

3. การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

ขอบเขตการรายงาน

รายงานในส่วนของการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืนนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ เพื่อเป็นการแสดงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย โดยขอบเขตของการรายงานฉบับนี้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานของบริษัทในประเทศไทย ในด้านธุรกิจหนังวัวฟอกสำเร็จรูปและหนังวัวฟอกตกแต่งสำเร็จรูป (Leather Manufacturing) “BU 1” และธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายรองเท้าหนังและอุปกรณ์หนังส่วนบุคคล (Safety Products) “BU 2” โดยมีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2566

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ



กิจกรรมหลัก

การจัดหาวัตถุดิบ

บริษัทจัดหาวัตถุดิบให้ตรงตามมาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดไว้ เช่น มาตรฐาน ISO, REACH มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า และต้องเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผ่านมาตรฐานการประเมิน LWG (Leather Working Group) และการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (Carbon Footprint Organization) ตลอดจนต้องผ่านการประเมินและตรวจติดตามคุณภาพมาตรฐานตามข้อกำหนดของลูกค้า ซึ่งมีข้อกำหนดตามมาตรฐานสากล การคัดเลือกผู้ขายรวมถึงจัดทำประเมินคู่ค้าให้ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน บริษัทมีแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้

1. การจัดหาวัตถุดิบในการผลิต เช่น หนังสัตว์ (โคและสุกร) เคมีภัณฑ์ เครื่องจักร หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่ได้รับการรับรองเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ หรือตามข้อกำหนด เช่น ระบบมาตรฐานด้านคุณภาพ ด้านชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม หรือการตรวจประเมินด้านก๊าซเรือนกระจกขององค์กร เป็นต้น

2. การจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบผลิตรองเท้าหนัง, หมวกหนัง และอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานรับรองจากภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพและตรวจอ้างอิงมาตรฐานเพื่อให้สินค้ามีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของลูกค้า

3. การจัดหาและใช้บรรจุภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น วัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) หรือกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) เป็นต้น

การผลิต

บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน ตั้งแต่การคัดเลือกวัตถุดิบ กระบวนการผลิต ตลอดจนควบคุมการผลิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน LWG (Leather Working Group) และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลภายใต้มาตรฐานดังนี้ มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001, มาตรฐานบริหารงานด้านคุณภาพ มาตรฐานอุตสาหกรรม ตลอดจน มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมระดับโลก LWG (Leather Working Group) บริษัทได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 3 (Green Industry) ตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนอย่างมั่นคง โดยมีกระบวนการการผลิต ดังต่อไปนี้

ธุรกิจหนังวัวฟอกสำเร็จรูปและหนังวัวฟอกตกแต่งสำเร็จรูป	ธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายรองเท้าหนังและอุปกรณ์หนังส่วนบุคคล
1. หน่วยงานผลิตหนังฟอกสำเร็จรูป	1. หน่วยงานผลิตตัด-เตรียมชิ้นส่วน
2. หน่วยงานผลิตหนังฟอกย้อมสีสำเร็จรูป	2. หน่วยงานผลิตเย็บ
3. หน่วยงานผลิตหนังฟอกตกแต่งสำเร็จรูป	3. หน่วยงานผลิตตั้งขึ้นรูป
4. การทดสอบผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปทางกายภาพ	4. หน่วยงานผลิตประกอบพื้นและตกแต่งสำเร็จรูป
5. หน่วยงานควบคุมคุณภาพสินค้าระหว่างกระบวนการ	5. หน่วยงานผลิตอัดพื้นสำเร็จรูป
6. หน่วยงานบรรจุสินค้า	6. หน่วยงานผลิตเทพื้นรองใน
7. หน่วยงานควบคุมกระบวนการผลิต	7. หน่วยงานผลิตหมวกหนัง
8. หน่วยงานซ่อมบำรุงเครื่องจักร	8. การทดสอบวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป
9. หน่วยงานจัดเก็บสินค้าคงคลัง (วัตถุดิบ เคมีภัณฑ์ และสินค้าสำเร็จรูป)	9. หน่วยงานควบคุมคุณภาพสินค้าระหว่างกระบวนการ
	10. หน่วยงานวางแผนการผลิต
	11. หน่วยงานซ่อมบำรุงเครื่องจักร
	12. หน่วยงานจัดเก็บสินค้าคงคลัง (วัตถุดิบ เคมีภัณฑ์ และสินค้าสำเร็จรูป)

การตลาดและการขาย

ลูกค้าของบริษัท คือ บริษัทผลิตรองเท้าชั้นนำของโลก ได้แก่ Adidas, Puma, Dr.Martens, Fred Perry เป็นต้น ฝ่ายวิจัยและพัฒนาจะนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ให้แก่ลูกค้า บริษัทแบรนด์รองเท้าล่วงหน้า อย่างน้อย 2 ปี (ตามฤดูกาล) เพื่อให้ผลิตสินค้าตัวอย่าง ซึ่งผลิตภัณฑ์ใหม่ที่น่าเสนออาจจะเป็นนวัตกรรมการผลิตสินค้าใหม่ หรือ สินค้าเดิมที่ได้รับการพัฒนาให้มีความหลากหลาย โดยเป็นการนำเสนอเพื่อให้ลูกค้าเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท เมื่อบริษัทแบรนด์รองเท้ามีคำสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ที่น่าเสนอ บริษัทแบรนด์รองเท้าจะแจ้งมายังโรงงานผลิตรองเท้าซึ่งจะเป็นลูกค้าโดยตรง ของบริษัท โรงงานผลิตรองเท้าจะมีคำสั่งซื้อมายังบริษัท ฝ่ายขายจะเป็นผู้ประสานงานกับโรงงานรองเท้าโดยตรง เพื่อรับคำสั่งซื้อและยืนยันคำสั่งซื้อและแจ้งทาง ฝ่ายผลิตก่อนการจัดส่งจะมีการทดสอบผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานและคุณภาพตามคำสั่งซื้อ

สำหรับธุรกิจรองเท้านิรภัยและอุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคล บริษัทให้ความสำคัญกับการสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการใช้อย่างวิธีให้แก่ลูกค้า ทั้งลูกค้าในภาคอุตสาหกรรมและลูกค้าทั่วไป ได้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางทางการขายต่าง ๆ ทั้งโซลูมที่มีอยู่ 18 สาขา รวมถึงช่องทางโมเดิร์นเทรด โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่องทางขายผ่านออนไลน์

การจัดส่งสินค้า

ด้านธุรกิจหนังฟอกและหนังฟอกสำเร็จรูป บริษัทได้มีจัดส่งผลิตภัณฑ์ไปยังลูกค้าทั้งในและต่างประเทศ ร้อยละ 80 ส่งไปยังต่างประเทศ ได้คัดเลือกบริษัทขนส่งที่มีมาตรฐาน มีต้นทุนการจัดส่งที่เหมาะสม โดยมีการส่งสินค้า ผ่านช่องทางขนส่งทางอากาศ, การส่งพัสดุหรือเอกสารข้ามประเทศ, ทางเรือ และรถบรรทุก โดยมีขั้นตอนในการขนส่งสินค้า ดังนี้

1. หน่วยงานจัดเก็บสินค้าคงคลัง สินค้าสำเร็จรูป
2. หน่วยงานจัดทำเอกสารและจัดส่งสินค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. การกระจายสินค้าโดยรถขนส่งของบริษัท
4. การกระจายสินค้าโดยรถขนส่งของบริษัทเอกชน

สำหรับธุรกิจรองเท้านิรภัยและอุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคล การจัดส่งสินค้าตรงตามกำหนด ด้วยระบบการจัดการห่วงโซ่อุปทาน การจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การจำหน่ายในประเทศผ่านศูนย์กระจายสินค้า

1. การบริหารสินค้าคงคลัง
2. การกระจายสินค้าโดยรถขนส่งของบริษัท
3. การกระจายสินค้าโดยรถขนส่งของบริษัทเอกชน

การบริการหลังการขาย

บริษัทมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและใกล้ชิดกับลูกค้า เพื่อสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง กรณีมีปัญหาของผลิตภัณฑ์ สามารถให้บริการหลังการขายได้อย่างรวดเร็ว สำหรับลูกค้าที่เป็นโรงงานรองเท้า บริษัทมีตัวแทนขายของบริษัทให้บริการได้ทันทีครอบคลุมเกือบทุกประเทศ กรณีมีปัญหาเรื่องสินค้า ฝ่ายขายจะเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างฝ่ายผลิตกับลูกค้า และมีฝ่ายเทคนิคให้คำแนะนำปรึกษา มีนโยบายในการคืนสินค้า หรือ เคลมสินค้า โดยลูกค้าสามารถแจ้งการเคลมสินค้า ผ่านอีเมล เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบและดำเนินการต่อไป อีกทั้งมีแบบสำรวจเพื่อประเมินความพึงพอใจลูกค้า เพื่อประเมินเรื่องคุณภาพของสินค้า รวมถึงการให้บริการของพนักงานอีกด้วย

กิจกรรมสนับสนุน

1. การจัดซื้อจัดจ้าง

- 1) วัตถุดิบ ได้แก่ หนังดิบ เคมีภัณฑ์ และเครื่องจักร ต้องมีมาตรฐาน ISO , REACH , LWG เป็นต้น
- 2) การคัดเลือกคู่ค้าจากทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้า
- 3) จัดซื้อวัตถุดิบให้ได้มาตรฐานด้านคุณภาพหรือคุณสมบัติของวัตถุดิบในการผลิต เช่น ISO9000, ISO14000, LWG รวมถึงจัดหาวัตถุดิบที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยเปลี่ยนจาก Solvent Base เป็น Water Base เป็นต้น
- 4) ร่วมพัฒนาวัตถุดิบเพื่อการผลิต และสินค้าอุปกรณ์ความปลอดภัย (PPE) กับผู้ขาย

2. การพัฒนาเทคโนโลยี

- 1) R&D ฝ่ายที่ทำหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้กับลูกค้า
- 2) Bio-Tan บริษัทได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่มีคุณสมบัติการย่อยสลายทางชีวภาพ
- 3) Automation ใช้เครื่องจักรระบบ อัตโนมัติเพิ่มขึ้น ลดแรงงานคน
- 4) SMARTSense ใช้ระบบ IoT ในกระบวนการผลิตเพื่อตรวจสอบ ควบคุมตลอดกระบวนการผลิตภายใน

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) Transform Process People มีกระบวนการ ดังนี้ 1) สื่อสารเป้าหมาย ทิศทางให้ชัดเจนให้พนักงานได้เข้าใจถึงความสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลง 2) กำหนดแนวทางการเปลี่ยนแปลง มีแผนของการเปลี่ยนแปลง 3) วางแผนบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ในอนาคตพนักงานอาจจะมีความท้าทายที่ความรับผิดชอบใหม่ที่แตกต่างจากบทบาทหน้าที่เดิม ซึ่งทางบริษัทจะมีช่องทางการสื่อสารผ่าน Morning Talk หรือ Executive Town hall อยู่เสมอเพื่อให้ทุกคนเห็นถึงความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง
- 2) Skill knowledge – Up skill กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานและแผนการฝึกอบรมพนักงานทั้ง ระยะเวลา ระยะกลาง ระยะเวลา การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก ฝึกอบรม On the Job Training และการพัฒนาตามแนวทาง Knowledge Management
- 3) Well-Being การดูแลพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรมการแต่งกายตามธีม กิจกรรมตามประเพณีไทย การร่วมทำบุญทางศาสนา จัดประชุมภายใต้โครงการ Morning Talk และโครงการ Executive Town Hall มีการประเมินและสอบถามความรู้สึกของพนักงานเป็นประจำ อีกทั้งยังให้ความสำคัญในการจัดสรรพื้นที่ให้แก่พนักงาน ให้เป็นพื้นที่สำหรับการพักผ่อน ทำให้พนักงานได้พบปะพูดคุยสร้างความสนุกสนานช่วยให้เกิดความผ่อนคลาย และได้ผ่อนคลายลดความเหนื่อยล้าได้อีกด้วย จัด HR Agent ให้รับผิดชอบร่วมกับผู้จัดการทุกหน่วยงาน

4. โครงสร้างพื้นฐาน

- 1) การใช้ข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น เพื่อลดการใช้กระดาษ
- 2) การนำระบบ เช่น ระบบ e-Service, Neon, Exact เข้ามาใช้ในการทำงานของบริษัท เพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงทุกหน่วยงานและเป็นการอัปเดตข้อมูลแบบออนไลน์
- 3) บริษัทได้มีการลงทุนในโครงการด้านพลังงาน ซึ่งจะเปลี่ยนจากการใช้ถ่านหินมาใช้ก๊าซชีวภาพในการผลิตแทน และการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อช่วยเรื่องของการลดการใช้ไฟฟ้า
- 4) ปรับเปลี่ยนระบบท่อเพื่อจ่ายพลังงานความร้อนสำหรับรองรับการใช้ก๊าซชีวภาพ
- 5) ปรับปรุงสายการผลิตหน่วยผลิตหนังฟอกสำเร็จรูป Split in Lime Process เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท (GRI 2-12)

บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีการสื่อสารและมีวิธีการดำเนินงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ซึ่งแสดงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยบริษัทมีการทบทวนความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และวิเคราะห์วิธีการตอบสนองตามความเหมาะสม ปีละ 1 ครั้ง โดยจำแนกเป็น 6 กลุ่มดังนี้



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวัง	ช่องทางการสื่อสาร
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม - สิทธิขั้นพื้นฐานที่พนักงานควรจะได้รับ - คุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในการทำงาน - ได้รับการพัฒนาและได้รับการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม - กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน - ส่งเสริมการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางการสื่อสารที่คล่องตัว รวดเร็ว ทั้งแบบออนไลน์, ออฟไลน์และผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ - กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ สร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร เช่น Morning Talk - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวัง	ช่องทางการสื่อสาร
กลุ่มลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> - ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และมีความปลอดภัย - การผลิตหรือกระบวนการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - การส่งมอบสินค้าที่ตรงเวลา - การบริการที่ประทับใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ และมาตรฐานความปลอดภัย - ครอบคลุมพื้นที่โรงงานทุกแห่ง - พัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิตโดยนำเทคโนโลยีนวัตกรรมเข้ามาใช้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าตามกระแสสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 	<ul style="list-style-type: none"> - การเข้าพบเยี่ยมชมโรงงาน - งานแสดงสินค้า และ งาน Supplier Summit - จัดทำสื่อผ่านทางโซเชียลมีเดีย - การสำรวจความพึงพอใจ - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท
สังคมและชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - การรับฟังและให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนของชุมชน - ข้อร้องเรียนได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรม - การดำเนินธุรกิจด้วยความปลอดภัย รับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบกระบวนการผลิต - นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ เพื่อการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมคุณภาพความเป็นอยู่ร่วมพัฒนาชุมชนสังคม และรักษาประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะทำงานเข้าพบปะ รับฟังข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน - แบบประเมินความพึงพอใจ / แบบสำรวจความต้องการของชุมชน - ร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีของชุมชน - ช่องทางการสื่อสารกับทีมงาน และชุมชนสัมพันธ์ - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท
คู่ค้าและผู้ส่งมอบวัตถุดิบ	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม - ไม่เรียก รับ จ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริต ทั้งทางตรงและทางอ้อม - การตรวจประเมินพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า - สื่อสารนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน นโยบายงดรับของขวัญและจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ - เชิญชวนคู่ค้าเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย 	<ul style="list-style-type: none"> - การพบปะ พูดคุย เจรจาการค้า - การตอบรับจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ และการขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้า - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวัง	ช่องทางการสื่อสาร
หน่วยงานกำกับ / NGO	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใสในการดำเนินงาน - ความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม - ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และดำเนินธุรกิจด้วยความถูกต้องโปร่งใส - ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของภาครัฐ สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามนโยบายภาครัฐ และการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการ - การประชุมคณะกรรมการ ชุมชนสัมพันธ์ เพื่อเป็นเวทีพบปะ พูดคุย ชี้แจง - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท
ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none"> - ผลประกอบการที่ดี และเติบโตอย่างมั่นคง - การกำกับดูแลกิจการที่ดี - การจ่ายเงินปันผลในระดับที่น่าพอใจ - การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี - ปฏิบัติตามกฎหมายและเปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม - การบริหารจัดการที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ถือหุ้น - จ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นอย่างเหมาะสมตามนโยบายของบริษัท - การพัฒนากระบวนการผลิต พัฒนาสินค้าอย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี - ช่องทางการรับข้อเสนอแนะ สอบถามข้อมูล - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท

นโยบายและกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัท (GRI 1, 103)

บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำนโยบายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีแนวปฏิบัติสอดคล้องไปกับข้อกำหนดต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึง เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development) ขององค์การสหประชาชาติ และเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัท

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

บริษัทตระหนักและมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านบรรษัทภิบาล โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. แนวปฏิบัติหรือแนวทางการจัดการ

บริษัทกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และได้ประกาศให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาเห็นชอบและอนุมัติในหลักการและแนวปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุม เพื่อให้ครอบคลุม ประเด็นด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งธุรกิจในปัจจุบันและธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นตามกลยุทธ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ บริษัทกำหนดกระบวนการในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงบทบาทความรับผิดชอบของธุรกิจที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจและมีแนวทางบริหารจัดการประเด็นสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการธุรกิจสู่ความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม แบ่งเป็นกระบวนการหลักได้ 5 กระบวนการ ดังนี้

- กระบวนการที่ 1 : การวิเคราะห์บริบทความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย และประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Materiality)
- กระบวนการที่ 2 : การกำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนขององค์กร (Policy)
- กระบวนการที่ 3 : การกำหนดกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร (Strategy)
- กระบวนการที่ 4 : การขับเคลื่อนความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation)
- กระบวนการที่ 5 : การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน (Disclosure)

โดยได้เปิดเผยไว้ที่หน้า website บริษัทที่ www.cpl.co.th

ด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ต้องมีความรับผิดชอบต่อและคำนึงผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท จึงกำหนดแนวทาง บริหารจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ทั้งนี้สอดคล้องไปกับข้อกำหนดจากลูกค้าของบริษัท ซึ่งเป็นลูกค้าระดับ Global Brand ซึ่งต้องผ่านการตรวจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มข้นเฉพาะด้านจากผู้ตรวจสอบโรงงานระดับสากล และมีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมสูงกว่า เพื่อให้ได้รับรองตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ บริษัทจึงได้ดำเนินการดังนี้

ก. การบริหารจัดการพลังงาน กำหนดแนวทางการบริหารจัดการพลังงานไฟฟ้า และน้ำมัน เชื้อเพลิง สำหรับธุรกิจ ตั้งแต่กระบวนการจัดหาพลังงาน (เช่น การใช้พลังงานสะอาดหรือพลังงานทดแทน ซึ่งมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าพลังงานฟอสซิล) และการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (เช่น การประหยัดพลังงาน การลดการสูญเสียพลังงาน และการนำพลังงานกลับมาใช้ใหม่)

ข. การบริหารจัดการน้ำ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการน้ำสำหรับธุรกิจ ตั้งแต่กระบวนการจัดหา (เช่น การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งต้นน้ำ การเข้าถึงแหล่งน้ำคุณภาพอย่างมีธรรมาภิบาลและคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิชุมชน) กระบวนการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (เช่น การประหยัดน้ำ การลดการสูญเสีย และการนำกลับมาใช้ซ้ำ) ไปจนถึงกระบวนการบำบัดน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ค. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียน กำหนดแนวทางการบริหารจัดการขยะ ของเสีย และมลพิษ สำหรับธุรกิจ ตั้งแต่กระบวนการลดปริมาณขยะและของเสีย (เช่น การลดการสร้างขยะ การคัดแยกขยะเพื่อนำกลับไปใช้ซ้ำหรือรีไซเคิล การปรับปรุงแบบของผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์หรือโมเดลธุรกิจให้เกิดระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน) กระบวนการจัดการขยะ ของเสีย และมลพิษอย่างเหมาะสม (เช่น การกำจัดกากของเสียอุตสาหกรรม การควบคุมมลพิษที่แหล่งกำเนิด) ไปจนถึงกระบวนการกระตุ้นการ รับรู้และหาทางออกเรื่องปัญหาขยะและมลพิษเพื่อสร้างจิตสำนึก และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค

ง. การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก กำหนดแนวทางการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก ตั้งแต่กระบวนการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) กระบวนการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม ไปจนถึงกระบวนการชดเชยคาร์บอนและการซื้อขายคาร์บอนเครดิต

จ. การตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม กำหนดแนวทางการตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีการว่าจ้างบุคคลภายนอกเพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ ได้แก่ การตรวจสอบปริมาณฝุ่นละออง การตรวจสอบระดับความดัง ของเสียง ระดับความร้อน และระดับความเพียงพอของแสงสว่างภายในโรงงาน รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของน้ำและอากาศ และจัดทำเป็นรายงานการตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้แก่กลุ่มบริษัท

ในปีที่ผ่านมาบริษัทไม่ได้รับข้อร้องเรียน หรือเหตุการณ์ที่สร้างผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเปิดเผยไว้ที่หน้า website บริษัทที่ www.cpl.co.th/certifile/2023/นโยบายสิ่งแวดล้อม

ด้านสังคม

บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจมีความเกี่ยวข้องกับ “ผู้มีส่วนได้เสีย” ตลอดทุกกระบวนการ เช่น พนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนทำให้ธุรกิจเติบโต ลูกค้าเป็นผู้ที่ทำให้การมีอยู่ของธุรกิจมีความหมาย คู่ค้า คือ คนหรือองค์กรที่ธุรกิจค้าขายด้วย ชุมชนและสังคม คือ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญในการยอมรับให้ธุรกิจดำเนินงานได้ จึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการดำเนินธุรกิจ สำหรับประเด็นด้านสังคมอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อลดผลกระทบต่อสังคมอย่างจริงจัง ดังนี้

ก. การปฏิบัติต่อพนักงาน กำหนดแนวทางการบริหารจัดการเรื่องพนักงานและแรงงาน โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะบุคคลดังกล่าวจะมีความแตกต่างทางแนวคิด เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา เพศสภาพ วัฒนธรรม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพอื่นใด เป็นต้น ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร นอกจากนี้ยัง มีการดูแลจัดการให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เพื่อป้องกันความเจ็บป่วย/โรคหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการ ทำงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งมุ่งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงความต้องการ และตำแหน่งของพนักงาน ไปจนถึงการพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ข. การบริหารจัดการคู่ค้า กำหนดแนวทางการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก คู่ค้าที่จะทำธุรกิจ การติดตามการดำเนินงานของคู่ค้าให้เป็นไปตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า และแนวปฏิบัติตามที่ธุรกิจกำหนด การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้าง และการพัฒนาศักยภาพของคู่ค้าให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนไปด้วยกัน

ค. ความรับผิดชอบต่อลูกค้า กำหนดแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า การคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อธุรกิจที่มีต่อลูกค้า ตั้งแต่กระบวนการออกแบบสินค้าและบริการ การจัดหาและขนส่งวัตถุดิบ การผลิตสินค้า

และบริการ การขนส่ง สินค้าและส่งมอบบริการ การตลาดและการขาย ไปจนถึงการใช้สินค้าและบริการของลูกค้าจนสิ้นสุดวงจรชีวิตของสินค้าและบริการ

ง. การพัฒนาชุมชนและสังคม กำหนดแนวทางการบริหารจัดการเพื่อลดผลกระทบจากการดำเนินงานของธุรกิจที่มีต่อชุมชนและสังคม การสร้างสรรค์สังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม เพื่อให้สังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตลอดจนการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์สังคมที่นำอยู่ร่วมกัน โดยจัดให้มีโครงการช่วยเหลือและพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง อาทิ การสนับสนุนด้านการศึกษา การส่งเสริมให้เกิดการสร้างอาชีพ การส่งเสริมให้บุคคลในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน เป็นต้น

ทั้งนี้ บริษัทได้จัดทำนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับบริบทการทำงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม และได้เปิดเผยนโยบายที่เกี่ยวข้องไว้ที่ website บริษัท ที่ <https://www.cpl.co.th>

บรรษัทภิบาล

บริษัทจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการและกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ถือหุ้น เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันนำไปสู่ความเจริญเติบโต และเพิ่มมูลค่าให้กับบริษัท และผู้ถือหุ้นในระยะยาว นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจร่วมด้วย โดยยึดหลักการพื้นฐานสำคัญของหลักการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือ การบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต นำเชื่อถือ และยึดมั่นในความถูกต้อง
2. ความยุติธรรม (Fairness) คือ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องขององค์กรทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม
3. ความโปร่งใส (Transparency) คือ การดำเนินงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถตรวจสอบได้
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยสติปัญญา และความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้น
5. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความรับผิดชอบและรับชอบในผลของการกระทำที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการกระทำ การสั่งการ การมอบหมายและการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยสามารถชี้แจงและอธิบายการตัดสินใจนั้นได้

นอกจากนี้ ได้กำหนดแนวปฏิบัติและประกาศให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกหน่วยงานรับทราบและเข้าใจในการทำงานด้านบรรษัทภิบาลของบริษัท

1. ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน
3. เสริมสร้างการบริหารงานของคณะกรรมการบริษัทให้มีประสิทธิภาพ
4. สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร
5. ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
6. ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม
7. รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล
8. สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร
9. ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด

10. ส่งเสริมให้พนักงานในกลุ่มบริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด

11. ดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งภายในประเทศและในต่างประเทศที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจหรือประเทศที่บริษัทเข้าไปเกี่ยวข้อง

3. การทบทวนนโยบาย

บริษัทได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน เพื่อให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติในการดำเนินงาน อีกทั้งบริษัทได้มีการทบทวนนโยบายทุกปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัทในปัจจุบัน ทั้งนี้ในปี 2566 คณะกรรมการบริหารได้นำเสนอนโยบาย เป้าหมาย และผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1 ประชุมเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 เพื่อพิจารณาทบทวนและรับทราบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

กระบวนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (GRI 1)

บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจโดยสร้างมูลค่าทางธุรกิจควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม บริษัทจึงดำเนินกระบวนการประเมินที่สำคัญด้านความยั่งยืนที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ โดยส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บริษัทสามารถหาแนวทางและวางแผนการจัดการได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1. การระบุประเด็น (Identification) และขอบเขตการทำรายงาน

บริษัทพิจารณาจากทิศทางการดำเนินธุรกิจ ความเสี่ยงและโอกาสการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนและการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ควบคู่ไปกับการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกขององค์กรผ่านกิจกรรมและโครงการต่างๆ ตลอดทั้งปี เช่น การสำรวจรับฟังความคิดเห็น การสานเสวนา การประชุมร่วมกัน การสัมภาษณ์ การรับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งได้พิจารณาถึงปัจจัยในการกำหนดขอบเขตของแต่ละประเด็นที่สำคัญเพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประเด็นที่สำคัญ

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritisation)

บริษัทนำประเด็นที่ได้รับการคัดเลือกมาประเมินและจัดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาจาก 2 ระดับ คือ ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท และระดับความสำคัญ ความรุนแรงของผลกระทบของประเด็นด้านความยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้เสีย

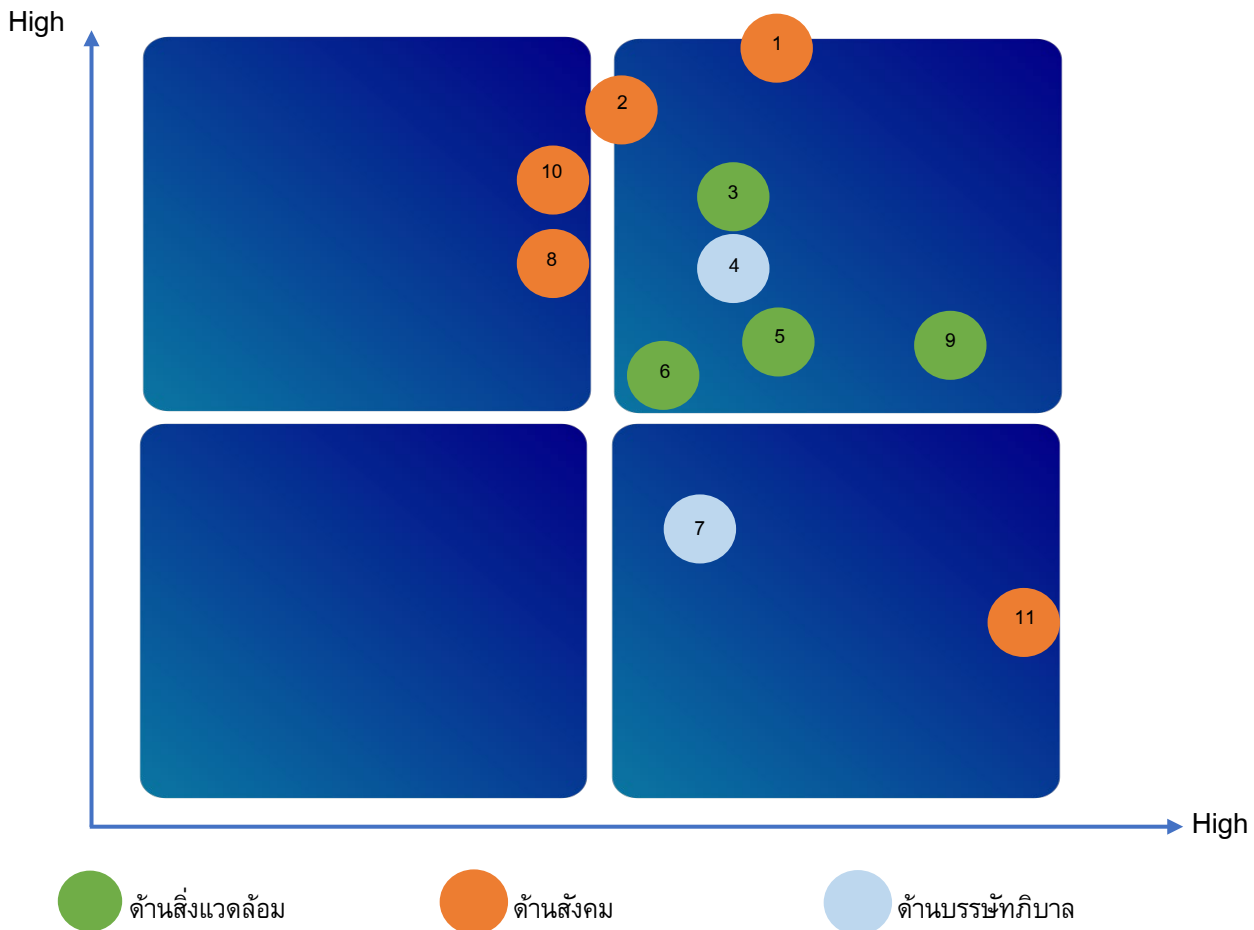
3. การตรวจสอบ

คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของการจัดลำดับความสำคัญ

4. การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะรวบรวมข้อมูลในด้านที่เกี่ยวข้องจากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงเนื้อหาการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนในปีต่อไปผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนำเสนอคณะกรรมการบริหาร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบถึงการทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทในลำดับต่อไป

5.2) การจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (GRI 1)



การลำดับประเด็นสำคัญของบริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1. การพัฒนาความรู้และศักยภาพ (Professional Development)

การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ได้สนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมทั้งภายใน (In-house Training) และอบรมภายนอก (Public Training) ตลอดจนสนับสนุนการศึกษาดูงาน การสัมมนา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Talent & Success) การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

บริษัทให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากร ระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงาน การจูงใจและรักษาพนักงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ศักยภาพและการฝึกอบรม ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย (Water and Wastewater Management)

อุตสาหกรรมฟอกหนังใช้น้ำเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตเป็นจำนวนมาก บริษัทจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการน้ำ โดยน้ำเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการบำบัดน้ำเสียที่เขตประกอบการอุตสาหกรรมฟอกหนัง ก.ม. 34 เพื่อทำการบำบัดก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม และเป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดและรับรอง

4. นวัตกรรมและการพัฒนา (Innovation and Development)

การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ไม่เพียงแต่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือการพัฒนากระบวนการผลิต แต่ยังรวมไปถึงการปรับปรุงกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าหรือการเติบโตให้บริษัท การแก้ไขปัญหาให้กับบริษัทหรือลูกค้า เพื่อให้มีคุณค่าตอบสนองกับความต้องการในปัจจุบัน

5. การจัดหาวัตถุดิบ (Raw Material Sourcing)

การจัดหาวัตถุดิบในการผลิตที่ได้มาตรฐานได้รับการรับรอง และมีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า อีกทั้งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมถึงกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้รับรองคุณภาพมาตรฐานสากล มีการประเมินคู่ค้า และมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและมีความเสมอภาคกับทุกหน่วยงาน

6. การบริหารจัดการด้านพลังงาน (Energy Management)

กระบวนการบริหารจัดการพลังงาน เช่น พลังงานไฟฟ้า พลังงานเชื้อเพลิง พลังงานความร้อน หรือพลังงานหมุนเวียนประเภทอื่น ๆ ซึ่งบริษัทใช้เป็นปัจจัยในการผลิตที่ถูกควบคุมการใช้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินตามนโยบายการอนุรักษ์พลังงาน อีกทั้งนำไปสื่อสาร รมรงค์ให้ทุกคนในบริษัทได้ตระหนักถึงการใช้พลังงาน การกำหนดและควบคุมการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีแนวปฏิบัติที่จะช่วยให้บริษัทสามารถลดต้นทุนด้านพลังงาน รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกในการดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ

7. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)

กระบวนการจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกันของบริษัท ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ซึ่งได้แก่ การบริหารจัดการปัจจัยการผลิต (การนำเข้าวัตถุดิบในการผลิต) การปฏิบัติการ (การผลิตทุกขั้นตอน) การกระจายสินค้า (การส่งออกสินค้าและบริการ) การตลาดและการขาย รวมถึงการให้บริหารหลังการขายที่บริษัทมีการบริหารจัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน และเพื่อตอบสนองกับความต้องการของลูกค้า และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

8. สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

การจัดทำนโยบายและประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชน ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยพิจารณาโอกาสที่จะเกิดขึ้นและผลกระทบที่จะได้รับ อีกทั้งติดตามและรายงานผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนและแนวทางการป้องกันดำเนินงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค มีสิทธิเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและความมั่นคงแก่บุคลากรในองค์กร ส่งเสริมหลักสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

9. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)

บริษัทได้ดำเนินธุรกิจโดยมีการคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมีการประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมีการวางแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business continuity planning; BCP) เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น การประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint of Organization)

10. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety)

จัดทำนโยบายและประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานในเรื่องดังกล่าวปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO45001 หรือมาตรฐานด้านความปลอดภัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย มีการวิเคราะห์สาเหตุการเกิดและจัดทำแผนการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยเก็บสถิติการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน

11. การพัฒนาชุมชน (Local Community Development)

บริษัทมีการดำเนินการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนผ่านทางกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ กิจกรรม CSR เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและชุมชน สนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ รวมถึงให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมทำงานอาสาสมัครกับกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญด้าน ความยั่งยืน	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ	
	ธุรกิจ	ผู้มีส่วนได้เสีย
มิติสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ (Climate Change)	บริษัทได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านก๊าซเรือนกระจก ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการใช้พลังงานและทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยลดต้นทุนในหลายๆด้าน และสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ธุรกิจในระยะยาว เช่น การลดการใช้ไฟฟ้า และน้ำมันเชื้อเพลิง	การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก ช่วยสนับสนุนและต่อยอดถึงการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดกฎเกณฑ์จากหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชนอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือและสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของความเสี่ยงด้านภัยธรรมชาติ
การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย (Water and Wastewater Management)	บริษัทได้จัดสรรแนวทางการบริหารจัดการ การใช้น้ำ ทั้งการติดตั้งเครื่องมีระบบ เพื่อช่วยให้การใช้ น้ำของบริษัทน้อยลง ช่วยในการลดต้นทุนในการใช้ น้ำ และส่งผลดีในระยะยาว รวมถึงข้อปฏิบัติต่างๆในกระบวนการบำบัดน้ำเสีย เพื่อให้มีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการน้ำและน้ำเสีย ช่วยลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนจากกรณีที่มีการปล่อยน้ำเสีย พนักงานและชาวบ้านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการที่บริษัทไปให้ความรู้ในด้านการจัดการน้ำและน้ำเสีย อีกทั้งบริษัทได้มีโครงการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่พนักงาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประโยชน์ ในการใช้น้ำอย่างถูกวิธีและยั่งยืน
การบริหารจัดการด้านพลังงาน (Energy Management)	บริษัทเตรียมความพร้อม พลังงานทดแทนจากแสงอาทิตย์ (Solar Roof) ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิตต่างๆ รวมถึงจัดทำแนวทางปฏิบัติการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยลดต้นทุนในการใช้ไฟฟ้าในการผลิตสินค้า	การบริหารจัดการด้านพลังงาน ช่วยลดต้นทุนในการผลิตสินค้า สนับสนุนให้บริษัทและพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการลดการใช้พลังงานเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายการอนุรักษ์พลังงาน การใช้พลังงานสะอาด เพื่อสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการพลังงาน
การจัดหาวัตถุดิบ (Raw Material Sourcing)	บริษัทได้มีจรรยาบรรณคู่ค้า นโยบายจัดซื้อ รวมทั้งจัดทำนโยบายจัดซื้อที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แนวทางปฏิบัติเพื่อพิจารณาถึงมาตรฐานและคุณภาพของวัตถุดิบ รวมถึงการคัดเลือกผู้ขายหรือผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน และรับรองด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุดิบและบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ	บุคลากรต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรรหาคู่ค้า และคัดเลือกสินค้าหรือบริการที่ได้มาตรฐาน ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบในห่วงโซ่อุปทาน
มิติสังคม การพัฒนาความรู้และ ศักยภาพ (Professional Development)	บริษัทให้การสนับสนุน การฝึกอบรม กับคณะกรรมการบริษัท คณะผู้บริหาร รวมถึงพนักงานทุกระดับชั้น ผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้ การประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและปัจจัยอื่นๆ	บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สิทธิมนุษยชน (Human Rights)	มาตรการดำเนินการอย่างรับผิดชอบต่อนักงาน อย่างเป็นธรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะความรู้ และ ดูแลสุขภาพแวดล้อมการทำงาน จะช่วยบรรเทา ความ เสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการ ธุรกิจ	การกำกับดูแลและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิ มนุษยชนของบริษัทจะ ช่วยคุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วน ได้เสียอย่างเสมอภาค เช่น พนักงานและ แรงงานได้รับ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ลูกค้าเข้าถึงสินค้าหรือ บริการที่มี คุณภาพและปลอดภัย เป็นต้น
อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย (Occupational Health and Safety)	ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการ ปฏิบัติ รวมถึง การปฏิบัติตาม กฎหมาย เพื่อส่งเสริมให้มีการ ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและมี สุขอนามัยที่ดีใน สถานที่ทำงาน	พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามนโยบาย โดยมีการจัด โครงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ให้กับพนักงาน สนับสนุน และปลูกฝังให้พนักงานใส่ อุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคลเพื่อป้องกัน อันตรายที่อาจจะ เกิดขึ้นจากการทำงาน อีกทั้งได้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (คปอ.) ในบริษัทอีกด้วย
การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)	มีหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ตั้งอยู่บน พื้นฐานความรับผิดชอบต่อ ความโปร่งใส อยู่ภายใต้ กรอบกฎหมาย ให้มีความสำคัญแก่พนักงานทุกคนให้ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบด้วยมีนโยบายการ จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การจัด สวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอ	อบรมให้ความรู้ และปลูกฝังให้พนักงานปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณทางธุรกิจ พนักงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการ ความเป็นอยู่ที่ดี มีความก้าวหน้า และความมั่นคงใน อาชีพ
การพัฒนาชุมชน (Local Community Development)	ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้มีความสำคัญในการลด ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และดำเนินธุรกิจ โดยไม่ ก่อให้เกิดข้อร้องเรียนในชุมชนและสังคม	ส่งเสริมให้ทุกคนมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วม กับ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์ ร่วมกับชุมชนและสังคม หลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่อาจสร้างผลกระทบเชิงลบ ต่อคุณภาพชีวิตของชุมชน ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้ธุรกิจ ดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน
มิติบรรษัทภิบาลและ เศรษฐกิจ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)	บริษัทให้ความสำคัญกับ การกำกับดูแล และบริหาร จัดการความเสี่ยงด้าน คู่ค้า คู่สัญญา ชั้นตอน กระบวนการผลิต คุณภาพสินค้า และบริการหลังการ ขาย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีความ มั่นใจแนวทาง ข้อปฏิบัติต่อระบบความคুমภายใน ของบริษัท	การบริหารความเสี่ยงช่วยบรรเทาผลกระทบต่อผู้มีส่วน ได้เสีย จากการ ดำเนินธุรกิจของบริษัท เช่น คู่ค้ามั่นใจ ในกระบวนการจัดซื้อที่โปร่งใส ลูกค้าได้รับสินค้าและ บริการที่มีคุณภาพ และปลอดภัย ชุมชนไม่ได้รับ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น
นวัตกรรมและการพัฒนา (Innovation and Development)	ได้มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในด้าน นวัตกรรมและการพัฒนา เพื่อให้มีการดำเนินงาน คิดค้นหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีความแปลกใหม่ หรือมีความหลากหลาย รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการผลิตให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า	บริษัทได้มีฝ่ายวิจัยและพัฒนา ในการออกแบบ และ พัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้ตรงตามความต้องการ ของลูกค้า และยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักพัฒนา หรือปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลกระทบของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

6.1) การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม



การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) (GRI 305)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

ปัจจุบันสภาพภูมิอากาศเริ่มมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบสภาพอากาศในแต่ละพื้นที่ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมโดยรวม รวมถึงการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้การบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจึงมีการประเมินปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (CFO) อย่างสม่ำเสมอทุกปี เพื่อติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมและตามมาตรการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่องค์กรกำหนด เพื่อเป็นส่วนช่วยลดผลกระทบต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ

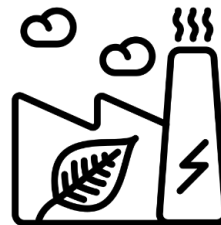
เป้าหมายการดำเนินงาน

- ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ร้อยละ 10 จากปีฐาน 2563

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศ จึงมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท ได้มีการประเมินปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint of Organization : CFO) และคาร์บอนฟุตพริ้นท์ผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint of Product : CFP) หรือปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเผาไหม้ของเชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสีย และการขนส่ง ในรูปแบบต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า บริษัท ได้มีนโยบายการจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อลดผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศ ทั้งนี้บริษัทได้จัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมการลดการใช้พลังงาน การประเมินการปล่อยและการลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ โดยบริษัทได้จัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลเพื่อเป็นตัวแทนในการจัดทำโครงการ



ผลการดำเนินงาน

1. ด้านคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint of Organization : CFO)

บริษัทกลุ่มธุรกิจหนึ่งวิฟอกสำเร็จรูปและหนึ่งวิฟอกตบแต่งสำเร็จรูป ได้รับการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกหรือก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขององค์กรมาตั้งแต่ปี 2563 และได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยได้มีการดำเนินการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรในขอบเขตที่ 1 การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางตรงและขอบเขตที่ 2 การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมจากการใช้พลังงาน ซึ่งในปี 2566 มีการปล่อยปริมาณก๊าซเรือนกระจกดังนี้

ผลการประเมินประจำปี 2566 (1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2566)

Total Greenhouse Gas Emission (Scope 1 & Scope 2)	9,116	TonCO₂e
Scope 1 Direct GHG Emissions	4,469	TonCO ₂ e
Scope 2 Energy Indirect GHG Emissions	4,647	TonCO ₂ e
Scope 3 Other Indirect GHG Emissions	191,436	TonCO ₂ e

*ผลการประเมินของ BU 1 (BU 2 อยู่ระหว่างการศึกษา)

ผลการประเมินดังกล่าวผ่านการรับรองโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยในปี 2566 บริษัทได้มีการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ใน Scope 3 โดยมีการประเมินบางกิจกรรมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและส่วนของ BU2 อยู่ระหว่างการศึกษาคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร

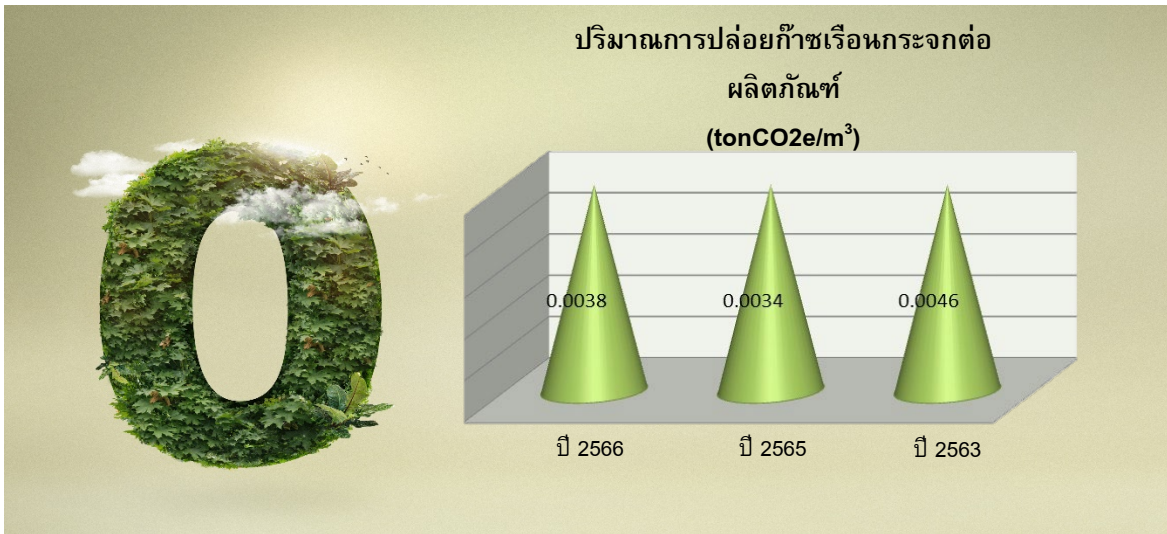
2. โครงการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร

บริษัทจัดทำโครงการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยลดการใช้ถ่านหินในการเผาไหม้ (Boiler) ทั้งนี้อยู่ระหว่างการศึกษาและจัดหาเชื้อเพลิง เช่น Biogas, ชีวมวล (ชีลื้อยัดแห้ง) ในการทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยบริษัทคาดว่าจะสามารถดำเนินการเปิดเผยข้อมูลในปีถัดไป

สรุปข้อมูลการใช้ทรัพยากรและปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ปี 2563 – 2566 เทียบกับปีฐาน 2563

	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมของขอบเขตที่ 1 และขอบเขตที่ 2 (TonCO ₂ e)	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ต่อหน่วย (TonCO ₂ e/หน่วย)
ปี 2566	9,116	0.0038
ปี 2565	7,591	0.0034
ปี 2564*	N/A	N/A
ปี 2563	9,046	0.0046

* หมายเหตุ ในปี 2564 บริษัท ประสบปัญหาสถานการณ์โควิด ส่งผลให้มีกำลังการผลิตที่ลดลง จึงทำให้บริษัทไม่ได้จัดทำ CFO ในปีดังกล่าว



การจัดการขยะและของเสีย (Waste Management) (GRI 306)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

ปัจจุบันปัญหาขยะที่มากขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและกระทบต่อสุขภาพอนามัยของมนุษย์อีกทั้งทำให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ส่งผลทำให้เกิดโลกร้อนอีกด้วย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นผลมาจากกิจกรรมของมนุษย์และการดำเนินงานของธุรกิจ บริษัทมุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการของเสียให้สอดคล้องกับการได้รับรองมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ช่วยลดปริมาณขยะหรือของเสียจากกระบวนการผลิต ลดการใช้ ใช้น้ำแล้วนำมาใช้ซ้ำ และการนำมารีไซเคิล อีกทั้งบริหารจัดการกำจัดอย่างถูกวิธีและเป็นมิตรสิ่งแวดล้อม



เป้าหมายการดำเนินงาน

- ปี 2567 ลดปริมาณขยะลง 5%
- การบริหารจัดการให้ขยะนำมาใช้ซ้ำและใช้ใหม่ไม่น้อยกว่า 100% (สำหรับถุงพลาสติก)

แนวทางการดำเนินการ

บริษัทมีการบริหารจัดการขยะแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมตามหลัก 3R เป็นการคัดแยกขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ ขยะที่นำไปรีไซเคิล และขยะที่ไม่สามารถทำอะไรต่อได้ ลดการเกิดของเสียในกระบวนการผลิตใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด นำกระดาษ ถุงพลาสติกหมุนเวียนกลับมาใช้ซ้ำ หรือนำกลับมาใช้ใหม่ และนำขยะที่สามารถรีไซเคิลได้จำหน่ายให้กับผู้รับซื้อ และสร้างจิตสำนึกในกับพนักงานในการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดหาวัตถุดิบโดยเน้นการจัดหาวัตถุดิบที่มีอายุการใช้งานยาวนานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2566 มีปริมาณของเสียของทั้ง 2 กลุ่มธุรกิจทั้งหมดเท่ากับ 1,320,758.56 กิโลกรัม และมีการคัดแยกเป็นของเสียไม่อันตรายเท่ากับ 1,273,642.88 กิโลกรัม คิดเป็น 96.43% ของเสียอันตรายเท่ากับ 47,133.68 กิโลกรัม คิดเป็น 3.57% และเมื่อเทียบกับปริมาณของเสียในปี 2565 เท่ากับ 1,982,165 กิโลกรัม ปริมาณขยะปี 2566 ลดลง 662,506 กิโลกรัม ลดลงคิดเป็น 66.6%

