

Forest Future Together

ร่วมรักษาอนาคตของป่า

 **VANACHAI**
GROUP

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด
(มหาชน)

รายงานความยั่งยืน
ปี 2566

ฉบับ

การร่วมสร้าง
สังคมที่ยั่งยืน



“การพัฒนาอย่างยั่งยืน
เริ่มต้นจากการสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง
สนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็ง... และการร่วม
มือกันของทุกคนในสังคม”

Forest Future Together

ร่วมรักษานาคตงของป่า

สารบัญ ฉบับ “การร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน”

การพัฒนาท้องถิ่นและการสร้างคุณค่า

7

ความเท่าเทียมกันของโอกาสและความหลากหลาย

18

ความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาทักษะของพนักงาน

21

การใส่ใจและรักษาพนักงาน

27

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

29



ส่งเสริมรายได้
พัฒนาคุณภาพชีวิต
ผลักดันการศึกษา
เพื่อชุมชนและสังคมที่เข้มแข็ง

SOCIAL

8 หลักการปฏิบัติที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม

1

การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม

2

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

3

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

4

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า

5

การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

6

การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

7

นวัตกรรมและการเผยแพร่นวัตกรรมจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม

8

การจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ร่วมกันรักษาชุมชน: ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนที่กลุ่มวนชัยดำเนินธุรกิจ

Together with communities: Elevate the quality of life in communities where Group operates



บริษัทตระหนักอยู่เสมอว่าการดำเนินธุรกิจในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง จำเป็นต้องเชื่อมโยง (co-existence) ธุรกิจเข้ากับชุมชน เพื่อให้เกิดการยอมรับการดำเนินงาน (license to operate) และต้องให้ความสนใจ ใส่ใจ ตรวจสอบว่าชุมชนได้รับผลกระทบใดจากการดำเนินงานของธุรกิจหรือไม่ เพื่อร่วมกันแก้ไข ลดหรือกำจัดผลกระทบดังกล่าว นอกจากนี้การเชื่อมโยงยังมุ่งเป้าหมายในการมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เพื่อพัฒนาให้เกิดการสร้างคุณค่าทั้งในด้านเศรษฐกิจ ให้มีความกินดีอยู่ดี ด้านการศึกษาให้เยาวชนและคนในชุมชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม เพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต ด้านสาธารณสุขเพื่อให้มีสุขภาพความเป็นอยู่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ด้านวัฒนธรรมและศาสนาเพื่อการดำรงไว้ซึ่งประเพณีและการปฏิบัติที่ช่วยกล่อมเกลাজิตใจให้ประพฤติดี และอยู่ร่วมกันในชุมชน สังคม ได้อย่างสงบสุข

แนวทางการดำเนินงาน

- ชุมชน เป็นอีกหนึ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (external stakeholder) ที่บริษัทให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาสร้างคุณค่าแก่ชุมชนร่วมกัน บริษัทกำหนดแผนดำเนินงานหลักดังนี้
- การส่งเสริมเศรษฐกิจ สร้างรายได้ให้ชุมชน (สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ เป้าหมายที่ 3 – การมีคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดี)
 - การส่งเสริมศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา (สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ เป้าหมายที่ 4 – การศึกษาที่เท่าเทียม)
 - การส่งเสริม พัฒนาเพื่อการอนุรักษ์ป่า
 - การมีส่วนร่วมส่งเสริมชุมชนในด้านอื่น ๆ

บริษัทกำหนดเป้าหมายการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อจัดหลักสูตร ฝึกปฏิบัติงาน อบรม ในงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ส่งเสริมให้ผู้เรียนในสถาบันการศึกษามีความพร้อมในการทำงานเมื่อจบการศึกษา อีกทั้งบริษัทยังเพิ่มโอกาสในการสรรหาบุคลากรเข้าร่วมงานที่ตรงกับความต้องการอีกด้วย

โครงการปลูกไม้ยืนต้น เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน เพิ่มการดูดซับคาร์บอน และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่าร่วมกันของพนักงานบริษัท และประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ยังอาจใช้ไม้ที่ปลูกในการวิจัยเพื่อหาทางเลือกวัตถุดิบอื่นในการผลิตนอกเหนือจากไม้ยางพารา และยูคาลิปตัส

การมีส่วนร่วมส่งเสริมชุมชนในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเชื่อมโยงกับชุมชนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงนโยบายการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม ผนวกกับนโยบายการพัฒนาด้านความยั่งยืน เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ช่วยลดข้อร้องเรียน และรักษาการยอมรับให้ดำเนินธุรกิจไว้ได้ในระยะยาว

