามที่กล่าวไว้ในนวัตกรรมธุรกิจดังกล่าวข้างต้น

ระบบการจัดการนวัตกรรม ISO 56002:2019



องค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการจัดการนวัตกรรม ตามระบบมาตรฐาน ISO 56002 : 2019

นอกเหนือจากการที่ บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการ Process Innovation Coaching Program 2019 กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในปี 2562 เพื่อพัฒนาและยกระดับกระบวนการภายในของบริษัทฯ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้อย่างแท้จริงและพัฒนาความคิดให้เปิดใจรับรูปแบบทางธุรกิจและวิธีการใหม่ ๆ และ นำมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีที่มีอยู่หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าในปี 2563 จึงได้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบการจัดการนวัตกรรม ISO 56002:2019 กับ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และ สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ไนโครงการโครงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบตามแนวทางสากลและพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรม เพื่อมาพัฒนาการจัดการนวัตกรรมของบริษัทฯ ให้สอดคล้อง และเป็นระบบตามแนวทางสากล โดยมีวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายดังนี้

วัตถุประสงค์เป้าหมาย

1. เพิ่มโอกาสทางธุรกิจและเปิดตลาดใหม่ การเติบโต และรายได้จากนวัตกรรม
2. ประหยัดต้นทุน และลดความเสี่ยงในการสร้างนวัตกรรม
3. ปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถนะขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและ
4. การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกระบวนการของนวัตกรรม เช่นการสร้างเครือข่ายในชุมชน, การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

บริษัทฯ ก็ได้ผ่านการทวนสอบกับสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอเป็นที่เรียบร้อยแล้วจนได้รับใบประกาศเกียรติคุณที่แสดงว่า บริษัทฯ ได้มีการนำระบบการจัดการนวัตกรรม ISO 56002 มาปรับใช้ในองค์กร

องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization)

เป้าหมายปี 2564 - 2568 บริษัทฯ มุ่งการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยพัฒนา นวัตกรรมขององค์กรใน 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------|-------------------------|
| ปี 2564 - 2565 | 1. นวัตกรรมเพื่อสังคม |
| | 2. นวัตกรรมการดำเนินงาน |
| ปี 2565 - 2568 | 3. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ |
| | 4. นวัตกรรมธุรกิจ |

3.4.2. ผลการดำเนินงานด้านสังคม

1. การจัดการความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

บริษัทฯ ใช้กรอบการดำเนินงานด้านการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง รวมถึงชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียกับกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ ภายใต้พันธกิจร่วมหรือค่านิยมหลักของพนักงาน SSSC ที่ว่า “ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง, คำนึงถึงความพึงพอใจ, ห่วงใยใส่ใจสังคม, ระดมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ตามที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณบริษัทฯ ที่ผนวกเข้ากับนโยบายด้านความปลอดภัยฯ พร้อมด้วยระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001 มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อทุกชีวิตจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัยไม่เกิดอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานทั้งหมด

นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานทุกคน และที่สำคัญสินค้าบนรถบรรทุกขนส่งจะมีชื่อบริษัทและลูกค้าซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่ใช่ความเสียหายเฉพาะรถและสินค้า แต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมลพิษเป็นอย่างมาก

ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้ปฏิบัติภายใต้กรอบการทำงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001 จนได้รับการรับรองมาตรฐานดังกล่าว ภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

- (1) มุ่งมั่นที่จะทำให้สภาพการทำงานปลอดภัย และนำอยู่นำทำงาน เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ และภาวะการเจ็บป่วยเกี่ยวกับการทำงาน และมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ ขนาด และบริบทขององค์กร และลักษณะเฉพาะของความเสี่ยงอาชีวอนามัย ความปลอดภัย รวมทั้งโอกาสด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- (2) มุ่งมั่นในการบรรลุข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้และข้อกำหนดอื่น ๆ รวมทั้งความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย
- (3) มุ่งมั่นในการกำจัดและลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- (4) มุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (5) มุ่งมั่นในการให้คำปรึกษาและมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของบริษัทฯ
- (6) บริษัทฯ ยินดีที่จะให้บุคคลภายนอก ได้เข้าศึกษาดูงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัยฯ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและต่อสาธารณะ

นอกจากนั้น บริษัทฯ ยังได้กำหนดให้มีการประเมินและปรับปรุงป้องกันความเสี่ยงให้อยู่ในมาตรฐาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดตัวชี้วัดผลงาน หรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator :- KPI) ให้พนักงานทุกคนต้องค้นหา CCCF (Completely Check Completely Find out) นั่นคือให้พนักงานทุกคน สังเกตและค้นหาอันตรายจากงานที่ตนเองปฏิบัติ (CCCF for factory = 2 items/Person/year, for office = 1 item/Person/year) และ KPI ของทุกหน่วยงานอุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์

เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการความปลอดภัย (Safety) สุขภาพอนามัย (Health) และความผาสุก (Wellbeing) มีกรอบให้การดำเนินงานง่ายขึ้น เป็นไปทิศทางเดียวกันในองค์กร บริษัทฯ ได้นำ 7 แนวทางตามกฎทองของ VISION ZERO มาช่วยพัฒนาระบบบริหารความปลอดภัยอื่น ๆ ที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการอยู่จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยขึ้นในองค์กร

ทั้งนี้ กฎทอง 7 ประการตามแนวทางของ VISION ZERO ประกอบด้วย 1) ี่มีความเป็นผู้นำ, 2) ชี้บ่งอันตราย, 3) กำหนดเป้าหมาย, 4) ทำให้แน่ใจว่าได้มีการจัดทําระบบด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย, 5) ใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ และสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ, 6) ปรับปรุงคุณสมบัติของบุคลากรและ 7) ลงทุนในบุคลากร

ในปี 2564 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ หรืออัตราการหยุดงาน หรืออัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน มีดังนี้

	ปี 2564	ปี 2563	ปี 2562
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (I.F.R) ครั้ง/ล้านชั่วโมง	0.85	0	2.49
อัตราการเกิดโรคจากการทำงาน (ODR) (ครั้ง/ล้านชั่วโมง)	0	0	0.83
อัตราการเกิดอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงาน (I.S.R.) วัน/ล้านชั่วโมง	1.14	0	8.29
อัตราการลาหยุดงานที่เกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน (AR) (ครั้งต่อล้านชั่วโมง)	1.59	1.73	4.13
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0

หนึ่ง ในปี 2564 บริษัทยังคงจัดทำ “โครงการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุก” ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายที่ 13 “Climate Action” และเป้าหมายที่ 17 “Partnerships for the Goals” อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี 2559- 2564 โดยพัฒนากระบวนการจัดส่งสินค้าให้กับลูกค้าผ่านผู้รับเหมา/ผู้รับจ้าง ซึ่งจะถูกรวบรวมความพร้อมทั้งสภาพรถขนส่งสินค้าและอุปกรณ์ ขนส่งสินค้า รวมทั้งตรวจวัดความดัน อุณหภูมิร่างกาย แอลกอฮอล์ และสารเสพติดของพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนก่อนไปส่งสินค้า เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากมลพิษ เพราะเมื่อเกิดอุบัติเหตุ สินค้าของบริษัทสามารถส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมลพิษ เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ บริษัทดำเนินการ “โครงการ Truck Queue” ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายที่ 16 “Peace, Justice and Strong Institutions” เป็นการพัฒนาโปรแกรม Logistic ในการจัดส่ง สินค้า โดยผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกเมื่อผ่านการตรวจสอบสภาพรถและ คนขับเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สามารถดูคิวการมากขึ้น สินค้าทางแอปพลิเคชันในมือถือได้ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นการสร้างความเป็นธรรม ให้กับผู้รับจ้างช่วง ลดการแออัดของการจราจรและการรอคอย

เป้าหมายการดำเนินโครงการ ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกได้รับการอบรมจิตสำนึกด้านความปลอดภัย 100 % ผลที่ได้รับทำให้ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือรถบรรทุกที่เข้าร่วมโครงการไม่ไปสร้างมลพิษทางสังคม และสิ่งแวดล้อมแต่อย่างใด

ผลการดำเนินการพบว่าอุบัติเหตุลดลง โดยปี 2564 เกิดอุบัติเหตุ 8 ครั้ง เท่ากับปี 2563 (ปี 2562 เกิดขึ้น 12 ครั้ง) ทั้งนี้อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นอุบัติเหตุเล็กน้อยในโรงงาน อาทิ เบรคกระทันหัน, แพ็คสินค้าแตก เป็นต้น

อีกทั้งบริษัทฯ ยังได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบการต้นแบบดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. 2564 ระดับประเทศ (ระดับแพลตตินั่ม) ปีที่ 13

2. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ในการคุ้มครอง เคารพ เยียวยาและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อันเป็นปัจจัยในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิต จึงมุ่งเน้นการให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาคกับพนักงาน และการให้โอกาสในการเรียนรู้ รวมทั้งได้กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวดังนี้ คือ

- ร่วมสนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น
- จัดให้มีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม
- จัดให้มีเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม ได้รับความตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ
- จัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพตามความจำเป็นและเหมาะสมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล ควบคู่ไปหลักดูแลใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรมโดยกำหนดเป็นนวัตกรรมภายใต้นโยบายที่ว่า “หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

ทั้งนี้ตลอดปี 2564 บริษัทฯ ได้มุ่งมั่นดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการที่ระบุว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลักคือ

- (1) คุ้มครอง (Protect)
- (2) เคารพ (Respect)
- (3) เยียวยา (Remedy)

นอกจากนี้บริษัทยังมุ่งมั่นที่จะธำรงรักษาหลักสากล 10 ประการของกรอบความร่วมมือ Global Compact แห่งสหประชาชาติ นั่นคือ

หลักการด้านสิทธิมนุษยชน

- (1) สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล ตามขอบเขตอำนาจที่เอื้ออำนวย
- (2) หมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

