

3. การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน



3.1 นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

บริษัทกำหนดนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืนสอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ เพื่อสะท้อนถึงความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนธุรกิจ โดยคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ดำเนินงานตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความสุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจสิ่งแวดล้อมและชุมชน ตามแนวคิด ESG (Environmental, Social and Governance)

2. ดำเนินธุรกิจภายใต้กติกาการแข่งขันที่สุจริต เป็นธรรม ไม่ขัดต่อกฎหมายใด ๆ

3. ดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติต่อแรงงานทุกระดับด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเคารพสิทธิมนุษยชน

4. ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า

5. สนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

6. รณรงค์ให้ความรู้ และให้ความสำคัญคุณภาพสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน ผู้บริหาร คู่ค้า เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญและแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อม

3.2 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

3.2.1 ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ภาพรวมห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท คือ การบูรณาการระหว่าง สื่อ อีเวนต์ และดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง ทำให้สามารถใช้เครือข่ายสื่อที่แข็งแกร่งสนับสนุนงาน COMMART และบริการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีข้อมูลเชิงลึกด้านเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งช่วยให้สามารถสร้างคอนเทนต์และบริการที่ตรงกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ บริษัทยังมีโมเดลธุรกิจที่หลากหลาย ไม่พึ่งพาสิ่งพิมพ์เพียงอย่างเดียว แต่ขยายสู่ธุรกิจ อีเวนต์ โฆษณาดิจิทัล และแพลตฟอร์มดิจิทัล พร้อมทั้งใช้ เทคโนโลยี AI และแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการกระจายคอนเทนต์และเข้าถึงตลาดได้กว้างขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและความสามารถในการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

3.2.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
พนักงาน	- ความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี - ส่งเสริมศักยภาพและความก้าวหน้าของพนักงาน - ความปลอดภัยในการทำงาน	- ส่งเสริม พัฒนา ทักษะ และความรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน - ทุกระดับด้วยความเสมอภาค - กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เป็นไปอย่างยุติธรรม ตามกฎหมายแรงงาน - ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเท่าเทียมและเคารพในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน - ดูแลและให้คำแนะนำด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ประกันชีวิตกลุ่ม	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การรับเรื่อง ขอร้องเรียน • การอบรม / สัมมนา
• นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน • ผู้ถือหุ้น	- สร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้น - มีผลประโยชน์ที่ดี ธุรกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง - ทราบถึงแนวโน้มธุรกิจและทิศทางการดำเนินธุรกิจ	- การบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน - การประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้น - การจ่ายเงินปันผล - เผยแพร่ข้อมูลอย่างครบถ้วนบนเว็บไซต์ - รวมทั้งเอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ	• การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่อง ขอร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม และสื่อสาร
ลูกค้า	- การกำหนดราคาที่เป็นธรรม - คุณภาพสินค้าและบริการ - ตอบสนองความต้องการของลูกค้า - การรักษาข้อมูลของลูกค้า - การให้ข้อเสนอแนะ - การรับฟังความคิดเห็น - และข้อร้องเรียนต่าง	- ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า เปิดเผย และแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง - ไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้าโดยไม่ได้รับอนุญาต - และมีการจัดเก็บข้อมูลลูกค้าอย่างเป็นระบบ - ปลอดภัย ไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางไม่ถูกต้อง - ตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - มีช่องทางสำหรับร้องเรียน	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่อง ข้อร้องเรียน
• เจ้าหนี้ • คู่ค้า • คู่ธุรกิจ /พันธมิตรธุรกิจ	- การปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยความเป็นธรรม - การปฏิบัติตามเงื่อนไขทางการค้า - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - การดำเนินธุรกิจอย่างมีหลักการ และวินัยต่อเจ้าหนี้ - ส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	- เลือกคู่ค้าที่มีการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส - ปฏิบัติตามนโยบายการจัดซื้อ จัดจ้าง - ไม่รับสินบนทุกชนิด - ไม่ซื้อสินค้าที่คู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หรือขัดต่อกฎหมาย - ปฏิบัติตามสัญญาหรือเงื่อนไขกับคู่ค้าอย่างเคร่งครัด ถ้าไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้จะแจ้งคู่ค้า เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน - ร่วมมือกับคู่ค้าในกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	• การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่อง ข้อร้องเรียน
• คู่แข่งทางการค้า	- การปฏิบัติตามกติกการแข่งขันทางการค้า	- มีการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ไม่ผูกขาด หรือกำหนดให้คู่ค้าต้องขายสินค้าของบริษัทเท่านั้น	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่อง ข้อร้องเรียน
• ชุมชน • สังคม	- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม - อยู่ร่วมกับชุมชนรอบข้างด้วยความสงบสุข	- สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน - ทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรเพื่อสังคมต่าง ๆ ในการพัฒนาการศึกษาและชุมชน - มีช่องทางร้องเรียน	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การรับเรื่อง ข้อร้องเรียน