เป้าหมายปี 2566

ความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาอย่างน้อย 3 สถาบัน
สร้างรายได้ครัวเรือนในชุมชนจากการขายเศษไม้ให้บริษัท
ปลูกไม้ยืนต้น ไร่ไม่น้อยกว่า 1,500 ต้น

จัดทำกระบวนการตรวจสอบข้อกังวลของชุมชน เกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท เพื่อกำหนดแผนโครงการ หรือกิจกรรม รวมทั้งงบประมาณที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัท

ส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย ในชุมชน ในพื้นที่ดำเนินกิจการ รวมทั้งปลูกฝังจิตอาสาและส่งเสริมพนักงานรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องให้มีความรับผิดชอบต่อชุมชน

ผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อสังคมปี 2566

ค่าใช้จ่ายเงินบริจาค (บาท)	1,213,300
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ (บาท)	5,540,000
ค่าใช้จ่ายในการบริจาคผลิตภัณฑ์ (บาท)	103,800
อาสาสมัครพนักงานในช่วงงานที่ได้รับค่าจ้าง (บาท)	204,456

การมีส่วนร่วมของพนักงาน

รวมชั่วโมงจิตอาสาของพนักงาน **3,163** ชั่วโมง

สัดส่วนพนักงานที่ร่วมกิจกรรม **41.45** %

การส่งเสริมเศรษฐกิจ สร้างรายได้ให้ชุมชน

ด้วยความมุ่งมั่น “ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า” บริษัทมีวัตถุประสงค์หลักในการผลิตแผ่นไม้ทดแทนไม้ธรรมชาติคือไม้ยางพาราที่หมดอายุในการกรีดยาง โดยส่วนของลำต้นขนาดใหญ่ชาวสวนจะจำหน่ายให้กับผู้ผลิตไม้แปรรูป และผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์ ซึ่งบริษัทรับซื้อเศษไม้ที่เหลือจากการแปรรูปจากผู้ผลิตไม้แปรรูปอีกทอดหนึ่ง นอกจากนี้บริษัทยังรับซื้อส่วนของลำต้นขนาดเล็กและกิ่งไม้ซึ่งมีราคาถูกกว่าผ่านพ่อค้าคนกลางซึ่งไปรับไม้จากสวนต่าง ๆ ซึ่งอยู่ใกล้โรงงานในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี และภาคใต้ กล่าวได้ว่าผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยแท้จริง และสามารถสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรในชุมชนได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย เป็นการสร้างทั้งมูลค่าและคุณค่าร่วมกันได้อย่างชัดเจน