ปริมาณขยะและของเสีย	2564	2565	2566
กลุ่มธุรกิจห้างสรรพสินค้าสำเร็จรูปและห้างสรรพสินค้าแต่งสำเร็จรูป (BU 1)			
ปริมาณของเสียไม่อันตราย (กิโลกรัม)	552,159	1,771,205	1,084,667.88
ปริมาณของเสียอันตราย (กิโลกรัม)	1,070,613	28,000	34,102.68
รวม	1,622,772	1,799,205	1,118,770.56
กลุ่มธุรกิจรองเท้าหนังและอุปกรณ์หนังส่วนบุคคล (BU 2)			
ปริมาณของเสียไม่อันตราย (กิโลกรัม)	129,015	180,670	188,975
ปริมาณของเสียอันตราย (กิโลกรัม)	1,500	2,290	13,031
รวม	130,515	182,960	201,988
รวมทั้งสิ้น	1,753,287	1,982,165	1,320,758.56



การจัดการของเสียตามแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

บริษัทได้นำแนวทางการจัดการของเสียตามแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยได้นำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ประเภทขยะ	วิธีการดำเนินการ	ปริมาณน้ำหนักขยะ (กก.)	
			ปี 2565	ปี 2566
กลุ่มธุรกิจห้างสรรพสินค้าสำเร็จรูปและห้างสรรพสินค้าแต่งสำเร็จรูป (BU 1)				
1	ถุงพลาสติก LDPE (Low Density Polyethylene)	ใช้สำหรับคลุมหนังเพื่อรักษาความชื้น	N/A	4,743.68
กลุ่มธุรกิจรองเท้าหนังและอุปกรณ์หนังส่วนบุคคล (BU 2)				
2	เศษหนัง เศษไฟเบอร์ นอนวูเว่น	ใช้สำหรับทำพื้นปูทางเดิน พื้นที่จอดรถ กระจ่างต้นไม้	N/A	6,057.1
3	ไม้ปาเลท	ใช้สำหรับทำชุดสนาม และชุดม้านั่ง รับประทานอาหาร	N/A	1,337.5
รวม			N/A	12,138.28

และขยะประเภทถุงพลาสติก ถุงพลาสติกใส สำหรับใส่ชิ้นส่วนรองเท้า และไม้พาเลทมีการนำมาใช้ซ้ำมากกว่า 1 รอบคิดเป็น 100% ประเภทกล่องกระดาษต่างๆ มีการใช้ซ้ำมากกว่า 1 รอบไม่น้อยกว่า 85%



การจัดการพลังงาน (Energy management) (GRI 302)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

ปัจจุบันโลกมีสภาพอากาศที่แปรปรวนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate change) ที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อน การใช้พลังงานโดยขาดการวางแผนที่ดีและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว บริษัทมีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการพลังงาน รวมถึงการเลือกใช้แหล่งพลังงานและเชื้อเพลิงที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน บริษัทจึงให้ความสำคัญในการจัดการพลังงาน มีการบริหารจัดการการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการกำหนดนโยบายเพื่อลดปริมาณการใช้พลังงาน พร้อมสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดและคุ้มค่า จัดหาแหล่งเชื้อเพลิง เช่น Biogas, ชีวมวล (ขี้เลื่อยอัดแท่ง) เพื่อทดแทนในกระบวนการเผาไหม้ รวมทั้งจัดหาแหล่งพลังงานทดแทนเพื่อใช้ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า คือ การใช้พลังงานจากดวงอาทิตย์ให้เกิดความยั่งยืน

เป้าหมายการดำเนินงาน

- ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าปี 2567 จาก กฟภ. ลดลง 30% (เทียบกับปีฐาน ปี 2566)
- ลดการใช้ปริมาณไฟฟ้าต่อหน่วยการผลิตลดลง 3% (เทียบกับปีฐาน ปี 2566)



แนวทางการดำเนินงาน

1. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทดำเนินงานและกิจกรรมด้านการจัดการอนุรักษ์พลังงานอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนมาตรการควบคุมอนุรักษ์พลังงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพการใช้พลังงานที่สูงขึ้นโดยการติดตั้งอุปกรณ์ควบคุมการทำงานของมอเตอร์เครื่องจักรหลักที่มีการใช้พลังงานในปริมาณมาก เพื่อช่วยควบคุมการใช้พลังงานของเครื่องจักรให้มีความแม่นยำสูงสุดลดการสูญเสียพลังงานส่วนเกิน และยังเป็นการรักษาระบบภายในเครื่องจักร เช่น มอเตอร์ ให้มีอายุการใช้งานที่ยาวนานขึ้น อีกทั้งการศึกษาเทคโนโลยีด้านการประหยัดพลังงาน และนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้งานให้เกิดประโยชน์กับบริษัทโดยการติดตั้ง Variable Speed Drives : VSD หรือเรียกว่า Inverter เป็นอุปกรณ์ควบคุมความเร็วรอบมอเตอร์ ซึ่งนำมาติดกับถังป่นเพื่อป้องกันความเสียหายของระบบไฟ ทำให้การใช้พลังงานในการขับมอเตอร์เป็นไปอย่างสม่ำเสมอและเพื่อให้เกิดประหยัดไฟเพิ่มมากขึ้น

2. plugged สำคัญด้านการอนุรักษ์พลังงานแก่พนักงานในองค์กร

บริษัทได้กำหนดแผนการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ในปี 2566 ได้จัดอบรมหลักสูตร “การสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงาน” เพื่อส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้พลังงานรณรงค์การประหยัดพลังงานตระหนักถึงความสำคัญในอนุรักษ์พลังงาน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้พลังงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดผลประหยัดการอนุรักษ์พลังงานอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

3. การปฏิบัติการเชิงป้องกัน

บริษัทมีการกำหนดแผนงานบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ระยะเวลาในการบำรุงรักษารายไตรมาส โดยทางหน่วยงานวิศวกรรมทำการตรวจเช็คสภาพการทำงานของเครื่องจักรและอุปกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล หากพบเจอจุดชำรุดให้ดำเนินการซ่อมบำรุงหรือทำการเปลี่ยนใหม่ หรือพบอุปกรณ์เครื่องจักรบางส่วนเกิดสึกหรอให้เปลี่ยนตัวใหม่ และนำตัวเก่าไปทำการแก้ไขให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้ง เพื่อช่วยยืดอายุการทำงานของเครื่องจักรรักษาสภาพ ป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยเฉพาะเครื่องจักรที่มีการใช้พลังงานสูง และดำเนินการอย่างต่อเนื่องในมาตรการควบคุมประสิทธิภาพ เพื่อสามารถควบคุมการทำงานของเครื่องจักรและอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สามารถช่วยลดการสูญเสียพลังงาน

4. เพิ่มทางเลือกการใช้พลังงานสะอาด

บริษัทได้ดำเนินการศึกษาพลังงานสะอาดระบบพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Roof) ซึ่งทางกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายรองเท้าหนังและอุปกรณ์หนังส่วนบุคคล (Safety Products) ได้เริ่มดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ Solar Roof ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566 ถึง เดือนมีนาคม 2567 และเริ่มทำการทดลองใช้ในช่วงเดือนมีนาคม 2567 เป็นต้นไป สำหรับการเลือกติดตั้งพลังงานแสงอาทิตย์ มีเป้าหมายเพื่อลดค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าการภูมิภาคที่ผลิตมาจากฟอสซิล ส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานสะอาดไม่ก่อให้เกิดมลภาวะ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพลังงานที่สามารถนำทดแทนพลังงานไฟฟ้าในระยะยาวสอดคล้องกับความต้องการพลังงานด้านอุตสาหกรรม และจัดหาพลังงานทางเลือกอื่นเพื่อทดแทนเชื้อเพลิงฟอสซิล (ถ่านหิน) เพื่อช่วยลดต้นทุนการผลิต สำหรับกลุ่มธุรกิจหนังวัวฟอกสำเร็จรูปและหนังวัวฟอกตกแต่งสำเร็จรูป (Leather Manufacturing) ได้มีศึกษาพลังงานทางเลือก เช่น ศึกษาการนำชีวมวล (ขี้เลื่อยอัดแท่ง) มาทดลองใช้เป็นเชื้อเพลิงในกระบวนการเผาไหม้ ทั้งนี้อยู่ระหว่างการศึกษารายละเอียดเพื่อนำมาเป็นพลังงานทางเลือกเพื่อไว้ใช้ต่อไป



แผนการดำเนินงาน

1. มาตรการอนุรักษ์พลังงาน

ในปี 2566 BU1 มีปริมาณการใช้ปริมาณไฟฟ้าทั้งหมดเท่ากับ 4,828,689 kWh. เมื่อเทียบกับปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดปี 2565 มีค่าเท่ากับ 5,842,366 kWh. พบว่ามีปริมาณการใช้ไฟฟ้าปี 2566 ลดลง 1,013,677 และเมื่อพิจารณาจากสมการโมเดลทางสถิติข้อมูล Energy Baseline (มกราคม – ธันวาคม 2565) ที่บริษัทกำหนดเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะด้านพลังงานขององค์กร พบว่าในปี 2566 มีการใช้พลังงานลดลง 20.99% เมื่อเทียบกับปี 2565 เนื่องจากปัจจัยด้านค่าไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้ค่าไฟฟ้าเฉลี่ยของ (Specific Energy Consumption : SEC) สูงกว่าจากการดำเนินโครงการมาตรการอนุรักษ์พลังงานปีที่ผ่านมายังคงส่งผลให้มีการประหยัดพลังงานอย่างต่อเนื่อง และเนื่องจากบริษัทได้มีการติดตั้ง Variable Speed Drives : VSD ป้องกันความเสียหายของระบบไฟ ทำให้การใช้พลังงานในการขับเคลื่อนมอเตอร์เป็นไปอย่างสม่ำเสมอและมาตรการอนุรักษ์พลังงานที่ดำเนินงานใน 2566 คือ การติดตั้งอุปกรณ์ควบคุมการทำงานของมอเตอร์เครื่องบีบน้ำเบอร์ 6 (TSA-06) โดยการติดตั้งระบบ VSD (Variable Speed Drive)

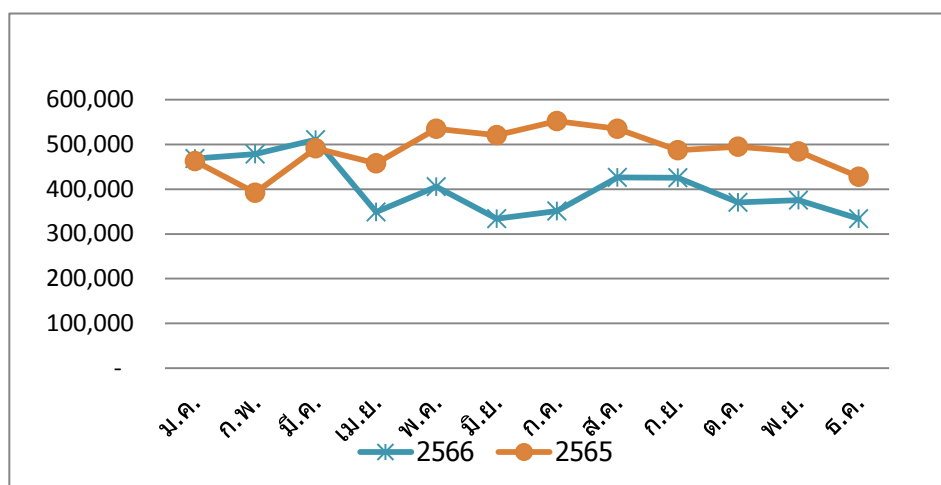
ผลการดำเนินงาน

ปริมาณพลังงาน	2564	2565	2566
กลุ่มธุรกิจหนึ่งหัวฟอกสำเร็จรูปและหนึ่งหัวฟอกตบแต่งสำเร็จรูป (BU 1)			
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (kWh)	7,353,368	9,294,453	8,297,964
ปริมาณการใช้พลังงานต่อหน่วย (kWh/หน่วย)	0.30	0.26	0.27
กลุ่มธุรกิจรองเท้าหนังและอุปกรณ์หนังส่วนบุคคล (BU 2)			
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (kWh)	2,180,133	2,254,276	2,037,588
ปริมาณการใช้พลังงานต่อหน่วย (kWh/หน่วย)	3.36	3.31	3.44
รวม	9,533,501	11,548,729	10,335,552

มาตรการอนุรักษ์พลังงานในปี 2566

- ผลประหยัดจากมาตรการอนุรักษ์พลังงานเท่ากับ 594.89 kWh/ปี
- ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน 2,685.39 บาท/ปี

กราฟมาตรการอนุรักษ์พลังงาน ในปี 2566 เปรียบเทียบกับปี 2565



การบริหารจัดการน้ำ (Water and Wastewater Management) (GRI 303)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เนื่องจากมีการใช้น้ำปริมาณมากในการดำเนินธุรกิจและเพื่อการอุปโภคและบริโภค น้ำเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นในการดำเนินการขององค์กร จึงต้องบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพพออนุรักษ์และควบคุมการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อลดการใช้น้ำภายในองค์กรและส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า รวมทั้งการควบคุมดูแลการจัดการน้ำเสียที่เกิดการปล่อยออกจากกิจการขององค์กร เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งมีการหมุนเวียนน้ำเสียกลับมาใช้เพื่อช่วยลดปริมาณการใช้น้ำในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เป้าหมายการดำเนินงาน

- ลดปริมาณการใช้น้ำลง 3% จากปี 2565
- ภายในปี 2567 นำน้ำเสียที่บำบัดและหมุนเวียนกลับมาใช้รดน้ำต้นไม้ 1,500 ลบ.ม./ปี



แนวทางการบริการจัดการ

1. การบริหารจัดการน้ำ

บริษัทได้กำหนดมาตรการบริการจัดการใช้น้ำในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการใช้น้ำเท่าที่จำเป็นให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ลดปริมาณการใช้น้ำในกระบวนการผลิตให้ได้มากที่สุด ควบคุมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการใช้น้ำของพนักงาน อีกทั้งติดตั้งมิเตอร์น้ำเพื่อให้รู้ถึงปริมาณการใช้น้ำในบางกระบวนการผลิต เพื่อช่วยลดการใช้น้ำ

2. การบริหารจัดการน้ำทิ้ง

บริษัทมีการจัดการน้ำทิ้งที่มีการปล่อยออกจากองค์กร โดยการปรับคุณภาพน้ำทิ้งให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ติดตั้งกังหันเติมอากาศในบ่อบำบัดเพื่อหมุนเวียนน้ำกลับมาใช้รดน้ำต้นไม้ และเพิ่มคุณค่าให้กับน้ำเสีย

ผลการดำเนินงาน

การบริหารจัดการน้ำ

ในปี 2566 BU 1 ใช้น้ำทั้งหมด 60,380 ลูกบาศก์เมตร เมื่อเทียบกับปี 2565 มีปริมาณการใช้น้ำเท่ากับ 58,377 ลูกบาศก์เมตร จะเห็นได้ว่ามีปริมาณการใช้น้ำเพิ่มขึ้น 3.43% เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนกรรมวิธีในกระบวนการผลิตโดยใช้น้ำมากขึ้น เพื่อให้ได้คุณภาพสินค้าที่ดีขึ้น

ปริมาณการใช้น้ำ	2564	2565	2566
กลุ่มธุรกิจหนึ่งว่าฟอกสำเร็จรูปและหนึ่งว่าฟอกตบแต่งสำเร็จรูป (BU 1)			
ปริมาณการใช้น้ำ	78,866	58,377	60,380
รวม	78,866	58,377	60,380

หน่วย: ลูกบาศก์เมตร

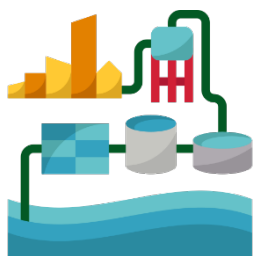
ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วย
แยกตามประเภทของผลิตภัณฑ์

2564

2565

2566

กลุ่มธุรกิจหนังวัวฟอกสำเร็จรูปและหนังวัวฟอกตบแต่งสำเร็จรูป (BU 1)			
Rawhide to Wetblue (M3/SF)	0.004	0.006	0.004
Wetblue to Finised Leather (M3/SF)	0.006	0.008	0.007



การบริหารจัดการน้ำทิ้ง

การบริหารจัดการน้ำเสีย สำหรับ BU1 ปี 2566

- ปริมาณน้ำเสีย Rawhide to Wetblue 147,542 ลูกบาศก์เมตร
- ปริมาณน้ำเสีย Wetblue to Finised Leather 75,477 ลูกบาศก์เมตร

โดยบริษัทได้นำน้ำเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตเข้าสู่ระบบการบำบัดน้ำทิ้ง 100% โดยผ่านบริษัท เขตประกอบการอุตสาหกรรมฟอกหนัง กม. 34 จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจที่ให้บริการบำบัดน้ำเสียจากโรงงานฟอกหนัง ซึ่งผ่านมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากโรงงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคุณภาพน้ำทิ้งที่ระบายออกสู่ธรรมชาติผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด และ BU 2 อยู่ระหว่างการดำเนินงานและศึกษาวิธีการจัดการน้ำทิ้ง โดยการปรับปรุงคุณภาพน้ำทิ้งให้มีประสิทธิภาพเพื่อสามารถนำกลับมาหมุนเวียนใช้รดน้ำต้นไม้ และติดตั้งระบบควบคุมสปริงเกอร์รดน้ำต้นไม้ เพื่อช่วยลดปริมาณการใช้น้ำและค่าใช้จ่ายระยะยาว โดยบริษัทได้เริ่มมีการดำเนินการติดตั้งระบบดังกล่าวเมื่อปี 2566 ที่ผ่านมาและอยู่ระหว่างการทดลองระบบและจัดเก็บข้อมูลการใช้และการรีไซเคิลน้ำ โดยบริษัทคาดว่าจะสามารถรายงานผลการดำเนินงานในปีถัดไป



