3. การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

3.1 นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน
สืบเนื่องจากพันธกิจและวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ ในการยืนหยัดและมุ่งมั่นในการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับอนาคตข้างหน้าเพื่อให้องค์กรได้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน บรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และความท้าทายในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งไม่ได้มีแต่เพียงด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังประกอบด้วยความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) บริษัทฯ จึงได้กำหนดพันธกิจในการดำเนินธุรกิจ โดยนำหลักการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมมิติแห่งความยั่งยืนอันได้แก่ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ดังนี้

ENVIRONMENT (E)
· ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในกระบวนการก่อสร้าง
· ลดการใช้พลังงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยยึดหลัก 3 R เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ
· ดำเนินงานก่อสร้างโดยเลือกใช้พลังงานทดแทน รวมถึงการเลือกใช้สินค้า รวมถึงวัสดุที่ใช้ในงานก่อสร้างที่มีฉลากสีเขียวเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ตามนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

SOCIAL (S)
· ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านแรงงานด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักนโยบายความหลากหลายและความเสมอภาค
· ดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 45001:2018 ด้วยความระมัดระวังในทุกขั้นตอน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานและสังคมโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง
· มีส่วนร่วม และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สังคม ชุมชน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเติบโตได้อย่างยั่งยืน
· พัฒนาความรู้ ความสามารถของ คู่ค้า ผู้รับเหมา พนักงาน ลูกจ้าง เพื่อให้มีทักษะและความชำนาญ เพื่อร่วมเป็นกำลังสำคัญเพื่อให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

GOVERNANCE (G)
· บริหารงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติตามกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้อง
· ดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันได้เพื่อสร้างความมั่นคงและเติบโตอย่างยั่งยืน
· บริหารงานภายใต้มาตรฐานสากลของอุตสาหกรรม มุ่งมั่นพัฒนาองค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า
· ปฏิบัติต่อคู่ค้า/ผู้รับเหมาด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีระเบียบข้อปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใสอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและมีเป้าหมายในการประกอบธุรกิจเพื่อให้เติบโต สามารถสร้างผลตอบแทนสูงสุดอย่างยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยการพัฒนาธุรกิจร่วมไปกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความตระหนักดีว่า ธุรกิจก่อสร้างนับเป็นธุรกิจสำคัญที่เป็นพื้นฐานของประเทศ รวมถึงมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม การดำเนินธุรกิจก่อสร้างจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่ายด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลกระทบที่มีต่อความเป็นอยู่ ความปลอดภัย ที่นอกเหนือจากพนักงานและคนงานของบริษัทฯ แล้ว ยังรวมถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยที่งานก่อสร้างเป็นการทำงานที่ก่อให้เกิดมลภาวะในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยใกล้เคียงบริษัทฯ หรือหน่วยงานก่อสร้าง รวมถึงความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายกับชีวิตและทรัพย์สินได้เช่นเดียวกัน บริษัทฯ จึงมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกขั้นตอนของกระบวนการการดำเนินการของบริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินธุรกิจภายใต้วิสัยทัศน์และภารกิจที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญในการดำเนินการด้วยความโปร่งใส เชื่อถือได้ มีความรับผิดชอบ เคารพและส่งเสริมความหลากหลายและความเสมอภาค ปกป้องและรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนให้เกิดโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้ บริษัทฯ จึงได้มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติที่สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร	:	Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 7 พลังงานสะอาดและจ่ายได้ (Affordable and Clean Energy), Goal 8 งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and Infrastructure), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities), Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and Production), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน	:	มี
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยวกับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน	:	มี

การพัฒนาการรายงานอย่างยั่งยืน (Review)

- ทบทวนประเด็นที่มีนัยสำคัญจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียจากทุกช่องทางที่กำหนด
- วิเคราะห์และยกระดับการจัดทำรายงาน
- สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้นในการจัดทำรายงานฉบับต่อไป

3.2 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

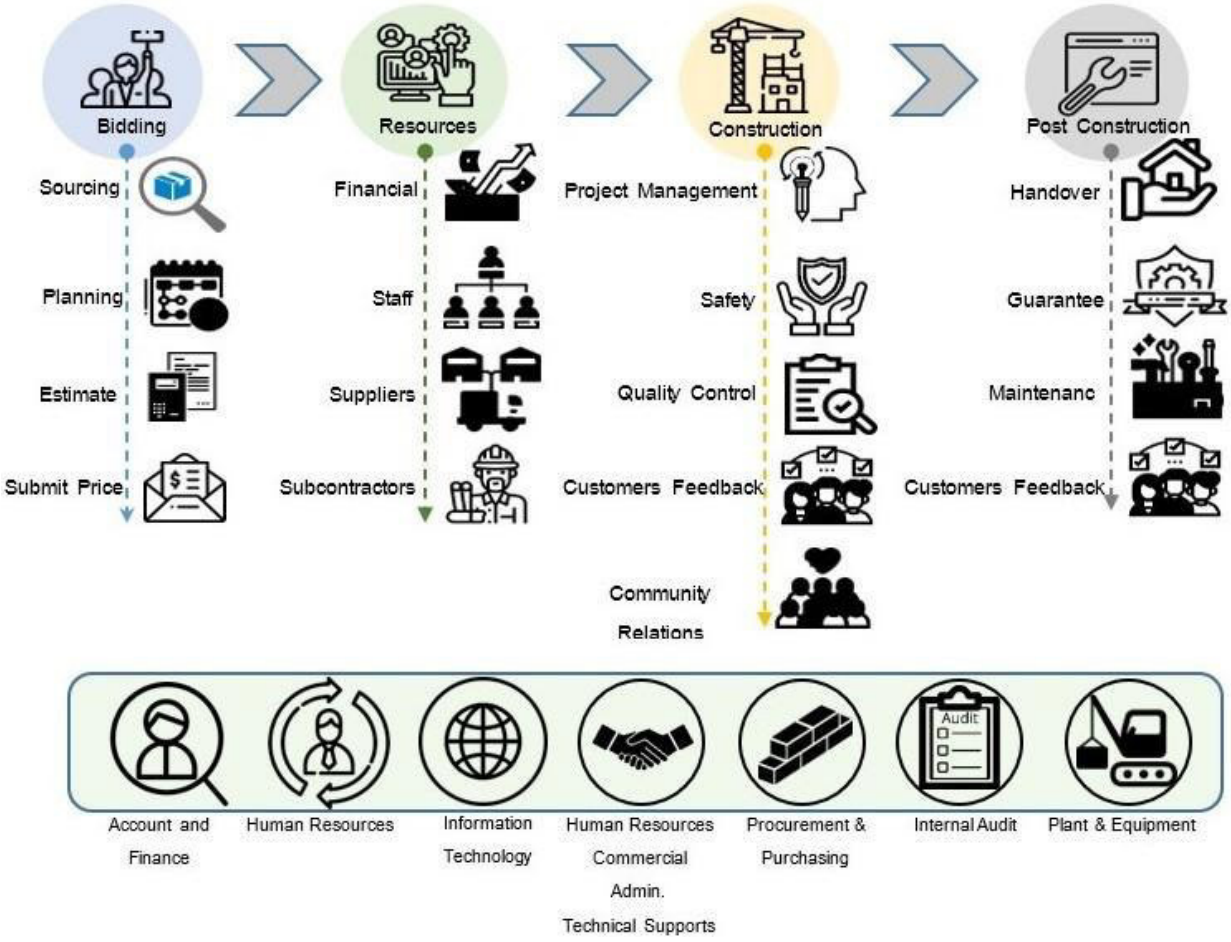
บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 8 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและพนักงาน 2) ผู้ถือหุ้น 3) ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) เจ้าหนี้ 6) ผู้ออกกฎระเบียบ 7) ชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม 8) คู่แข่งทางการค้า ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รวบรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากหลากหลายวิธีการ โดยคำนึงจากความถี่และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด บริษัทฯยังได้จัดหาช่องทางในการสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นและสามารถติดต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ได้โดยตรงโดยไม่ผ่านผู้บริหาร โดยคณะกรรมการบริษัทฯ จะดำเนินการกับข้อมูลดังกล่าวอย่างจริงจังและจะเก็บข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นความลับ

3.2.1 ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ในปัจจุบันบริษัทฯ แบ่งผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 8 กลุ่ม ดังแสดงในตารางต่อไปนี้ หน่วยธุรกิจทุกหน่วยมีความรับผิดชอบในการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้มีส่วนได้เสีย โดยผ่านการสื่อสาร รับฟังข้อเสนอแนะ และประเมินความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

รูปภาพห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



3.2.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

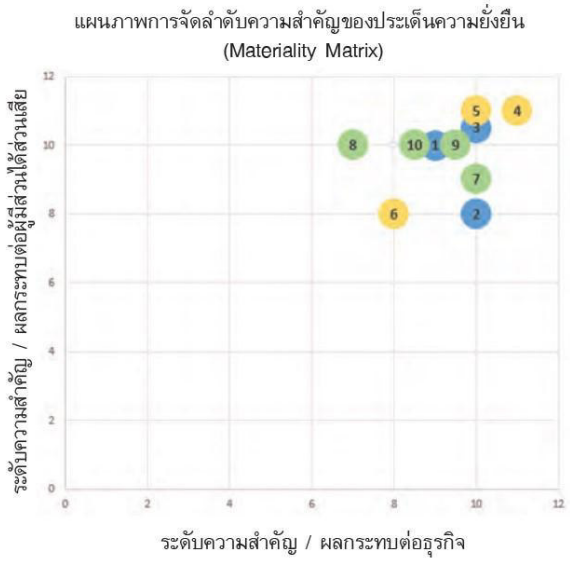
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
• อื่น ๆ • ผู้บริหารและพนักงาน	• ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม • ความมั่นคงและความก้าวหน้าทางอาชีพ • การพัฒนาความรู้ความสามารถ • สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี • ความปลอดภัยในการทำงาน • ความปลอดภัยในที่พักอาศัยภายในหน่วยงาน	• เคารพสิทธิมนุษยชน และความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน • ผลประโยชน์ค่าตอบแทนในลักษณะเงินเดือน ที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทฯ • เงินรางวัลประจำปี พิจารณาจากผลประกอบการของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน • สวัสดิการต่างๆ เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน รวมถึงเงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล การประกันกลุ่ม เป็นต้น • ให้ความปลอดภัยในการทำงาน • พัฒนาศักยภาพของพนักงานผ่านการฝึกอบรม • ทบทวนโครงสร้างผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ • ส่งเสริมให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานฯ คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด • สร้างจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยผ่านทางการฝึกอบรม • ระบบมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001: 2018	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความผูกพันพนักงาน • การสำรวจความพึงพอใจ • การอบรม / สัมมนา • อื่น ๆ • จัดตั้งคณะกรรมการและสวัสดิการในสถานประกอบการ • วารสาร CN Newsletter รายเดือนจากผู้บริหาร