ปริมาณเศษไม้ที่รับซื้อจากเกษตรกร

1,668,082,730 กิโลกรัม

สร้างรายได้ให้ชุมชนจากการขายเศษไม้ให้บริษัท

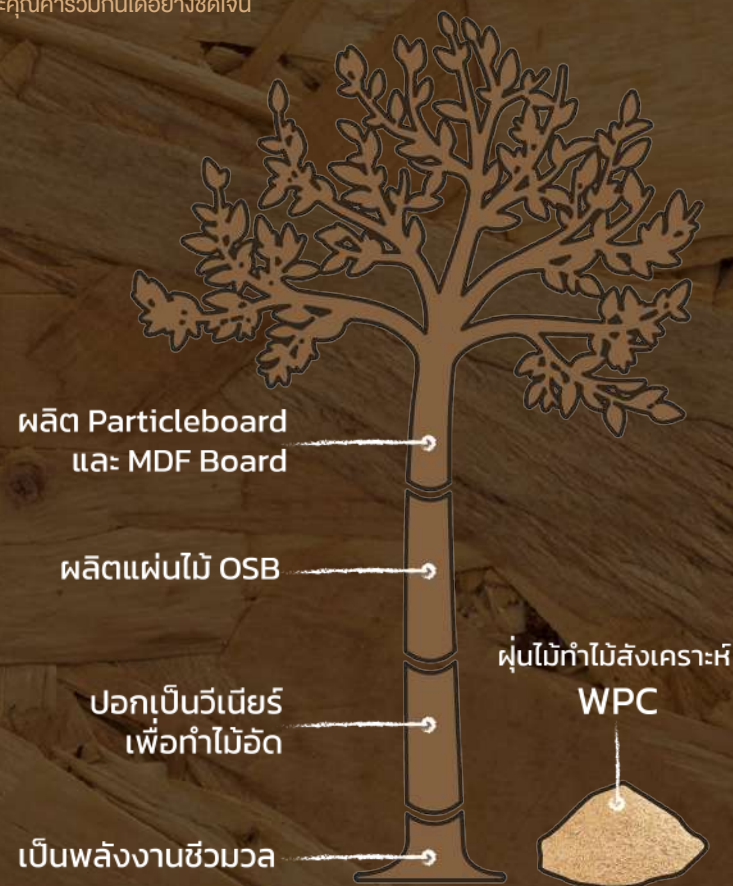
1,568,918,683 บาท

ผลิตเป็นสินค้าได้

992,662 ลูกบาศก์เมตร

คิดเป็นมูลค่าจำหน่ายสินค้า

6,439,177,874 บาท



การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทเป็นแผ่นไม้ทดแทนไม้ธรรมชาติ ที่มีอยู่ในชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น ไม้เป็นส่วนประกอบของบ้าน ไม้ทำเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น ซึ่งนอกเหนือจากการใช้วัตถุดิบหลักให้เกิดประโยชน์สูงสุด ร่วมกับการใช้เทคโนโลยี และความรู้ความเชี่ยวชาญแล้ว การออกแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์หรือมูลค่าเพิ่มก็นับเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ในขณะที่ยังมีในหลักสูตรสถาบันการศึกษาไม่มากนัก

การพัฒนาบุคลากรให้ทันกับความต้องการของอุตสาหกรรมในลักษณะที่เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับพื้นฐานโดยไม่ต้องใช้เวลาในการอบรมหรือฝึกปฏิบัติเริ่มต้นใหม่ เป็นการเพิ่มศักยภาพการศึกษาและผู้เรียน บริษัทจึงริเริ่มโครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย มีการลงนามในหนังสือบันทึกความเข้าใจร่วมกัน (Memorandum of Understanding – MOU) ได้แก่

ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บริษัทลงนามความร่วมมือกับคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2563 และยังคงดำเนินโครงการจนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกับมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมความรู้เพื่อการพัฒนาทั้งอาจารย์ และนักศึกษา ให้มีทักษะในการประกอบวิชาชีพจากประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการระดับประเทศ รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและการออกแบบ และเทคโนโลยีต่าง ๆ อีกทั้งได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตรงกับความต้องการของธุรกิจ

โครงการความร่วมมือดังกล่าวมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้านการผลิตแผ่นไม้ทดแทนไม้ธรรมชาติ (wood-based panel) ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญหลักของบริษัท มีความพร้อมทั้งโรงงานเครื่องจักร และบุคลากร

การมีส่วนร่วมของพนักงาน ชั่วโมงจิตอาสาของพนักงาน 30 ชั่วโมง (พนักงานผู้เชี่ยวชาญ 1 คน)	ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการ 5,000,000 บาท
นักศึกษาฝึกงานในโครงการ 17 คน	บริษัทรับนักศึกษาเป็นพนักงานหลังจบการศึกษา 1 คน

การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา



นักศึกษา มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ
เข้าเยี่ยมชมวิวัฒนาการ
ของแผ่นไม้ กระบวนการ
ผลิตแผ่นไม้ที่สำนักงานใหญ่

เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2566

การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

นอกจากการให้ความรู้ในภาคทฤษฎีแล้ว การทดลองปฏิบัติด้วยวัสดุและเครื่องมือจริง จะช่วยสร้างประสบการณ์การทำงานให้กับนักศึกษาได้เป็นอย่างดี บริษัทและคณะกรรมการจึงได้อนุมัติงบประมาณในการสร้างห้องทดสอบ (LAB) งานไม้สำหรับตรวจสอบคุณสมบัติของ wood-based panel เพื่อการรับรองคุณภาพ ความแข็งแรง และคุณสมบัติทางเคมี เช่น การปล่อย emission เป็นต้น และใช้ทดสอบการขึ้นรูป wood-based panel ด้วยการอัดร้อน นอกจากนั้นบริษัทยังส่งมอบเครื่อง CNC Router ใช้ในการประดิษฐ์เฟอร์นิเจอร์ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น



ห้อง LAB



เครื่อง CNC ROUTER

การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง KMITL School of Engineering Work-integrated Learning (WiL)