การจัดหาวัตถุดิบ (Raw Material Sourcing)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างธุรกิจให้มีความยั่งยืนบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงได้นำมาตรฐานสากลมาเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เช่น มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001 , มาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว กำหนดเป็นนโยบายจัดซื้ออย่างยั่งยืน โดยเริ่มจากโครงการ การจัดซื้อเคมีภัณฑ์ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม มาใช้ร่วมกับการบริหารจัดการภายในบริษัทเพื่อให้สินค้ามีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



เป้าหมายการดำเนินงาน

- จัดหาเคมีภัณฑ์ที่มีการรับรองคุณภาพครบ 100% ภายในปี 2568

แนวทางการดำเนินงาน

1. บริษัทมีการคัดเลือกและพิจารณาผู้ค้าที่ได้รับการรับรองในมาตรฐานต่างๆ อย่างน้อย เช่น มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001, มาตรฐานบริหารงานคุณภาพระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพในองค์กร ISO 9001, มาตรฐาน ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), มาตรฐานการประเมิน LWG (Leather Working Group) เป็นต้น ทางบริษัทจะมีการตรวจสอบผู้ค้าที่ได้รับมาตรฐานต่างๆ พร้อมกับให้ส่งเอกสารมาให้ทางบริษัท และบริษัทจะทำการทบทวนมาตรฐานต่างๆของผู้ค้า อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2. การสรรหาผู้ค้าที่มีศักยภาพ โดยผู้ค้ารายใหม่ของบริษัทต้องผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืน คัดเลือกผู้ค้าที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมและมีศักยภาพในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเพิ่มประเด็นด้านความยั่งยืนเป็นปัจจัยในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และกำหนดคุณสมบัติผู้ค้าควบคู่กับปัจจัยด้านคุณภาพและการส่งมอบ โดยสื่อสารให้ผู้ค้าทราบถึงนโยบายของบริษัทให้ชัดเจน พร้อมทั้งร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ค้าของธุรกิจ

3. การประเมินความเสี่ยงผู้ค้า ควรกำหนดเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงของผู้ค้า ทั้งความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ความเสี่ยงจากการส่งมอบสินค้า/บริการไม่ทันตามกำหนด เป็นต้น เมื่อได้กลุ่มผู้ค้าที่มีระดับความเสี่ยงสูงและสูงมาก จะต้องมีการดำเนินการเข้าตรวจประเมินผู้ค้าด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Audit) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าประเด็นความเสี่ยงต่างๆจะได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ค้าของบริษัท

4. การประเมินผลด้านความยั่งยืนของผู้ค้า ติดตามผลการดำเนินการด้านความยั่งยืนของผู้ค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ค้าได้ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับผู้ค้าธุรกิจ

5. การรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ค้า สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว กับผู้ค้าผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน และการจัดการประชุมผู้ค้าเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น



ผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566 (1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2566)

ประเภท	จำนวนคู่ค้าทั้งหมด	จำนวนที่ได้รับการรับรอง	ร้อยละที่ได้รับการรับรอง	มาตรฐานที่ได้รับการรับรอง
ธุรกิจหนังวัวฟอกสำเร็จรูปและหนังวัวฟอกตกแต่งสำเร็จรูป (Leather Manufacturing) (BU 1)				
เคมีภัณฑ์	21	19	90.48	ZDHC , ISO
หนังดิบ และหนังวัวฟอกสำเร็จรูป	8	8	100	LWG
ธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายรองเท้านิรภัยและอุปกรณ์นิรภัยส่วนบุคคล (Safety Products) (BU 2)				
หนังวัวฟอกตกแต่งสำเร็จรูป	6	5	83.33	LWG
Toe cap / แผ่นป้องกันการแทงทะลุ	4	3	75	ISO
พื้นรองเท้า	2	1	50	ISO , DIN , ASTM
ผ้า Nonwoven	5	4	80	ISO , ASTM
เคมีภัณฑ์	9	6	66.67	ISO , ASTM
กาว	5	4	80	ROHS
บรรจุภัณฑ์	3	2	66.67	ISO
เม็ดพลาสติก (PVC)	3	2	66.67	ASTM
	66	54	81.82	
รวมจำนวนคู่ค้าที่ได้รับการรับรองจำนวน 54 ราย คิดเป็น 81.2				

อีกทั้งบริษัทได้ใช้บรรจุภัณฑ์ที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การบรรจุผลิตภัณฑ์ของบริษัท คือ กล่องรองเท้านิรภัยและกล่องหมวกนิรภัยที่มีวัสดุรีไซเคิล คิดเป็น 94.5% และเป็นบรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ 100% รวมถึงจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ตามระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9000 : 2015 เพื่อระบุข้อกำหนดสำหรับระบบบริหารคุณภาพ และแสดงถึงความสามารถในการส่งมอบสินค้าและบริการที่ตรงกับข้อกำหนดของลูกค้า กฎหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และการติดตามวัดประสิทธิผล และในปีที่ผ่านมาไม่มีเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์

6.2) การดำเนินงานด้านสังคม



การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) (GRI 401, 402, 405, 407)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างมาก บริษัทจึงได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากร ตั้งแต่การสรรหาพนักงานใหม่ การสร้างการมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของพนักงาน การบริหารค่าตอบแทนที่มีมาตรฐาน จัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียม โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น กล่องรับข้อเสนอแนะ การประชุม หรือแบบสำรวจ เป็นต้น

เป้าหมายการดำเนินงาน



- ปี 2567 ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดให้เหลือไม่เกิน ร้อยละ 3 ต่อปี ของพนักงานทั้งหมด
- ปี 2567 ผลประเมินความพึงพอใจของพนักงาน 80 คะแนนขึ้นไป
- ปี 2567 จำนวนนักศึกษา จำนวน 20 คน ในโครงการนักศึกษาฝึกงาน Internship/ปี

แนวทางการดำเนินงาน



การสร้างการมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากร จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท การใส่ใจดูแลทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างความผูกพันที่มีประสิทธิภาพนั้น จะทำส่งผลให้พนักงานค้นพบปัญหาและ Feedback กลับสู่บริษัทได้อย่างรวดเร็ว ทำให้บริษัทสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที ตรงจุด แก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความสุขในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวได้

บริษัทได้กำหนดแผนการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานเพื่อนำผลลัพธ์จากผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน นำมาปรับปรุงนโยบาย การบริหารจัดการ ผลตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และเรื่องอื่นๆ ในการทำงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)

การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจที่ครอบคลุมทุกมิติด้วยการตั้งประเด็นในการสำรวจความพึงพอใจประกอบด้วย ปัจจัย คือ

1. ด้านคน

- 1.1 ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- 1.2 ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา
- 1.3 ความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.4 ความพึงพอใจต่อผู้บริหาร
- 1.5 ความพึงพอใจต่อองค์กร

2. ด้านงาน

- 2.1 งานไม่ซ้ำซาก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
- 2.2 อุปสรรคและปัญหาในการทำงาน
- 2.3 บริษัทไม่ส่งเสริมในงานที่ทำอย่างเหมาะสม
- 2.4 ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

บริษัทกำหนดแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับชั้นในบริษัทตลอดจนการให้ความร่วมมือกันในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ซึ่งรวมถึงความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทอย่างแท้จริง ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด โดยกำหนดปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เช่น

1. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น
2. จัดกิจกรรมอาสาสมัคร จิตอาสา
3. ให้รางวัลตอบแทนหรือยกย่องพนักงานอย่างเหมาะสม
4. มีการวัดผลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

โดยมีหลักในการดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Sense of Ownership & Organization Participation)
2. สร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการพัฒนาต่างๆ ให้กับบุคลากร (Leadership & Human Development)

3. สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Sufficiency Communication)
4. สร้างการทำงานระบบทีมและสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Teamwork & Working Environmental)
5. สร้างความยุติธรรมในทุกมิติ (Fair)

3. โอกาสความก้าวหน้า เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานและสั่งสมประสบการณ์ไปสู่เป้าหมายในตำแหน่งนั้น ๆ

บริษัทจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) เป็นเป้าหมายของการทำงานที่ประสบความสำเร็จของพนักงาน ดังนั้น การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับบริษัท ในอนาคตระบบและกระบวนการกำหนดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกับโครงสร้างตำแหน่งงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัท และพนักงานที่เชื่อมโยงในผลตามสำเร็จของการทำงานที่มาของความเก่งและความสามารถของบุคคล ความเข้าใจในการจัดทำโครงสร้าง หลักการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการประเมินบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องกำหนดหลักการและวิธีการที่ชัดเจนให้บุคคลในบริษัททราบ

และการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ บริษัทได้ให้พนักงานทำการประเมินพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการ คุณสมบัติ และเป้าหมายความสำเร็จ ก่อนที่จะนำไปใช้กับหลักการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับสายงานและตำแหน่งที่ต้องการ และนำไปปฏิบัติได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้

4. อัตราจ้างและสวัสดิการ การกำหนดอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมให้กับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริษัทใช้หลักในการบริหารค่าตอบแทนการจ้างงานและจ่ายให้แก่พนักงาน ซึ่งจะจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงิน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บริษัทมีหลักการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ

- 4.1 หลักความพอเพียง (Adequacy) การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างหนึ่ง ดังนั้น บริษัทควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย กล่าวคือ พอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ การกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความพอเพียงนี้เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น ซึ่งบางตำแหน่งงานบริษัทจ่ายค่าจ้างสูงกว่าระดับนี้
- 4.2 หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้
- 4.3 หลักความสมดุล (Balance) การกำหนดค่าตอบแทนที่สมดุล เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคล กับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายลงทุน รายจ่ายชำระคืนเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้ความสมดุลยังอาจหมายถึงความสมดุลในสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน
- 4.4 หลักความมั่นคง (Security) บริษัทกำหนดค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

- 4.5 หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทจะคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี้ยขยัน (Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 4.6 หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทน บริษัทจะควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินงานอยู่ในขอบเขต และยังสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าของบริษัทได้

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ในการทำงานที่มีความเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

6. การบริหารงานบุคคล มีกระบวนการบริหารจัดการพนักงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลัง การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เป็นต้น

บริษัทถือว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยหลักจึงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน ทั้งในเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนของธุรกิจของบริษัทให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง โดยการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของบริษัท พร้อมกับการเพิ่มและดึงเอาศักยภาพสูงสุดของบุคลากรมาขับเคลื่อนโดยการพัฒนาศักยภาพด้วยการทำจัดกิจกรรมฝึกอบรมหรือการจัดกิจกรรมแข่งขันเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมของการพัฒนาขึ้นในบริษัท และมีแนวทางการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัท ดังนั้นการวางแผนการบริหารงานบุคคลของบริษัท เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับกรอบแบบและวิเคราะห์ตามที่ได้ทำได้ บริษัทดำเนินการ 4 ขั้นตอนหลัก คือ

- การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (Recruitment)
- การคัดเลือกบุคลากร (Selection)
- การว่าจ้างพนักงาน (Hiring)
- การอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

รวมถึงนโยบายการการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่พนักงาน (Employee Remuneration) ที่เหมาะสม , การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่ยุติธรรมเป็นธรรม และการสร้างปฏิสัมพันธ์ในบริษัท (Employee Relations) อย่างต่อเนื่อง

7. สถานการณ์ของธุรกิจและบริษัทในขณะนั้น การเติบโตของธุรกิจ ภาพรวมของยอดขายในเดือนที่ผ่านมา

อีกทั้งบริษัท ได้มีการจัดทำโครงการนักศึกษาฝึกงาน (Internship) ที่มุ่งหวังจะมอบความรู้เชิงลึกทางธุรกิจ นักศึกษาที่เข้าฝึกงานจะได้ประสบการณ์การทำงานจริง มีอิสระในการทำงานและรับผิดชอบงาน เรียนรู้ที่จะใช้ศักยภาพของตัวเอง เรียนรู้จากทีม หัวหน้างาน และผู้บริหารระดับสูงที่จะคอยช่วยพัฒนาทักษะและศักยภาพของนักศึกษา ในระยะเวลาตลอดการฝึกงาน บริษัทมีความตั้งใจที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา และเตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้วยการให้โอกาสเรียนรู้การทำงานจริง ๆ นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน สำหรับสิ่งที่บริษัทจะได้รับประโยชน์จากนักศึกษาฝึกงาน

1. หน่วยงานจะมีผู้ช่วยคนสำคัญ
2. บริษัทหรือหน่วยงานจะได้รับความรู้ และมุมมองที่แปลกใหม่
3. บริษัทฝึกพนักงานได้พัฒนาทักษะด้านการเป็นผู้นำ
4. บริษัทคาดหวังพนักงานประจำที่มีความสามารถ และมีคุณภาพ

บริษัทมีโครงการนักศึกษาฝึกงาน (Internship) ดังนี้

1. โครงการ CPL Next

สำหรับโครงการ CPL Next เป็นโครงการรับนักศึกษาเข้ามาฝึกงาน (Internship) โครงการนักศึกษาฝึกงานเปิดรับนักศึกษาทั้งภาคฤดูร้อน และการฝึกงานภาคสหกิจศึกษา โดยจะเน้นการนำทักษะความรู้จากการเรียนหรือ “Hard Skill” มาบรรจบกับทักษะอื่นๆ ที่เรียกว่า “Soft Skill” เพื่อการบริหารงานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังเปิดกว้างในการนำเสนอ แบ่งปันข้อคิดเห็น ในช่วงของการฝึกงานจนกระทั่งจบโครงการ โดยนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าฝึกงาน จะได้รับมอบหมายหน้าที่และโครงการให้ดูแลรับผิดชอบ โดยงานที่มอบหมายเสมือนกับงานที่มอบหมายให้กับพนักงานของบริษัท ฯ และมีพี่เลี้ยงที่มีความรู้และความชำนาญในด้านนั้นๆ คอยให้คำปรึกษาแนะนำ และดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ได้แก่

1. การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม (Cross Collaboration)
2. การวางแผนอย่างรอบคอบ (Project Management) โครงการหรือ ชิ้นงานจะถูกนำไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์และการทำงานที่ใช้ได้จริงได้ในอนาคต
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ทำ (Accountability/Ownership) ผ่านขั้นตอนการติดตามผลและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Following up & Problem Solving) เพื่อสร้างความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

โครงการ CPL Next เป็นโครงการฝึกงาน (Internship) ในภาคฤดูร้อน ระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม (หรือตามที่สถาบันกำหนด) เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมกลุ่มพิเศษ ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องบรรษัทภิบาล จรรยาบรรณในการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานและพัฒนาประเทศชาติต่อไป

2. โครงการ สหกิจศึกษา (Co-operative Education Program)

เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างสถาบันการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง โดยเน้นให้นำเอาวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติที่ได้ศึกษานั้น มาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้กำหนดดำเนินโครงการสหกิจศึกษา (Co-operative Education) และประสานกับสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ที่มีความประสงค์คัดเลือกและส่งนักศึกษาที่ลงทะเบียนสหกิจศึกษาเข้าโครงการฯ ดังกล่าวอย่างเป็นระบบก่อนสำเร็จการศึกษา โดยนักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานจริง ณ บริษัทซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แบบเต็มเวลาไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ (เรียนรู้การปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า 4 เดือนเต็ม : 1 ภาคการศึกษา) และ/หรือ ตามที่สถาบันกำหนด

สำหรับนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา จะไม่อยู่ในสถานะของนักศึกษาฝึกงาน แต่นักศึกษาจะเป็นเสมือนเจ้าหน้าที่หรือพนักงานปฏิบัติงานชั่วคราวในบริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และนักศึกษาสหกิจศึกษาอาจจะได้รับเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นตามความเหมาะสมจากบริษัทลักษณะการจัดการโครงการสหกิจศึกษาของบริษัทจะเป็นระบบที่เน้นการปฏิบัติงานจริง (Work Based Learning) อย่างชัดเจนเป็นระบบ หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning :WIL) โดยบริษัทมอบหมายงานให้นักศึกษาเปรียบเสมือนเป็น พนักงานของบริษัท และกำหนดภาระหน้าที่และตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่อง (16 สัปดาห์) หรือ

1 ภาคการศึกษา และ / หรือขึ้นอยู่กับสถาบันการศึกษากำหนด และนักศึกษาต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยบริษัทจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) คอยให้คำแนะนำกับนักศึกษาในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ทั้งนี้บริษัทจะพิจารณามอบค่าตอบแทนหรือสวัสดิการตามความเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพิ่มพูนประสบการณ์ทางด้านสายอาชีพ เสริมสร้างทักษะ และพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในรูปแบบที่มีคุณค่าเหนือกว่าการฝึกงานทั่วไป