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• ผู้ถือหุ้น	• ราคาหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น • ได้รับผลตอบแทนในรูปแบบเงินปันผล • การเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ • ดำเนินกิจการด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี • การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม	• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ • สร้าง รักษา และเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ • เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องแม่นยำทันเวลา อย่างสม่ำเสมอ • ตอบข้อสงสัยต่างๆ ทั้งหมด	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ • มีช่องทางการสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้ถือหุ้นกับผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทฯ ผ่านทางประธานกรรมการตรวจสอบและกำกับดูแลกิจการ E-mail: kasemsit@merchant.co.th • ร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (Opportunity Day) ทุกไตรมาส • จัดทำรายงานประจำปี และแบบรายงานอื่นๆ • ช่องทางการสื่อสาร Website ของบริษัทฯ/ E-mail: ir@cn-thai.co.th
• ลูกค้า	• ให้บริการอย่างมืออาชีพด้วยราคาที่ยุติธรรม • ส่งมอบงานที่มีคุณภาพและบริการที่ได้มาตรฐาน ภายในงบประมาณและเวลาที่กำหนด • มีการรับประกันผลงานภายใต้ข้อกำหนดและระยะเวลาเหมาะสม เป็นธรรม • รักษาสารสนเทศที่เป็นความลับ • ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว	• พัฒนาการให้บริการตามความต้องการที่หลากหลาย • ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เป็นมืออาชีพ ให้ความช่วยเหลือ และตอบข้อซักถามอย่างละเอียดโดยทันที • สนองความต้องการของลูกค้าด้วยงานที่มีคุณภาพและบริการที่ดี พร้อมทั้งส่งมอบงานในงบประมาณและระยะเวลาที่กำหนด • ไม่ส่งมอบงานที่มีข้อบกพร่องเสียหายร้ายแรงอันจะเกิดอันตรายต่อลูกค้า • ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015 • พยายามรักษาต้นทุนการก่อสร้างให้ต่ำสุด โดยยังรักษาคุณภาพของงานก่อสร้างและบริการที่ได้มาตรฐาน • แสวงหาลู่ทางที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าให้มากขึ้น • ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อทั้งงานในโครงการและสิ่งแวดล้อม รวมถึงชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง	• การเยี่ยมชม • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การสำรวจความพึงพอใจ • อื่น ๆ • จดหมายถึงผู้จัดการโครงการ | ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ | ประธานเจ้าหน้าบริหาร • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
• คู่ค้า	• มีกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน • กำหนดราคาที่ยุติธรรม • รักษาชื่อเสียงที่ดีและความน่าเชื่อถือ • ได้รับความเป็นธรรมในการตรวจรับงาน หรือ ได้รับเงินค่าสินค้าและบริการตรงเวลาที่กำหนด	• กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าและคู่สัญญาเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม • กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนเรื่องคุณภาพ สินค้า และบริการ • ปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยเงื่อนไขตามหลักปฏิบัติและจารีตประเพณีของอุตสาหกรรม • ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา และการชำระเงินตามกำหนด • ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน • หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ติดตามผลและตรวจสอบการดำเนินการเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • อื่น ๆ • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th • ช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริต E-mail: kasemsit@merchant.co.th
• เจ้าหนี้	• ความสามารถในการชำระหนี้ภายในเวลาที่กำหนด • กำหนดผลตอบแทนจากเงินกู้และค่าธรรมเนียมที่ยุติธรรม • ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญา	• ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาเงินกู้ รวมถึงเงื่อนไขในแง่ของวัตถุประสงค์ของเงินกู้ การชำระคืนหลักประกัน และเงื่อนไขอื่นๆ ที่ได้ตกลงกัน • ไม่ปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันจะทำให้เจ้าหนี้เกิดความเสียหาย • ดูแลคุณภาพหลักทรัพย์ค้ำประกันและเรื่องอื่นใดที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับเจ้าหนี้ เพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน	• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การสำรวจความพึงพอใจ • อื่น ๆ • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th
• อื่น ๆ • ผู้ออกกฎ ระเบียบ	• ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและกฎระเบียบต่างๆ • มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและโปร่งใส • เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอและทันต่อเวลา	• ปฏิบัติตามข้อแนะนำในการติดต่อกับภาครัฐจริยธรรมธุรกิจ รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ • จัดทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี • ศึกษา หาความรู้ ติดตามข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการเข้าร่วมประชุม สัมมนา และกิจกรรมของหน่วยงานผู้ออกกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เป็นประจำเพื่อทราบหากมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข • สอบทานการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเป็นประจำ • เปิดเผยข้อมูลผ่านตลาดหลักทรัพย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ	• อื่น ๆ • จัดทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี รวมถึงแบบรายงานประจำปี และรายงานอื่นๆ • เปิดเผยข้อมูลผ่านตลาดหลักทรัพย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ • ช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริต E-mail: kasemsit@merchant.co.th • จดหมายถึงกรรมการผู้จัดการ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
• ชุมชน • สังคม • อื่น ๆ • สิ่งแวดล้อม	• ส่งเสริมคุณภาพชีวิต • สนับสนุนกิจกรรมทางสังคม • รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ • ลด หลีกเลี่ยงมลภาวะที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • มีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ CSR In Process และ CSR After Process	• สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคมโดยรอบในพื้นที่ที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินการ อย่างสม่ำเสมอตามควรแก่กรณี • จัดกิจกรรม รณรงค์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการอยู่ร่วมกันระหว่างบริษัทฯ ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม • ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อข้อร้องเรียนที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชนและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการทำงานของบริษัทฯ	• อื่น ๆ • จดหมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ| ประธานเจ้าหน้าบริหาร • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: ir@cn-thai.co.th | cnt@cn-thai.co.th
• คู่แข่งทางการค้า	• แข่งขันภายใต้กรอบกติกา และกฎหมาย • ดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม • ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา • ไม่เข้าถึงสารสนเทศที่เป็นความลับด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม	• ไม่ทำลายชื่อเสียงคู่แข่งด้วยการกล่าวหาในทางร้าย • ปฏิบัติต่อคู่แข่งอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม และชอบด้วยกฎหมาย	• อื่น ๆ • ร่วมเป็นสมาชิก สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยฯ เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบริษัทสมาชิก • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ





3.3 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

3.3.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม	:	มี
แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม	:	การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, อื่น ๆ : การใช้กระดาษ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่างานก่อสร้างเป็นการทำงานที่ก่อให้เกิดมลภาวะในด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีนโยบายในเรื่องของการควบคุมและลดผลกระทบจากการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง และให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดในทุกหน่วยงาน รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืนสืบต่อไป นอกจากนี้ยังตระหนักถึงความสำคัญของความยั่งยืนในการใช้ทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ทรัพยากรบุคคล คือพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้า ซึ่งเป็นผู้จัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุก่อสร้างที่ได้มาจากทรัพยากรธรรมชาติ ความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม ชุมชนและสังคมที่บริษัทฯ ไปตั้งสถานประกอบการหรือหน่วยงานก่อสร้าง ฝ่ายบริหารจัดการของบริษัทฯ มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม ดูแลรักษาทรัพยากร สภาพแวดล้อม ชุมชนและสังคมดังกล่าวให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมในทุกๆ ด้าน จะช่วยสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคม สิ่งแวดล้อมและชุมชน พร้อมทั้งยังช่วยให้บริษัทฯ บรรลุพันธกิจที่วางไว้

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ส่งเสริมการให้ความรู้ การฝึกอบรมพนักงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนัก รับรู้และให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยได้กำหนดเป็นนโยบายดังมีรายละเอียดแสดงไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใต้หัวข้อ “รายงานการพัฒนาสู่ความยั่งยืน”

<u>การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานก่อสร้าง</u>

<u>การลดมลภาวะระหว่างการก่อสร้าง</u>

บริษัทฯ ถือเป็นนโยบายในการดำเนินงานก่อสร้างเพื่อลด หลีกเลี่ยงผลกระทบต่อมลภาวะต่างๆ ในระหว่างการก่อสร้าง โดยอ้างอิงมาตรฐานการก่อสร้างโครงการอาคารเขียว (Green Building) ตามมาตรฐาน LEED (Leadership in Energy and Environment Design) บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ที่เป็นสาเหตุจากการดำเนินการก่อสร้าง อันได้แก่ ผลกระทบด้านฝุ่นละออง ผลกระทบด้านเสียง และผลกระทบด้านน้ำผิวดิน โดยให้ทุกหน่วยงานในระหว่างการก่อสร้างจะต้องดำเนินการดังนี้

1. ดูแลหน่วยงานก่อสร้างให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ควบคุมการกองเก็บวัสดุ ควบคุมการเคลื่อนย้าย วัสดุก่อสร้าง คัดแยกวัสดุบางส่วนที่เหลือใช้กลับมาใช้งานในงานอื่น รวมไปถึงวัสดุที่ใช้ไปแล้ว นำกลับมาปรับปรุง แปรรูป นำกลับมาใช้งานใหม่
2. จัดให้มีการติดตั้งผ้าใบกันฝุ่นรอบอาคาร และบริเวณรั้วโครงการในบางหน่วยงานที่อยู่ติดกับชุมชน รวมถึงมีการติดตั้งสิ่งรองรับวัสดุ ซึ่งอาจจะตกหล่นจากการก่อสร้างที่ระดับเหนือพื้นดิน เพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของวัสดุและฝุ่น
3. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ ในกรณีที่ได้รับการร้องขอ หรือได้รับคำสั่งจากเจ้าของงานในการหยุดการก่อสร้างในบางวัน เพื่อลดโอกาสในการทำให้เกิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5)
4. ควบคุมความเร็วของยานพาหนะในหน่วยงาน ควบคุมฝุ่นในระหว่างการก่อสร้าง ทำความสะอาดถนนในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จัดทำที่ล้างล้อเพื่อป้องกันมิให้เศษดิน เศษวัสดุต่างๆ ทำความสกปรกต่อพื้นที่ภายนอกสถานที่ก่อสร้าง
5. สำหรับพื้นที่ก่อสร้างที่มีการเปิดผิวดิน จะมีการฉีดพรมน้ำเป็นประจำเพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นละออง รวมถึงลดปริมาณฝุ่นขนาดเล็ก
6. การดำเนินกิจกรรมก่อสร้างที่ก่อให้เกิดเสียงดัง หน่วยงานจะทำงานที่ใช้เสียงดังตามระยะเวลาที่ได้ตกลงร่วมกับชุมชนโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง และหากต้องดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องหลังจากที่ตกลงกันไว้ จะมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนใกล้เคียงทราบล่วงหน้า
7. ควบคุมการเกิดตะกอนดิน การสะสมของตะกอนดินและเศษวัสดุที่จุดระบายน้ำและควบคุมการกัดเซาะของดินในบริเวณหน่วยงานก่อสร้าง
8. คัดแยกขยะตามประเภท ควบคุมน้ำเสีย มีระบบบ่อดักไขมัน ควบคุมดูแล เครื่องมือ เครื่องจักร ให้อยู่ในสภาพดี ไม่มีน้ำมัน รั่วไหล โดยมีการควบคุมด้วยวิธีที่เหมาะสม และนำไปกำจัดโดยวิธีที่ถูกหลักสุขาภิบาล
9. ดูแลคุณภาพอากาศ ในสถานที่ก่อสร้าง โดยตรวจวัดคุณภาพ และจัดทำแผนรักษาความสะอาดและคุณภาพอากาศ ระหว่างการก่อสร้าง

<u>การดำเนินการในสำนักงานโรงงาน ศรีราชา</u>

จากเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการขยายการรับงานก่อสร้างเพิ่มมากขึ้น บริษัทฯ ได้ขยายงานของแผนกเครื่องจักรและนั่งร้าน ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในการสนับสนุนงานก่อสร้างให้สามารถรองรับการขยายงานได้มากขึ้น โดยการจัดซื้อที่ดินในบริเวณที่ห่างไกลจากชุมชนเพื่อเป็นที่ตั้งสถานประกอบการโรงงานแห่งใหม่ ทั้งนี้ บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการขยายโรงงาน อันประกอบด้วย โรงซ่อมเครื่องจักร เครื่องยนต์ โรงจัดเก็บ บำรุงรักษาเครื่องจักรเครื่องยนต์ โรงประกอบ ผลิต จัดเก็บบำรุงรักษาโครงเหล็ก มีโอกาสที่จะเกิดมลภาวะต่างๆ แก่ชุมชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับโรงงาน

บริษัทฯ ดำเนินการด้วยความระมัดระวัง ปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการโรงงานและการควบคุมสิ่งแวดล้อม รวมถึงการขอรับใบอนุญาตต่างๆ ให้สอดคล้องและตรงตามที่กฎหมายโรงงานกำหนด รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสังคมโดยรอบอันประกอบด้วยชุมชน วัด โรงเรียน โดยการเข้าไปช่วยเหลือในการปรับปรุง ดูแลความสะอาด การจ้างงานคนในชุมชน เป็นต้น

<u>การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก โรงจัดเก็บอุปกรณ์</u>

<u>การดำเนินงานในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก</u>

โครงสร้างเหล็กนับเป็นอุปกรณ์หลักที่ใช้ในงานก่อสร้างเกือบทุกประเภท ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางด้านต้นทุน บริษัทฯ จึงได้มีการขออนุญาตการเปิดโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กที่มีศักยภาพการผลิตได้มากขึ้นถึงประมาณ 10,000 ตันต่อปี เพื่อรับออกแบบและผลิตโครงสร้างเหล็กให้กับหน่วยงานก่อสร้างต่างๆ ของบริษัทฯ รวมถึงการขยายการบริการให้กับบุคคลภายนอก เพื่อเป็นการขยายฐานรายได้ให้กับโรงงาน

<u>มาตรการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก</u>

เพื่อเป็นการลดผลกระทบที่อาจจะเกิดกับสภาพแวดล้อมของชุมชนใกล้เคียงบริษัทฯ จัดให้มีแผงป้องกันโดยรอบบริเวณที่ทำงานในโรงงาน เพื่อป้องกัน กำจัดฝุ่น รวมถึงลดผลกระทบด้านเสียง

<u>การบริหารจัดการของเสียที่เหลือจากกระบวนการผลิต</u>

- พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการดำเนินงานทั้งในส่วนของฝ่ายการผลิตและกิจกรรมสนับสนุนการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดของเหลือน้อยที่สุด
- การจัดการของเสียเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตั้งแต่การจัดเก็บของเสีย การนำไปใช้ประโยชน์ภายในโรงงาน และการนำออกไปบำบัด/กำจัดภายนอกโรงงาน
- ลดปริมาณการฝังกลบของเสีย โดยการจัดการกับของเสียแต่ละประเภทตามศักยภาพการใช้ประโยชน์
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการของเสียอย่างต่อเนื่อง
- มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียก่อนลงสู่สาธารสาธารณะ
- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดโดยกระทรวงอุตสาหกรรม

การดำเนินงานในโรงเก็บอุปกรณ์ก่อสร้าง

สำนักงานโรงงานศรีราชา ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการอุปกรณ์ที่ใช้ในการก่อสร้างมากกว่า 10,000 ชิ้น ประกอบด้วย เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการก่อสร้าง นั่งร้าน แบบเหล็ก รวมไปถึงการบำรุงรักษา การขนส่ง อุปกรณ์ต่างๆ ไปยังหน่วยงานก่อสร้างที่ตั้งอยู่ในหลายพื้นที่ทั้งในกรุงเทพ และต่างจังหวัด ดังนั้น เพื่อให้การจัดเก็บ ดูแล บำรุงรักษา ตลอดจนการจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีความปลอดภัย จึงได้มีการกำหนดไว้ดังนี้

<u>มาตรการดูแลด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเก็บอุปกรณ์และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ก่อสร้าง</u>

- กำหนดให้มีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในงานก่อสร้าง รวมถึงการซ่อมบำรุง โดยการแยกประเภทให้เป็นหมวดหมู่ตามการใช้งาน
- กำหนดให้ใช้ระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องจักรต่างๆ เป็นไปในแบบป้องกัน (Preventive Maintenance) เพื่อลดจำนวน หรือความถี่ของอุปกรณ์ที่อาจเกิดความเสียหาย
- เครื่องมือเครื่องจักรทุกชิ้นจะต้องดูแล บำรุงรักษาเป็นประจำ มีการตรวจสอบตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการแก้ไขซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด เพื่อให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีคุณภาพที่ดี และมีความปลอดภัยในการใช้งาน