บริษัทลงนามความร่วมมือกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2566 วัตถุประสงค์หลักเพื่อความร่วมมือจัดการศึกษาเชิงบูรณาการระหว่างการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษากับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ มีทั้งการสอนสอดแทรกระหว่างหลักสูตร การเรียนสลับการทำงาน (sandwich course) การจัดเป็นรายวิชา เช่น สหกิจศึกษา (cooperative education) การฝึกปฏิบัติจริงหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (post-course internship) เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มโอกาสทางอาชีพให้กับนักศึกษาเมื่อเรียนจบปริญญาตรี ด้วยโอกาสการเป็นพนักงานของบริษัทอีกด้วย ในขณะที่บริษัทเองได้บุคลากรที่มีความรู้ตรงกับความต้องการ ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหา

โครงการ WiL อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณานักศึกษาชั้นปีที่ 3 เข้าร่วมหลักสูตรในปี 2567



เป็นหลักสูตรการเรียนรู้อิงที่ปริญญาตรี 4 ปี โดย
มีการเรียนในมหาวิทยาลัย 2 ปี และเรียนรู้พร้อมการฝึกงานภาคปฏิบัติ
จริงในโรงงานอุตสาหกรรมชั้นนำ 2 ปี
เพิ่มโอกาสได้รับทุนสนับสนุนและเงินเดือนขณะศึกษา

เกณฑ์การสมัคร ?

สามารถสมัครได้ในรอบ TCAS 4
เปิดรับสมัครวุฒิ ม. 6 หรือ ปวช.

WIL IS GOOD CHOICE FOR YOU

CONTACT US
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
โทร. 02-329-8339 โทรสาร. 02-329-8340

บริษัทในกลุ่มวนชัยที่เข้าร่วมในโครงการ WiL

- บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
- บริษัท วนชัย พาเนล อินดัสทรีส์ จำกัด
- บริษัท วนชัย เอ็นเนอร์ยี่ อินดัสทรีส์ จำกัด
- บริษัท วนชัย เคมีคอล อินดัสทรีส์ จำกัด

นักศึกษาเข้าร่วมโครงการ 4 คน

ยังไม่มีค่าใช้จ่ายดำเนินการ เนื่องจากจะรับ

นักศึกษาชั้นปีที่ 3

เข้าโครงการในปี 2567

การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นอกจากโครงการสหกิจศึกษาแล้ว บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้สนับสนุนงบประมาณในการสร้าง Industrial Co-working Space ในอาคารโรงประลองต้นแบบทางวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพื้นที่ สร้างสรรค์ไอเดียทางโครงการวิจัยและนวัตกรรมสำหรับคนรุ่นใหม่ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้ตามความต้องการ ถือเป็นสถานที่ที่เป็นจุดเชื่อมโยงผู้คนให้เกิดเครือข่ายความรู้ แลกเปลี่ยนและสร้างปฏิสัมพันธ์ อันจะนำไปสู่ Ecosystem ของการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมได้



ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการ
500,000 บาท

การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความร่วมมือทางวิชาการทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษาในสายวิชาชีพ เป็นอีกหนึ่งช่องทางการผลิตบุคลากรตอบสนองความต้องการกำลังคนของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพราะเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติให้ตรงกับสายงานวิชาชีพที่อยู่ในตลาดแรงงานโดยใช้ระยะเวลาการเรียนสั้นกว่าสายสามัญทั่วไป ดังนั้นการได้ฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญ มีเครื่องมือ เทคโนโลยีทันสมัย รวมทั้งมีบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้สอน ผู้ฝึก ให้เกิดความชำนาญ จึงเป็นเรื่องที่สถานศึกษาแสวงหาความร่วมมืออยู่เสมอ

ในปี 2566 บริษัท วนชัย พานอล อินดัสทรีส์ จำกัด โรงงานสุราษฎร์ธานี ยังคงดำเนินการรับนักศึกษาฝึกงานอย่างต่อเนื่องตามการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับวิทยาลัยการอาชีพเวียงสระ (ตั้งแต่ปี 2555) และวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง (ตั้งแต่ปี 2560) โดยรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในหลายหน่วยงาน หลายแขนงความรู้ เช่น เทคนิคเครื่องกลอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ทั้งนี้ความร่วมมือดังกล่าวมุ่งเน้นการผลิตบุคลากรด้านวิชาชีพให้สนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ โดยบริษัทจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวันให้กับนักศึกษาด้วย