2. เพื่อเปิดโอกาสให้บริษัทได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและผลิตบัณฑิตคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงาน

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัยได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของบริษัท

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ที่ดีให้แก่นักศึกษาสหกิจศึกษาและเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

5. บริษัทกำหนดนโยบายการจ้างงานและส่งเสริมคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพจากโครงการสหกิจศึกษา เพื่อสร้าง Successor ไว้สำหรับแทนตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญในอนาคต

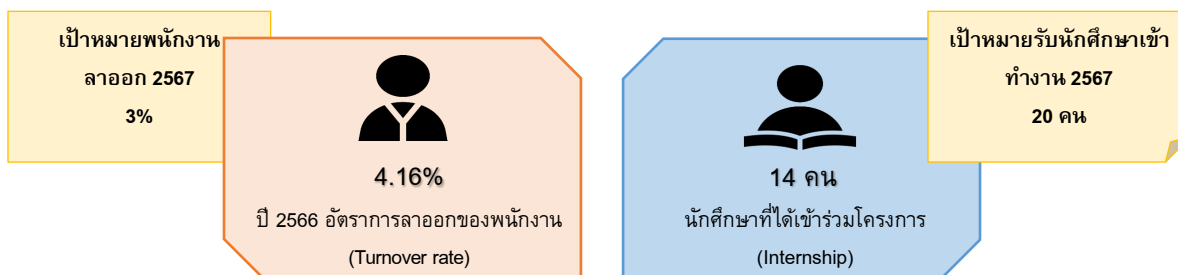
บริษัทมีความตั้งใจที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาและเตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้วยการให้โอกาสได้เรียนรู้การทำงานจริงๆ นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน พร้อมปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องบรรษัทภิบาล จรรยาบรรณในการทำงาน เพื่อส่งเสริมกระบวนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) โดยการสร้างโอกาสให้นักศึกษาฝึกงานได้เรียนรู้และพัฒนาเพื่อที่จะเป็นบุคลากร และเป็นกำลังสำคัญพัฒนาและสร้าง Start up และเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีโอกาสสำหรับการสร้างอาชีพหลังจากจบการศึกษากับบริษัทต่อไป

บริษัทได้กำหนดเป้าหมายจากโครงการฝึกงานของนักศึกษา ปี 2567 นักศึกษา จำนวน 20 คน ในโครงการนักศึกษาฝึกงาน Internship/ปี และการรับนักศึกษาเข้าทำงานเป็นพนักงานประจำหลังจากนักศึกษาฝึกงานจบการศึกษาจากทั้ง 2 โครงการ ร้อยละ 3 ของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ดังนั้น โครงการนักศึกษาฝึกงาน (Internship) ที่บริษัทดำเนินการนั้นเป็นโครงการที่ตอบสนองตลาดแรงงานในอนาคต

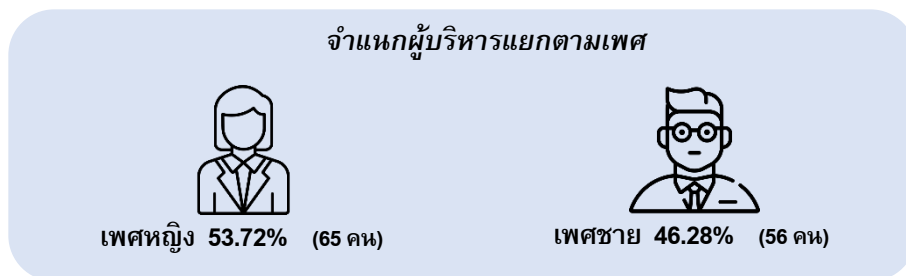
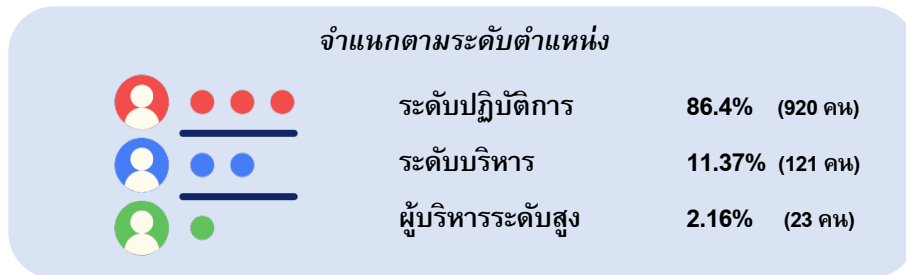
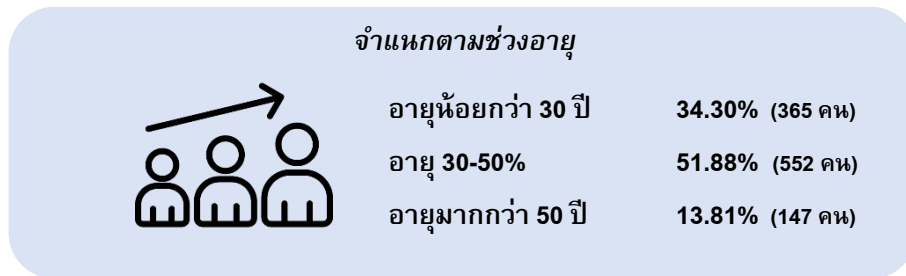
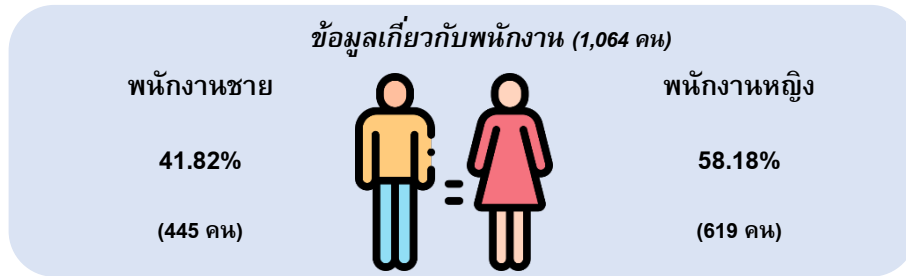
ผลการดำเนินงาน

จากการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล บริษัทได้สร้างกิจกรรมในช่วงเทศกาลเพื่อให้พนักงานร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีความใส่ใจในการดูแลพนักงาน ทั้งนี้บริษัทจะรายงานผลประเมินความพึงพอใจของพนักงานในปีถัดไป

และมีพนักงานลาออกงานโดยสมัครใจ (Turnover Rate) อยู่ที่ 4.16% และปี 2566 มีจำนวนนักศึกษาที่ได้เข้าร่วมโครงการนักศึกษาฝึกงาน (Internship) ของทั้ง 2 โครงการ มีจำนวน 14 คน



ในปี 2556 จำนวนพนักงานทั้งหมด 1,064 คน และมีสถิติพนักงานจำแนกตามช่วงอายุ ภูมิภาค และสัญชาติ ตามตาราง (GRI 401)





บริษัทได้จัดทำนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ซึ่งจะต้องผ่านการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยตั้งตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performamce Indicator : KPI) และสำรวจค่าจ้างให้เป็นไปตาม สภาวะของอุตสาหกรรมและตลาดแรงงานอย่างเป็นธรรม

ปี 2566 บริษัทจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานรวม 1,064 คน เป็นจำนวนเงิน 350.34 ล้านบาท สำหรับปี 2565 บริษัท จ่ายให้พนักงานรวม 1,304 คน จำนวนเงิน 369.82 บาท ค่าตอบแทนพนักงานเป็นไปตามอัตราค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด 100% ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส ค่าเบี่ยขยัน ค่าวิชาชีพเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินประกันสังคม เงินสมทบกองทุน ทดแทนและเงิน รายได้ประเภทอื่น ๆ อีกทั้งบริษัทให้อิสระและเคารพสิทธิของพนักงานในการเป็นตัวแทน การรวมกลุ่ม หรือ การเจรจาต่อรอง โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่มาจาก การเลือกตั้ง เพื่อเป็นตัวแทนในการหารือกับนายจ้างอีกด้วย โดยในปี 2566 มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบการ จำนวน 4 ครั้ง และไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

ค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท

ปี 2566	1,064 คน	368.47 ล้านบาท
ปี 2565	1,304 คน	369.82 ล้านบาท
ปี 2564	1,052 คน	323.53 ล้านบาท

และยังได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน โดยมีนโยบายสนับสนุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของบริษัททำการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล การลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน และเป็นผู้จัดการ กองทุนที่บริหารการลงทุนอย่างรับผิดชอบโดยคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมสังคมและธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุนอย่างเสรีและเปิดเผยแนวทางการคัดเลือกการลงทุนให้สมาชิกทราบอันจะนำไปสู่การบริหารการลงทุน ที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทในระยะยาว โดยมีรายละเอียดของจำนวนพนักงานที่เข้า ร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้



ข้อมูล

สายงานผลิตหนังวัวฟอก สำเร็จและตบแต่งสำเร็จ

สายงานผลิตรองเท้า และอุปกรณ์หนัง

ปี 2566		
จำนวนพนักงานที่เป็นเข้าร่วมกองทุน	152	240
สัดส่วนพนักงานเข้าร่วม PVD/พนักงานทั้งหมด	24.52	78.69
ปี 2565		
จำนวนพนักงานที่เป็นเข้าร่วมกองทุน	143	224
สัดส่วนพนักงานเข้าร่วม PVD/พนักงานทั้งหมด	15.25	44.89
ปี 2564		
จำนวนพนักงานที่เป็นเข้าร่วมกองทุน	131	198
สัดส่วนพนักงานเข้าร่วม PVD/พนักงานทั้งหมด	28.88	36.53

นอกจากนั้นบริษัทยังได้จัดทำโครงการกวัดมาไว้โรงงาน เพื่อเป็นส่วนช่วยทำให้พนักงานการมีส่วนร่วมหรือความผูกพัน โดยได้ดำเนินกิจกรรมยกระดับจิตใจพนักงานด้วยธรรมะ ซึ่งเป็นการเปิดโลกทัศน์ เปิดแนวคิดให้พนักงานด้านธรรมะให้พนักงานเห็นหลักธรรมคำสอน ที่ทำให้จิตใจสงบ โดยหลายปีที่ผ่านมาได้จัดทำโครงการทำบุญอุทิศส่วนกุศล และนิมนต์พระสงฆ์จากวัดในชุมชนมาแสดงธรรมเทศนา ปีละ 2 ครั้ง และพนักงานได้ร่วมฟังธรรมบรรยาย พร้อมศึกษาธรรมะ และน้อมนำหลักธรรมไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยผ่านเสียงตามสาย พร้อมกับดำเนินการกิจกรรมผู้บริหารและพนักงานทำบุญตักบาตรร่วมกัน และนำสิ่งของที่ไดจากการร่วมทำบุญตักบาตร ไปบริจาคให้กับโรงเรียน และ/หรือบริจาคให้กับมูลนิธิต่าง ๆ อีกด้วย ทั้งนี้ ทุกเดือนมกราคม ของทุกปี อีกทั้งยังได้ดำเนินกิจกรรมการสวดมนต์ต้อนรับปีใหม่เพื่อความเป็นสิริมงคลร่วมกัน



การพัฒนาความรู้ศักยภาพ (Professional Development) (GRI 404)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

บริษัทให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพนักงานทุกคนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ บริษัทจึงได้ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยพนักงานทุกระดับจะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การฝึกฝน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการดำเนินงาน

- ปี 2568 บริษัทได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ศักยภาพ จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมขั้นต่ำเฉลี่ย 10 ชั่วโมง/คน/ปี
- ปี 2568 จำนวนพนักงานอย่างน้อย 700 คน ที่ได้รับการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาศักยภาพ



แนวทางการดำเนินงาน

กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพอีกด้วย โดยการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรมการศึกษาผ่านการเรียนการสอน การออกไปดูงานนอกสถานที่ ตลอดจนการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลด ต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็น แนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาบริษัทให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ความรู้และศักยภาพของพนักงาน ดังนี้

1. จัดทำและสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment)

บริษัทจะมุ่งเน้นการสำรวจสถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่อผลสำเร็จของงานซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วย การฝึกอบรม นั่นคือ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมของพนักงาน โดยการจัดทำ แบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม Training Needs Surveys

2. สรุปความจำเป็นในการฝึกอบรม และปัญหาจริงที่เกิดขึ้นในงาน

บริษัทนำผลสำรวจมาจัดทำ Needs Assessment สำหรับออกแบบหลักสูตรพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานให้ ตรงกับความจำเป็น (Needs) ต่อไป โดยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาโครงการโดยอาศัยการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบขั้นตอนมีการวางแผนที่ดีและต่อเนื่อง เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพประจำปี นำเสนอฝ่ายบริหาร

- 3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน (In House Training)
- 3.2 หลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ ตามกฎหมาย (Legally Training)
- 3.3 หลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพตามมาตรฐาน (ISO)
- 3.4 หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มทักษะการทำงาน (On the Job Training)
- 3.5 หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก (External Training)
- 3.6 หลักสูตรพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path for Successor)
- 3.7 หลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งงาน

4. การประเมินผลและติดตามผลความก้าวหน้า

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาทักษะและความสามารถ ผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมในห้องเรียน การฝึกอบรมในขณะทำงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษา การทำกิจกรรม รวมถึงการไปศึกษาดูงาน ซึ่งมีพนักงานได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ดังนี้ จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม 27 ชั่วโมง/คน/ปี และจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้งหมด 807 คน จากพนักงานทั้งหมด 1,064 คน

ตารางแสดงข้อมูลสถิติการฝึกอบรม

รายการ	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม	46	24	53
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย/หลักสูตร	14.90	17.41	29.41
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม/บาท	799,508	507,558	471,390
จำนวนอบรมพนักงานทั้งหมด	807	489	529
จำนวนพนักงานทั้งหมด	1,064	1,063	1,052
% อบรมพนักงาน	75.85	46.00	50.29
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย/คน	27.15	7.83	11.14

และปัจจุบันการดำเนินธุรกิจยังคงมีการเจริญเติบโตและมีการพัฒนาเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของโลก ทั้งในยุคสมัยที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลง บริษัทยังคงตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ และเพื่อเป็นการ เตรียมความพร้อมในการรองรับกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง

บริษัทจึงได้มีแนวปฏิบัติการวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน Succession Planning ในระดับต่าง ๆ เพื่อให้งานในตำแหน่งหลักมีความต่อเนื่อง ถือเป็นกลยุทธ์ที่ดีในการพัฒนาอาชีพของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพราะสิ่งนี้จะกระตุ้นให้พนักงานเห็นคุณค่าในการพัฒนาตัวเองเพื่อพร้อมรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

อีกทั้งพัฒนาสนับสนุนและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นผ่านกิจกรรมภายในองค์กร เช่น พนักงานได้รับการอบรม HO-REN-SO เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในการทำงานโดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียจากการสื่อสารระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง มีความเข้าใจในการสื่อสารกันมากขึ้น อีกทั้งยังมีการฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการเสริมทักษะด้านภาษาให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความมั่นใจในการสื่อสาร



สิทธิมนุษยชน (Human Rights) (GRI 412)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

บริษัทดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการเคารพในสิทธิมนุษยชน โดยไม่มีการแบ่งแยกสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา สถานภาพทางสังคมหรือความพิการของพนักงาน ไม่ให้มีการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญและความเป็นธรรม และความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงานทุกระดับชั้น และยังสามารถกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติ เพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

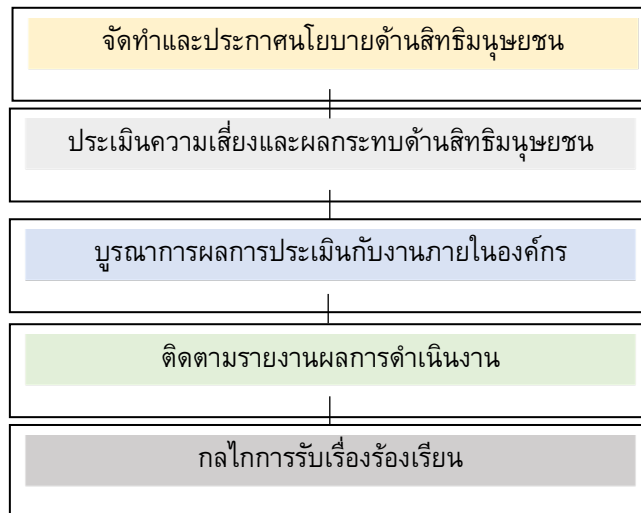
เป้าหมายการดำเนินงาน

- ปี 2567 ถึงปี 2573 มีพนักงานผู้หญิงได้รับการแต่งตั้งเป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป ร้อยละ 30 ของจำนวนพนักงานผู้หญิงทั้งหมด
- ไม่มีข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน



แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทได้ทบทวนและปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานตระหนักและมีความเข้าใจในแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน รวมถึงได้ให้มีการประเมินความเสี่ยงภายในบริษัทเพื่อป้องกันและลดผลกระทบตลอดห่วงโซ่อุปทาน อันได้แก่ พนักงานลูกจ้าง แรงงานข้ามชาติ คู่ค้า ผู้รับเหมา คู่ค้าสังคมและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มคนเปราะบาง ได้แก่ สตรี ผู้พิการ เพศทางเลือก ชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น และได้มีแนวทางหรือกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้านในการดำเนินธุรกิจ (Human Rights Due Diligence : HRDD) ดังนี้



ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทได้มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA Working Group) รวมทั้งได้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer) ของบริษัทเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย บริษัทได้จัดทำประกาศการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูล ตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงจัดทำมาตรการในการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)

ผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ ในปี 2566 บริษัทได้อยู่ระหว่างศึกษาแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายใน เพื่อระบุ ป้องกัน และลดผลกระทบ ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า และในปีนี้ไม่มีข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งจากกิจกรรมของบริษัทการดำเนินธุรกิจ และตลอดห่วงโซ่อุปทาน และได้เปิดเผยนโยบายสิทธิมนุษยชนไว้ที่ website บริษัท ที่ <https://www.cpl.co.th>

อีกทั้งบริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน จึงจัดการอบรมให้ความรู้เพื่อให้พนักงานใหม่ และพนักงานตระหนักและปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างถูกต้อง พนักงานได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน 100%

บริษัทให้ความสำคัญกับบทบาทของพนักงานผู้หญิง พร้อมสนับสนุนให้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำหน่วยงาน และเป็นผู้บริหารของบริษัท ทั้งนี้นโยบายต่าง ๆ ของบริษัทจึงถูกสรรค์สร้างขึ้นเพื่อช่วยผลักดันให้ผู้หญิงได้ตระหนักถึงศักยภาพ และความสามารถของตนเอง บริษัทจึงมีโครงการ CPLG Empowering Woman เพราะหลายหน่วยงานที่มีผู้หญิงเป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้า รวมถึงการแรงบันดาลใจและความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อบริษัท และสังคมในบริษัทด้วยการกำหนดตำแหน่งงาน ลักษณะงาน (Job Description) ลักษณะเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) พร้อมทั้งการออกแบบหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนให้ดำเนินการฝึกอบรม พัฒนา และประเมินผลติดตามอย่างต่อเนื่อง พร้อมนโยบายส่งเสริมสุขภาพสตรีในโรงงาน และประชาสัมพันธ์ ประกาศแต่งตั้ง และบริหารค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานให้กับพนักงานผู้หญิงที่ได้รับการพิจารณาสื่อสารให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน โดยบริษัทจะรายงานผลการแต่งตั้งงานให้กับพนักงานผู้หญิงภายในปีหน้า

อีกทั้งบริษัทมีโครงการเพื่อสนับสนุนสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่ม โดยมีโครงการ 2 โครงการ ดังนี้

1. โครงการส่งเสริมกลุ่มพนักงาน LGBTQ Plus ให้มีพื้นที่ในการแสดงศักยภาพด้านการทำงาน

เป้าหมาย

- การสนับสนุนความเท่าเทียมกันของพนักงานกลุ่ม LGBTQ Plus

วิธีการ

- จัดทำ Workplace เป้าหมายในการส่งเสริมให้ LGBTQ ได้รับการยอมรับมากขึ้นในโรงงานและสังคม โดยสนับสนุนให้มีการยอมรับ LGBTQ เป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงาน
- Human Rights Campaign – บริษัทเป็นพันธมิตรของ Global Brand ที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของแบรนด์ระดับโลกต่างๆ ที่เป็นลูกค้าและพันธมิตรของ CPL Group
- การติดตั้ง Pride – เพื่อเป็นเครื่องหมายว่าให้สนับสนุนได้ติดตั้ง Pride ภายนอกของสำนักงานใหญ่หลายแห่งในช่วงสัปดาห์ Pride และวันเปิดเผยตนแห่งชาติ (National Coming Out Day)
- การอบรมเพื่อส่งเสริมความตระหนัก รู้ ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความตระหนักเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ด้านความหลากหลายและการรวมเป็นหนึ่งเดียว (D&I) เราวมเนื้อหาเกี่ยวกับการรวม LGBTQ เข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไว้ในการฝึกอบรมด้านความหลากหลายและการรวมเป็นหนึ่งเดียว ทั้งหมดในประเภทธุรกิจ รวมทั้งแบรนด์ต่างประเทศที่ LGBTQ อาจจะมีข้อจำกัดทางกฎหมายที่เข้มงวด

2. โครงการสิทธิมนุษยชน Zero Fee กับพนักงานแรงงานต่างด้าว

บริษัทประกาศนโยบายยกเลิกค่าธรรมเนียมในการจัดหาแรงงานและค่าธรรมเนียมที่นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดสำหรับแรงงานทุกคนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ มีผลบังคับใช้ไปเมื่อปี 2020

- ปัจจุบันแรงงานมีทั้งแรงงานสัญชาติไทย เมียนมาร์ การประกาศดังกล่าวของเป็นผลมาจากการพัฒนา นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างมีจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยอมรับจาก Brand Auditor ที่เข้ามาตรวจสอบสภาพแรงงานทุกคนในโรงงานของ CPL Group และให้คำมั่นเรื่องการจัดการ แรงงานเป็นเรื่องที่ให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ก่อนเรื่องอื่นใด
- ที่ผ่านมามีบริษัทมุ่งเน้นที่การป้องกันการเอาเปรียบแรงงานโดยตัวแทนนายหน้า และตระหนักถึงความสำคัญ ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีและการสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวมาอย่างต่อเนื่อง
- ได้ดำเนินการตรวจสอบขั้นตอนการจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี Code of Conduct (COC) เป็นนโยบายการจัดการแรงงานอย่างมีจรรยาบรรณประกาศใช้กับทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ โดยระบุว่าแรงงานจะไม่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องค่าธรรมเนียมในการจัดหาแรงงานและ ค่าธรรมเนียมที่นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนด

การพัฒนาชุมชน (Local Community Development) (GRI 413)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

บริษัทได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่จะช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึง สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ รวมทั้งสนับสนุนให้กรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานมีส่วนร่วมทำงาน อาสาสมัคร และกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับสังคม ชุมชน ซึ่งเป็นส่วน ช่วยให้ธุรกิจดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการดำเนินงาน

- ปี 2568 จำนวนกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เปิดให้ชุมชนบริเวณรอบโรงงานมีส่วนร่วม ไม่น้อยกว่า 7 กิจกรรม
- จำนวนข้อร้องเรียนของชุมชนเป็นศูนย์



แนวทางการดำเนินงาน

กำหนดนโยบายวางกรอบการดำเนินงานและจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณด้านกิจกรรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างชีวิตที่ดีของชุมชนและสังคม โดยการขับเคลื่อนและพัฒนาอย่างจริงจังร่วมกับพนักงาน และชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง การสร้างสังคมที่แข็งแกร่งจากภายในสู่ภายนอกอย่างยั่งยืนนั้น เพื่อสร้างความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยงานที่มีบทบาทในการช่วยเหลือสังคม เพื่อเพิ่มโอกาสในการ ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายและสร้างประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง ควบคู่ไปกับการปลูกฝังพนักงานให้มีจิตอาสา มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมด้านต่าง ๆ ของบริษัทเพราะพวกเขาถือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมของยังสอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัท ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs โดยบริษัท ติดตามผลการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและต่อยอดขยายผล พัฒนากิจกรรมต่างๆ ให้สร้างประโยชน์สู่สังคมได้อย่างกว้างขวาง ด้วยความมุ่งมั่นให้สังคม ชุมชน ไทยพัฒนาในทุกมิติของความยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน

บริษัทได้มีการทำโครงการร่วมกับชุมชนทั้งหมด 4 โครงการ ดังนี้

1. โครงการจัดแยกขยะครัวเรือนร่วมกับเทศบาล เพื่อสร้างชุมชนรอบโรงงานให้มีเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- ชุมชนในพื้นที่ ม.6 ตำบลบางปูใหม่ อำเภอเมือง สมุทรปราการ

วิธีการ

- ประสานหน่วยงานเทศบาลและผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่
- จัดเตรียมกิจกรรม ดำเนินการตามแผนงาน โดยการประชาสัมพันธ์นโยบายการลดขยะมูลฝอยโดยเสียงตามสายของเทศบาลหรือแผ่นพับโครงการให้ความรู้ด้านขยะมูลฝอย
- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ด้านการจัดการแยกขยะในครัวเรือน
- จัดกิจกรรม ตลาดนัดขยะรีไซเคิลเคลื่อนที่ นำมาแลกของรางวัล
- จัดกิจกรรม แยกขยะอันตรายเพื่อนำไปกำจัดต่อ
- การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. โครงการชุมชนเข้มแข็งด้วยโรงงานสีขาว

เป้าหมาย

- ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เสริมสร้างสถานประกอบกิจการให้มีความเข้มแข็งพนักงานของโรงงาน และชุมชนรอบโรงงาน

วิธีการ

- มีนโยบายในการควบคุม ดูแล ไม่ให้พนักงานหรือบุคคลภายนอกมีว่สุ่มเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ
- ติดป้ายประกาศ เรื่องมาตรการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ ทั้งภาษาไทยและภาษาอื่น ในสถานที่ที่เห็นชัดเจน
- คณะทำงานทำหน้าที่สอดส่อง ดูแลให้ความรู้พนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดประชุม จัดอบรม การจัดเสียงตามสาย
- กิจกรรมรณรงค์ เช่น จัดนิทรรศการ การแข่งขันกีฬา การตอบปัญหาต่อต้านยาเสพติด
- ตรวจสุขภาพและตรวจปัสสาวะให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ
- เน้นดำเนินการให้โรงงานปลอดยาเสพติด ไม่เสพ ไม่ค้า ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกชนิด
- บันทึกและเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

3. โครงการบริจาคโลหิตกับสภาอากาศไทย

บริษัทร่วมกับศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภาอากาศไทย เชิญชวนพนักงาน ลูกค้า ประชาชน ในชุมชนร่วมกันทำความดีด้วยหัวใจ โดยการเป็น “จิตอาสา บริจาคโลหิตด้วยหัวใจ หนึ่งคนให้สามคนรับ” เพื่อนำไปใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยทั่วประเทศ ส่งเสริมการบริจาคโลหิตโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนโดยผู้บริจาคโลหิต 1 คน สามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยได้ถึง 3 คน พร้อมมอบปริมาณโลหิตจากการรณรงค์รับบริจาคโลหิตให้แก่ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภาอากาศไทย โดยกำหนด ปีละ 4 ครั้ง (ระยะเวลา 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง) สถานที่บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่



4. โครงการฟอกหนังร่วมใจ รักษาทะเลบางปู

นอกเหนือจากโครงการที่กล่าวมาข้างต้น บริษัทยังได้เข้าร่วมโครงการฟอกหนังร่วมใจ รักษาทะเลบางปูในพื้นที่ระบบบำบัดน้ำเสีย ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมฟอกหนัง กม. 34 เป็นโครงการต่อเนื่องที่ได้จัดขึ้นเป็นปีที่ 4 โดยมีสมาชิกภายในเขตประกอบการอุตสาหกรรมฟอกหนังร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ เข้าร่วมกิจกรรมเก็บขยะ ทำความสะอาดบริเวณทางเลียบชายทะเล ทั้งนี้เพื่อสร้างความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของชุมชน



อีกทั้งบริษัทร่วมกับบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสินได้ส่งมอบของบริจาคปฏิบัติที่ตั้งโต๊ะให้กับสำนักเขตคลองเตย จำนวน 320 เล่ม รวมถึงวัสดุรีไซเคิล(Recycle) โดยมีรายละเอียดดังนี้ กลังเครื่องตีพิมพ์ จำนวน 2,870 กลัง ฝาขวด จำนวน 5 กก. ฝาแก้วพลาสติก จำนวน 730 ฝา แก้วพลาสติก จำนวน 1,120 ใบ และไส้แม็ก จำนวน 3 กก. และบริจาคหน้ากากอนามัย KN95 ให้กับเทศบาลตำบลบางปู จำนวน 1,000 ชิ้น



ในการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัท ไม่พบข้อร้องเรียนจากชุมชน และในการดำเนินงาน บริษัทจะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนต่อไป และบริษัทให้การสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาช่วยเหลือชุมชนและสังคม คิดเป็นจำนวนเงิน 307,654 บาท

อาชีพอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety) (GRI 403)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยอาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นทางบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายอาชีพอนามัยและความปลอดภัย (Occupational health and safety Policy) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับพนักงาน ให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและระบบมาตรฐานต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยเป็นเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการดำเนินธุรกิจ

เป้าหมายการดำเนินงาน

- อุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงาน เป็นศูนย์
- อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน เป็นศูนย์
- อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน ภายใน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน เป็นศูนย์



แนวทางการดำเนินงาน

บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยอาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงได้กำหนดนโยบายความปลอดภัยอาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับหนึ่ง (Safety First) เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานบนพื้นฐานความปลอดภัยได้โดยทางบริษัทจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงาน อบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับ

พนักงานใหม่ก่อนเริ่มงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังเรื่องความปลอดภัยเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย อีกทั้งยังจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อีกทั้งมีการตรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการดูแลสุขภาพพนักงาน ด้วยการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งการตรวจสุขภาพทั่วไป และการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย โดยมีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ทำหน้าที่ควบคุมดูแล ตลอดจนปรับปรุงการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

โดยบริษัทได้ดำเนินกิจกรรมในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม

ในปี 2566 บริษัทได้จัดแผนงานการฝึกอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัย เช่น หลักสูตร “การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟขั้นต้น” หลักสูตร “การปฐมพยาบาลขั้นต้นและการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน” หลักสูตร “ความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมีอันตรายและการตอบโต้กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน”



2. การตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทได้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง ได้แก่ แสง เสียง ความร้อน ฝุ่น สารเคมี ในสถานประกอบการประจำปี 2566 ตรวจวัดโดยบริษัทที่ได้รับใบอนุญาต และขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย โดยทางบริษัทจะทำการตรวจวัด 2 ครั้ง/ปี เพราะเป็นความต้องการของลูกค้า ครั้งแรกทำการตรวจไปเมื่อวันที่ 31/05/2566 – 1/06/2566 และครั้งที่ 2 ตรวจเมื่อวันที่ 29-30/11/2566

3. การตรวจสอบอุปกรณ์ความปลอดภัย

บริษัทมีการตรวจสอบระบบป้องกัน และระงับอุบัติเหตุ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยเป็นประจำทุกเดือน ได้แก่ การตรวจสอบระบบอุปกรณ์ดับเพลิงและสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ การตรวจสอบระบบสัญญาณเตือนภัย และระบบตรวจจับควันเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ การตรวจสอบไฟฉุกเฉิน และการตรวจสอบป้ายทางออกฉุกเฉิน

4. การตรวจสุขภาพประจำปี

บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานทุกคน ทั้งในเรื่องสุขภาพทั่วไป และสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เพื่อติดตามสุขภาพของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงผลกระทบของการทำงาน หากไม่ปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย

5. การจัดการเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤต

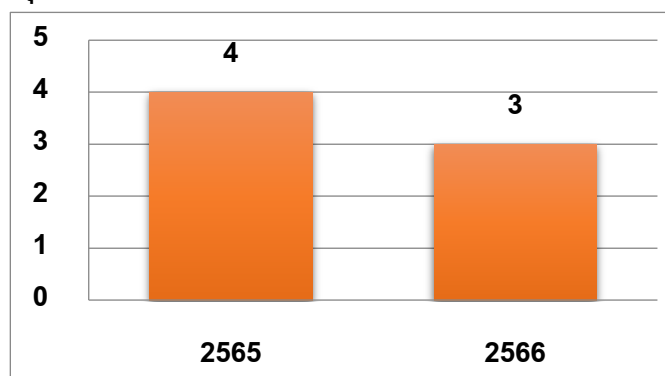
บริษัทได้มีแนวปฏิบัติไว้เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบและมีการทบทวนเป็นประจำกรณีมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีสาระสำคัญ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม โดยมีแนวปฏิบัติในการดำเนินการเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและภาวะวิกฤต เพื่อให้สามารถระงับเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นแผนระดับองค์กร และเป็นแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานทั่วทั้งบริษัทเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปี 2566 บริษัทได้มีการซ้อมเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤต จำนวน 2 ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (GRI403)	หน่วย	เป้าหมาย	ปี 2565	ปี 2566
จำนวนครั้งของอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต	จำนวน	0	0	0
อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) เกิน 3 วัน	จำนวน	0	0	0
อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) เกิน 3 วัน ภายใน 1,000,000 ชั่วโมง	จำนวน	0	0	0