หลักการด้านแรงงาน

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทาง เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเกณฑ์ และแรงงานที่ใช้การบังคับในทุกรูปแบบ
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทาง เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก อย่างจริงจัง
- (4) ส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทาง เพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติใน เรื่องการจ้างแรงงานและการประกอบอาชีพ

หลักการด้านสิ่งแวดล้อม

- (1) สนับสนุนแนวทางการระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- (2) อาสาจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการยกระดับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- (3) ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

หลักการการด้านทุจริต

- (1) ดำเนินงานเพื่อต่อต้านการทุจริตรวมทั้งการกรรโชก และการให้สินบนในทุกรูปแบบ

นโยบายจรรยาบรรณทางธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจในลักษณะการเพิ่มคุณค่า และทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าและเพิ่มผลผลิต

ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ประกาศนโยบาย/จรรยาบรรณทางธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ เมื่อปี 2556 และเมื่อปี 2564 ที่ผ่านมามีการกำหนดกระบวนการเฝ้าระวังในเรื่องกรอบสิทธิมนุษยชน และทบทวนนโยบายฯ ตามที่ได้กล่าวไว้ในเอกสารแนบ 5 นี้แล้ว

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชนสากล

เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น และข้อบังคับ ระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ของบริษัทอย่างเคร่งครัดรวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัทฯ คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการจึงได้กำหนดจรรยาบรรณเพื่อเป็นแนวทางให้ดำเนินการดังนี้

- (1) บริษัทฯ มีนโยบายยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคลของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เปิดโอกาสการว่าจ้างงานอย่างเสมอภาคและไม่ยินยอมให้มีการเลือกปฏิบัติการกีดกัน แรงงาน การล่วงละเมิดหรือการข่มขู่คุกคามอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านสัญชาติ เชื้อชาติ ชนชั้น เพศ อายุ ศาสนา หลักความเชื่อ และสถานภาพทางสังคม
- (2) ผู้บริหารและพนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างเท่าเทียมและเหมาะสมตามความจำเป็นของตำแหน่งงานแต่ละระดับ
- (3) บุคลากรของบริษัทต้องทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนโดยตรงให้ถี่ถ้วน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่แน่ใจให้ขอคำปรึกษาจากฝ่ายกฎหมายห้ามปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเองโดยไม่มีคำแนะนำ

- (4) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยคำนึงถึงประโยชน์อันชอบธรรมของบริษัทถึงแม้จะมีช่องว่างของกฎหมายหรือช่องว่างของข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของบริษัทก็ตาม
- (5) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานพึงปฏิบัติต่อบุคคลอย่างสุภาพ โดยเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ แม้ว่าจะมีความแตกต่างในสัญชาติ เชื้อชาติ ชนชั้นเพศ อายุ ศาสนา หลักความเชื่อ สถานภาพทางสังคม
- (6) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน พึงเคารพในวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทย และของประเทศต่าง ๆ ที่มีการติดต่อดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วย และดำเนินกิจกรรมในวิธีทางที่เหมาะสมต่อสภาพสังคมเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานในประเทศปลายทางไม่ผิดกฎหมายไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง
- (7) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องเคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลรวมทั้งเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีไม่แบ่งแยกการศึกษา ยศเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และเพศ
- (8) บริษัทต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนสากลแก่พนักงานเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุนกิจการที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- (9) เมื่อพบเหตุผิดปกติที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในที่ทำงานผู้บริหารและพนักงานพึงแจ้งรายงานต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินการแก้ไขโดยทันที

แนวทางในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กมาตลอดคณะกรรมการบริษัท จึงได้กำหนดนโยบายชัดเจนที่จะไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส หรือแรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา ไม่มีการจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และบุคคลที่มีอายุน้อยจะไม่ถูกจ้างเป็นอันขาด ยกเว้นแต่ในกรณีที่การจ้างเหล่านั้นเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย

ในปี 2558 ผู้บริหารระดับสูงได้ประกาศเจตนารมณ์ในการให้คำมั่นในการส่งเสริมสิทธิเด็ก และหลักปฏิบัติทางธุรกิจ และเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้นในการเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กในปี 2559 บริษัทฯ จึงได้เข้าร่วมกับสถาบันไทยพัฒนาที่ร่วมมือกับองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ในการนำหลักการของ “สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ” (Children’s Rights and Business Principles - CRBP) 10 หลักการดังต่อไปนี้มาใช้ ในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก นั่นคือ

- (1) เคารพสิทธิเด็กและให้คำมั่นที่จะสนับสนุนสิทธิเด็ก
- (2) สนับสนุนการจัดปัญหาแรงงานเด็กในการดำเนินงานและการติดต่อทางธุรกิจ
- (3) จัดหางานที่มีคุณค่าให้แก่คนงานที่เป็นเยาวชน ตลอดจนพ่อแม่ และผู้ดูแลเด็ก
- (4) คำนึงถึงความคุ้มครองและความปลอดภัยของเด็กในสถานประกอบการ และการดำเนินธุรกิจ
- (5) ทำให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิเด็กผ่านผลิตภัณฑ์และบริการ
- (6) ใช้สื่อโฆษณาและการตลาดในทางที่เคารพ และส่งเสริมสิทธิเด็ก
- (7) เคารพและส่งเสริมสิทธิเด็ก เมื่อดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม การถือครองและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน
- (8) คำนึงถึงสิทธิเด็ก ในการสร้างระบบรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ
- (9) ช่วยคุ้มครองเด็กที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภัยพิบัติต่าง ๆ
- (10) หนุนเสริมบทบาทของรัฐและชุมชนในการคุ้มครองและเติมเต็มสิทธิเด็ก

การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

บริษัทเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (Age-Friendly Business) กับสถาบันไทยพัฒนา และกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงานในองค์กร และของประเทศตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมาโดยได้กำหนดนโยบาย หรือแนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ (Business Guidance on Older Persons) เพื่อนำมาปรับใช้ ในการดำเนินธุรกิจกับผู้สูงอายุ ดังนี้

การเตรียมความพร้อม (Preparation) ประกอบด้วย

- (1) ให้คำมั่นและรับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่ผู้สูงอายุ
- (2) ทำให้ใจว่า ผลลัพธ์และบริการได้รับการออกแบบ และพัฒนาให้มีความเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

การคุ้มครอง (Protection) ประกอบด้วย

- (1) เคารพและสนับสนุนสิทธิผู้สูงอายุในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่ธุรกิจ
- (2) ทำให้มั่นใจว่า ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการและในกิจกรรมทางธุรกิจ

การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย

- (1) จัดหางานที่มีคุณค่าและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจการ ตลอดจนการร่วมลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจ
- (2) จัดให้มีระบบและแบบแผนในการสืบทอดความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาจากผู้เกษียณอายุ
- (3) สนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคมในการคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

แผนปฏิบัติการว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ปี 2562 - 2565

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ เคารพสิทธิมนุษยชน หลีกเลี่ยงการละเมิด หรือก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้นำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ระยะที่ 1 (พ.ศ.2562-2565) มาเป็นแผนกิจกรรมของบริษัทฯ ในปี 2562-2565 เพื่อทบทวนใน 4 ประเด็นสำคัญดังนี้ 1. ด้านแรงงาน (Labour), 2. ด้านชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (Community, Land, Natural, Resource and Environment), 3. ด้านนักปกป้องสิทธิมนุษยชน (Human Rights Defender) และ 4. ด้านการลงทุนระหว่างประเทศ และ บริษัทข้ามชาติ (Cross Border Investment and Multinational Enterprise)

ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2564

- (1) บริษัทฯ ทบทวนนโยบายจรรยาบรรณทางธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนโดยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ ศาสนา และความพิการ โดยเพิ่มสวัสดิการค่าครองชีพให้แก่พนักงานที่พิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพราะถือว่า พนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า
- (2) ทำข้อตกลงร่วมกับคู่ค้า ลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับเหมาตลอดห่วงโซ่ธุรกิจในการดำเนินการตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่จะร่วมต่อต้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตรวมทั้งอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ(Supplier) ทั้งหมด ที่นำรถบรรทุกเข้ามาให้บริการบรรทุกสินค้าให้บริษัทเข้าใจมาตรการร่วมต่อต้านละเมิดสิทธิมนุษยชนและการทุจริต
- (3) สร้างความเท่าเทียม ให้กับพนักงานทุกเชื้อชาติ โดยการจัดทำป้ายเตือนและป้ายประกาศต่าง ๆ เป็นภาษาต่างประเทศ 4 ภาษา ได้แก่ ไทย ญี่ปุ่น เขมร และพม่า เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในบริษัทรวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาติดต่อด้วย
- (4) นำหลักปฏิบัติทางธุรกิจ 10 หลักการตามที่ได้ร่วมมือกับองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) มาอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า ทุกกระบวนการทำงานหรือทุก ๆ กิจกรรมของบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิเด็ก
- (5) ทบทวน นโยบาย หรือแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อม, คุ้มครอง, และ การมีส่วนร่วม ในการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงานในองค์กรและของประเทศ

- (6) กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนสากล ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติ และกำหนดให้ “ฝ่ายกฎหมาย” เป็นหน่วยงานตรวจสอบ (Compliance Unit) โดยรับผิดชอบ ในกระบวนการตรวจสอบ ตรวจสอบ ประเมินความสอดคล้องและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ
- (7) ตรวจสอบ และเฝ้าระวังการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดสิทธิมนุษยชน ด้านสิ่งแวดล้อม, จัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยง รวมทั้งประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

สรุป ผลการตรวจสอบปี 2564

- บริษัทรวมถึงลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทานได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน นโยบาย และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ถูกต้องครบถ้วนทุกประการ และไม่พบการกระทำผิดกฎหมายแรงงาน การละเมิดสิทธิมนุษยชนแลความผิดฐานการค้ามนุษย์แต่อย่างใด
- บริษัทฯ ได้รับรางวัลรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน (รางวัลชมเชย ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่) 3 ปี ติดต่อกัน (ปี 2562 ถึง ปี 2564) จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

3. การดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

นอกจากบริษัทจะคำนึงถึงสิทธิพื้นฐาน สิทธิในการทำงาน และให้อิสระในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ กิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งคำนึงถึงการจ้างงาน ความสัมพันธ์การจ้างงาน สภาพการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานแล้ว บริษัทยังได้กำหนดนวัตกรรมภายใต้นโยบายที่ว่า “หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

นอกเหนือจากนวัตกรรม และนโยบายต่าง ๆ ที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น บริษัทยังได้กำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน ได้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน อาทิ

- นโยบายการป้องกันแก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ
- นโยบายในการจัดการ แก้ไขปัญหาเอตส์และวัณโรคในสถานประกอบการ
- นโยบายการดำเนินกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF)

รวมทั้งมีการแต่งตั้งแกนนำส่งเสริมสุขภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตาม 5 ส. คณะทำงานด้านกิจกรรม KAIZEN จัดการเรียนการสอน “กศน. ระดับวิชาชีพให้กับพนักงาน” ในบริษัท โดย กศน. ที่บริษัทจัดตั้งขึ้นได้รับการยอมรับเป็นต้นแบบ (Best Practice) ของจังหวัดสมุทรปราการ

ผลที่ได้จากการดูแลพนักงานผ่านนวัตกรรม

พนักงานเกิดความภูมิใจในองค์กร โดยเห็นว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งให้โดดเดี่ยว หรือคิดไปเองเมื่อมีปัญหา พนักงานจะรับรู้ว่ามีบริษัทที่ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่เมื่อมีเรื่องทุกข์ร้อนใจในทุก ๆ เรื่องแม้เป็นปัญหาเรื่องครอบครัวที่อยู่ต่างจังหวัด (เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นคนจากต่างจังหวัดเข้ามาทำงาน) ทำให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน สมดังปณิธานด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ว่า

“หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

ผลการดำเนินงานด้านสังคม ปี 2562 - 2564 (ตามกรอบมาตรฐาน GRI Standards)

ข้อมูลการดำเนินงาน	หน่วย	ปี		
		2562	2563	2564
จำนวนพนักงานรวม	คน			
• พนักงานประจำ	คน	463	415	440
• พนักงานชั่วคราว	คน	0	0	0
จำนวนพนักงานจำแนกตามเพศ	คน			
• ชาย	คน	353	309	304
• หญิง	คน	110	106	221
จำนวนพนักงานรวมจำแนกตามระดับพนักงาน	คน			
• ระดับปฏิบัติการ	คน	319	226	242
• ระดับบังคับบัญชาและสายวิชาชีพ	คน	120	167	175
• ระดับผู้จัดการ	คน	24	22	23
ร้อยละของพนักงานที่จะเกษียณอายุ				
• ใน 5 ปี (ช่วงอายุ 55-60 ปี)	ร้อยละ	8.62	13.2	14.38
• ใน 10 ปี (ช่วงอายุ 50-60 ปี)	ร้อยละ	25.64	31.7	31.74
อัตราการลาออก (Turn Over Rate)	ร้อยละ	1.15	0.90	7.63
อัตราการกลับมาทำงานหลังจากการลาตลอด	ร้อยละ	100	100	100
อัตราการลาออกเพื่อเลี้ยงดูบุตร	ร้อยละ	0	0	0
จำนวนพนักงานที่อยู่ในคณะกรรมการความปลอดภัย				
• ตัวแทนนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (คน)	คน	8	8	7
• ตัวแทนลูกจ้าง	คน	7	7	6
ชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมต่อคนต่อปี	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	11.42	6.00	5.40
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผน การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ร้อยละ	-	-	-
อัตราส่วนค่าตอบแทนของพนักงานหญิง และชาย	* วิธีคิด นำ รายได้ของหญิงทั้งหมด / จำนวนหญิง ทั้งหมด ต่อ รายได้ของชายทั้งหมด / จำนวนชาย ทั้งหมด			
• ระดับปฏิบัติการ		1:02	1:04	1:07
• ระดับบังคับบัญชาและสายวิชาชีพ		1:11	1:16	1:14
• ระดับผู้จัดการ		0:79	0:73	0:68
ร้อยละของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา และหุ้นส่วนทางธุรกิจที่มีความสำคัญที่ผ่านการ คัดกรองเรื่องสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของกระบวนการดำเนินงานที่มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมนโยบาย และแนวปฏิบัติการต่อต้าน การคอร์รัปชันในองค์กร	ร้อยละ	100	100	100
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและ การดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นทางการ	ครั้ง	0	0	0
ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า	ร้อยละ	93.50	94.81	95.05

4. ความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคม

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าชุมชนและสังคมเป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มหนึ่งในห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งเป็นทั้งผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และสร้างผลกระทบให้กับบริษัทฯ ได้เช่นกัน ดังนั้น การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ที่ครอบคลุมตั้งแต่การจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน การสร้างคุณค่าร่วมด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและบริษัทฯ สามารถอยู่ร่วมกันกับชุมชนบนความไว้วางใจและเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

และเพื่อให้การพัฒนาชุมชนและสังคมของบริษัทฯ ได้บรรลุถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ในปี 2564 บริษัทฯ ยังคงยึดหลักการพัฒนาด้านแนวพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานไว้ คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เป็นบันได 3 ขั้นสู่ความสำเร็จ

การเข้าใจ คือ การสร้างให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการสานเสวนากับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อศึกษาข้อมูลทุกมิติของชุมชน และค้นหารากของปัญหา

การเข้าถึง เป็นเรื่องการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม โดยมุ่งสื่อสารสร้างความเข้าใจและความมั่นใจกับชุมชนร่วมกัน วิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการของชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนามากที่สุด

การพัฒนา เป็นเรื่องของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชน สร้างทีมพี่เลี้ยง โดยตั้งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชนแต่ละชุมชนที่บริษัทฯ ได้เข้าไปพัฒนาร่วมกับคณะทำงานของบริษัทฯ ในการออกแบบหลักสูตรและแผนการพัฒนา การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติของชุมชน รวมทั้งการให้ทีมพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในชุมชนและติดตามสนับสนุนประเมินผล บันไดทั้ง 3 ขั้นนี้ มุ่งไปสู่การพัฒนาให้ชุมชนมีความเป็นเจ้าของและนำไปสู่ความยั่งยืนในที่สุด

ผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อชุมชนและสังคม

จากการสำรวจและการสานเสวนาร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแทนจากชุมชนและทุกภาคส่วน ในปี 2564 ไม่พบปัญหาที่ธุรกิจของบริษัทฯ ไปสร้างผลกระทบ และก่อให้เกิดความเสียหายต่อชุมชน และสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่อย่างใด

แต่ถึงอย่างใดก็ตามบริษัทฯ ได้นำผลการสำรวจหรือผลจากการสานเสวนานี้มาจัดทำโครงการเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2564 บริษัทฯ ได้เข้าไปจัดทำโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงการ	พัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อมุ่งมั่นให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความเครียด หรือวิตกกังวลต่อการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในพื้นที่ทำงาน 2. เพื่อช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ และความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงานในการร่วมกันทำงานฝ่าฟันวิกฤตเศรษฐกิจในวิกฤต COVID-19
เป้าหมาย (Output)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกมาตรการเชิงรุกในการเฝ้าระวัง ป้องกันต่อความปลอดภัยและสวัสดิภาพในพื้นที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 มาตรการ 2. พัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างน้อย 1 วิธีการ
ผลการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกมาตรการเชิงรุกในการเฝ้าระวัง ป้องกันต่อความปลอดภัยและสวัสดิภาพในพื้นที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยได้เชิญเจ้าหน้าที่ประกันสังคมและสาธารณสุข อำเภอพระประแดง เข้ามาดูพื้นที่พร้อมให้คำปรึกษาสถานที่ทำงานและเว้นระยะห่างในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มมาตรการป้องกัน COVID-19 2. คัดกรองค้นหาผู้ติดเชื้อในโรงงาน (*ผลการตรวจคัดกรองพนักงาน 471 คน ไม่พบผู้ติดเชื้อ*) 3. พัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยปรับเพิ่มอัตราเงินสะสมเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจ่ายเงินพิเศษให้แก่พนักงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงานในการร่วมกันทำงาน ฝ่าฟันวิกฤตโควิด-19 เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ผลลัพธ์	พนักงานมีความสุข แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลจากการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวข้างต้น ทำให้บริษัทได้กำหนด กรอบการดำเนินงาน (Frame Work) เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในปี 2564 - 2565 ดังนี้



2. โครงการ	ชุมชนปลอดภัย ปลอดภัย ต้านภัยโควิด 19
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อยกระดับการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ในชุมชน 2. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับคนในชุมชนในการป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19
เป้าหมาย (Output)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกมาตรการเชิงรุกในการเฝ้าระวังป้องกันการแพร่ระบาดไวรัสโควิด 19 อย่างน้อย 1 มาตรการ 2. กำหนดพื้นที่และวิธีการในการป้องกันคนในชุมชนห่างไกลจากไวรัสโควิด 19 อย่างน้อย 1 วิธีการ
ผลการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลงพื้นที่สำรวจตรวจสอบจุดเสี่ยงร่วมกับกรมควบคุมโรค โรงพยาบาลราชประชาสมาสัยและให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันไวรัสโควิด 19 พร้อมมอบหน้ากากอนามัยและแอลกอฮอล์ป้องกันเชื้อโรค 2. ทำป้าย, สัญลักษณ์ กำหนดพื้นที่ ให้ชัดเจน
ผลลัพธ์	สมาชิกในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในการเฝ้าระวังป้องกัน และลดการแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 มากขึ้น