3.3 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

3.3.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพสิ่งแวดล้อม เราสามารถร่วมเป็นหนึ่งใน การดูแลสิ่งแวดล้อมโลก โดยเริ่มที่ตัวเราเอง ครอบครัว บริษัทและสังคมโดยรอบ จึงได้รณรงค์และให้ความรู้แก่พนักงานผ่านทางอีเมล บอร์ดประชาสัมพันธ์ และที่ประชุมรวม ให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม โดยให้พนักงานเข้าร่วมอบรม

3.3.2 ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

บริษัทมีนโยบายการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าเป็นแบบประหยัดไฟ ทุกการสั่งซื้อจะผ่านฝ่ายจัดซื้อ เพื่อคัดกรองสินค้าที่ประหยัดพลังงาน เช่น เครื่องปรับอากาศ หลอดไฟให้แสงสว่าง

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2566 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 252,690.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2570 : ลด 5% หรือ12,635.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ลดการใช้พลังงานอย่างสิ้นเปลือง เช่น ใช้เครื่องปรับอากาศประหยัดไฟเบอร์ 5 เปลี่ยนใช้หลอดไฟฟ้า LED ทั้งในและนอกอาคาร รณรงค์ลดการใช้ลิฟต์ ปิดไฟ ปิดน้ำเมื่อไม่ใช้

การจัดการพลังงาน : การใช้เชื้อเพลิง

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	N/A	2,357.00	2,541.00
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	N/A	3,049.00	3,444.00

การจัดการพลังงาน : การใช้ไฟฟ้า

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	247,767.00	252,690.00	227,116.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

ตรวจตราอุปกรณ์ และบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ จัดทำไลน์กลุ่ม เพื่อให้พนักงานแจ้งปัญหาเรื่องการใช้งานทันที เพื่อเกิดการสูญเสียจากอุปกรณ์ชำรุดน้อยที่สุด

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2566 : ใช้น้ำ 1,228.00 ลูกบาศก์เมตร	2570 : ลด 5% หรือ 61.40 ลูกบาศก์เมตร

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ป้องกันดีกว่าชำรุด เสียหาย บริษัทผลักดันให้พนักงานตรวจสอบทรัพย์สิน และทำการเปลี่ยนอุปกรณ์ก่อนเกิดความเสียหายอย่างสม่ำเสมอ

การจัดการน้ำ : ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	1,270.00	1,228.00	1,025.00
ปริมาณการใช้น้ำประปา หรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	1,270.00	1,228.00	1,025.00

การจัดการน้ำ : ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	1,270.00	1,228.00	1,025.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

- บริษัทฯ ทรัพยากรให้พนักงานแยกขยะที่สามารถรีไซเคิลได้ออกจากขยะทั่วไป

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

- บริษัทดำเนินการแยกขยะรีไซเคิล ขยะทั่วไป และขยะที่มีสารพิษออกจากกัน แยกถุงขยะชัดเจน