ในปี 2566 บริษัทไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน และอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน ภายใน 1,000,000 ชั่วโมง (เดือนมกราคม – เดือนธันวาคม 2566) ดังนั้นอัตราการบาดเจ็บของพนักงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) เกิน 3 วัน และหยุดงานเกิน 3 วัน ภายใน 1,000,000 ชั่วโมง คิดเป็น 0% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

กราฟสถิติการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด ปี 2565-2566



รวมถึงปี 2566 มีจำนวนอุบัติเหตุเกิดขึ้นทั้งหมด (เดือนมกราคม – เดือนกันยายน 2566) จำนวน 3 คน คิดเป็น 3% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และชั่วโมงสะสมที่ไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (เดือนมกราคม – เดือนกันยายน 2566) จำนวน 215,824 ชั่วโมง คิดเป็น 21% (อุบัติเหตุล่าสุด 4/08/2566 สะสมไม่มีอุบัติเหตุ 454,548 ชั่วโมง เริ่มนับชั่วโมง ไม่มีอุบัติเหตุ วันที่ 5/08/2566) การเกิดอุบัติเหตุทั้ง 3 ครั้งในปี 2566 ดังตารางข้างต้น ได้มีการสอบสวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งหามาตรการป้องกันและควบคุมไม่ให้เกิดซ้ำ

6.3) การดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ



นวัตกรรมและการพัฒนา (Innovation and Development)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

บริษัทได้มีการพัฒนา "นวัตกรรม" หลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็น กระบวนการทำงาน, ผลิตภัณฑ์ และอื่นๆ เนื่องจากโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบริษัทจึงต้องมีการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของลูกค้า

เป้าหมายการดำเนินงาน

- ปี 2568 ไม่น้อยกว่า 3 งานนำเสนอสินค้าที่มาจากการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งนวัตกรรมใหม่ ๆ



แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้ฝ่ายจัดการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้เป็น "องค์กรนวัตกรรม" ซึ่งให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ และแผนธุรกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร และสร้างประโยชน์ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนการออกแบบ การวิจัย และการพัฒนาบริการ การปรับปรุงกระบวนการผลิตและกระบวนการทำงาน รวมถึงการพัฒนากระบวนการร่วมกับลูกค้า พร้อมทั้งทบทวน ปรับปรุง และติดตามผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อยู่เสมอ สำหรับประโยชน์ในการพัฒนานวัตกรรม คือ เพื่อมูลค่าของผลิตภัณฑ์ หรือแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิต ไม่เพียงแต่กระบวนการ ยังรวมไปถึงคน เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ใช้งานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

บริษัทได้ศึกษาเทรนด์แฟชั่นความนิยม, ความต้องการของตลาดโลก และติดตามสื่อการตลาดต่างๆ ตลอดจน ความนิยมในการใช้ผลิตภัณฑ์รองเท้าทุกประเภท เนื่องจาก สินค้าของบริษัท คือ รองเท้าสำเร็จรูป ที่ใช้ผลิตภัณฑ์ กระเป๋า และ เป็นส่วนประกอบในสินค้าแฟชั่นทุกประเภท ซึ่งครอบคลุมถึง เฟอร์นิเจอร์ ทำให้ต้องมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยทีม ฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) ทำงานร่วมกับ ฝ่ายการตลาดและฝ่ายขาย ทั้งในประเทศ และจากต่างประเทศ อาทิ สเปน อินเดีย จีน เวียดนาม และอินโดนีเซีย เพื่อประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอความเห็นเพื่อสรุปผลิตภัณฑ์ที่จะ นำเสนอให้กับลูกค้าแต่ละราย ซึ่งเป็น บริษัทแบรนด์รองเท้ารายใหญ่ทั่วโลก เพื่อตอบสนองและให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยออกแบบผลิตภัณฑ์ตามฤดูกาล ซึ่งแบ่งออกเป็น Spring Summer (SS) และ Fall winter (FW) ทั้งนี้ ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ นำเสนอให้กับลูกค้าจะผ่านกระบวนการทดสอบเพื่อหาค่ามาตรฐาน เช่น Restricted Substances List (RSL) ที่แสดงผลการ ทดสอบว่ามีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน เพื่อให้ลูกค้าสามารถใช้ผลิตภัณฑ์ผลิตสินค้าตัวอย่างได้ทันที กรณีลูกค้าเลือกใช้ ผลิตภัณฑ์ใหม่ก็จะมีคำสั่งซื้อมายังบริษัท เพื่อเป็น Product Trial และจะเป็น Lot Order ไปที่โรงงานรองเท้าที่ลูกค้ามีการ ติดต่อกันอยู่

บริษัทได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ "Bio Tan" ซึ่งผลิตภัณฑ์นี้มีความพิเศษ คือ ผลิตภัณฑ์ "Eco Friendly" เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม โดยกระบวนการต่างๆ ได้ร่วมมือกับ "Nera Tanning" ที่วิเคราะห์สารเคมีที่เป็นอันตราย ซึ่งบริษัทได้มีการนำ เทคโนโลยีพอกหนังแบบใหม่เข้ามา คือ "Zeolite" ที่จะทำให้น้ำเสียลดลง หรือสารเคมีปนเปื้อนที่ต้องบำบัดลดลง เมื่อเทียบ

กับการฟอกหนังแบบเดิมซึ่งใช้ “Chrome Syntan” ดังนั้นจึงนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองนโยบายของบริษัท และเป็นประโยชน์แก่ชุมชนในบริเวณ ใกล้เคียง

สำหรับของเสียที่มาจากกระบวนการผลิตเรียกว่า กากอุตสาหกรรม (ซีซีเยตต์) มีการจัดการกำจัด ของเสียที่น้อยลงและยังนำไปเป็นส่วนหนึ่งของเชื้อเพลิงในอุตสาหกรรมอื่นได้อีกด้วย เรายังได้รับการ สนับสนุนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริโภค เช่น Puma โดยมีการออกแบบผลิตภัณฑ์จากหนัง Suede ที่ ผลิตจาก Zeolite ที่สามารถย่อยสลายได้เองโดยธรรมชาติ

ผลการดำเนินงาน

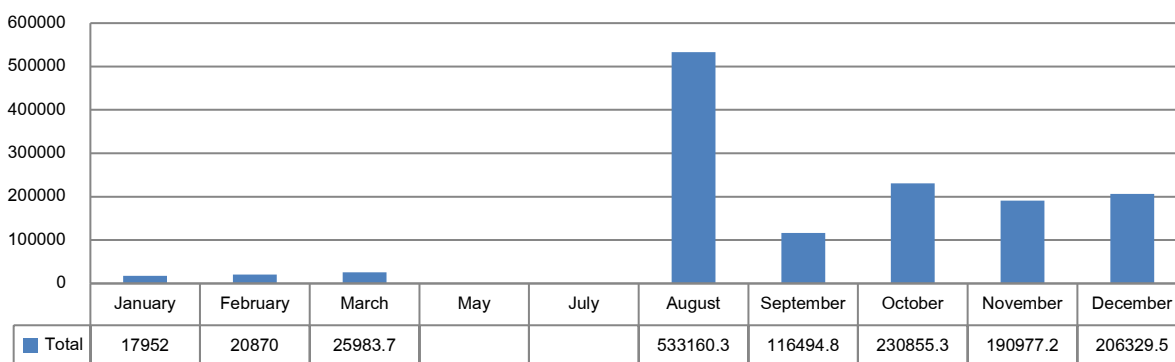
ใน 2566 บริษัทได้มีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ทั้งหมด รวม 414 รายการ คิดเป็น (252,763.10 SF) เป็น หนึ่งทั้งหมดที่ 7,497 P/H แล้วแยกออกมาได้เป็นดังนี้

- Chrome Leather คิดเป็น (226,240.1 SF)
เป็นหนังผิวทั้งหมด (77,834 SF) ใช้หนังไปทั้งสิ้น 4,051 P
เป็นหนังท้องทั้งหมด (148,406.1SF) ใช้หนังไปทั้งสิ้น 871 H
- Chrome Free Leather คิดเป็น (26,523 SF)
เป็นหนังผิวทั้งหมด (1,3748 SF) ใช้หนังไปทั้งสิ้น 690 P
เป็นหนังท้องทั้งหมด (12,775 SF) ใช้หนังไปทั้งสิ้น 1966 H



โดยบริษัทได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ รวมถึงนวัตกรรมที่จะส่งผลเสียให้กับสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุดโดยผลิตหนังสำเร็จรูปที่ปราศจาก Chrome นั่นคือ Chrome Free ไว้ 3% ของยอดผลิตภัณฑ์หนังสำเร็จรูปใหม่ และจะพยายามเพิ่มเป้าหมายต่อไปเรื่อยๆตามนโยบายของบริษัทที่กำหนดไว้

New Development 2023



หน่วย : ตารางเมตร

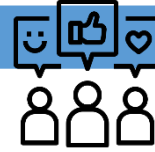
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) (GRI 308, 414)

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย

กระบวนการจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกันของบริษัท ตั้งแต่ต้นน้ำ ถึงปลายน้ำ ซึ่งได้แก่ การบริหารจัดการการผลิต (การนำเข้าวัตถุดิบในการผลิต) การปฏิบัติการ (การผลิตทุกขั้นตอน) การกระจายสินค้า (การส่งออกสินค้าและบริการ) การตลาดและการขาย รวมถึงการให้บริหารหลังการขาย ที่บริษัทมีการบริหารจัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน และเพื่อตอบสนองกับความต้องการของลูกค้า และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

เป้าหมายการดำเนินงาน

- ปี 2568 คู่ค้าที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ 100%
- ปี 2568 ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า 85%



แนวทางการดำเนินการ

บริษัทให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และยังให้ความสำคัญกับการให้บริการด้วยความใส่ใจเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งคำนึงถึงลูกค้า คู่ค้า ตลอดจนให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานโดยมุ่งเน้นพัฒนาคู่ค้าเพื่อยกระดับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้แก่คู่ค้า เพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการ

นอกจากการประเมินคู่ค้าของบริษัทในเรื่องของคุณภาพของผลิตภัณฑ์แล้ว เพื่อยกระดับการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น บริษัทยังให้ความสำคัญเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามข้อกำหนด ตลอดจนสร้างห่วงโซ่อุปทานที่มีความมั่นคง สร้างประสิทธิภาพในการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน อีกทั้งให้ความสำคัญในเรื่องของการขนส่ง ในการนำเข้าส่งออกสินค้าให้อยู่ภายใต้ข้อกำหนดและการปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญในการบริหารจัดการสินค้าเพื่อมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และบริษัทยังได้สื่อสารเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ได้กำหนดไว้ โดยเปิดเผยจรรยาบรรณคู่ค้าไว้ที่ website บริษัทที่ <https://www.cpl.co.th>

อีกทั้งบริษัทได้จัดทำนโยบายจัดซื้อที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงแนวปฏิบัติในการจัดซื้อเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท อันได้แก่ การเลือกใช้ทรัพยากรต้องให้เกิดประโยชน์สูงสุด การคัดเลือกสินค้าหรือบริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

คู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทมีมาตรการในการตรวจสอบความเสี่ยงด้านความยั่งยืนตลอดกระบวนการจัดซื้อ จัดหา โดยเริ่มตั้งแต่การลงทะเบียนคู่ค้ารายใหม่ การคัดกรองและคัดเลือกคู่ค้า กำหนดนโยบายการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่และประเมินทบทวนผู้ค้ารายเก่าทุกๆ 1 ปี ความสำคัญกับกระบวนการจัดซื้อจัดหาที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ควบคู่ไปกับการตรวจสอบคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน และการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคู่ค้าของบริษัท คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน ไม่มีการใช้แรงงานทาส แรงงานเด็ก โดยคู่ค้ารายใหม่ทุกรายต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกในเรื่องคุณภาพ และมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เกณฑ์การส่งมอบ สินค้าและบริการตรงตามเวลา ไม่กระทำความผิดกฎหมาย และจรรยาบรรณธุรกิจที่บริษัทกำหนดไว้ สำหรับคู่ค้ารายเดิม จะต้องได้รับการประเมินทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และในกรณีที่พบประเด็นปัญหาบริษัท จะร่วมมือกับบริษัทคู่ค้า เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้นอย่างเหมาะสม บริษัทยังคำนึงถึงคุณสมบัติของคู่ค้าในด้านคุณธรรม จริยธรรม สังคม และ สิ่งแวดล้อม บริษัทมีการกำหนดระบบควบคุมภายในที่เหมาะสมเพียงพอในกระบวนการตรวจสอบคุณภาพสินค้า ด้วยเหตุนี้ จึงมั่นใจได้ว่า สินค้าจากผู้ผลิตที่บริษัทคัดเลือกมาจัดจำหน่าย เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สามารถใช้ งานได้อย่างปลอดภัย

ผลการดำเนินงาน

ทางบริษัทในส่วนของบริษัทธุรกิจหนังวัวฟอกสำเร็จรูปและหนังวัวฟอกตกแต่งสำเร็จรูป (Leather Manufacturing) “BU 1” และธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายรองเท้าหนังและอุปกรณ์หนังส่วนบุคคล (Safety Products)

“BU 2” ได้เริ่มมีการให้คู่ค้าร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าแล้ว ซึ่งคาดว่าในปี 2567 จะเริ่มดำเนินการให้คู่ค้าร่วมลงนามมากยิ่งขึ้น

ร้อยละของคู่ค้าที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

ประเภท	จำนวนคู่ค้าทั้งหมด	ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์	
		ลงนาม	ประเมิน
เคมีภัณฑ์	21	10	47.61
หนัง	8	4	50
รวม	29	14	48.27

ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้บริโภค (GRI 417, 418)

ฝ่ายงานขายและการตลาดของบริษัทได้ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมุ่งมั่นที่ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุด ทั้งด้านคุณภาพของสินค้า การส่งมอบสินค้าตรงเวลา ตลอดจนมุ่งมั่นพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ที่ยั่งยืน รวมทั้งได้จัดให้มีระบบและช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงเกี่ยวกับสินค้าและบริการ นอกจากนี้การซื้อขาย บริษัทมีหน่วยงานที่ติดต่อประสานงานกับลูกค้าในรายละเอียดต่าง ๆ รวมถึงมีหน่วยงาน Technician ที่ประสานงานกับลูกค้า ตลอดจนรับผิดชอบต่อการเก็บรักษาประวัติ ข้อมูลความลับของลูกค้า ในการดำเนินงานที่ผ่านมา **บริษัทไม่เคยมีข้อร้องเรียนดังกล่าว**

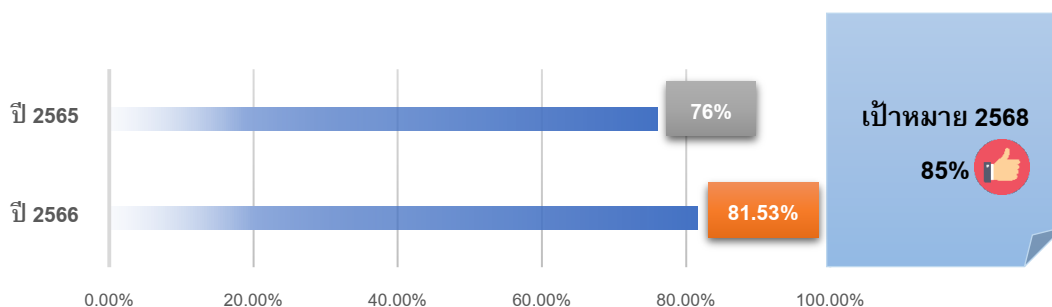
บริษัทให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือบริการผ่านสื่อต่าง ๆ และบนฉลากผลิตภัณฑ์ ถูกต้อง เข้าใจง่าย แสดงค่าเตือนต่าง ๆ บนผลิตภัณฑ์ รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการอย่างปลอดภัย ปัจจุบันบริษัทยังได้มีช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ การสื่อสารและให้ความรู้กับผู้บริโภค ผ่าน Facebook, Line Official, Tiktok และแพลตฟอร์มอื่น ๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ได้ง่าย ในราคาที่เหมาะสม ตลอดจนร่วมจัดงานแสดงสินค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นประจำทุกปี



ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปี และนำผลประเมินมาพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า แบบสำรวจความพึงพอใจของบริษัทมีความครอบคลุมทั้งในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ความตรงต่อเวลา การส่งมอบ การให้บริการของพนักงาน การบริการหลังการขาย สำหรับรูปแบบการประเมินเป็นการแนบไฟล์ประเมินผ่านทางอีเมล หลังจากนั้นจึงได้นำมาวิเคราะห์ประเมินผล เพื่อนำผลจากการประเมิน รวมถึงข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือพัฒนาข้อมูลในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ โดยมีผลการประเมิน ดังนี้



จากผลการประเมิน**ไม่พบข้อร้องเรียนจากลูกค้าในประเด็นสำคัญ** และเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น ในการพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัทอย่างต่อเนื่อง บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ยังคงมุ่งมั่น พัฒนาระบบการดำเนินงานในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในทุกๆ ปี