1. กิจกรรมการร่วมพัฒนาชุมชน และสังคม

- โครงการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมระดับตำบล
- กิจกรรมสานเสวนา โครงการ CSR - DIW Continuous Award ปี 2564
- กิจกรรมชุมชนรอบข้างบริจาคขวดพลาสติก เพื่อนำไปแปรรูปเป็นผ้าไตรจีวร
- ลงพื้นที่ชุมชนร่วมพัฒนา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

2. กิจกรรมเพื่อสังคม

- สนับสนุนเครื่องดื่มให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และหน่วยงานราชการ
- บริจาคโลหิตทำความดีเพื่อสังคม
- ร่วมกับกรมควบคุมโรค โรงพยาบาลราชประชาสมาสัย ลงพื้นที่สำรวจตรวจสอบจุดเสี่ยงและให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันไวรัสโควิด 19 พร้อมมอบหน้ากากอนามัยและแอลกอฮอล์ป้องกันเชื้อโรค
- สนับสนุนอาหารให้กับบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อเป็นกำลังใจในการต่อสู้กับการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด19
- สนับสนุนเครื่องอุปโภคบริโภค เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่แรงงานก่อสร้างในจังหวัดสมุทรปราการ
- สนับสนุนหลังคา METAL SHEET ให้กับอำเภอบางพลี
- ร่วมกับคู่ค้า (บมจ. สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล) สนับสนุน Vaccine Cold Box ให้กับสถาบันราชประชาสมาสัย, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ และโรงพยาบาลสมุทรปราการ
- สนับสนุนเครื่องวัดความดันโลหิตให้กับสถาบันราชประชาสมาสัย

3. เผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก

- สัมมนาเวทีถอดบทเรียนการดำเนินงาน “การยกระดับคุณภาพชีวิตในมิติการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพมีความปลอดภัยในการทำงาน ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ และความเหลื่อมล้ำทางสังคม”
- สัมมนา 10 วันนมแม่กับสาธารณสุขอำเภอ
- ให้ความรู้การส่งเสริมคู้ค้ำมุ้งสู่อุตสาหกรรมสีเขียว
 - ◎ ศูนย์การเรียนรู้การป้องกันด้านความปลอดภัย
 - อบรมด้านความปลอดภัยในการขับขี่ให้แก่พนักงานขับรถบรรทุก
 - หน่วยงานต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาศึกษาดูงานด้านความปลอดภัยของบริษัท
 - ◎ ศูนย์การเรียนรู้การป้องกันยาเสพติด
 - แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานของชมรม TO BE NUMBER ONE ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

4. ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

- กิจกรรม SSSC. Zero Accident มอบป้าย Zero Accident และผู้บริหารร่วมลงลายมือชื่อ เพื่อเป็นสัตยาบรรณด้วยความตั้งใจ
- มอบของขวัญเด็กแรกเกิดและของขวัญวันเกิดให้แก่บุตรพนักงาน
- สนับสนุนของรางวัลงานประชุมสามัญประจำปี และชุดอุปกรณ์กีฬาให้กับสหภาพแรงงาน
- กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมไทยในเทศกาลสงกรานต์ต้นสนสัมพันธ์ประเพณีไทย
- กิจกรรมสานเสวนาพนักงาน โครงการ CSR - DIW Continuous Award
- ร่วมกับ บริษัท โอคาย่า (ประเทศไทย) จำกัด มอบทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงาน
- จัดให้มีการตรวจ ATK และการฉีดวัคซีนแก่พนักงานทุกคน
- มอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่พนักงานที่ต้องกักตัวจากการได้รับเชื้อไวรัสโควิด 19
- กิจกรรมรักแม่ไม่ยุ่งยาเสพติด
- เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

5. การพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน

- ร่วมกับสถาบันราชประชาสมาสัย จัดโครงการวิจัยการสร้างระบบบริหารจัดการอาชีพอนามัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมให้ปลอดภัยจากเชื้อโควิด
- อบรมโครงการ FIT 4DEE และการป้องกันโรคหุ้เสื่อมจากการทำงาน
- อบรม Leading Team Program
- อบรมโครงการยกระดับพัฒนาองค์กร สู่อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 5
- อบรมให้ความรู้ เรื่อง กฎหมายด้านพลังงานและเครื่องจักรที่มีนัยสำคัญด้านพลังงาน
- กิจกรรมให้ความรู้การอพยพหนีไฟ

3.4 Social Sustainability Management



3.4.1 Social Policy Guidelines

The Company is fully committed to organization development for sustainable growth with ethical care and under good corporate governance for stakeholder, economy, society, and environment. The Company is aware of corporate, social and environmental impacts, therefore, conducts its business with social responsibility toward balance, stability, sustainability, and happiness according to the Guidance on Sufficiency Economy for Industries (TIS 9999).

The Company establishes the corporate development policy for sustainable growth with social and environmental responsibilities as operational guidelines recognising corporate impact on various bodies. The Social Responsibility Committee reviewed and revised the said policy and submitted to the Company's Board for approval on 17 May 2021 as follows:

- (1) The Company shall conduct its business under good governance, ethical conduct, and good corporate governance as well as ethical care for stakeholder, economy, society, and environment with respect for human rights;
- (2) The Company shall strives to develop and improve management of quality of life, environmental management, occupational health and safety following MS-QWL, ISO14001, ISO45000, ISO9001, IATF16949, and ISO50001;
- (3) The Company shall integrate vision, mission, corporate goal, and guidelines on business sustainability;
- (4) The Company shall formulate strategy and performance guidelines as well as effective and efficient responsive results to the organisation;
- (5) The Company shall conduct analysis of the cause, driving force, risk, and opportunity for sustainability;
- (6) The Company shall review and evaluate targets and business sustainability development plan together with social and environment.

For the continuity of effective CSR and environment implementation to be more responsive to environment, society, and corporate governance as well as to foster the balanced, stable, sustainable development and happiness as stipulated by the said vision and mission; on 16 May 2021; the Board resolved for the new **Social and Environmental Responsibility for Sustainability Committee** to be established and chaired by Assoc.Prof. Dr. Sucharit Koontanakulvong, Independent Director/Audit Committee Member/ Nomination & Remuneration Committee Chairperson, and Risk Management Committee Member. Members of the committee and working groups include senior executives, and representatives from all departments. This aims for CSR collective action of all concerns as mentioned in 9.2 - Sub-committee. There are 7 working groups working on different CSR focuses.

1. Corporate Governance
2. Human Rights
3. Labor Practices
4. Environment
5. Fair Operating Practices
6. Consumer Services
7. Community Engagement and Development

The scope of duties and responsibilities of the Social and Environmental Responsibility for Sustainability Committee and working groups are clearly defined to ensure effective implementation of social and environmental responsibility which can be measured and assessed against sustainable development in 3 dimensions: economic, social, and environmental toward sustainability development.

Social and Environmental Responsibility Operational Guidelines

For the balanced, stability, and sustainable growth with happiness along with better systematic social responsibility development performances, and in addition to the Organization Sustainability Development, the Company has drawn frameworks for social responsibility and adopted the ISO26000 since 2012 by adhering to 7 key principles as follows:

1. **Accountability:** the Company's performance shall be auditable by external unit.
2. **Transparency:** clear and accessible information is disclosed to stakeholders and all concerned.
3. **Ethical Behavior:** standard ethical practices are stipulated that all actions shall be conducted with honesty, impartiality, fairness, care for environment and stakeholders.
4. **Respect for Stakeholders' Interests:** the Company recognizes stakeholders' interests, in this regard, views and recommendations on corporate business management are welcome concerning e.g., political, proposal, decisional impacts on stakeholders.
5. **Respect of the Rule of Law:** the Company's business is conducted in compliance with related laws and regulations.
6. **Respect of the International Norm of Behavior:** inclusive of international treaty, order, notification, agreement, resolution, and recommendation as endorsed by concerned international organizations.
7. **Respect for Human Rights:** the Company's implements its policies and operation aligned with declaration of human rights

In order to promote social responsibility and sustainability, since 2013, the Company has joined the Flagship Project with Department of Industrial Works, Ministry of Industry.

The Company promotes knowledge for better understanding among employees on Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW) Standard for them to be able to act collectively to promote the Company to become socially responsible organization.

In 2021, the Company carried out social and environmental responsibility related activities following 8 principles.

1. Fair business practices
2. Anti-corruption
3. Respect for Human Rights
4. Fair treatment of Labor
5. Consumer Responsibility
6. Environmental Care
7. Community/Society Involvement and Development
8. Be Responsible Innovative Organization for Society, Environment and Stakeholders

The above 8 principles encompassing impacts in 3 dimensions social, economic, and environmental.

In addition, the Company conducted training during 2021 for employees in various matters including 5S, Kaizen, Energy Management Standards, safety, corporate sustainability development which regarded as key factors leading to achieve business sustainable growth and best interest to shareholders.

Besides adopting ISO26000 and CSR-DIW, the Company also organizes CSR activities applying Guidance of Sufficiency Economy Philosophy for its continuing sustainable development.

Monitoring and Review of CSR and Environment for Sustainable Development

The CSR Committee monitors and reviews CSR and environment for sustainable development performance applying Guidance of Sufficiency Economy Philosophy for submission to the Company's Board for acknowledgment and approval of annual plan and strategy.

In conclusion, the sustainable development performance in 2021 has no impact on social and environment. No case on public news that might affect business operation, reputation or credibility of the Company and its subsidiaries as well as no violation of laws and/or complaint from all group of stakeholders.