	2564	2565	2566
จำนวนนักศึกษาฝึกงาน (คน)	23	32	44
รวมจ่ายค่าตอบแทน (บาท)	252,624	417,010	498,896
นักศึกษาที่รับเป็นพนักงาน (คน)	7	3	1

การส่งเสริม พัฒนาเพื่อการอนุรักษ์ป่า

การปลูกต้นไม้ในพื้นที่ชุมชนหรือในพื้นที่ป่าเป็นเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง แม้ไม้ที่ปลูกจะไม่ใช่มูลค่าทางพาณิชย์ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการผลิตสินค้าของบริษัทก็ตาม แต่เพราะเป้าหมายหลักประการหนึ่งของบริษัทคือการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ป่าไม้ บริษัทจึงส่งเสริมแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการปลูกต้นไม้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ นอกเหนือจากการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานมุ่งเป้าหมายหลักเดียวกันแล้ว ยังเป็นการสร้างความรับผิดชอบและสร้างความตระหนักร่วมกันกับชุมชนให้เห็นความสำคัญของการมีป่าไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้นในอนาคต ช่วยดูดซับคาร์บอนสร้างสภาพแวดล้อมสะอาดอย่างยั่งยืน

กิจกรรมวันปลูกต้นไม้ประจำปีของชาติกับเทศบาลทุ่งหลวง

2 มิถุนายน 2566 บริษัทร่วมกับชุมชนเทศบาลทุ่งหลวง ต.ทุ่งหลวง อ.เวียงสระ จ.สุราษฎร์ธานี ปลูกต้นยางนา ตะเคียนทอง และต้นสัก รวม 1,000 ต้น ทั้งนี้ คณะทำงานจะติดตามอัตราการรอดและการเติบโตต่อไป

จำนวนชุมชนเข้าร่วม	จำนวนพนักงานเข้าร่วม
100 คน	20 คน
ชั่วโมงจิตอาสาของพนักงาน	ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการ
60 ชั่วโมง	30,000 บาท



การส่งเสริม พัฒนาเพื่อการอนุรักษ์ป่า กิจกรรมปลูกต้นไม้ร่วมกับชุมชนบ้านลานเฒ่า

27 กรกฎาคม 2566 บริษัทร่วมกับชุมชนหมู่ 3 บ้านลานเฒ่า ต.ทุ่งหลวง อ.เวียงสระ จ.สุราษฎร์ธานี ปลูกต้นไม้กระถินเทพา 500 ต้น



จำนวนชุมชนเข้าร่วม

50 คน

จำนวนพนักงานเข้าร่วม

10 คน

ชั่วโมงจิตอาสาของพนักงาน

40 ชั่วโมง

ค่าใช้จ่ายดำเนินโครงการ

10,000 บาท

การมีส่วนร่วมส่งเสริมชุมชนในด้านอื่น ๆ

บริษัทร่วมส่งเสริมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งการสนับสนุนเป็นจำนวนเงินและพนักงานจิตอาสาเข้าร่วม สรุปเป็นกลุ่มหลักได้ดังนี้



ปี



การศึกษา



สุขภาพ



วัฒนธรรม



สาธารณประโยชน์



จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม
(คน)

2566	82	129	350	211
2565	53	124	374	117
2564	40	52	305	232



จำนวนชั่วโมงจิตอาสา
(ชั่วโมง)

2566	313	516	1,400	504
2565	212	481	1,496	423
2564	160	178	1,205	568



ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน
(บาท)

2566	121,600	239,500	320,000	532,200
2565	100,000	245,400	410,750	342,800
2564	55,000	77,600	353,600	1,521,075



ส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม เคารพความหลากหลาย

ร่วมกันรักษาสังคม: เคารพสิทธิมนุษยชนให้ความเท่าเทียมกันในสังคมโดยรวม

Together with Societies: Respect Human Rights and Ensure Equality in Society at Large.

ความเท่าเทียมกันของโอกาสและความหลากหลาย โดยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในการปกป้องส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิพื้นฐานที่ทุกคนควรได้รับ ความเสมอภาคเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการด้านความหลากหลาย และช่วยลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีจริยธรรมและเคารพในสิทธิของทุกคน เพื่อเป้าหมายในการสร้างและรักษาสังคมที่ดีกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของ บริษัท วนชัย กรุ๊ป ปลอดภัยจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของ บริษัท (Direct Activity) รวมถึงคู่ค้า/ คู่ธุรกิจในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ (Suppliers/ Contractors in Business Value Chain)

โดยนโยบายสิทธิมนุษยชนอยู่บนมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ปฏิบัติตามปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO)