<u>การบริหารจัดการของเสียภายในโรงซ่อมบำรุง</u>

- บริเวณที่รองรับและกำจัดของเสีย จะต้องได้รับการดูแลให้สะอาดอยู่ตลอดเวลา
- จัดให้มีสถานที่ ภาชนะที่เหมาะสม และฝาปิดที่มิดชิด เพื่อรองรับขยะ สิ่งปฏิกูล ในแต่ละประเภท เช่น ขยะทั่วไป น้ำมัน ขยะ/วัสดุที่มีพิษ เป็นต้น
- จัดหาบริษัทรับจ้างกำจัดวัสดุมีพิษ เพื่อดำเนินการกำจัดได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย
- จัดหาบริษัทรับซื้อขยะที่เกิดจากการทำงาน เช่น เศษกระดาษ เศษวัสดุ พลาสติก น้ำมัน เป็นต้น เพื่อใช้ในการนำกลับไปใช้ได้ใหม่
- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดโดยกระทรวงอุตสาหกรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ออกแบบอาคารสำนักงานด้วยแนวคิดประหยัดพลังงาน เช่น การใช้หลอด LED การติดตั้งกระจกกันความร้อน การใช้ระบบปรับอากาศแบบ VRV และการติดตั้งระบบ Light Motion Sensor ในพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อควบคุมการใช้ไฟฟ้าอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทยังมีแผนติดตามและบันทึกข้อมูลการใช้พลังงาน เพื่อวางแผนการลดการใช้พลังงานในระยะยาว

ในด้านการจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง บริษัทฯ ดำเนินมาตรการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะเป็นประจำ เพื่อลดการรั่วไหลของน้ำมัน และควบคุมการใช้น้ำมันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบบำรุงรักษาแบบป้องกัน (Preventive Maintenance) และการจัดเก็บน้ำมันในภาชนะที่ปลอดภัย รวมถึงการจัดจุดรองรับขยะหรือน้ำมันใช้แล้วในโรงซ่อมบำรุง เพื่อป้องกันการปนเปื้อนต่อสิ่งแวดล้อม

แผนงานด้านพลังงานทดแทน มุ่งเน้นการใช้พลังงานสะอาดโดยเฉพาะพลังงานแสงอาทิตย์ บริษัทฯ ได้ดำเนินการติดตั้งแผง Solar Roof ที่สำนักงานใหญ่

และหน่วยงานศรีราชา พร้อมทั้งลงทุนในบริษัทในเครือด้านพลังงานทดแทน เพื่อพัฒนาโครงการ Solar PV และโครงการพลังงานทางเลือกอื่น ๆ ในอนาคต เช่น การผลิตน้ำและไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ การใช้ชีวมวลแทนถ่านหิน และโครงการชดเชยคาร์บอน

ในด้านการจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ บริษัทฯ วางแนวทางการประหยัดน้ำ และลดผลกระทบต่อแหล่งน้ำธรรมชาติ โดยมีแผนติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำในสถานประกอบการ รวมถึงการควบคุมน้ำเสียผ่านระบบบ่อดักไขมัน และการบำบัดก่อนปล่อยลงสู่สาธารสาธารณะ ตลอดจนการวางแผนจัดเก็บข้อมูลด้านการใช้น้ำในหน่วยงานก่อสร้าง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงในอนาคต

แผนงานด้านการจัดการขยะและของเสีย ครอบคลุมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง โดยจัดถังขยะแยกประเภทในสำนักงานและโรงงาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบกำจัดขยะอันตราย และขยะรีไซเคิลอย่างถูกวิธี รวมถึงการจัดทำแนวทางเพื่อนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่และลดปริมาณของเสียที่ต้องฝังกลบ และส่งเสริมให้หน่วยงานก่อสร้างคัดแยกวัสดุก่อสร้างเพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำได้อย่างเหมาะสม

สำหรับการจัดการก๊าซเรือนกระจก บริษัทฯ แม้ยังไม่มีการจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซอย่างเป็นทางการ แต่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในระยะยาว จึงวางแผนอบรมพนักงานเกี่ยวกับก๊าซเรือนกระจกและมาตรฐานการจัดทำรายงาน พร้อมตั้งเป้าเริ่มจัดเก็บข้อมูลและวางระบบการวัดและทวนสอบโดยบุคคลภายนอกในอนาคต เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางลดการปล่อยก๊าซได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในด้านการจัดการคุณภาพอากาศและมลพิษทางเสียง บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการควบคุมฝุ่นจากหน่วยงานก่อสร้าง เช่น การติดตั้งผ้าใบกันฝุ่น การฉีดพรมบริเวณเปิดผิวดิน การล้างล้อรถก่อนออกนอกหน่วยงาน และการทำความสะอาดถนนภายในอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจำกัดเวลาการทำงานที่ใช้เสียงดัง และประสานความร่วมมือกับชุมชนใกล้เคียงอย่างเหมาะสม พร้อมวางแผนติดตั้งเครื่องมือวัดคุณภาพอากาศและเสียงในพื้นที่เสี่ยง เพื่อควบคุมและเฝ้าระวังอย่างเป็นระบบ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : https://cnt-th.listedcompany.com/misc/CG/20230327-cnt-environmental-management-system-statement-th.pdf

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา : มี

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, อื่น ๆ : การใช้กระดาษ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการลดการใช้กระดาษซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบทางธรรมชาติอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ “องค์กรไร้กระดาษ (Paperless Organization)” โดยในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ทบทวนเป้าหมายการใช้กระดาษ พร้อมกำหนดเป้าหมายลดการใช้กระดาษให้ได้มากกว่า 10% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ผ่านการปรับปรุงกระบวนงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศทดแทนการใช้เอกสารกระดาษ

แนวปฏิบัติที่ดำเนินการ ได้แก่ การใช้ระบบ Internal Web Mail ในการอนุมัติเรื่องต่างๆ เช่น การลางาน การอนุมัติน้ำมัน และการขอใช้พาหนะ รวมถึงการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบ Digital File แทนการจัดเก็บเป็นกระดาษ การส่งเสริมให้พนักงานพิมพ์เอกสารสองหน้า หรือไม่พิมพ์เมื่อไม่จำเป็น ตลอดจนพัฒนาระบบ ERP (JDE E1) ในงานบัญชีและจัดซื้อเพื่อลดการใช้เอกสาร

การทบทวนนโยบายในรอบปีนี้ยังครอบคลุมถึงการสื่อสารภายในเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานผ่านกิจกรรมและช่องทางต่างๆ อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มีแผนติดตามผลและปรับปรุงมาตรการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

3.3.2 ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงานอย่างยั่งยืน โดยยึดแนวทาง 3R ได้แก่ การลดการใช้ (Reduce) การนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) ควบคู่ไปกับการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและต้นทุนด้านพลังงานขององค์กร โดยเฉพาะในภาคธุรกิจก่อสร้างที่ใช้พลังงานไฟฟ้าปริมาณมาก

สำหรับการดำเนินงานทางอ้อม บริษัทฯ ลงทุนในธุรกิจพลังงานสะอาดผ่านบริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น เอนเนอร์จี โซลูชันส์ จำกัด (CNES) ซึ่งพัฒนาโครงการ Solar PV มากกว่า 30 เมกะวัตต์ และตั้งเป้าขยายการลดก๊าซเรือนกระจกให้ได้ถึง 500 ตันต่อวันใน 3 ปีข้างหน้า พร้อมริเริ่มโครงการด้านพลังงานแสงอาทิตย์ในการผลิตน้ำ เกษตรกรรม และทดแทนการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลด้วยชีวมวล

แผนงานทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการเป็นองค์กรก่อสร้างที่มีความรับผิดชอบด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2566 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 1,071,786.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2567 : ลด 7% หรือ 75,025.02 กิโลวัตต์-ชั่วโมง

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : ไม่มี

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดอย่างต่อเนื่อง โดยได้ใช้พลังงานแสงอาทิตย์จากแผง Solar Roof ที่ติดตั้งในอาคารสำนักงานใหญ่และโรงงานศรีราชา เพื่อลดการพึ่งพาไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิล ควบคู่กับการใช้นวัตกรรมประหยัดพลังงาน เช่น หลอดไฟ LED ระบบปรับอากาศแบบ VRV กระจกกันความร้อนแบบ Double Insulated Low-E และเซนเซอร์ควบคุมแสงไฟในพื้นที่ใช้งานเฉพาะ ซึ่งช่วยลดการใช้พลังงานในสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการลดการใช้ไฟฟ้าลง 7% ได้ตามที่ตั้งไว้ โดยในปี 2567 ปริมาณการใช้ไฟฟ้ากลับเพิ่มขึ้นจากปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 13 สาเหตุหลักเกิดจากการเริ่มต้นโครงการก่อสร้างใหม่หลายโครงการในปีดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องต้องขยายเวลาทำงานและเพิ่มกำลังการผลิต ส่งผลให้ความต้องการใช้ไฟฟ้าโดยรวมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของบริษัทฯ โดยรวม

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นดำเนินการตามแนวทางพลังงานอย่างยั่งยืน โดยผ่านบริษัทในเครือ CNES ซึ่งดำเนินโครงการด้านพลังงานสะอาดและมีแผนขยายกำลังการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้ถึง 500 ตันต่อวันภายใน 3 ปีข้างหน้า.

การจัดการพลังงาน : การใช้เชื้อเพลิง

	2565	2566	2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	1,038,586.16	999,390.95	1,494,152.62
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	151,832.36	145,764.34	156,232.93
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	48,825.50	44,491.14	40,071.03

การจัดการพลังงาน : การใช้ไฟฟ้า

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	1,205,330.00	1,293,594.00	1,484,015.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	919,043.00	1,071,786.00	1,170,386.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	286,287.00	221,808.00	313,629.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน โดยตระหนักถึงบทบาทของทรัพยากรน้ำในกระบวนการดำเนินธุรกิจ ทั้งในสำนักงาน โรงงาน และหน่วยงานก่อสร้างทั่วประเทศ แผนงานด้านน้ำจึงมุ่งเน้นการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการลดการสูญเสียน้ำ และการป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากน้ำเสีย โดยบริษัทฯ มีแนวทางการจัดการน้ำในสองระดับ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อประหยัดน้ำ และการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานใช้ทรัพยากรน้ำอย่างรู้คุณค่า

ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริษัทฯ ได้มีการวางแผนติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำในจุดที่มีการใช้งานมาก เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร และพื้นที่ทำความสะอาด รวมถึงการซ่อมบำรุงระบบประปาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดการรั่วไหล นอกจากนี้ยังมีการเตรียมพัฒนาแนวทางเก็บข้อมูลการใช้น้ำในแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางเป้าหมายการประหยัดน้ำอย่างเป็นรูปธรรม

ในด้านการมีส่วนร่วม บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้น้ำอย่างรับผิดชอบ ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร และกิจกรรมรณรงค์ต่าง ๆ เช่น การตั้งเป้าหมายลดการใช้น้ำในแต่ละแผนก และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและยั่งยืนในระยะยาว

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2566 : ใช้น้ำ 44,148.00 ลูกบาศก์เมตร	2567 : ลด 7% หรือ 3,090.36 ลูกบาศก์เมตร

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ในปี 2567 บริษัทฯ สามารถลดการใช้น้ำลงได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสำนักงานใหญ่มีการใช้น้ำรวม 30,259 ลูกบาศก์เมตร ลดลงจาก 42,478 ลูกบาศก์เมตร ในปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 29 หรือเฉลี่ยรายเดือนลดลงจาก 3,540 เป็น 2,522 ลูกบาศก์เมตร ขณะที่โรงงานศรีราชามีการใช้น้ำรวม 1,285 ลูกบาศก์เมตร ลดลงจาก 1,670 ลูกบาศก์เมตรในปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 23 เมื่อรวมทั้งสองหน่วยงาน การใช้น้ำรวมลดลงร้อยละ 29 จากปีก่อนหน้า ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ สะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการบริหารจัดการน้ำที่ดำเนินการอย่างจริงจัง อาทิ การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำ การซ่อมบำรุงระบบประปาอย่างสม่ำเสมอ และการสื่อสารรณรงค์ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า

การจัดการน้ำ : ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	36,708.00	44,148.00	31,544.00

การจัดการน้ำ : ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	36,708.00	44,148.00	31,544.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งลดปริมาณของเสียจากกระบวนการก่อสร้างและการดำเนินงานในทุกพื้นที่ ทั้งสำนักงานใหญ่ หน่วยงานก่อสร้าง และโรงงาน โดยมีการกำหนดแนวทางคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ได้แก่ การแยกขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะอันตราย และของเสียที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ พร้อมจัดวางถังขยะแยกประเภทในจุดต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการลดขยะ เช่น การใช้วัสดุซ้ำ การนำวัสดุเหลือใช้กลับมาแปรรูป รวมถึงการพัฒนาแนวทางการจัดเก็บและนำของเสียไปกำจัดอย่างถูกวิธีโดยอ้างอิงตามหลักสุขาภิบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการคัดเลือกผู้รับจ้างกำจัดของเสียที่มีคุณภาพและได้รับการรับรองอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : ไม่มี

ในปี 2567 บริษัทฯ ดำเนินการจัดการขยะและของเสียอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีถังขยะแยกประเภทในทุกพื้นที่ ทั้งสำนักงานใหญ่ โรงงาน และหน่วยงานก่อสร้าง พร้อมส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง ของเสียที่เกิดขึ้นถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และส่งต่อให้ผู้รับจ้างที่ได้รับอนุญาตกำจัดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย วัสดุเหลือใช้ที่สามารถรีไซเคิลได้ เช่น เศษกระดาษ พลาสติก และน้ำมันใช้แล้ว ถูกขายให้กับบริษัทรีไซเคิลเพื่อลดปริมาณของเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย



การคัดแยกขยะของสำนักงานใหญ่



การคัดแยกขยะของโรงงานศรีราชา

การจัดการขยะและของเสีย : ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	N/A	11,692.50	14,027.50
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	N/A	11,692.50	14,027.50

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

บริษัทฯ ตระหนักถึงบทบาทของตนในการมีส่วนร่วมต่อการลดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จึงได้กำหนดแนวทางการจัดการก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างต่อเนื่อง โดยวางแผนดำเนินการจัดเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรเพื่อจัดทำรายงานตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับการทวนสอบโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและสามารถใช้เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในอนาคต ควบคู่กันนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อาทิ องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับก๊าซเรือนกระจก รวมถึงแนวทางที่องค์กรสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม และในระดับกลยุทธ์ บริษัทฯ ได้ลงทุนในธุรกิจพลังงานทดแทนผ่านบริษัทในเครือ พร้อมสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดภายในองค์กร เช่น การติดตั้งแผง Solar Roof และแนวทาง 3R เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างยั่งยืน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : ไม่มี

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการจัดการก๊าซเรือนกระจก : ไม่มี

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านโครงการพลังงานทดแทนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการติดตั้งแผง Solar Roof ที่สำนักงานใหญ่และหน่วยงานศรีราชา เพื่อนำพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้ทดแทนการใช้ไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิล นอกเหนือจากโครงการริเริ่มโดยตรงของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ยังได้ลงทุนอย่างมีนัยสำคัญในพลังงานหมุนเวียนผ่านบริษัทย่อย บริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น เอนเนอร์จี โซลูชันส์ จำกัด (CNES) จนถึงปัจจุบัน CNES ได้ดำเนินการโครงการพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar PV) สำเร็จแล้วกว่า 39 เมกะวัตต์ (MW) โดยมีมากกว่า 22 เมกะวัตต์ที่ CNES ดำเนินการภายใต้สัญญาซื้อขายไฟฟ้า (Power Purchase Agreements หรือ PPAs) บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายที่จะขยายพอร์ตโฟลิโอ PPA ให้ได้ 100 เมกะวัตต์ภายในสามปีข้างหน้า ซึ่งคาดว่าจะช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 200-250 ตันต่อวัน

โครงการริเริ่มในอนาคตจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโซลูชันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การบูรณาการระบบพลังงานแสงอาทิตย์เข้ากับระบบกักเก็บพลังงานแบตเตอรี่ (Battery Energy Storage Systems หรือ BESS) ระบบเหล่านี้จะให้พลังงานที่เสถียรยิ่งขึ้นและขยายระยะเวลาการจ่ายพลังงานหมุนเวียน ซึ่งจะช่วยเพิ่มการประหยัดคาร์บอนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นที่จะสำรวจเทคโนโลยีประหยัดพลังงานใหม่ๆ และโซลูชันที่ยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนความก้าวหน้าในด้านพลังงานหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง

การจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก : ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

<u>การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์</u>

2566 : 2,391 ตัน (2.2%)

2567 : 2,219 ตัน (3%)

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	0.00	108,740.00	75,207.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	N/A	509.00	657.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	0.00	6,442.00	6,075.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	0.00	101,789.00	68,475.00

การจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก :
การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

บริษัทฯ ได้กำหนดแผนงานภายใต้นโยบายองค์กรไร้กระดาษ (Paperless) โดยตั้งเป้าหมายลดการใช้กระดาษลงมากกว่า 10% ภายในปี 2567 รวมถึงการปรับกระบวนการอนุมัติให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนมอบหมายให้ฝ่ายสารสนเทศพัฒนาระบบ Document Storage เพื่อจัดเก็บเอกสารในรูปแบบดิจิทัล. ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาประกอบด้วยการใช้ระบบ Internal Web Mail ในการสื่อสารภายในองค์กร, การจัดเก็บข้อมูลเป็นไฟล์ดิจิทัลแทนการใช้เอกสารกระดาษ, การส่งเสริมการใช้กระดาษสองหน้า และการลดขั้นตอนในกระบวนการอนุมัติเอกสาร นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้พัฒนาโปรแกรม JDE E1 เพื่อรองรับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและงานบัญชีแบบไร้กระดาษ การดำเนินการเหล่านี้ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากร ลดภาระงานด้านเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบต่อชุมชน ผ่านผู้จัดการโครงการและอีเมล cnt@cn-thai.co.th โดยตลอดปีที่ผ่านมา ไม่มีข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมหรือสังคมรอบพื้นที่ก่อสร้าง ทั้งนี้บริษัทฯ ยังคงดำเนินมาตรการควบคุมและลดผลกระทบอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือกับชุมชนโดยรอบ เพื่อสร้างความไว้วางใจและการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน	:	มี
แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน	:	สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

แนวทางการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยยึดมั่นใน **หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs)** บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด รวมถึงให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ มีนโยบายด้านการสรรหาและว่าจ้างที่คำนึงถึงจริยธรรม ความเสมอภาค และความหลากหลาย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ อายุ ความพิการ หรือสถานะทางสังคม รวมถึงไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่ผิดกฎหมาย ทั้งนี้ ข้อกำหนดดังกล่าวครอบคลุมถึงผู้รับเหมาและคู่ค้าทางธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่าห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

การจ้างงานที่เสมอภาคและการสนับสนุนผู้พิการ

บริษัทฯ ให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่ทุกคนในการสมัครเข้าทำงาน โดยพิจารณาความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นหลัก นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้พิการมีโอกาสในการทำงานเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป เช่น

· รับสมัครและจ้างงานผู้พิการในตำแหน่งที่เหมาะสม

· จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการในอาคารสำนักงานใหญ่ เช่น ลิฟต์โดยสาร ทางลาดสำหรับรถเข็น และห้องน้ำสำหรับผู้พิการ

ตั้งแต่ปี 2559 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจ้างงานผู้พิการตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ผ่านโครงการจ้างงานผู้พิการเพื่อทำงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ เช่น โรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและสร้างโอกาสการจ้างงานที่เป็นธรรม

การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานผู้พิการ

ในปี 2567 บริษัทฯ ยังคงดำเนินนโยบายการจ้างงานผู้พิการตามข้อกำหนดของ **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550** โดยสามารถจัดจ้างพนักงานผู้พิการได้ครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด **(พนักงาน 100 คน ต่อผู้พิการ 1 คน)** คิดเป็นจำนวน **30 คน** รวมถึงผู้พิการที่ได้รับการจ้างเหมาบริการตามมาตรา 35 จำนวน 2 ราย ซึ่งบริษัทฯ จ้างเหมาบริการ ตามมาตรา 35 เป็นไปตามกฎหมายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (โดยที่บริษัทฯ ไม่ต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ)

กลไกติดตามผลและช่องทางร้องเรียน

บริษัทฯ มีระบบตรวจสอบและติดตามผลเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสกรณีพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางที่กำหนด เช่น สายด่วนจริยธรรม หรือระบบรับเรื่องร้องเรียนภายในองค์กร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและเป็นธรรม

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน และจะพัฒนากระบวนการด้านการกำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กรและสังคมโดยรวม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน	:	https://cnt-th.listedcompany.com/misc/CG/cnt-cg-human-rights-policy-th.pdf

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน	:	มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2533) ของกระทรวงแรงงาน, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา : ไม่มี

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

บริษัทฯ ดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือในห่วงโซ่อุปทาน โดยมีโครงสร้างกระบวนการ ดังนี้:

1. การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำ โดยครอบคลุมในมิติต่อไปนี้:

· จำนวนพนักงาน อัตราการลาออก และความเสี่ยงในการรักษาพนักงาน
· ค่าจ้างและสวัสดิการ เปรียบเทียบกับมาตรฐานตลาดแรงงาน
· ภาระทางการเงินจากสวัสดิการ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
· ความสอดคล้องของสัญญาจ้างงานกับกฎหมายแรงงานไทย
· การมีสิทธิในการรวมกลุ่ม การทำงานอย่างปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
· การวิเคราะห์ผลกระทบต่อกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้พิการ แรงงานข้ามชาติ และแรงงานชั่วคราว
· การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน (ดำเนินการทุก 2 ปี ครั้งถัดไปในปี 2569)

2. การกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ

· บริษัทฯ จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อลดความเสี่ยงที่พบจากการประเมิน เช่น การปรับปรุงสวัสดิการ เสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และการจัดทำสัญญาจ้างที่เป็นธรรม
· มีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับผู้พิการ
· ส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้รับเหมาปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนเดียวกัน

3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

· บริษัทฯ เปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน คู่ค้า และชุมชนรอบสถานประกอบการ เพื่อให้เข้าใจผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
· มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

4. กลไกรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยา

· จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน เช่น สายด่วนจริยธรรม ระบบร้องเรียนออนไลน์ กล่องรับเรื่องในสถานที่ทำงาน
· มีคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และกำหนดแนวทางการเยียวยาอย่างเป็นธรรม กรณีพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

5. การติดตาม ประเมินผล และการรายงาน

· บริษัทฯ มีการติดตามความคืบหน้าของมาตรการ HRDD อย่างต่อเนื่อง
· รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนผ่านแบบ 56-1 One Report และช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
· ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ HRDD อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกระบวนการธุรกิจ

3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : มี

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยยึดถือหลักความเท่าเทียม ความเสมอภาค และสิทธิมนุษยชนสากลในการดำเนินงาน พร้อมมุ่งสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สนับสนุนการเรียนรู้ และส่งเสริมความผูกพันของพนักงานในทุกระดับ เพื่อสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ในด้านค่าตอบแทน บริษัทฯ วางโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงาน โดยใช้ระบบประเมินผลแบบดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) และกรอบความสามารถ (Competency) เพื่อเชื่อมโยงกับการปรับเงินเดือน โบนัสประจำปี และการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ บริษัทยังมีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมและหลากหลาย เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย และเงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญของบริษัทฯ โดยได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่ม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ สนับสนุนการอบรมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning โดยมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งทักษะเฉพาะทาง ความรู้ทั่วไป และภาวะความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในสายงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษในลักษณะ In-house Training

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการ ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงาน พร้อมทั้งมีช่องทางให้พนักงานสามารถร้องเรียนหรือเสนอข้อคิดเห็นได้อย่างอิสระ รวมถึงการดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงานเป็นประจำทุก 2 ปี เพื่อสะท้อนความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบด้านแรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว บริษัทฯ ดำเนินการจ้างงานตามระบบบันทึกข้อตกลง (MOU) อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และการดูแลความปลอดภัยให้กับแรงงานข้ามชาติเสมอภาคกับแรงงานไทย พร้อมทั้งมีการจัดอบรมก่อนเริ่มงาน เพื่อให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและเข้าใจสิทธิของตนเองในฐานะลูกจ้าง รวมถึงมีแผนพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานต่างด้าวในด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักร และระบบความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน

ในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย บริษัทฯ นำระบบการจัดการตามมาตรฐานสากล ISO 45001:2018 มาใช้กับทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทุกกระบวนการทำงานมีการควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดอันตรายต่อพนักงาน โดยแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและการตรวจตามปัจจัยเสี่ยง เช่น สมรรถภาพปอด การได้ยิน และการมองเห็น รวมถึงกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำกับติดตามและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากแผนงานหลักในด้านต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว บริษัทฯ ยังมีแนวทางสนับสนุนด้านความมั่นคงทางการเงิน เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงาน การประสานงานกับธนาคารพันธมิตรเพื่อขอสินเชื่อที่อยู่อาศัยในอัตราพิเศษ รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมขนาดใหญ่เพื่อใช้เป็นแหล่งพัฒนาศักยภาพแรงงานในสายงานก่อสร้าง ทั้งยังได้พัฒนาองค์กรให้เป็นแม่ข่ายสภาวิศวกรและสภาสถาปนิก เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (CPD) ให้แก่บุคลากรในสายงานก่อสร้างอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทฯ ยังคงดำเนินนโยบายจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถแข่งขันได้ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปแบบดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) และความสามารถรายบุคคล (Competency) ซึ่งเชื่อมโยงกับการปรับเงินเดือน โบนัสประจำปี และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยในปี 2567 พนักงานที่ผ่านเกณฑ์มีสิทธิ์เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 835 คน มีจำนวนผู้เข้าร่วมเป็นสมาชิก 787 คน คิดเป็นร้อยละ 94.25 ของพนักงานที่มีสิทธิ์ โดยบริษัทฯ ได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 5–9 ตามช่วงอายุงาน รวมทั้งสิ้นเป็นเงิน 24.24 ล้านบาท เพื่อสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินของพนักงานในระยะยาว

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะวิศวกรซึ่งเป็นกำลังหลักขององค์กร ผ่านโครงการ Young Engineer และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รวมถึงจัดอบรมเฉพาะด้านให้แก่ผู้ควบคุมงาน วิศวกร และผู้จัดการโครงการ ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมงต่อคนต่อปี โดยนับตั้งแต่ปี 2562 บริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (CPD) รวม 101 หลักสูตร มีวิศวกรเข้ารับการอบรม 4,557 คน (Man-day) ได้รับ 14,112.5 หน่วย PDU รวม 434 ชั่วโมง บริษัทฯ ยังจัดสอนภาษาอังกฤษภายในองค์กรโดยมีอาจารย์ประจำ และจัดกลุ่มเรียนตามระดับความรู้ พร้อมมีการสอบวัดผลเพื่อวางแผนการเรียนที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดข้อเสนอแนะของพนักงานและประสานงานกับฝ่ายนายจ้างอย่างต่อเนื่อง จากการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่จัดขึ้นในปี 2566 ซึ่งเป็นการประเมินทุก 2 ปี พบว่าพนักงานมีคะแนนความผูกพันเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 จากคะแนนเต็ม 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 82.54 แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์กร และความเชื่อมั่นที่จะเติบโตไปพร้อมกับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