CSR Strategy for Sustainability

The CSR Committee with consent from the Company's Board defines an intergrate corporate social responsibility strategy into the Company's master plan where problems and solutions for effective and efficient corporate CSR operation are identified. The 3-year (2020-2022) CSR strategic plan, which is social, economic, and environmental result based, is revised in alignment with the Industrial Standard Following Sufficiency Economy in Industrial Sector (TIS 9999 volume 1-2556 B.E) as shown:

Year	Implementation	Targets
2020	Integrating CSR and SDGs	<ul style="list-style-type: none"> Integration of CSR and SDGs into all units
2021	Reexamining the internal and external CSR and sustainable development contexts	<ul style="list-style-type: none"> Defining significant standards of CSR and SDGs for appropriate corporate development
2022	Development of quality and social responsibility and sustainability development to be rolled out across business chain	<ul style="list-style-type: none"> Defining CSR and quality development guidelines Short and long terms action plan and guidelines in place

Since 2020, **social and environmental responsibility has integrated into work process of every department** through training, workshop, and improvement of standard systems in accordance with the new versions of Quality Standard System ISO 9001:2015, IATF 16949:2016; Environmental Management System ISO 14001:2015; Energy Management System ISO 50001:2001; and Occupational Health and Safety Management System ISO45001. **Corporate context survey and review have been carried out to standardize measures for social and environmental responsibility toward sustainable development** and corporate innovation management in accordance with the Innovation Management System ISO 56002:2019. This ensures all employees realize that every activity implemented shall recognize social and environmental responsibility toward organization development that balance, stabilize and sustain growth with happiness. This has helped improving effectiveness and organization capacity concerning creative ideas and social responsibility through innovation process e.g., community networking, product development from local wisdom. Consequently, the Company has passed the Innovation Management System (ISO56002:2019) test conducted by the Management System Certification Institute (Thailand) under the competitiveness capacity improvement through innovation program.

On 28 February 2021, the Board's Meeting resolved for the review of Business Ethics and Work Performance Guidelines Handbook specifying performance standards of business operation for all group of stakeholders. The Handbook is disseminated via various channels e.g., Email, intranet, and Company's website at www.sssc.th.com covering various matters including continuously trains and monitors the compliance practices of employees and the newly recruits with the Handbook. **As for the year 2021, no action violating the ethical and work practices was found.**

Implementation of CSR Strategy for Sustainability

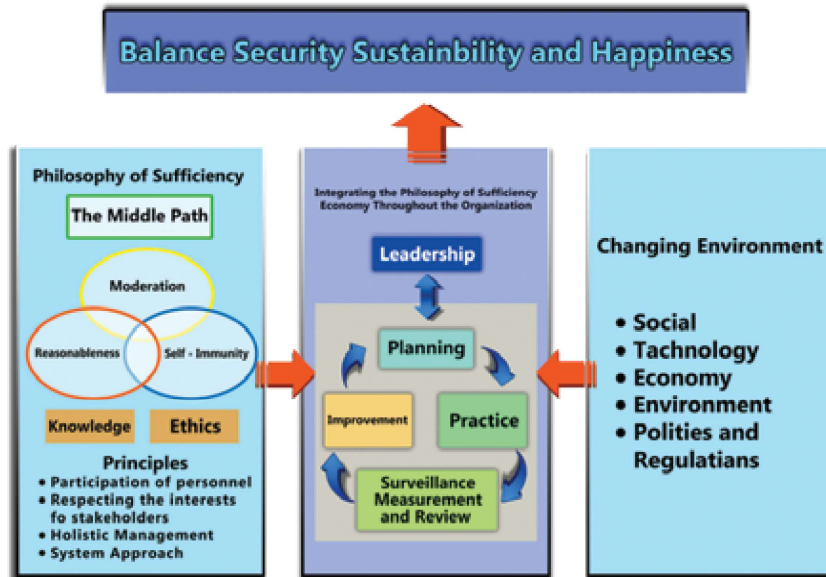
To meet the TIS 9999 standards, the Company establishes the Industrial Standard Following Sufficiency Economy in Industrial Sector (TIS 9999 volume 1-2556 B.E.) working group comprising vice president, senior executives, and representatives from departments/units for cooperation.

The revised CSR policy as mentioned in Attachment 5: "Roles and Responsibilities of Stakeholders" as guidelines for implementations responsible for any impact stemming from the Company's operation.

The Company stipulates for the adoption of "**The Sufficiency Economy Policy for Industrial Sector**" (TIS. 9999) to its corporation. Various factors are taken into management and operation including moderation, reasonableness, self-immunity, as well as knowledge and virtue. This aims to achieve a balanced development in economic, social, environmental, and cultural dimensions that sustains stability and growth as well as brings about happiness and readiness of being able to take on internal and external environmental changes and uncertainties. Accordingly, the Company sets forth its operational guidelines as follows:

1. Promotes personnel engagement by boosting the consciousness, knowledge and virtue of the employees, with the aim of equipping them with the philosophies of self-sufficiency, well-roundedness, prudence, integrity, diligence, patience, unity and sharing;
2. Appropriately and fairly respects and cares for the stakeholder interest as well as legal rights.
3. Develops a holistic and systematic management structure, in terms of leadership, planning, implementation, monitoring, improvement and information technology, with the goal of creating efficient and effective business outcomes.
4. Encourages personnel to learn about, and gain a better understanding of, the benefits of natural resources and ecosystems, which include land, water, forest and biodiversity, all of which play a vital role in fostering human minds, livelihood, and interdependency.

Framework for Industrial Standard Following Sufficiency Economy in Industrial Sector (TIS 9999 volume 1-2556 B.E.) as applied by the Company since 2014-2021 is illustrated as shown:



Sufficiency Economy Philosophy.....toward Balanced and Sustainable Development

TIS. 9999 - The Guidance on Sufficiency Economy for Industries

Throughout 2020 - 2021, the Philosophy of Sufficiency Economy based on the Guidance on Sufficiency Economy for Industries (TIS. 9999) as shown above, had been applied, both internally and externally toward achieving sustainable development as follows:

Framework 1. 3 Rings, 2 Conditions, and 4 Principles Strategies

Ring 1. Moderation - Sufficiency for needs and appropriateness for one's status, society, the environment, and the culture of each locality, at a level of not being too much or too little so that it causes suffering to oneself. This concept consists of:

- (1) Conducting social activities that one is interested in and prepared to do;
- (2) Planning social activities in a systematic fashion and gradually expanding step-by-step, without precipitation or anticipation of quick results;
- (3) Allocating budget monies to properly carry out social activities, at a level which does not exceed one's capacity to be responsible for, and does not create burden or trouble for, oneself and others;
- (4) Using resources economically at the best value; and
- (5) Promoting the production and management of community products in line with market needs.

Ring 2: Reasonableness - Reasonable decision-making about implementation based on academic, legal, and cultural principles, by thoroughly taking into account relevant factors, circumspectly forecasting outcomes, selecting something good and appropriate to apply, and treating stakeholders in a reasonable fashion. The stakeholders consist of:

2.1 Shareholders

- Sharing benefits on a fair and regular basis.
- Managing with transparency and be auditable.
- Providing support for social activities that benefit society as a whole, as well as the organization.

2.2 Executives and employees

- Treating executives and employees as family members.
- Promoting executives and employees' quality of life.
- Encouraging executives and employees to use resources with the best value.
- Promoting employees' personal financial management, such as savings, household accounting, and financial planning.
- Promoting sports and recreation for executives and employees.
- Encouraging executives and employees to participate in social activities in a serious, concrete manner with cooperation at all levels.
- Supporting social activities to be carried out in a circumspect and reasonable fashion.

2.3 Customers

- Treating customers as family members e.g., by being friendly to them.
- Pricing goods and services on a fair and reasonable basis.
- Providing products/services and management that meet national and international standards.
- Providing accurate, complete information about products and services.
- Managing customer relations before and after sale to ensure customers' maximum satisfaction with products/services.
- Jointly carrying out socially-beneficial activities.

2.4 Partners

- Treating partners as family members, such as providing cooperation, opportunities, and support.
- Supporting business related activities in order to jointly develop the market.
- Jointly carrying out socially-beneficial activities.

2.5 Competitors

- The competition must comply with the legal, ethical and code of conduct frameworks.
- Jointly carrying out socially-beneficial activities.

2.6 Communities

- Governance that shall not create problems on community so as to achieve common benefits, e.g., conducting volunteer activities for community development.

2.7 Society

- Supporting social activities in different areas, such as education, occupational promotion, and assistance for the disadvantaged.

2.8 Environment

- Conserving natural resources and environment for sustainability, both inside and outside the organization.
- Promoting and supporting projects relating to natural resource and environmental conservation, such as providing educational programs for employees and community members, as well as organizing projects to improve or rehabilitate the environment.

Ring 3: Good immunity - Preparation of personnel and the organization to respond to domestic and international changes and impacts including social, technological, economic, environmental, and political, by taking into account the possibility of potential situations in the near and distant future. Personnel shall be able to adapt, seek opportunity, respond in a timely manner, and possess competitiveness.

- 3.1 Providing assistance to local community/society toward sustainable self- reliance.
- 3.2 Providing cooperation network that creates synergy for carrying out collective work.
- 3.3 Appointing personnel responsible for managing social activities to ensure continuity of such activities.
- 3.4 Promoting the use of wisdom of the organization's personnel or local wisdom/local scholars in order to develop social activities respond to community needs and the concept of creative economy.
- 3.5 Providing systems for systematic monitoring and evaluation both within and outside the organization.
- 3.6 Encouraging personnel to realize the importance of continually being initiative.
- 3.7 Promoting the laying of a strong foundation for marketing by gradually expanding markets from the local level to the regional, national and international levels, reducing risk through market diversification.
- 3.8 Providing knowledge of copyrights, trademarks, patents, designs, invention, etc. to protect Thai intellectual property both inside and outside the country.

Condition 1: Knowledge

- 1.1 Creating knowledge within the organization.
- 1.2 Transferring knowledge, skills, experiences, and expertise to personnel in the organization as well as to people outside, as necessary and appropriate.
- 1.3 Providing on the job training to employees, and promoting the application of knowledge and skills gained during training to their actual works as well as to benefit others.
- 1.4 Promoting and providing opportunities for employees to participate in the operational process beneficial to the organization, such as management activities and social activities.
- 1.5 Encouraging employees to independently give comments that are beneficial to the operation of work and activity, problem-solving, organizational development, or other matters.
- 1.6 Developing the organization to become educational or learning center for sufficiency economy of society.
- 1.7 Creating an organizational culture based on sufficiency society.