การจัดการขยะและของเสีย : ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	N/A	N/A	N/A

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก กิจกรรมของบริษัทที่อาจมีผลกระทบต่อปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนี้

งานแสดงสินค้า

บริษัทเริ่มจากการคัดเลือกสถานที่จัดงานที่มีรถสาธารณะผ่าน โดยมีการรณรงค์ให้ผู้เข้าร่วมงานเดินทางมาโดยรถไฟฟ้า หรือรถสาธารณะ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการเดินทาง พัฒนาระบบการลงทะเบียนผ่านระบบ QR Code เพื่อช่วยลดปริมาณกระดาษ และนำข้อมูลลงทะเบียนมาใช้ในการจัดทำกิจกรรม Big Bonus รณรงค์ใช้กล่องโฟมใส่อาหาร ภายในงานทั้งบริษัทและลูกค้า ส่งเสริมให้ลูกค้าจัดทำ e-Brochure เพื่อลดปริมาณกระดาษ และช่วยลูกค้าเผยแพร่ e-Brochure และประชาสัมพันธ์สินค้าให้ลูกค้าผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัทฟรี

การจัดงานกิจกรรมทางการตลาดอื่น

บริษัทกำหนดนโยบายคัดเลือกสถานที่จัดงานที่มีรถสาธารณะ และรถไฟฟ้าผ่าน เพื่อความสะดวกในการเดินทาง และรณรงค์ให้ผู้เข้าร่วมงานเดินทางมาโดยรถสาธารณะ หรือรถไฟฟ้า สื่อสิ่งพิมพ์ บริษัทไม่มีโรงพิมพ์เป็นของตัวเอง จึงทำการคัดเลือกโรงพิมพ์ที่ผลิตด้วยนวัตกรรมการพิมพ์สีเขียว เลือกใช้กระดาษที่ผลิตด้วยนวัตกรรม รักษาสิ่งแวดล้อม ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน รวมถึงการใช้หมึกพิมพ์ธรรมชาติจากถั่วเหลือง มีส่วนช่วยในการลดอันตรายจากสารเคมีที่มีผลต่อสุขภาพของผู้อ่าน และสามารถย่อยสลายได้ในธรรมชาติ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิตเทียบเท่ากับการปิดไฟ 1,392 ดวงใน 1 วัน (ดูข้อมูลเพิ่มเติมที่ www.greenlifeprinting.com)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ปี 2567 เป็นปีแรกในการจับเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทมีแผนการจัดตั้งคณะทำงานและกำหนดเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจกในปีถัดไป

การจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก : ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	N/A	148.30	137.10
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	N/A	13.40	14.80
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	N/A	134.90	122.30

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม
จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมาย หรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0.00	0.00	0.00

3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และมีนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมหลักสิทธิมนุษยชน และสนับสนุนการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานทุกระดับด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบันการศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา ครอบคลุมกลุ่มผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส บริษัทส่งเสริมและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และให้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน บริษัทไม่มีนโยบายการจ้างแรงงานเด็ก และแรงงานผิดกฎหมายโดยเด็ดขาด นอกจากนี้ บริษัทยังจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน

3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน

ในปี 2567 บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมาย และนโยบายการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด สนับสนุนการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานทุกระดับด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบันการศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา ครอบคลุมกลุ่มผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก และแรงงานผิดกฎหมายโดยเด็ดขาด นอกจากนี้ บริษัทยังจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เช่น

- การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งหลักสูตรภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน
- จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และให้สิทธิพนักงานนำบุคคลในครอบครัวเข้ารับการตรวจสุขภาพในราคาพิเศษ (อัตราเท่ากับบริษัทจ่ายให้พนักงาน) ประมาณเดือนกันยายนของทุกปี
- ทุกต้นปีจัดประชุมประจำปีให้คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูงพบพนักงาน เพื่อชี้แจงนโยบายและทิศทางขององค์กร
- มอบของที่ระลึกตามอายุงานให้กับพนักงานที่ทำงานครบ 10 ปี 20 ปี และ 25 ปี
- จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพกลุ่ม (ประกอบด้วย ประกันชีวิต อุบัติเหตุ และสุขภาพ) กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน เงินช่วยเหลืองานศพ ค่าของเยี่ยมไข้เยี่ยมคลอด และโบนัส (Performance bonus) เป็นต้น
- ส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือทำความดีเพื่อสังคมตามโอกาส
- ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน จัดให้มีการซ้อมหนีไฟและดับเพลิงเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี รวมทั้งการจัดสถานที่ทำงาน ระบบโครงสร้าง พื้นฐาน อุปกรณ์ความปลอดภัยให้เพียงพอ
- ส่งเสริมความสามัคคี เช่น จัดให้พนักงานมีกิจกรรมงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ และให้พนักงานทุกแผนกร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และรู้จักเพื่อนร่วมงาน

ในปีที่ผ่านมา บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ตั้งแต่การจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร บริษัทมิได้รับข้อร้องเรียนใด ๆ จากพนักงาน

การจ้างงานพนักงาน

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
พนักงานรวม (คน)	102	107	112
พนักงานชาย (คน)	39	43	47
พนักงานหญิง (คน)	63	64	65

การจ้างงานผู้พิการ

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	1	1
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	1	1
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	0	1	1
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	0	0	0
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

การจ่ายค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น ไม่รวมสวัสดิการอื่น เช่น ภาษีประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าอบรม เป็นต้น

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (คน)	40,098,631.81	44,348,706.68	46,391,171.83
ค่าตอบแทนพนักงานชาย (คน)	13,833,615.62	13,876,051.25	16,187,344.65
ค่าตอบแทนพนักงานหญิง (คน)	26,265,016.19	30,472,655.43	30,203,827.18

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

ในปี 2567 บริษัทจัดหลักสูตรอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงานแก่พนักงาน เป็นการอบรมภายใน (Inhouse Training) จำนวน 2 หลักสูตร และการอบรมภายนอก จำนวน 20 หลักสูตร โดยมีจำนวนชั่วโมงอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้เฉลี่ยของพนักงาน 9.8 ชั่วโมงต่อคนต่อปี จากเป้าหมาย 8 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	9.80	12.61	9.8
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (บาท)	127,192.71	210,434.04	157,772.91

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปี 2567 บริษัทพัฒนา ปรับปรุง และจัดอบรมด้านความปลอดภัยให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือเสียชีวิต และการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น จัดหาอุปกรณ์ช่วยชีวิต เครื่องกระตุ้นหัวใจ (AED) ถังดับเพลิง และตรวจสอบอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ ได้มีการจัดอบรมซ้อมหนีไฟ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และมีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติด้วยความปลอดภัย ให้ข่าวสารด้านสุขอนามัย เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อโรค

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0

ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	17	32	30
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	9	12	7
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	8	20	23
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	16.67	29.91	26.79
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

แนวทางปฏิบัติต่อลูกค้า

- ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า เปิดเผยและแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง
- ไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้าโดยไม่ได้รับอนุญาต และมีการจัดเก็บข้อมูลลูกค้าอย่างเป็นระบบ ปลอดภัย ไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางไม่ถูกต้อง ตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- เปิดช่องทางสำหรับร้องเรียน

ความพึงพอใจของลูกค้า

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ชุมชนและผู้ด้อยโอกาส เช่น ร่วมสนับสนุนกิจกรรม “การ์ดนี้เพื่อน้อง” สำหรับเด็กด้อยโอกาสทางสังคม ส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสทางสังคม โดยไม่มีการกีดกันใด ๆ

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน /สังคม	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	0	0	0