ในส่วนของแรงงานข้ามชาติ บริษัทฯ ได้จ้างแรงงานต่างด้าวภายใต้ระบบบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ (MOU) อย่างถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 ของแรงงานทั้งหมด โดยแรงงานกลุ่มนี้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับแรงงานไทย ทั้งด้านความปลอดภัย ที่พักอาศัย การฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์ และการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ ทั้งนี้ตลอดปี 2567 บริษัทฯ ไม่ได้รับการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติแต่อย่างใด

ในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย บริษัทฯ ได้ดำเนินงานตามระบบการจัดการ ISO 45001:2018 อย่างครอบคลุมทั้งองค์กร โดยได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในระดับวิชาชีพ หัวหน้างาน และบริหาร ในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกกลุ่ม และตรวจเฉพาะด้านตามปัจจัยเสี่ยงของแต่ละตำแหน่ง เช่น สมรรถภาพปอด การได้ยิน การมองเห็น เพื่อลดความเสี่ยงของโรคจากการทำงานและลดการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ปฏิบัติงาน ตลอดทั้งปี 2567 บริษัทฯ ไม่มีเหตุการณ์อุบัติเหตุร้ายแรงที่ต้องหยุดงาน และไม่มีการร้องเรียนหรือข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยอย่างเป็นทางการ

ในด้านอื่น ๆ บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงาน อาทิ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งมีสมาชิกจำนวน 644 คน และการประสานงานให้พนักงานสามารถเข้าถึงสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยพิเศษจากธนาคารพันธมิตร นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมถาวร เพื่อใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านทักษะงานก่อสร้าง และยังคงดำเนินการในฐานะองค์กรแม่ข่ายของสภาวิศวกรและสภาสถาปนิกอย่างต่อเนื่อง โดยมีพนักงานที่เป็นวิทยากรประจำให้ความรู้กับบุคลากรในสายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

นโยบายด้านความเท่าเทียม และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ความหลากหลายและความเสมอภาค โดยในการจ้างงานบริษัทฯ กำหนดให้มีโครงสร้างการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนต่าง ๆ ให้กับพนักงานและคนงานทุกคนตามความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดสรรเรื่องที่พักอาศัย เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นต้น บริษัทฯ ไม่มีการแบ่งแยกการทำงานระหว่างพนักงานปกติ พนักงาน/แรงงานที่มีความพิการและแรงงานต่างด้าว โดยที่ทุกคนทำงานร่วมกันตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ารับการอบรม ฝึกฝน เพื่อพัฒนาตัวเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนตามความสามารถอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยที่บริษัทฯ ได้รับมอบประกาศเกียรติคุณจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อแสดงว่าได้นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labor Practiced: GLP) มาใช้ในการบริหารกิจการ

การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ได้มีการนำระบบ Competency มาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร กล่าวคือมีการสำรวจความรับผิดชอบของพนักงานในทุกระดับในแต่ละสายงาน มีการกำหนดความคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน โดยบริษัทฯ จะจัดแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของพนักงานแต่ละคน (IDP – Individual Development Plan) เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และมีความก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ หลังจากการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง จะมีการประเมิน ติดตามผล เพื่อวัดระดับความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาในลำดับขั้นที่สูงขึ้น

บริษัทฯ มีนโยบายในการพัฒนาพนักงานประจำสำนักงานและหน่วยงานดังนี้

1. ให้พนักงานเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน (Functional Competency)
2. จัดหลักสูตรการอบรมภายในให้กับพนักงาน ให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนา (Individual Core Competency) ของพนักงานแต่ละคน
3. จัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับคนงาน โดยร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง วิธีการทำงานในกิจกรรมก่อสร้างหลักของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านฝีมืออย่างต่อเนื่อง
4. สนับสนุนให้พนักงานเข้าเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพต่างๆ
5. การกำหนดแผนในการทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan)
6. ระบบบริหารงานคุณภาพ
7. การส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

การบริหารผลการปฏิบัติของพนักงาน

บริษัทฯ มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละระดับพนักงาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายสูงสุดของบริษัทฯ ในการมุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหาร ประเมินผลงานของพนักงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์องค์กร รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานผ่านการสอนงาน การอบรม และการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของพนักงาน

พนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมถึง

หาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

บริษัทฯ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำทุกปีเพื่อพิจารณาทบทวนการจัดสรรค่าตอบแทน รวมถึงการปรับเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เต็มความสามารถ และมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การจ้างงานพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานรวม (คน)	748	746	835
พนักงานชาย (คน)	528	522	576
พนักงานหญิง (คน)	220	224	259

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	35	31	30
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	35	29	28
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	20	15	13
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	15	14	15
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	2	2
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ่ายค่าตอบแทน

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่เหมาะสม

บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบดัชนีวัดผลงาน (KPI) และศักยภาพของบุคคล (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนระยะสั้น กล่าวคือเงินเดือน รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดโดยกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและครอบครัว รวมถึงการสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐานระหว่างเพศหญิงและชาย เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือน โบนัสประจำปี เงินรางวัลตามผลงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในส่วนของผลตอบแทนระยะยาว บริษัทฯ จะพิจารณาจากภาพรวมการลงทุนของบริษัทฯ และภาพรวมของอุตสาหกรรมที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่

บริษัทฯ มีการทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทฯ อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ผลประโยชน์พนักงาน

บริษัทฯ บริษัทย่อยและพนักงาน (รวมผู้บริหาร) ได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2533 บริหารโดย บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด เพื่อเป็นการเก็บออมและสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัว เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว โดยพนักงานสามารถเลือกแผนการลงทุนได้เองเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการลงทุนตามที่พนักงานเห็นสมควร และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการลงทุน โอกาสและความเสี่ยง รวมถึงผลตอบแทน บริษัทฯ ได้ประสานงานให้ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฯ จะต้องมีการพบปะกับผู้บริหาร และตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อมารายงานผลการดำเนินงานของกองทุน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการลงทุน โอกาสและความเสี่ยง แนวโน้มการลงทุนในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อที่จะได้นำไปประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้รับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อเป็นการประกอบการตัดสินใจให้กับพนักงานในการเลือกแผนการลงทุนได้อย่างเหมาะสม

ในส่วนของอัตราการจ่ายเงินสะสม พนักงานสามารถเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนเป็นรายเดือนในอัตราระหว่างร้อยละ 5 ถึง 15 ของเงินเดือน ขึ้นอยู่กับความสมัครใจและเป็นไปตามที่พนักงานแจ้งความประสงค์ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบอีกส่วนหนึ่งให้กับพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ถึง 9 ของเงินเดือน ขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของพนักงานแต่ละคน

ในรอบปี พ.ศ. 2567 บริษัทฯ มียอดเงินนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทฯ เป็นเงิน 24.24 ล้านบาท ในอัตราร้อยละ 5-9 โดยอ้างอิงตามอายุงานของพนักงาน และมีงบประมาณเงินสำรองจ่ายตามแผนสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 249 ล้านบาท ซึ่งครอบคลุมเพียงพอต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับสิทธิ์

พนักงานทุกคนที่ผ่านการทดลองงานแล้วจะมีสิทธิ์เป็นสมาชิกกองทุนฯ โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 พนักงานที่เป็นสมาชิกฯ มีจำนวน 787 คน จากพนักงานที่มีสิทธิ์ตามข้อกำหนดในการสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 835 คน คิดเป็นร้อยละ 94.25

<u>การส่งเงินสะสมและเงินสมทบ</u>

การส่งเงินสะสมจะมาจากพนักงานส่วนหนึ่ง และจากบริษัทฯ ส่วนหนึ่ง โดยเริ่มจากอัตราร้อยละ 5 บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายเงินสมทบอิงตามอายุงานของพนักงาน ในอัตราร้อยละ 5-9 (พนักงานสามารถจ่ายเงินสะสมในอัตราระหว่างร้อยละ 5-15 ทั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน) เพื่อเป็นการสร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับพนักงานในระยะยาว โดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบอ้างอิงตามอายุงานดังนี้

อายุงานน้อยกว่า 15 ปี	อัตราเงินสมทบ ในส่วนของบริษัทฯ	ร้อยละ 5
อายุงานครบ 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	อัตราเงินสมทบ ในส่วนของบริษัทฯ	ร้อยละ 6
อายุงานครบ 20 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี	อัตราเงินสมทบ ในส่วนของบริษัทฯ	ร้อยละ 7
อายุงานครบ 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี	อัตราเงินสมทบ ในส่วนของบริษัทฯ	ร้อยละ 8
อายุงาน 30 ปีขึ้นไป	อัตราเงินสมทบ ในส่วนของบริษัทฯ	ร้อยละ 9

เงื่อนไขการจ่ายคืนเงินสะสมและเงินสมทบ

บริษัทฯ จะจ่ายเงินสะสมในส่วนของพนักงาน และเงินสมทบในส่วนของบริษัทฯ ให้กับพนักงานที่พ้นสภาพการเป็นสมาชิกกองทุนฯ เมื่อสิ้นสภาพการเป็นพนักงาน ทั้งนี้ อัตราการจ่ายเงินสมทบของบริษัทฯ และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับอายุสมาชิก

น้อยกว่า 5 ปี	อัตราเงินสะสม ร้อยละ 100	อัตราเงินสมทบ ร้อยละ 0
ครบ 5 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	อัตราเงินสะสม ร้อยละ 100	อัตราเงินสมทบ ร้อยละ 50
ครบ 6 ปี แต่น้อยกว่า 7 ปี	อัตราเงินสะสม ร้อยละ 100	อัตราเงินสมทบ ร้อยละ 60
ครบ 7 ปี แต่น้อยกว่า 8 ปี	อัตราเงินสะสม ร้อยละ 100	อัตราเงินสมทบ ร้อยละ 70
ครบ 8 ปี แต่น้อยกว่า 9 ปี	อัตราเงินสะสม ร้อยละ 100	อัตราเงินสมทบ ร้อยละ 80
ครบ 9 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี	อัตราเงินสะสม ร้อยละ 100	อัตราเงินสมทบ ร้อยละ 90
ครบ 10 ปี ขึ้นไป	อัตราเงินสะสม ร้อยละ 100	อัตราเงินสมทบ ร้อยละ 100

*อายุสมาชิกนับจากเดือนที่พ้นทดลองงาน

<u>สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ</u>

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานเพื่อลดภาระค่าครองชีพ ส่งเสริมสวัสดิภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัว โดยบริษัทฯ จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานนับแต่วันที่พนักงานได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยพนักงานในระดับเท่ากัน จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ อายุและศาสนา โดยที่บริษัทฯ ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบสิทธิ์ของตนผ่านทางคู่มือพนักงานและการสื่อสารภายในองค์กร

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	516,904,555.50	521,995,356.00	587,556,772.08
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	402,416,572.00	404,039,605.00	443,672,400.84
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	114,487,983.50	117,955,751.00	143,884,371.24

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

นโยบายด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวคิดในการพัฒนา ส่งเสริมบุคลากรในทุกระดับให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่รับผิดชอบ ความรู้ในการบริหารจัดการทั่วไป และฝีมือแรงงานในกิจกรรมการก่อสร้างหลักของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานและคนงานทุกคนมีทักษะ ความรู้ความสามารถและฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับลูกค้า รวมถึงมีความเข้าใจในข้อพึงปฏิบัติ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บริษัทฯ ได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการพัฒนาของอุตสาหกรรมอยู่ตลอดเวลา รวมถึงรองรับการเติบโตของบริษัทฯ ในอนาคต ทั้งนี้ พนักงาน หรือบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมเป็นส่วนส่งเสริมให้องค์กรและสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นส่วนในการขับเคลื่อนให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าผ่านผลงานที่มีคุณภาพ และถึงแม้ว่าพนักงานและคนงานเหล่านี้จะย้ายไปทำงานที่สถานประกอบการอื่น พวกเขาเหล่านั้นยังคงสามารถนำองค์ความรู้ ความสามารถและความชำนาญที่แต่ละคนมีอยู่ นำไปสร้างสรรค์ผลงานที่ดีและมีคุณภาพในสถานประกอบการอื่นอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อสังคมโดยรวม

หน่วยงานฝึกอบรม (Training School)

ดูแลรับผิดชอบในการจัดเตรียมหลักสูตรการเรียนการสอนให้กับพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กร รวมถึงแรงงานฝีมือในหน่วยงานก่อสร้าง โดยที่หน่วยงานฝึกอบรมจะวางแผนหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร การสรรหาพนักงานภายใน หรือบุคลากรภายนอกองค์กรที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญในหัวข้อต่างๆ มาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยจะวางแผนและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นการล่วงหน้าตลอดปี หน่วยงานฝึกอบรมจะประชาสัมพันธ์หลักสูตรการเรียนการสอนผ่านช่องทาง Internal Web, E-Learning และวารสารรายเดือนของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและสามารถวางแผนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้

ศูนย์ฝึกอบรมของบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่ถนนนิมิตใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้บริษัทฯ ได้มีสถานที่ฝึกอบรมขนาดใหญ่ สามารถจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเพียงพอ สามารถรองรับพนักงาน คนงาน ได้จำนวนมาก และสามารถจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญฝีมือแรงงานประเภทต่างๆ ที่หลากหลาย