Condition 2: Virtues

- 2.1 Integrity
 - Operating business and social activities with integrity, such as transparent and auditable bookkeeping.
 - Extolling good people to serve as a role model for personnel in the organization and society.
 - Raising employees'/general public's consciousness of doing good without expecting anything in return.
- 2.2 Patience
 - Encouraging employees to work with diligence and patience. Providing diligent allowance, bonuses, benefits, and rewards as appropriate.
 - Supporting doing good activity by employees/the general public, such as social activity.
- 2.3 Sharing
 - Encouraging employees/the general public to have a love for, a bond with, and a gratitude towards themselves and their family, co-workers, the organization, community, society as a whole, and the nation.
 - Encouraging social activity that creates love and harmony to repay the land's beneficence.

The principles of TIS 9999 as adopted by the Company for personnel and organizational behavioral changes that creates balanced development are elaborated as follows:

Principle 1. Involvement of people

The Company promotes personnel collaboration in the improvement of corporate efficiency and effectiveness. This is being done under the principle that personnel at all levels are assets of the organization, with collaboration their knowledge and skills are maximized to fully benefit the organization.

Principle 2. Respect for stakeholders’ interests

The Company accepts and focuses on stakeholders’ interests and legal rights, and responds to their concerns in an appropriate and fair manner.

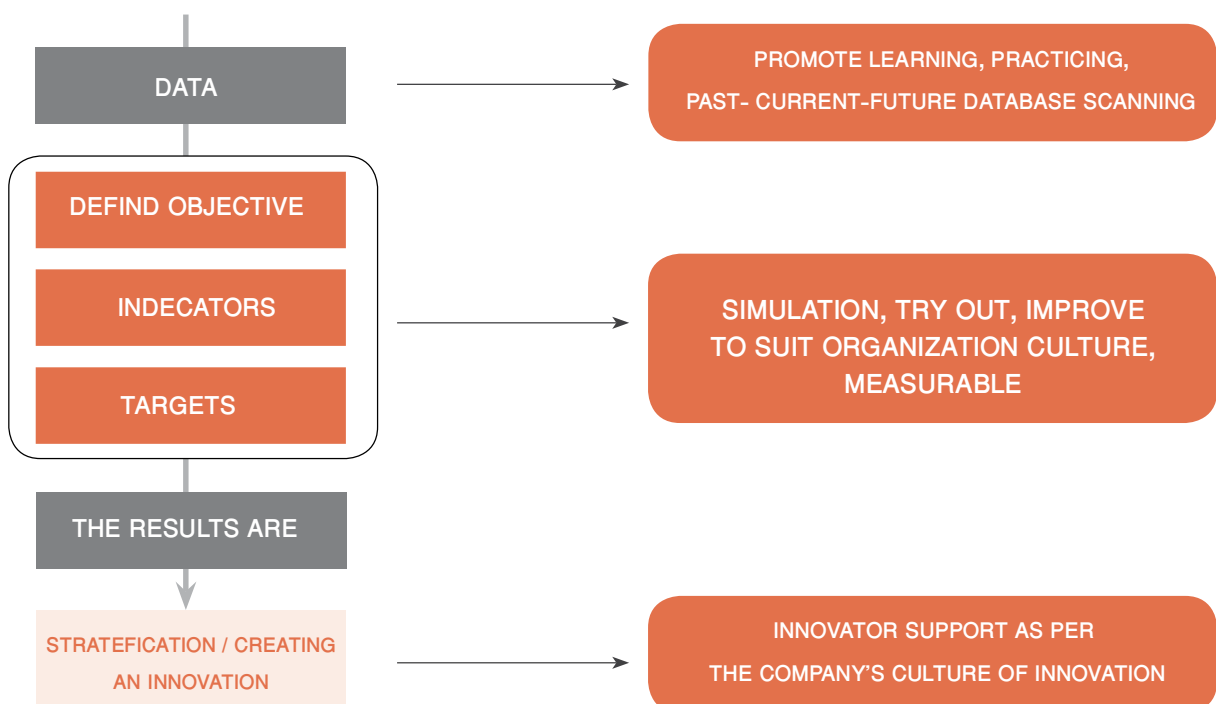
Principle 3. Holistic management

The Company considers matters in a systematic and comprehensive fashion, including leadership, planning, customer focus, personnel, information, process, and business outcomes. Moreover, the Company takes into account organizational interests in the short and long run which are determined as factors supporting the development of clear vision toward desired directions.

Principle 4. Systematic approach to management

The Company systematically identifies, manages, and facilitates understanding of related processes, in terms of input, process, outcome, feedback, and the environment. The said factors are taken into planning, organization structuring, governance and control processes for efficient and effective achievement of the corporate objectives.

**Process Innovation and Sustainable Development
Innovations for Business and Society
Process for Corporate Innovation Promotion**



The Company is committed to continually develop its CSR activities. More importantly, the Company launches various activities as well as improved processes to enhance creative thinking of employees. In 2019, the Company promoted innovative thinking resulted in the existing innovations including innovations for employee, business and society as details shown.

Innovation for Employees

To ensure employees are “Happy at Work” according to the operational guidance of giving consultancy; creating happiness; supporting problem solving; developing EQ, enhancing volunteer spirit, and increasing life skills through the following innovations:

Innovation	Objective
Keep Sorrows in Jar-Open the Jar to Face Problems	To give empathy for employees to be able to solve their problems and find way to happiness, the chat on LINE application is used in this regard.
Merit Saving	To promote happiness and EQ development
Lawyer to Be	To provide legal advice on financial issue
Happy Smile Pha pah	To promote the sharing of happiness and smile to society
SSSC. Health Care	To facilitate sick employees by introducing medical specialist and accompany them to the doctor.
SSSC. Fixit	To provide electrical appliance repair service for employees, free of charge, by technicians of the Engineering Unit

Innovation for Business

To reduce waste in the production process and to increase agility that responds more quickly to customers' needs, the FIT & FAST strategy implemented in 2021 is as follows:

- 1. Reduce Top - End** : to reduce waste as a result of degradation products from first grade to second grade to meet customers' requirements
- 2. Width Control** : to control the width of steel coil so as to reduce waste which promotes effective use of steel.
- 3. Thickness Control** : each steel manufacturer has different steel thickness control, as such, purchasing methods for the same order of thickness of raw steel has been applied for suitable thickness and to reduce excessive steel weight.

Such practices create the following innovations

Innovation	Objective	Output
Fit - Fast - Smart Production	Develop online program for purchasing, manufacturing, and delivery.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reduction of human error 2. Cost saving 3. Developed IT by SSSC 4. Response to customers' needs Time Efficiency 93.54 % 5. 96.94% customers' satisfaction, increased by 1.68%
Truck Queue (continuing development)	Develop logistic application for product delivery	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sub-contractors received fair treatment 2. Reduction of traffic jam 3. Reduction of waiting time 4. Real-time mobile queuing application available
Barcode for Steel Pallet (continuing development)	Develop real-time tracking program for Steel Pallet.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reduction of storage errors 2. Exact number remain in the plant known 3. More effective of management 4. Reduction of loss 5. Reduction cost 6. Effective stock optimization
Receiving Mother Coil (continuing development)	Develop barcode reader program applying on domestic and foreign vendors	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reduction of defects of Receiving Mother Coil 2. Reduction time consuming 3. Application of barcode reader to all suppliers

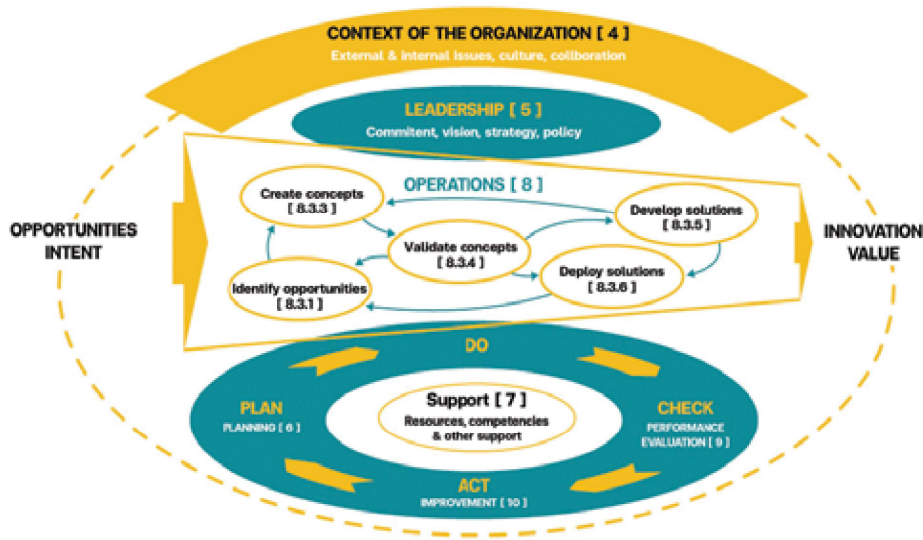
Innovation for Society

Innovation	Objective	Output
Safety Learning Center	To promote corpus of knowledge and to set up center for safety, 5s, CCCF and Kaizen learning	<ol style="list-style-type: none"> 1. Established learning center for occupational safety, health and environment of workplace 2. Learning equipment and tools for Ministry of Labor's safety learning center
Learning Center for Drug Prevention and Resolution	To debrief the practical prevention and solution to drugs for subsequent roll out.	<ul style="list-style-type: none"> - Center for lesson learned on prevention and solution to drugs according to the TO BE NUMBER ONE project Center for lesson learned on standard on prevention and solution to drugs in an establishment (SDE)

*** Despite Covid-19 situation, the Company continuously develops, disseminates knowledge, organizes activities with firm adherence to Covid-19 protective measures***

The internal process development and improvement for innovation creation throughout the years 2020-2021, the Company conducted training and gave advice on Increase Productivity by Lean & IE Techniques aiming at reducing loss in production process and increasing flexibility responding to customers' needs more quickly.