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในกลุ่มบริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและการรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศและตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม ดูแลสิทธิของพนักงานตามกฎหมายเช่น ค่าตอบแทน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
- ปฏิบัติต่อลูกค้า ตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างเป็นธรรม มีการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสรวมถึงส่งเสริมให้ลูกค้าดำเนินงานตามหลักมนุษยธรรม
- ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ส่งมอบผลิตภัณฑ์ การบริการด้วยความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้าง
- ปฏิบัติต่อชุมชนด้วยความตระหนักถึงสิทธิชุมชน ฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของชุมชน
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้อง

สามารถอ่านนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในส่วนเอกสารแนบท้ายเล่ม

ในปี 2566 บริษัท**ไม่มีเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน**

เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน
ที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ

0
เหตุการณ์

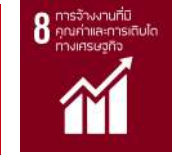
และในปัจจุบันบริษัทอยู่ในระหว่างการจัดทำกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD : Human Rights Due Diligence) ที่ครอบคลุมขั้นตอนที่สำคัญ





สร้างสถานที่ทำงานที่สร้างความสุข
ทั้งด้านความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ
และความสุขใจที่ได้ทำงาน
โดยได้รับการปฏิบัติที่สร้างประสบการณ์ที่ดีตลอดอายุงาน

ร่วมกันรักษาพนักงาน: เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ให้มีความสูงและปลอดภัย **Together with Employees: Maximize Workforce Potential, Cultivate a Dynamic Environment, Prioritize Good Health and Safety.**



บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดทักษะที่ตรงต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำและขับเคลื่อนองค์กรในการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายของบริษัท โดยการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่เหมาะสมในการทำงานจะทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเกิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ กรณีที่เกิดภาวะวิกฤตขึ้นส่งผลให้บริษัทคงศักยภาพในการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง



นอกจากด้านการพัฒนาบุคลากรบริษัทยังมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อพนักงานทุกภาคส่วน รวมไปถึงบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ภายใต้แนวคิดความเชื่อมั่นว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยน่าทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น และพนักงานมีความสุขจากการทำงาน บริษัทมีการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมอย่างเคร่งครัด



การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน เป็นการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือตามข้อตกลงกับบริษัท โดยบริษัทมีแนวทางให้พนักงานปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม ไม่ละเมิดสิทธิของพนักงาน

นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น โดยสนับสนุน ให้พนักงานเป็นตัวแทนในคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ของบริษัท และมีส่วนร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน



คณะกรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้ง

มีวาระคราวละ 2 ปี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
5. เป็นคณะกรรมการจัดการแข่งขันกีฬาของบริษัท

การสรรหาและอัตรากำลัง

บริษัทยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานควบคู่กับนโยบายที่เปิดโอกาสในการจ้างงานแก่บุคคลทุกคนอย่างเสมอภาค ตั้งแต่การสรรหา การว่าจ้าง การบรรจุเข้าทำงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาความสามารถ การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้มุ่งหวังให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายและมีความเคารพในการและกัน และมีการมีโอกาที่เท่าเทียมกัน

- อัตรากำลังที่มีความหลากหลายด้านเพศ และ อายุ

พนักงานประจำ ทั้งหมด 1,935 คน	ชาย 69% 1,330 คน	หญิง 31% 605 คน	อายุ > 50 ปี
	อายุ <30 ปี 38% 746 คน	อายุ 30-50 ปี 58% 1,115 คน	4% 74 คน