ศูนย์ฝึกอบรมในแผนกเครื่องจักร ตั้งอยู่ที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อใช้สำหรับฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานเหล็กและงานเครื่องจักรกล เช่น หลักสูตรการติดตั้งและการตรวจสอบนั่งร้าน หลักสูตรผู้บังคับปั้นจั่น หลักสูตรการใช้เครื่องจักรกล และหลักสูตรการใช้เครื่องมือเล็ก เป็นต้น มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญให้กับพนักงานในการใช้อุปกรณ์ เพื่อการขอรับรองใบอนุญาตเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นอกเหนือจากการฝึกอบรมภายในที่มีขึ้นเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ยังได้พิจารณาส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องการกับการทำงาน การบริหารจัดการทั่วไป และหลักสูตรอื่นๆ กับองค์กรหรือสถาบันที่จัดการฝึกอบรมในเรื่องที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ทางวิชาการ และ/หรือทักษะการบริหารงานที่จำเป็นในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน สามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในบริษัทฯ ให้มีความก้าวหน้า ทันสมัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นโยบายช่วยเหลือการศึกษาระดับปริญญาโท

บริษัทฯ มีนโยบายช่วยเหลือด้านการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาที่เกี่ยวข้องกับสายงานโดยตรงให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อเป็นการเปิดโอกาส สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนา เสริมสร้างความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถเติบโตก้าวหน้าควบคู่ไปกับองค์กรและเป็นกำลังสำคัญในอนาคตที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการถ่ายทอดให้กับพนักงานรุ่นต่อๆ ไป

เพื่อให้บริษัทฯ สามารถมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานและคนงานในบางตำแหน่งงานได้เป็นประจำและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และความชำนาญการพิเศษ บริษัทฯ ได้ขอขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดตั้งเป็นหน่วยงานฝึกอบรม รวมถึงได้มีการส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด เพื่อให้สามารถเป็นวิทยากรให้การอบรมในหลักสูตรที่บริษัทฯ ได้รับการรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งทำให้บริษัทฯ ใช้ศักยภาพของพนักงานที่มีอยู่ในการจัดการอบรมภายในให้แก่พนักงานอื่นๆ ในแต่ละหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่บริษัทฯ สามารถออกใบรับรองการอบรมหรือใบประกาศนียบัตรในหลักสูตรต่างๆ

การพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ มีการจัดวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีโดยมีความต่อเนื่องกันจากปีต่อปี เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน (Career Path Development) โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) มีวัตถุประสงค์ให้พนักงานได้ตระหนัก รับรู้และเข้าใจถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าตามสายงาน โดยเป็นไปตามความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้าง “คุณภาพคน คุณภาพงาน” และสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จัดให้มีแผนการอบรมและกำหนดการล่วงหน้าตลอดทั้งปี และประกาศแจ้งให้พนักงานได้รับทราบสำหรับการวางแผนเข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จัดสรรเวลาให้พนักงานในสังกัดได้เข้ารับการฝึกอบรมตามจำนวนชั่วโมง หรือหัวข้อการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เป็นรายบุคคล เพื่อให้พนักงานได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ถึงระดับบริหาร
2. กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน รวมถึงแรงงานในหน่วยงานก่อสร้าง

แผนการพัฒนาสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร

บริษัทฯ ได้นำระบบ Competency มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมีเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการกำหนดแผนในการพัฒนาตาม IDPs (Individual Development Plans)

การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ

การสร้างและพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของบุคลากรนับเป็นอีกพันธะกิจหนึ่งของการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการพัฒนาตัวเองขึ้นเป็นระดับหัวหน้า หรือระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานองค์กรในอนาคต อันเป็นส่วนหนึ่งของแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) บริษัทฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นการภายใน หรือพิจารณาส่งพนักงานไปอบรมกับสถาบัน หรือหน่วยงานที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ

การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับพนักงานทุกคน จึงได้จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นการภายใน (In-house training) โดยจัดให้มีอาจารย์ประจำสำนักงานใหญ่ เพื่อจัดการเรียนการสอนทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ และที่หน่วยงานก่อสร้าง โดยมีการแบ่งชั้นเรียนตามระดับความรู้ของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความจำเป็นในการพัฒนาของพนักงานแต่ละคน รวมถึงให้มีการสอบและประเมินผลทุกครั้งหลังการสอนเพื่อเป็นการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนของพนักงานแต่ละคนให้ตรงกับระดับความรู้ และความจำเป็นในการใช้งานด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ในปี 2567 กิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ก็ยังเป็นการเรียนการสอนแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Cloud Meetings และการสอนแบบ Classroom สำหรับพนักงานที่สนในและสะดวกในการเรียนกับครูผู้สอนโดยตรงแบบ Face to Face เพื่อฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งมีหลักสูตรที่เปิดสอนตลอดปี โดยมีพนักงานเข้าร่วมเรียนกว่า 194 คน (ซึ่งแต่ละคนเรียนหลายครั้งในรอบปี) คิดเป็น 105 ชั่วโมง จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนจำนวน 105 หลักสูตร โดยหลักสูตรที่สอนจะจัดทำเป็นสื่อการเรียน เพื่อลงในระบบ E-Learning ของบริษัท ฯ เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนเพิ่มเติมได้ในโอกาสต่อไป

การพัฒนาระบบ E-Learning

เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงการฝึกอบรม และการเรียนรู้ นับแต่ปี 2560 บริษัทฯ ได้พัฒนาการและจัดทำหลักสูตรต่าง ๆ แบบ In-house training โดยนำระบบ E-learning มาใช้ในการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การบริหาร รวมถึงภาษาอังกฤษ ผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ ให้กับพนักงานในสำนักงานใหญ่และหน่วยงานก่อสร้าง เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา รวมถึงการตอบปัญหาโดยผ่านทาง On-line เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม E-learning อันจะเป็นการทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การเตรียมความพร้อมให้วิศวกรรุ่นใหม่ (Young Engineer)

สำหรับพนักงานใหม่ในตำแหน่งวิศวกร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของธุรกิจก่อสร้าง จะได้รับการปูพื้นฐานความรู้ ระบบการทำงาน รวมถึงความเชี่ยวชาญในงานก่อสร้างที่บริษัทฯ มีความถนัด ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีโครงการ “Young Engineer” โดยการรับสมัครและคัดเลือกนักศึกษาที่จบใหม่จากคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาโยธา และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัทฯ รวมถึงคณะสถาปัตยกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาไฟฟ้าและภาควิชาเครื่องกล จากมหาวิทยาลัยต่างๆ เข้ามาเป็นพนักงาน ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ จะได้รับการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง เช่น เทคนิค ขั้นตอน ฯลฯ รวมถึงระบบการทำงานของบริษัทฯ จากพนักงานระดับบริหารที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละเรื่องที่เกี่ยวข้อง ในหลักสูตร Young Engineer โดยมีชั่วโมงการอบรมไม่ต่ำกว่า 18 ชั่วโมงต่อปี และเมื่อจบการอบรมพนักงานกลุ่มนี้ จะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวิธีการและมาตรฐานของบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในอนาคต และรักษาวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรให้สืบต่อไป

การพัฒนาบุคลากรในสายงานก่อสร้าง

หน่วยงานฝึกอบรม หรือ Training School มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรในสายงานก่อสร้าง โดยวางแผนการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการบริหารงานในหน่วยงานก่อสร้าง (Project Management) เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความใส่ใจในการบริหารงานก่อสร้างและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายได้แก่พนักงานทุกคนในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน วิศวกรระดับ 5-8 ไปจนถึงผู้จัดการโครงการ จะต้องเข้ารับการอบรมครบทุกหลักสูตรตามที่กำหนดไว้ โดยมีชั่วโมงการอบรมไม่ต่ำกว่า 36 ชั่วโมงต่อปี แบ่งหลักสูตรการอบรมออกเป็น 7 กลุ่มหลักสูตร โดยมีบุคลากรของบริษัทฯ ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญในแต่ละหลักสูตร เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้อย่างยั่งยืนในองค์กรโดยการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขององค์กรจากรุ่นสู่รุ่น (Sustain knowledge) ทั้งนี้ พนักงานหนึ่งคนจะเข้ารับการอบรมได้มากกว่าหนึ่งหลักสูตรภายในหนึ่งปี

การพัฒนากลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ตามหน่วยงานก่อสร้าง

ด้วยบริษัทฯ เป็นบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ความต้องการพนักงาน/คนงานที่มีฝีมือจึงมีมากเช่นกัน ประกอบกับอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการแข่งขันด้านแรงงานสูง การสร้างบุคลากรที่มีทักษะฝีมือด้านแรงงานจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ โดยบริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในแต่ละกิจกรรมการก่อสร้างหลักของบริษัทฯ เช่น งานก่ออิฐ ฉาบปูน ช่างไม้ การตั้งนั่งร้าน งานเชื่อม เป็นต้น มีการสอบวัดระดับฝีมือแรงงานโดยอ้างอิงมาตรฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานสวัสดิการและสังคม เพื่อให้บริษัทฯ สามารถกำหนดค่าจ้างแรงงานได้ตรงกับคุณภาพของแรงงานฝีมือได้อย่างเหมาะสม บริษัทฯ ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับความต้องการแรงงานฝีมือประเภทที่ยังขาดแคลน รวมถึงเพิ่มจำนวนพนักงาน/คนงาน รวมถึงคนงานของผู้รับเหมาช่วง ที่เข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้นในแต่ละปี เพื่อให้พนักงาน/คนงานได้มีโอกาสพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และสามารถนำความรู้ความชำนาญในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพไปใช้กับงานก่อสร้างในทุกองค์กรได้โดยไม่จำกัดว่าแรงงานเหล่านี้จะต้องทำงานกับบริษัทฯ ตลอดไป

นอกจากการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะภายใน บริษัทฯ ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอก เพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสเพิ่มทักษะและองค์ความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้เห็นกระบวนการทำงานจริงในงานนั้น เช่น งานก่ออิฐมวลเบา งานชุบสังกะสีแบบจุ่มร้อน งานกระจกอาคารในงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมถึงได้รับการฝึกภาคปฏิบัติในงานก่ออิฐมวลเบากับบริษัทที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ เพื่อเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์โดยตรงกับเจ้าของผลิตภัณฑ์

กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยงานก่อสร้าง จะได้รับการอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน เรียนรู้การใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัยและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือในด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อส่งมอบงานที่มีคุณภาพให้กับลูกค้าในทุกโครงการ

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในปี 2567 มีจำนวนเพิ่มขึ้น เพราะสถานการณ์โควิดหมดไปรูปแบบการจัดอบรมแบบเดิม คือ การอบรมในห้องอบรม และที่หน่วยงาน หรือตามสถาบันอบรมต่าง ๆ กลับมาอบรมตามปกติ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา และมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาอบรมที่บริษัทฯ เพิ่มมากขึ้น

สมาชิกองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร

ในเดือนธันวาคม 2560 บริษัทฯ ได้รับการอนุมัติให้เป็นสมาชิกขององค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของสภาวิศวกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริษัทฯ สามารถจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้กับวิศวกรทั้งในองค์กร และสมาชิกของสภาวิศวกรทั่วประเทศ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมกับองค์กรแม่ข่ายอื่นๆ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในวิชาชีพได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน นอกจากนั้นในการสอบเลื่อนระดับของวิศวกรระดับภาคี ยังสามารถนับชั่วโมงการฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง [Continuing Professional Development (CPD)] อันจะเป็นการเพิ่มช่องทางในการเลื่อนระดับเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่วิศวกรของบริษัทฯ รวมถึงบุคลากรในสายวิชาชีพวิศวกรภายนอกด้วยเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีบุคลากรของบริษัทฯ ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องต่างๆ ได้ไปเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนาในบางหลักสูตรที่จัดโดยสภาวิศวกร

นับจากที่บริษัทฯได้รับการอนุมัติให้เป็นสมาชิกขององค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของสภาวิศวกร บริษัทฯได้จัดการอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับวิศวกรได้จัดอบรมหลักสูตรร่วมทั้งหมด 101 หลักสูตร และมีวิศวกรได้เข้ารับการอบรมจำนวน 4,557 คน (นับเป็น Man-day) รวมหน่วยความรู้ที่ได้รับ 14,112.5 หน่วย PDU (Professional Development Unit) คิดเป็นชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งสิ้น 434 ชั่วโมง

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	24.00	17.00	17.00
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (บาท)	877,847.00	707,186.00	1,313,357.00

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ห่วงใยในชีวิตและสุขภาพของพนักงาน จึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงาน คนงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย และลดการสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน บริษัทฯ ได้มีการกำหนดมาตรการ แนวทาง ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยในทุกขั้นตอน ภายใต้กฎหมายความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องและเห็นความสำคัญของพนักงานเป็นอันดับแรกด้วยจึงได้นำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 มาใช้เพื่อ

- ลดการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย และการถึงแก่ความตายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- พัฒนาและดำเนินการตามข้อกำหนดและวัตถุประสงค์ของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

• แสดงออกถึงความเป็นผู้นำและความตั้งใจด้วยการดำเนินตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
• กำจัดความเสี่ยงของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ทั้งนี้ นโยบายด้านความปลอดภัยถือเป็นนโยบายที่เคร่งครัด และทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่จะต้องดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของทั้งตนเองและผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังมีรายละเอียดแสดงไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี”

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานและดำเนินการด้านนโยบายให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ในการพิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย มีการรายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมาและบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบกิจการ

บริษัทฯ กำหนดให้ทุกหน่วยงานก่อสร้างมีคณะทำงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่างๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อดำเนินการดูแลตามหลักวิชาชีพด้านความปลอดภัย การวางแผน และการปฏิบัติให้เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ ดูแล ป้องกัน และให้คำแนะนำในเรื่องความปลอดภัยในการก่อสร้างจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูล สถิติการเกิดอุบัติเหตุ