Key Elements of ISO 56002:2019 Innovation Management System



Key Elements of ISO 56002:2019 Innovation Management System

Since 2019, the Company has joined the Process Innovation Coaching Program with the Stock Exchange of Thailand and the National Productivity Institute. The purposes are to develop and uplift the Company’s internal process toward innovation creation, thinking development, be open minded for business know - how. Subsequently, be able to apply acquired knowledge and skills to existing and state of the art technologies responding to customers’ needs and satisfactions. In 2020, the Company participated in the workshop on ISO 56002:2019 Innovation Management System held by the Office of Industrial Economics and the Management System Certification Institute (Thailand). The workshop aims at strengthening competitive capacity to meet international standards for innovation management and networking. Thus, participants are able to apply to their management of the Company’s innovations in conformity with international standards so as to achieve the followings:

1. The increase of new markets, business growth opportunities and income;
2. Cost saving and reduction of innovation risks;
3. Higher effectiveness and capacity in relation to innovation creation; and
4. Social responsibility cultivated through innovation processes e.g., community networking, product development from local wisdom.

The Company has been honored by the Management System Certification Institute (Thailand) for its application of ISO 56002 Innovation Management System to the organization.

Innovation Organization

The Company places grate importance on establishing an innovation organization driving toward being an excellent organization through 4 aspects of innovation development as set forth for the years 2021–2025.

Goals for 2021 - 2025 To become excellent innovation organization through development of innovation in 4 aspects

- | | |
|-------------|--|
| 2021 - 2022 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Innovation for Societies 2. Operational Innovation |
| 2022 - 2025 | <ol style="list-style-type: none"> 3. Product Innovation 4. Business Innovation |

3.4.2. Social Performance

1. Occupational Health and Safety

The implementation of occupational safety, health and environment of the workplace for employee, contractor, sub-contractor, community, and stakeholder under the SSSC core value **“Safety First, Customer Satisfaction, Social Care, Continual Mobilizing for Development”** in compliance with ISO 45001.

Policy on Occupational Safety, Health and Environment of the Workplace

The implementation of occupational safety, health and environment of the workplace is regarded as duties and responsibilities of every executive and employee. **It is considered important that whenever accident occurs to the transport truck on which the names of the Company and customer are attached, as consequent damage is not only to the truck and goods being transported, but also to the environment.**

The Company, therefore, implements its Occupational Safety, Health and Environment of the Workplace Policy and has been certified ISO45001 accordingly. The policy stipulates that:

- (1) The Company shall be committed to creating safe and pleasant work environment so as to protect employees from work related injuries and illness. Workplace environment is created taking into account purpose, size and context of the organization as well as potential risks;
- (2) The Company shall comply with legal requirements and stakeholders' needs;
- (3) The Company shall be committed to eliminating and reducing occupational health and safety risks;
- (4) The Company shall be committed to continuously improving management of occupational safety, health and environment of the workplace;
- (5) The Company shall be committed to providing advices and ensuring the participation of workers through various processes;
- (6) The Company welcomes delegations paying study visit to observe safety, occupational health, and working environment as well as disseminates related information in this regard to public and concerned parties;

Risk assessment shall be carried out regularly with according improvement to meet required standards so as to prevent workplace and other related accidents. Key performance indicators (KPI) shall be identified to assess each employee's performance applying CCCF (Completely Check Completely Find out) to achieve the required zero accident through observation and identification of any possible harm that may occur while working (CCCF for factory = 2 items/person/year, for office = 1 item/person/year). KPI of each unit shall be at zero.

To facilitate the management framework of health, safety, and wellbeing, the Company adopts the 7 Golden Rules to implement VISION ZERO strategy for zero accidents and healthy work. The implementation aims to develop safety management system leading to safety culture in the organization.

The 7 VISION ZERO golden rules consist of 1) take leadership, 2) identify hazards, 3) define targets, 4) ensure a safe and healthy system, 5) ensure safety and health in machines, equipment and workplaces, 6) improve qualifications, and 7) invest in people.

Accident statistics or leave rate or sick leave during the year 2021

	2021	2020	2019
Injury Frequency Rate (I.F.R.) Time/Million Hours	0.85	0	2.49
Occupational Related Diseases Rate (ODR)(no./Million Hours)	0	0	0.83
Injury Severity Rate (I.S.R.) Day/Million Hours	1.14	0	8.29
Leave Rate from Work Related Injuries (AR)(no./Million Hours)	1.59	1.73	4.13
Occupational Fatality Rate (person)	0	0	0

The Company has continuously implemented “Safe Drive for Truck Sub-contractor” in alignment with the SDG 13 “Climate Action” and SDG 17 “Partnerships for the Goals” since 2016. Transportation of goods to customers via contractor/sub-contractor who shall have medical checkup before starting, and whose transport truck and equipment shall be also checked for safety. This is to prevent and lessen pollution impact from the accident. The Company also implements “Truck Queue Program” in alignment with SDG 16 “Peace, Justice and Strong Institutions” by developing logistic application software for transportation of goods whereby after the said medical checkup and truck and equipment safety check are done, truck queue can be obtained via the application installable on mobile phone. This has created fairness for sub-contractor while lessened traffic congestion and waiting time.

All truck sub-contractors have been trained to instill safety consciousness.

As outcomes of the aforesaid implementations and training, in 2020 and 2021, there were 8 accidents each year compared to 12 accidents in 2019 whereby all are minor accident e.g., sudden stop, broken package.

The Company received National Honorary Award for Outstanding Establishment (platinum level) on Occupational Health, Safety, and Environment in the Workplace in 2021 which the Company received such award for 13th time.

2. Respect for human rights and fair treatment of labor

The Company recognizes the respect for human rights to **protect, respect, remedy**; and ethical treatment for labor as factors creating added value and production growth. Therefore, **fair and impartial treatment of labor as well as the provision of learning opportunity are emphasized**. The guidelines for practice in this regard are as follows:

- Gives supports and respects the protection of human rights e.g., acts against labor exploitation and child labor.
- Establishes working system emphasizing health and safety in the workplace.
- Provides fair terms of employment, and competency-based wage payment.
- Provides appropriate welfare as necessary, support the development of quality of work life.

The Company is committed to conduct its business under good governance principles together with ethical care for stakeholder, society, and environment under the innovation policy stating “the Organization shall ensure employees’ wellbeing and enjoyment at work.”

Every director, executive, and employee shall strictly comply with the said policy as well as Company's rules and regulations. They shall also act in compliance with laws and principles of human rights related to the Company's business. In connection to this, the Board and the Corporate Governance Committee stipulate the following code of conduct.

- (1) The Company adheres to the principle of human rights and respects for dignity and privacy of director, executive, and employee. Equal employment opportunity is open for all without discrimination against nationality, race, family status, gender, age, religion, believe, and social status.
- (2) Executives and employees have equal opportunity to receive training and development concerning knowledge and capacity enhancement suitable to their respective career positions
- (3) Personnel of the Company shall comprehend laws related to their duties and responsibilities and strictly comply with accordingly. If in doubt, they shall seek advice from the Legal Department, action without advice in this regard is prohibited.
- (4) Director, executive, and employee must perform their duties with integrity recognizing ethical advantages of the Company.
- (5) Director, executive, and employee shall behave politely, equally and impartially to others regardless of nationality, race, family status, gender, age, religion, believe, and social status.
- (6) Director, executive, and employee shall respect the good culture and tradition of Thailand and other countries where the Company doing business with, and in the manner suitable to the socio-economic situation of respective countries. This is to ensure business operation does not contradict culture and tradition of country of destination.
- (7) Director, executive, and employee must pay equal respect to stakeholder rights and not violate privacy, treat them with respect and dignity regardless of educational background, rank, race, nationality, religion, and gender.
- (8) The Company must adhere firmly to human rights principles, provide knowledge and understanding concerning human rights principles to its employees for them to be able to transfer their actual works; not support any activity violating human rights principles.
- (9) Whenever irregularity is detected that may affect workplace safety, executive and employee shall report to personnel in charge for prompt action.

Guidelines for Business Operation with Respect for and Support of Children's Rights

The Company continually places great importance on respecting for and supporting of children's rights. In connection to this, policy is instituted stating clearly that there shall be absolutely no employment of illegal child labor, human trafficking, forced labor or slave labor or forced overtime labor, labor under the age of 18, and the underage; unless provided by laws and regulation concerning age, working hour, payment, health, and safety.

In 2015, the senior executives of the Company declared the intention to promote Children's Rights and Business Principles. For all levels of employees to obtain knowledge and better understanding concerning respect for children's rights, since 2016, the Company has joined the Thaipat Institute in collaboration with the UNICEF applying the following 10 principles of "Children's Rights and Business Principles - CRBP to its business operation with respect for and support of children's rights.

- (1) Respects for children's rights and be committed to supporting human rights of children.
- (2) Supports the elimination of child labor in all business activities and business relationships.

- (3) Provides decent work for young workers, parents and caregivers.
- (4) Ensures the protection and safety of children in the workplace and all business activities.
- (5) Ensures that products and services are safe, and seek to support children's rights through them.
- (6) Uses marketing and advertising that respects for and supports of children's rights.
- (7) Respects and supports children's rights in relation to the environment and to land acquisition and use.
- (8) Recognizes children's rights in security arrangements.
- (9) Helps protecting children affected by emergencies or disaster.
- (10) Reinforces community and government efforts to protect and fulfill children's rights.

Age-Friendly Business

Since 2016, the Company has become partner of the Age-Friendly Business Network with the Thaipat Institute and the Department of Elder Affairs, Ministry of Social Development and Human Security; in preparation for the aging society of the organization and of the country. In this regard, the Company set forth the policy or "Business Guidance on Older Persons" for application to business activities in relation to the elderly.

Preparation

- (1) Gives pledge and be responsible for personnel entering old age.
- (2) Ensures the age friendly products and services are designed and developed.