บริษัทฯได้จัดทำกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดแสดงไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี”

<u>การป้องกันความเสี่ยงจากโรคร้ายจากการทำงาน</u>
บริษัทฯ ตระหนักถึงสุขภาพที่ดีของพนักงานและคนงาน ทั้งในสำนักงานใหญ่ โรงงานและหน่วยงานก่อสร้างต่างๆ บริษัทฯ ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี นอกจากนั้น บริษัทฯ จัดให้มีโปรแกรมการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงจากสภาพการทำงานให้กับพนักงานและคนงาน เช่น การตรวจสมรรถภาพปอด การมองเห็น การได้ยิน เป็นต้น เพื่อช่วยคัดกรอง และป้องกันหรือกำจัดปัจจัยเสี่ยงก่อนที่จะก่อให้เกิดโรคจากการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

นโยบายในการจัดการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

<u>นโยบายส่งเสริมสุขภาพ</u>
บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงสุขภาพในเบื้องต้น ซึ่งหากมีอาการผิดปกติจะได้หาแนวทางในการป้องกันและรักษาต่อไป ในส่วนของสำนักงานและหน่วยงาน บริษัทฯ ได้จัดเตรียมห้องปฐมพยาบาล รวมถึงยาสามัญประจำบ้าน เพื่อบริการด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน นอกจากนี้ ในบางหน่วยงาน บริษัทฯ จัดให้มีห้องพยาบาลและมีพยาบาลให้การดูแล ปฐมพยาบาล รักษาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น รวมถึงให้คำปรึกษาในการดูแลสุขภาพและการใช้ยาอย่างถูกต้องและเหมาะสม

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี บริษัทฯ ได้สนับสนุนให้พนักงานมีกิจกรรมการออกกำลังกายหลังเวลางาน โดย บริษัทฯ ได้เตรียมห้องและอุปกรณ์ออกกำลังกายพร้อมครูฝึกที่คอยให้คำแนะนำในการออกกำลังกายและการใช้อุปกรณ์อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย เพื่อให้พนักงานที่อยู่ประจำสำนักงานใหญ่ ในส่วนของโรงงาน หรือหน่วยงาน ผู้ดูแลโรงงาน/หน่วยงาน ยังได้จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมตามสมควร โดยบริษัทฯ ได้สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาที่จำเป็นเบื้องต้นให้กับพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสออกกำลังกายในช่วงหลังเวลางานได้ทุกวัน โดยไม่ต้องเดินทางไกลและไม่เสียค่าใช้จ่าย

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะกำหนดให้พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีได้ 10 วัน สำหรับสำนักงานใหญ่ และ 12 วัน สำหรับหน่วยงานก่อสร้างและโรงงานศรีราชา โดยที่ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการจัดสรรให้พนักงานใต้บังคับบัญชามีการใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปีอย่างทั่วถึง

ข้อมูลการลาพักผ่อนประจำปี ณ วันสิ้นปี พ.ศ. 2567 ของพนักงานที่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี จำนวนทั้งสิ้น 710 คน (จำนวนวันลาพักร้อนของพนักงานรวมถึงพนักงานที่ลาออกระหว่างปี)

นโยบายสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

บริษัทฯ มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานประจำสำนักงานและโรงงาน อำเภอศรีราชา รวมถึงหน่วยงานต่างจังหวัด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักอาศัยในกรณีที่พนักงานไม่ได้เป็นคนท้องถิ่นของจังหวัดนั้นๆ และเป็นการอำนวยความสะดวก ลดความเสี่ยงในการเดินทางไปทำงาน บริษัทฯ ได้จัดหาหรือก่อสร้างที่พักให้พนักงาน และคนงาน ในบริเวณ หรือใกล้เคียงโรงงาน หน่วยงานก่อสร้างแต่ละแห่ง โดยคำนึงถึงสุขอนามัยและความปลอดภัยของที่พักอาศัย จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยคอยดูแลป้องกันไม่ให้ทรัพย์สินมีค่าของพนักงานสูญหาย การจัดการด้านสุขอนามัยในบริเวณที่พักอาศัยเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทั้งนี้รวมถึงคนงานของผู้รับเหมาช่วง ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการทางด้านที่พักอาศัยเช่นเดียวกัน

นโยบายในการช่วยเหลือพนักงาน

ค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัวพนักงาน

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้กับพนักงาน ในกรณีคนไข้นอก ซึ่งนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากสำนักงานประกันสังคม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งให้กับพนักงาน นอกเหนือจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการประกันสุขภาพกลุ่มในส่วนของการเข้ารับการรักษาพยาบาลจากอาการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ บริษัทฯ จัดให้มีของเยี่ยมพนักงานในกรณีผู้ป่วยใน เพื่อเป็นการแสดงความห่วงใยและให้กำลังใจแก่พนักงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดวงเงินในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัวพนักงาน ซึ่งได้แก่ คู่สมรส และบุตรอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ ในกรณีเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายส่วนนี้ตามนโยบายที่กำหนดโดยบริษัทฯ

การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต และกองทุนต่างๆ

บริษัทฯ จัดให้มีการประกันชีวิตและประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน กับ บริษัท กรุงไทยแอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) โดยพนักงานสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ตามวงเงินและเงื่อนไขที่กำหนด ในสถานพยาบาลที่พนักงานสะดวกจะใช้สิทธิ์ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนดให้กับกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน

ความช่วยเหลือทางด้านการเงิน

เงินช่วยเหลืองานศพ

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการเงินค่าช่วยเหลืองานศพในกรณีเสียชีวิตให้กับพนักงาน รวมถึง บิดา มารดา คู่สมรส บุตร เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย รวมถึงการส่งพวงหรีดเพื่อร่วมแสดงความเสียใจ

จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มีชื่อเรียกว่า “สหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด” บริหารงานโดยพนักงานเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการออม เพื่อความมั่นคงทางการเงินในอนาคต รวมถึงช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางด้านการเงินระหว่างสมาชิกสหกรณ์ฯ ด้วยกัน โดยบริษัทฯ สนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านสหกรณ์ และให้ใช้สถานที่ทำงานของบริษัทฯ เป็นที่ตั้งของสหกรณ์ ทั้งนี้ สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ได้เปิดดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ปัจจุบัน สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ มีสมาชิกที่เป็นพนักงานบริษัทฯ จำนวน 644 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 835 คน

นอกเหนือจากความช่วยเหลือทางด้านการเงินที่บริษัทฯ ได้จัดสรรให้กับพนักงาน บริษัทฯ ยังเป็นศูนย์กลางในการสนับสนุนการขอสินเชื่อเพื่อการเคหะในอัตราดอกเบี้ยและเงื่อนไขพิเศษจากธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ให้กับพนักงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

บริษัทฯ ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยมีองค์ประกอบเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทฯ จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานมาทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ เสนอแนะ ตรวจสอบดูแลการจัดการสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ ส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ หาแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการ โดยในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการสวัสดิการฯ ได้มีการประชุมร่วมกับตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และได้นำเสนอข้อเรียกร้องและเสนอแนะจากพนักงานให้ตัวแทนฝ่ายนายจ้างเพื่อร่วมกันพิจารณา ซึ่งที่นายจ้างสามารถดำเนินการให้กับพนักงานได้ตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่เคยมีข้อพิพาท หรือได้รับการร้องเรียนในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	88	61	44
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	62	47	34
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	26	14	10
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	11.76	8.18	5.27

	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	ไม่มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการผลิตและการให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยระดับสากลอย่างเคร่งครัด เช่น ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 และมาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย ISO 45001:2018 ซึ่งนำมาใช้ในทุกโครงการก่อสร้างและสำนักงานใหญ่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลงานก่อสร้างเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า ทั้งด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ และความปลอดภัย รวมถึงการส่งมอบงานให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด บริษัทฯ มีประสบการณ์ดำเนินงานก่อสร้างมานานกว่า 95 ปีในประเทศไทย และเคยดำเนินโครงการทั้งภาครัฐและเอกชนในกว่า 70 ประเทศทั่วโลก โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่เคยละทิ้งงานหรือผิดสัญญาต่อลูกค้า และสามารถส่งมอบงานได้ตามข้อตกลงทุกครั้งอย่างมีมาตรฐาน อีกทั้งยังพัฒนาการให้บริการแบบครบวงจร เช่น งานออกแบบพร้อมก่อสร้าง (Design & Build) และการนำเทคโนโลยี BIM (Building Information Modeling) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานก่อสร้างให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้าอย่างโปร่งใสและรอบด้าน โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ในขั้นตอนการส่งมอบโครงการ บริษัทฯ จะจัดเตรียมเอกสารและคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานและบำรุงรักษาโครงการ เช่น แบบแปลนก่อสร้างจริง (As-Built Drawings) คู่มือการใช้งาน เอกสารรับรองวัสดุ และคู่มือความปลอดภัยต่าง ๆ เพื่อให้ลูกค้าได้รับข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนในการใช้งาน โดยแนวปฏิบัตินี้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมที่กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญด้านวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการใช้วัสดุที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเผยแพร่นโยบายดังกล่าวให้พนักงานและคู่ค้าได้รับทราบและปฏิบัติร่วมกันอย่างจริงจัง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว เช่น ลูกค้าสามารถติดต่อกับผู้จัดการโครงการ หรือแจ้งข้อคิดเห็นมายังอีเมลกลางของบริษัท ซึ่งบริษัทฯ จัดตั้งขึ้นเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าโดยเฉพาะ บริษัทฯ ได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากลูกค้าเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพบริการ และมีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันท่วงทีเมื่อพบข้อร้องเรียนหรือจุดที่ต้องปรับปรุง ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 ที่เน้นการรับฟังเสียงของลูกค้าและตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาวกับลูกค้าเดิม ซึ่งส่งผลให้มีโอกาสได้รับงานต่อเนื่องหรือการแนะนำลูกค้ารายใหม่จากความเชื่อมั่นที่มีต่อบริษัทฯ

ในด้านการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า บริษัทฯ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) อย่างเคร่งครัด โดยกำหนดนโยบายและมาตรการในการจัดเก็บ ใช้งาน และประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปอย่างโปร่งใส และจำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะบุคลากรที่จำเป็น เพื่อป้องกันมิให้ข้อมูลรั่วไหลหรือถูกนำไปใช้งานโดยไม่ได้รับอนุญาต ทั้งนี้แม้ว่าบริษัทฯ ยังไม่มีการใช้ระบบ CRM ในการจัดเก็บข้อมูลลูกค้า แต่ได้ดำเนินการจัดการข้อมูลภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสมและจำเป็น ลดความเสี่ยงจากการละเมิดข้อมูล พร้อมทั้งทบทวนและปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัยของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าในระยะยาว

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยยึดมั่นในมาตรฐานความปลอดภัยและคุณภาพของการผลิตและการให้บริการในทุกขั้นตอน ทั้งนี้บริษัทฯ มีการควบคุมและตรวจสอบกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผลงานที่ส่งมอบแก่ลูกค้าเป็นไปตามข้อกำหนด มาตรฐานวิศวกรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในงานก่อสร้างซึ่งต้องใช้ความแม่นยำสูง บริษัทฯ ได้มีการนำระบบบริหารคุณภาพมาใช้ รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานที่เกี่ยวข้องผ่านการอบรมตามมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้าในการดำเนินงานของบริษัทฯ

ในด้านการสื่อสารกับลูกค้า บริษัทฯ ดำเนินการโดยใช้ช่องทางที่เป็นทางการ อาทิ การประชุมรายเดือนกับผู้ว่าจ้าง การรายงานความก้าวหน้าโครงการตลอดจนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบ E-mail และ Web-based system ซึ่งเป็นช่องทางที่ใช้ร่วมกันในการบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน โดยลูกค้าสามารถแจ้งข้อคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนผ่านช่องทางเดียวกันได้ที่อีเมลของบริษัทฯ หรือผ่านเจ้าหน้าที่ประจำโครงการ ทั้งนี้บริษัทฯ จะมีการพิจารณาและตอบสนองข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด และดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามข้อเสนอแนะของลูกค้าเมื่อมีความจำเป็น

ในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ความตรงต่อเวลา และความโปร่งใสในทุกกระบวนการ โดยเฉพาะในกลุ่มลูกค้าองค์กรที่ต้องการคู่ค้าที่มีความน่าเชื่อถือและมีความสามารถในการบริหารจัดการโครงการขนาดใหญ่ บริษัทฯ ยังได้เปิดโอกาสให้ลูกค้าเข้าร่วมการประชุมรายเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมพัฒนาแนวทางการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละโครงการอีกด้วย

ในประเด็นการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า บริษัทฯ มีนโยบายที่ชัดเจนในการดูแลข้อมูลของผู้ว่าจ้างและลูกค้าทุกกลุ่ม โดยยึดหลักความลับ การใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับอนุญาต และการเข้าถึงข้อมูลโดยจำกัดเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ทั้งนี้การบริหารจัดการข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และบริษัทฯ ได้ให้ความรู้แก่พนักงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีได้อย่างเหมาะสม

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม, ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, กีฬาและสันทนาการ, อาชีวอนามัยความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การจัดการน้ำและสุขาภิบาล, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

<u>ด้านสังคม</u>

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ประกาศไว้ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะด้านชุมชนและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับบริษัทฯ ทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่มีส่วนในการส่งเสริมให้การดำเนินงานของบริษัทฯ ประสบผลสำเร็จ หรืออาจจะได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้บริษัทฯ ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องตอบแทนชุมชนและสังคมในทุกรูปแบบเท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ ซึ่งนอกเหนือจากกฎหมาย ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระหว่าง (CSR In Process) และหลังการดำเนินงานของบริษัทฯ (CSR After Process)