Protection

- (1) Respects for and promotes elderly rights in making business transaction and transaction in business chain.
- (2) Ensures that the elderly is provided with welfare, health and safety in the workplace and business activity.

Participation

- (1) Provides valuable work and working environment flexible for the elderly as well as opportunity to cooperate and invest in the business.
- (2) Provides knowledge management system where knowledge, experiences and wisdom of the retiring personnel is shared to others.
- (3) Advocates government roles and civil society concerning the protection of welfare of the elderly.

Business and Human Rights Action Plan 2019 - 2022

The Company strongly commits to run its business with responsibility to respect for human rights, avoid abuse or negative impact on human rights. The Company has adopted the National Action Plan on Business and Human Rights phase 1 (2019 — 2022) as the Company's Action Plan 2019 -2022 encompassing 4 priority areas: 1) Labor; 2) Community, Land, Natural Resource and Environment; 3) Human Rights Defenders; and 4) Cross Border Investment and Multinational Enterprises.

The Company's Human Rights Performances of 2021

- (1) Reviewed business ethical policy in relation to human rights to ensure all employees receive equal treatment without discrimination against race, religion, and physical appearance. Increased living expense for employee with disability as all employees are regarded as valuable asset.
- (2) Made mutual agreements with trade partners, particularly with the contractor through business value chain, to implement policy and operational guidelines combating the violation of human rights and not involve in any fraud. Trainings concerning measures combating violation of human rights and fraud were conducted to enhance understanding and participation of suppliers providing freight service to the Company.
- (3) Promoted equality in race for every individual employee by putting up notice board and signboard in 4 languages: Thai; Japanese; Khmer; and Burmese to facilitate foreigners working with as well as those visiting the Company.
- (4) Adopted the 10 principles of Children's Rights and Business Principles under the cooperation with the UNICEF, and carried out according continuing training to ensure all business activities place great importance on children's rights.
- (5) Reviewed the age-friendly business policy or business performance guideline in preparation, protection, and cooperation for aging society of the employees and country.
- (6) Set forth policy and guidelines in respect for law and international human rights binding directors, executives, and employees to attach to. It is the responsibility of the Legal Department as a compliance unit to monitor, audit, and assess the compliancy in this regard and report to the Company's Board for acknowledgement.
- (7) Implemented stringent auditing and monitoring to ensure the conformity with relevant environmental law that there shall be no environmental human rights violations, published risk management handbook, and continuously carried out human rights risk assessment.

Summary of 2021 Monitoring

- The Company, customer, partner, contractor, and stakeholder in business chain act completely in compliance with labor law, policy and guidelines. No illegal act in relation to labor law, violation of human rights and human trafficking was committed.
- The Company received Exemplary Organization for Human Rights (honorable mention award for large enterprise) for 3 consecutive years (2019 and 2021) from the Rights and Liberties Protection Department, Ministry of Justice.

3. Care for and Development of Employees' Potential

Besides, recognizing basic rights, occupational rights, freedom to join trade union or other activities, employment, employment relation, working condition, health, and work safety; the Company also introduces an innovation under the policy stating **"the Organization shall ensure employees' wellbeing and enjoyment at work."**

In addition to the aforementioned innovations and policies, the Company has stipulated policies for employees' wellbeing and enjoyment at work such as:

- Prevention and solution on sexual harassment in the workplace;
- Management and solution for AIDS and tuberculosis in the workplace;
- Completely Check Completely Find-out (CCCCF)

The Company entrusts core leader with health promotion, committee with 5s inspection, and working group with KIZEN activity on non-formal vocational education. The Company's non-formal educational program has been recognized as a model for Best Practice of the Samutprakarn Province

Results of Employee Care through Innovation

Employees are proud of being part of the organization where they can rely on in every matter even family matters as most of employees migrate from upcountry. This has been in alignment with the Company's resolution or human resources management policy stating:

“Organization shall ensure employees’ wellbeing and enjoyment at work.”

Operational Data	Unit	year		
		2019	2020	2021
Total employee	person			
• permanent	person	463	415	440
• temporary	person	0	0	0
Number of employees by gender	person			
• Male	person	353	309	334
• Female	person	110	106	221
Number of employees by level	person			
• Operation	person	319	226	242
• Supervisor and technician	person	120	167	175
• Manager	person	24	22	23
Percentage of retirement age				
• Within 5 years (age 55-60)	%	8.62	13.2	14.38
• Within 10 years (age 55-60)	%	25.64	31.7	31.74
Turn Over Rate	%	1.15	0.90	7.63
Returning rate after maternity leave	%	100	100	100
Child-care quitting rate	%	0	0	0
Number of employees being member of Safety Committee				
• Employer representative	person	8	8	7
• Employee representative	person	7	7	6
Average training hours	Hr/person/year	11.42	6.00	5.40
Percentage of received performance assessment and career advancement plan	%	-	-	-

Operational Data	Unit	year		
		2019	2020	2021
Employee earnings ratio - female to male		* total female earned/total no. of female to total male earned/total no. of male		
• Operation		1:02	1:04	1:07
• Supervisor and technician		1:11	1:16	1:14
• Manager		0:79	0:73	0:68
Percentage of priority delivery person, contractor, business partner having been screened for human rights	%	100	100	100
Percentage of processes in which human rights impacts are assessed	%	100	100	100
Percentage of employees who have undergone policy training and anti-corruption practices	%	100	100	100
Number of written social impact complaints and formal corrective action	time	0	0	0
Customer satisfaction survey results	%	93.50	94.81	95.05

4. Social and Community Responsibility

The Company fully recognizes community and society as stakeholders in its business chain who could impose impact on the Company and vice versa. As such, business operation is responsible for community and society covering environmental impact management; health and safety; participative community development; shared values creation in various fields so as to secure community's confidence in the Company; foster coexistence, trust, and mutual benefits.

To sustain community and social development of the Company, in 2021, the Company continued adhering to royal development principles of His Majesty King Bhumibol Adulyadej the Great: **Understanding, Gaining Insight and Access, and Engaging in Development** which are regarded as 3 steps to success.

Understanding: When doing anything, one needs to understand the problems, the ways to solve the problems, the process to tackle the problems while enhancing the mutual understanding between development providers and recipients.

Gaining Insight and Access: Once both parties thoroughly understand each other, actions should be taken with the cooperation among related parties. Equipment and materials must be accessible. All parties should join hands to work together.

Engaging in Development: When each party understands each other and unites, the development effort will then continue and sustain without affecting economic, social, environmental and political systems. On the other hand, it will lead to balance, stability and sustainability.

These three steps lead to the development of community with sense of belonging, and sustainability.

Company’s business impact on community and society

In 2021, the survey and dialogue with all stakeholders, especially the representatives from various communities and all sectors/parties, has shown that neither direct nor indirect impact or damage stemming from the Company business operations on local communities and societies.

However, the Company utilized the outputs from the survey and dialogue to prepare continuing projects to support community and society. Projects and activities implemented in this regard by the Company in 2021 were as follows:

1. Project	Improving Quality of Work Life
Objectives	1. Employees are able to work without stress or anxious about Covid-19 outbreak in the workplace. 2. To boost morale and job security for employee to overcome economic disruption from Covid-19
Targets	1. Issues at least 1 proactive surveillance measure for safety in workplace 2. Develop at least 1 criteria of job security for employee
Outputs	1. Issued 1 proactive surveillance measure to prevent the spreading of Covid-19 in the workplace 2. Conducted Covid-19 testing for 471 employees and no infected found 3. Increased deposit rate, contribution to provident fund, and extra payment to employees.
Outcome	Employees are motivated with happiness at work

Result of the implementation of the project leads to the drawn-up framework for sustainable development of work life of employees 2021-2022.



2. Project	Disease-free Community
Objectives	1. To leverage the prevention and control of Covid-19 in the community 2. To gain confidence among community members concerning prevention and control of Covid-19
Targets	1. Issues at least 1 proactive surveillance measure to prevent the spreading of Covid-19 2. Defines at least 1 method to specify area and mean to protect community members from Covid-19
Outputs	1. Site visit with Department of Disease Control and local hospital providing knowledge of Covid-19 prevention and distributed face masks and alcohol 2. Put out sign board for specified area
Outcome	Cooperation from community members concerning Covid-19 prevention, spreading of Covid-19 decreased.

1. Development of Community and Society Activities

- Public participative crime prevention networking in sub-district
- Dialogue on CSR - DIW Continuous Award 2021
- Community donation: recycling plastic bottles into monk robes
- Site visit for community sustainable development alternatives

2. Social Activities

- Supported soft drink for public health official and government bodies
- Blood donation
- Site visit with Department of Disease Control and local hospital providing knowledge of Covid-19 prevention and distributed face masks and alcohol
- Supported food for medical personnel
- Supported consumer products to construction workers
- Supported Metal Sheet for roofing
- Cooperated with trade partner donating Vaccine Cold Box to hospital, medical institute, and Provincial Public Health Office
- Support blood pressure monitor to medical institute

3. Knowledge Dissemination

- Seminar for lesson learned on “Uplifting Quality of Life”
- Seminar on “10 Days Breast Feeding”
- Knowledge sharing on Green Industry

Learning Center for Safety

- Safe drive training for truck drivers
- Received delegations paying study visit to the center

Learning Center for Drug Prevention

- Exchange learning on TO BE NUMBER ONE club management with private and government sectors

4. Labor Relations and Welfare

- SSSC. Zero Accident
- Gifts for the newborns of employees
- Supported rewards at the AGM and sport equipment to labor union
- Activity to preserve Thai tradition
- Dialogue on CSR - DIW Continuous Award
- Supported scholarship for children of employees
- Organized ATK testing for every employee
- Support of consumer products for employees under quarantine
- Activity on stay away from drugs
- Election of welfare committee in the workplace

5. Personnel Development

- In collaboration with medical institute, organized research project on occupational health
- Conducted training on FIT 4DEE and prevention of hearing impairment caused by noise
- Leading Team Program training
- Training under organizational development toward green industry level 5 program
- Conducted training on energy related laws and machinery
- Provided knowledge on fire evacuation