บริษัทฯ ได้กำหนดให้หน่วยงานก่อสร้างแต่ละแห่งจะต้องพิจารณาตามความจำเป็นและสมควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุง ส่งเสริม สภาพแวดล้อมและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน รวมถึงการจ้างงานท้องถิ่นในทุกแห่งที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินการก่อสร้าง หรือโดยการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดผลเช่นเดียวกัน

ด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงได้ร่วมกับลูกค้า และคู่ค้าสำคัญๆ ของบริษัทฯ ร่วมกันสนับสนุนทางด้านการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ให้แก่โรงเรียนที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาและองค์กรต่างๆ

รับนักศึกษาฝึกงาน จากสถาบันการศึกษาต่างๆ

บริษัทฯ ได้กำหนดให้เป็นนโยบายในการรับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรี ทั้งในสังกัดภาครัฐและเอกชนเข้ามารับการฝึกงานในแผนกต่างๆ รวมถึงหน่วยงานก่อสร้างของบริษัทฯ เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะประสบการณ์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการทำงานในอนาคตให้กับนักเรียนนักศึกษา

กิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน

การรับบริจาคโลหิต ภายใต้ชื่อโครงการ “แบ่งปันด้วยรัก CNT ให้โอกาสต่อชีวิต” เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานและชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับที่ตั้งสำนักงานใหญ่ ในการมีจิตสาธารณะเสียสละเพื่อผู้อื่น ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมบริจาคสามารถทำความดีได้โดยไม่ต้องเดินทางไกล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ที่ต้องการส่งเสริมให้สังคมมีการแบ่งปันในการสร้างความสุขให้กับสังคม โดยบริษัทฯ ได้ร่วมกับโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในการตั้งหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่ ณ ที่ทำการสำนักงานใหญ่เป็นประจำทุก 3 เดือน และในทุกครั้ง บริษัทฯ จะมีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเป็นเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ ผ่านช่องทางการสื่อสารในองค์กร รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนใกล้เคียงได้รับทราบ โดยการแจ้งข่าวและการปิดแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ด้านนอกบริษัทฯ เพื่อให้ผู้บริจาคได้เตรียมร่างกายให้พร้อมในการบริจาคโลหิต

กิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา การสืบทอดประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ให้มีความยั่งยืนสืบทอดไปอย่างยาวนานคู่กับสังคมประเทศไทย โดยส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปีทั้งในนามบริษัทฯ พนักงาน รวมถึงร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย อาทิเช่น การจัดกิจกรรมถวายเทียนพรรษา การถวายผ้าพระกฐิน และถวายปัจจัยโครงการร่วมบุญร้อยใจ สร้างศาสนทายาท ฯลฯ อีกทั้งยังบริจาคเงินเพื่อสมทบการทำกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมร่วมกับมูลนิธิ/องค์กรการกุศล และหน่วยงานต่างๆ

การมีส่วนร่วมในเครือข่ายความยั่งยืนเพื่อกิจกรรมทางสังคม

บริษัทฯ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม โดยร่วมมือกับองค์การเครือข่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม ดังนี้

- บริษัทฯ สนับสนุนวัสดุในการก่อสร้างให้กับชุมชน โรงเรียน วัด และสถานที่สาธารณะต่างๆ ตามที่ได้รับการร้องขอ
- จัดสรรพื้นที่ในอาคารสำนักงานใหญ่เพื่อตั้งกล่องรับบริจาคให้กับ โครงการ “เหลือขอ” ของมูลนิธิบ้านนกขมิ้น
- ร่วมเป็นสมาชิก CSR Club ของสมาคมบริษัทจดทะเบียน เพื่อร่วมกันทำประโยชน์แก่ส่วนรวม แบ่งปันข้อมูล ประสบการณ์ องค์ความรู้เพื่อการพัฒนางานด้าน CSR
- เป็นสมาชิกตลอดชีพ กับสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างแห่งประเทศไทย รวมถึงพิจารณาส่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เข้าร่วมสมัครและได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสมาคมฯ เพื่อร่วมกันทำประโยชน์แก่ส่วนรวม แบ่งปันความรู้ พัฒนาอุตสาหกรรมการก่อสร้างให้เป็นส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
- เป็นสมาชิกขององค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของสภาวิศวกร และสภาสถาปนิก โดยบริษัทฯ สามารถจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้กับวิศวกรทั้งในองค์กร และสมาชิกของสภาวิศวกรทั่วประเทศ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมกับองค์กรแม่ข่ายอื่นๆ อันเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในวิชาชีพได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน และสามารถนับชั่วโมงการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง [Continuing Professional Development (CPD)] เพื่อใช้ในการสอบเลื่อนระดับของวิศวกรระดับภาคี เป็นการเตรียมพร้อมเพื่อก้าวหน้าในระดับต่อไป นอกจากนั้น บริษัทฯ ได้ร่วมส่งบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องต่างๆ ไปเป็นวิทยากรในบางหลักสูตรที่จัดโดยสภาวิศวกร
- ร่วมกับบริษัท ฟอร์ท เวนดิ้ง จำกัด และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ติดตั้ง ตู้เต่าบิน ณ สำนักงานใหญ่ ร่วมสร้างรายได้เพื่อชีวิตที่ดีของคนพิการโดยการแบ่งปันรายได้ 2% จากยอดขายของเครื่องดื่ม ได้นำไปร่วมโครงการบรรเทาความเดือดร้อนและยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการรุนแรงกลุ่มที่ยังเข้าไม่ถึงโอกาส

การมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ปี 2567 มีกิจกรรมทางสังคมดังนี้

การรับนักศึกษาฝึกงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้รับนักศึกษาจากสถาบันต่างๆ จาก 10 สถาบัน เข้ารับการฝึกงานในแผนกต่างๆ ในสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้าง คิดเป็นจำนวน 18 คน

รับบริจาคโลหิต

ปี 2567 บริษัทจัดให้มีการรับบริจาคโลหิตได้ทั้งหมด 4 ครั้ง รวมเป็นโลหิตที่ได้รับบริจาคทั้งสิ้น 83,700 หน่วย

กิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม

• ร่วมสมทบทุนมูลนิธิศิริราช ด้วยการสั่งพวงหรีดจากร้านบุญหรีด ร่วมสมทบทุนมูลนิธิศิริราช ช่วยเหลือการรักษาผู้ป่วยที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ของโรงพยาบาลศิริราช ส่งเสริมการผลิตแพทย์และพัฒนาบุคลากรการแพทย์

• ร่วมถวายปัจจัย โครงการร่วมบุญร้อยใจ สร้างศาสนทายาท ปีที่ 20 ณ โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดผ่องพลอยวิริยาราม บรรพชาสามเณร จำนวน 73 รูป เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567 โดยร่วมทำบุญถวายปัจจัยจำนวน 5,000 บาท

• ถวายเทียนเข้าพรรษา ประจำปี 2567 ณ วัดผ่องพลอยวิริยาราม เนื่องในโอกาสวันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา เข้าร่วมกับสภาวัฒนธรรม เขตบางนาบริษัทฯ ถวายปัจจัยจำนวนเงิน 5,000 บาท

• ร่วมเป็นประธานทอดกฐินสามัคคี ณ วัดผ่องพลอยวิริยาราม เพื่อสมทบทุนบูรณปฏิสังขรณ์อุโบสถ ในกิจกรรมถวายผ้าพระกฐิน โดยบริษัทฯ ถวายเงินปัจจัยจำนวน 20,000 บาท

• ร่วมทำบุญถวายปัจจัย จำนวน 3,000 บาท โดยกรมการจัดหางาน ถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี 2567 เพื่อถวายยังชุมนุมสงฆ์ ณ วัดท่าโพธิ์ ต.ท่าวัง อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช

• สนับสนุนกระเบื้อง ห้องน้ำ สุขภัณฑ์ และอุปกรณ์จำเป็นสำหรับห้องน้ำ ณ วัดป่ามงคลสุนาถวนิชย์

การสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

• มอบเงินสนับสนุนออกร้านงานกาชาด ประจำปี 2567 บริษัทฯ มอบเงินจำนวน 5,000 บาท กับสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 8 เพื่อเป็นของรางวัลงานกาชาดประจำปี 2567 โดยกระทรวงแรงงานร่วมกับแม่บ้านกระทรวงแรงงาน จัดกิจกรรมออกร้านกาชาดกระทรวงแรงงาน เพื่อร่วมกิจกรรมหารายได้โดยเสด็จพระราชกุศลบำรุงสภากาชาดไทย

• ปรับปรุงอาคารเอนกประสงค์ 3 ชั้น ณ สถานที่ดูแลเด็กสตรี และผู้ด้อยโอกาส Good Chepherd Sisters Foundation หรือคณะภคิณีชุมพาบาลเขตประเทศไทย

• ตั้งกล่องรับบริจาคสิ่งของมูลนิธิบ้านนกขมิ้น โครงการเหลือ-ขอ เปลี่ยนสิ่งของเป็นค่าเทอมน้องๆ สิ่งที่รับบริจาค เสื้อผ้า หนังสือ กระเป๋า รองเท้า เครื่องใช้ไฟฟ้าเก่า ของเล่น วัสดุรีไซเคิลทุกชนิด เจ้าหน้าที่เข้ามารับสิ่งของ เดือนละ 1-2 ครั้ง

• จัดสรรพื้นที่ติดตั้งตู้เต่าบิน ณ สำนักงานใหญ่ โดยบริษัท ฟอร์ท เวนดิ้ง จำกัด และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

• สมาคมคนพิการกรุงเทพ (โครงการจัดหาอุปกรณ์สำหรับผู้พิการเคลื่อนไหวฯ) เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนให้กับคนพิการทั้งเด็กและผู้ใหญ่ เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สนับสนุนบริจาคสมทบทุน จำนวนเงิน 20,000 บาท

การสนับสนุนชุมชนและสังคมในด้านอื่น ๆ

• สถานีตำรวจนครบางบางนา (งานวันเด็กแห่งชาติ)สนับสนุนในการจัดหาทุนการศึกษาและของขวัญสำหรับบุตร - ธิดาข้าราชการตำรวจ เนื่องในวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2567 จำนวนเงิน 5,000 บาท

• สถานีตำรวจนครบาลบางนา (กิจกรรมการแข่งขันโบว์ลิ่งเพื่อการกุศล BANGNA BOWLING FOR CHARITY 2024) วันเสาร์ที่ 16 มีนาคม 2567

• สนับสนุนกิจกรรมกอล์ฟการกุศล จำนวน 1 ทีม ทีมละ 30,000 บาท กับทางสมาคมศิษย์เก่า วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ม.อ.)

• ร่วมบริจาคอุปกรณ์ทำความสะอาด ณ กรมประชาสัมพันธ์, สภากาชาดไทย, กองบัญชาการกองทัพไทย และช่อง 9 เอ็มคอต เอชดี เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยน้ำท่วมในพื้นที่ภาคเหนือได้แก่จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ ตาก สุโขทัย พิษณุโลก แม่ฮ่องสอน โดยซื้ออุปกรณ์ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 15,000 บาท

• บริษัทฯ มอบเงินช่วยเหลือพนักงาน เนื่องจากที่อยู่อาศัยประสบอุทกภัยทางภาคเหนือ และภาคอีสาน จำนวน 11 ราย รายละ 5,000 บาท รวมเป็นเงิน 55,000 บาท

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การถวายผ้าพระกฐิน การถวายเทียนพรรษา และการสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับวัดและชุมชนในพื้นที่ต่าง ๆ พร้อมบริจาคเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของมูลนิธิ องค์กรศาสนา และร่วมกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมเขตต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับโอกาสและช่วงเวลา

ด้านป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ บริษัทฯ ดำเนินการตามแนวทาง Green Building โดยกำหนดมาตรการควบคุมฝุ่น เสียง น้ำเสีย และการจัดการวัสดุเหลือใช้จากการก่อสร้างอย่างเป็นระบบ รวมถึงการใช้พลังงานทดแทนจากแผง Solar Roof ในสำนักงานใหญ่และหน่วยงานศรีราชา การบริหาร

จัดการของเสียในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กและโรงซ่อมบำรุง รวมถึงการลดการใช้ทรัพยากรตามแนวทาง 3R และส่งเสริมการเป็นองค์กรไร้กระดาษ (Paperless) ในทุกหน่วยงาน

ในมิติของผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง บริษัทฯ ได้บริจาคเพื่อสนับสนุนสมาคมคนพิการ สนับสนุนอุปกรณ์และสิ่งของจำเป็นให้กับสถานสงเคราะห์เด็กและผู้หญิง รวมถึงโครงการที่มุ่งเน้นยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางอย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดการน้ำและสุขาภิบาล บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการเบื้องต้นในการควบคุมและประหยัดน้ำในโรงงานและหน่วยงานก่อสร้าง พร้อมทั้งวางแผนในการติดตั้งอุปกรณ์ช่วยลดการใช้น้ำ และพัฒนาแนวทางจัดเก็บข้อมูลการใช้น้ำในอนาคต

ในด้านการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม บริษัทฯ ได้เข้าร่วมและสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมหลายรูปแบบ เช่น การมอบทุนการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมการกุศลในชุมชน และกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยในภาคต่าง ๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

บริษัทฯ ยังคงดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมในรูปแบบอื่น ๆ ผ่านการเป็นสมาชิกในเครือข่าย CSR ต่าง ๆ และร่วมพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมร่วมกับสภาวิชาชีพ องค์กรแม่ข่าย และการสนับสนุนกิจกรรมจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทั้งอุตสาหกรรมและสังคมอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมุนษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0