- สัดส่วนค่าตอบแทนระหว่างหญิงต่อชายในปี 2566 แบ่งตามระดับงานดังนี้

ผู้บริหารระดับสูง

1:1

ผู้บริหารระดับกลาง

1:1.04

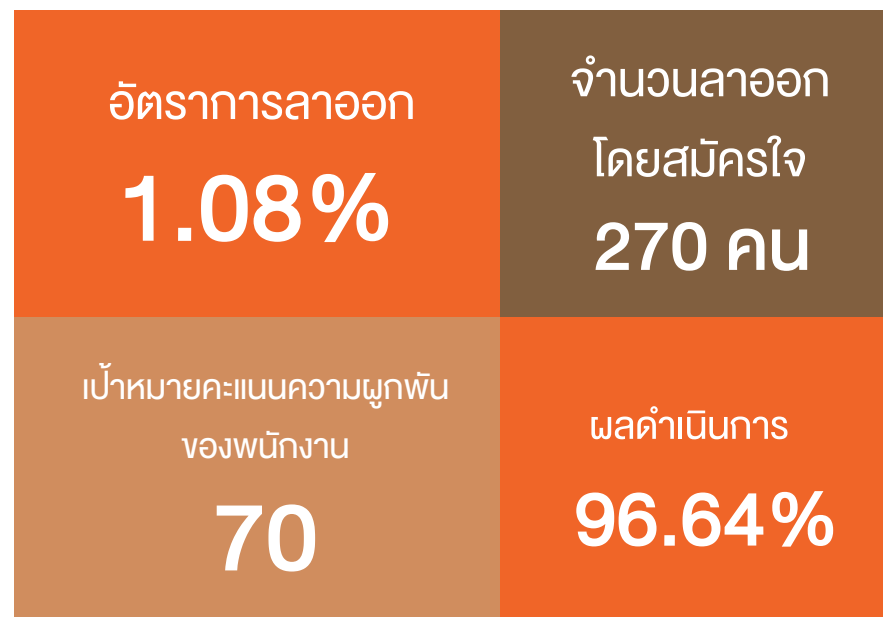
พนักงาน

1:1.25

- จากความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจต่อสิทธิมนุษยชน ในปี 2566 บริษัทได้จ้างพนักงานผู้พิการจำนวนทั้งสิ้น 26 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 20 คน และ หญิงจำนวน 6 คน คิดเป็นอัตราการจ้างคนพิการ 136%



- อัตราการลาออกของพนักงานในปี 2566 ร้อยละ 1.08 หรือ จำนวน 276 คน โดยเป็นการลาออกสมัครใจ 270 คน โดยการออกไม่สมัครใจจำนวน 5 คนเนื่องจากเกษียณอายุ 5 คน และปัญหาสุขภาพ 1 คน
- เพื่อส่งเสริมการสร้างความรู้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัทเล็งเห็นความสำคัญและมีการตั้งเป้าหมายความรู้ความผูกพันของพนักงานที่ 70% โดยในปี 2566 มีความผูกพันพนักงานที่ 96.64%



การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน

บริษัทสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน โดยการฝึกอบรม การสัมมนา และการพัฒนาทักษะผ่านการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพรวมถึงการเพิ่มต่อยอดศักยภาพให้มากขึ้น การเติมทักษะใหม่ๆที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมไปถึงการพัฒนาทักษะด้านความคิดและการฝึกให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆอย่างต่อเนื่อง บริษัทมีแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานคือแผนการฝึกอบรมประจำปีที่ครอบคลุมหลากหลายทักษะ เช่น

ด้านบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารและทักษะเฉพาะด้านอื่น ๆ



บริษัทมีเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานในปี 2566 จำนวน 14 ชั่วโมง และดำเนินการแล้วเสร็จ 13.39 ชั่วโมงต่อคนต่อปี และจากการพัฒนาศักยภาพนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและบริษัท ดังต่อไปนี้

- พนักงานสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- องค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
- ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ อาจช่วยลดต้นทุน เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- พนักงานได้พัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งหลังจากการฝึกอบรมจะมี “แบบติดตามผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม” เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามและประเมินความเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย ชั่วโมง / คน / ชั่วโมง

14

ดำเนินการ ชั่วโมง / คน / ชั่วโมง

13.39

ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม / บาท

48,451,202

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การประเมินผลงานพนักงานนอกจากจะเป็นการประเมินเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาพนักงาน โดยการประเมินผลงานจะเป็นตัวช่วยในการชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน และยังเป็นนำมาวิเคราะห์ในการพัฒนาแผนพัฒนาพนักงานต่อไป

บริษัท วนชัย กรุ๊ป มีการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการติดตามให้เป็นไปตามกระบวนการ รวมทั้งการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับต่อสถานการณ์อยู่เสมอ โดยจัดทำในรูปแบบของ work instruction (WI) และมีวัตถุประสงค์

- เพื่อใช้เป็นคู่มือสำหรับการประเมินผลงานประจำปีของพนักงาน
- ให้ทราบหลักเกณฑ์ และรายละเอียดปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลงานซึ่งนำไปใช้ในการปรับค่าจ้างและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
 - ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินของพนักงานแต่ละระดับ
 - การคำนวณการขึ้นค่าจ้างประจำปี





ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัย
ของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทั้งพนักงานและผู้รับเหมา

การดูแลสภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน

บริษัท วนชัย กรุ๊ป มีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อควบคุมและป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงานของพนักงานและคู่ค้าที่ต้องเข้ามายังสถานประกอบการ โดยบริษัทมุ่งหวังในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ให้พนักงาน

บริษัทมีนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน ครอบคลุมถึงพนักงานและคู่ค้า โดยมีแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานของคู่ค้า มีการประเมินความเสี่ยงทางด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัยฯ

เป้าหมายการพัฒนาด้านความปลอดภัย : จำนวนครั้งของอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์

สถิติการบาดเจ็บขั้นหยุดงาน (LTIFR)		จำนวนครั้งการบาดเจ็บขั้นหยุดงาน		จำนวนการเสียชีวิตจากการดำเนินงาน	
พนักงาน 1.69	ผู้รับเหมา 0	พนักงาน 11	ผู้รับเหมา 0	พนักงาน 0	ผู้รับเหมา 0

การประเมินความเสี่ยงด้านสุขอนามัย และความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มีแนวปฏิบัติ WI-VPI-OES110 การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย
(Job Safety Analysis JSA) และแต่ละหน่วยงานมีการจัดทำวิเคราะห์
งานเพื่อความปลอดภัย

แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคู่ค้า

- มีข้อกำหนดการจับจี้รถบรรทุกตามมาตรฐาน ISO
- มีข้อปฏิบัติสำหรับการดับไม้รถดีมพ์ไม่ได้ของลูกค้า
- WP-VPI-EMS005 การควบคุมผู้รับเหมา

สถานบริการด้านสุขภาพภายในสถานที่ทำงาน

มีห้องพยาบาล , ยาและเวชภัณฑ์ , เติยงผู้ป่วย , พยาบาลประจำ 24 ชม. ,
รถฉุกเฉินพร้อมคนขับประจำ 24 ชม.



การมีส่วนร่วม และการให้คำ ปรึกษาด้านอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย

- การประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย
และมาตรฐานแรงงาน
- มีการสำรวจความพึงพอใจต่อการดำเนินงานด้านความปลอดภัย 2 ครั้ง/ปี โดยให้
พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อ
แนะนำต่อการดำเนินงานด้านความ
ปลอดภัย
- มีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติกิจกรรม
เพื่อลดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น การ
ทำกิจกรรมอุบัติเหตุเป็นศูนย์และ
Morning Talk , การปฏิบัติ , กิจกรรม
การเฝ้าสังเกตการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน
การประสบอันตราย , การตรวจความ
ปลอดภัยโดย จป.หัวหน้างาน , การตรวจ
ความปลอดภัยโดยจป.วิชาชีพ การค้นหา
สาเหตุของอุบัติเหตุและกำหนดแนวทาง
การป้องกันแก้ไขร่วมกับหน่วยงาน

การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยให้พนักงานและ ผู้รับเหมา

- มีการปฐมนิเทศลูกจ้างเข้าทำงานใหม่
ตามพ.ร.บ.ความปลอดภัยและอาชีว
อนามัย พ.ศ.2554
- มีการอบรมผู้รับเหมาเข้าทำงานใหม่
- มีการฝึกซ้อมดับเพลิงขั้นต้น
- มีการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ
- มีการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินสารเคมีรั่วไหล
- มีการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินรังสีรังสี/ไฟ
ไหม้

การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

- มีการตรวจสุขภาพแรกเริ่มเข้าทำงานและ
ตรวจเมื่อเปลี่ยนงาน (ปัจจัยเสี่ยงมีการ
เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม)
- มีการตรวจสุขภาพประจำปีและตรวจตาม
ปัจจัยเสี่ยง
- มีการฉีดวัคซีน COVID-19
- มีการคัดกรองโรคติดเชื้อไวรัสตับอักเสบบี และ ซี

การป้องกันและลดบรรเทาผลกระทบด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของคู่ค้า

- มีการติดป้าย “ระเบียบปฏิบัติของผู้นำติดต่อฟื้นที่
เขตโรงงาน”
- มีการติดตั้งป้ายไวนิล “ระวังตกจากที่สูงขณะคลุม
ผ้าใบ”
- มีการแจกจ่ายแผ่นพับการคลุมผ้าใบบนรถบรรทุก
ให้ปลอดภัยให้กับคนขับรถบรรทุก



ความท้าทายที่ต้องเผชิญ

การใช้พื้นที่ของสังคมเพื่อการดำเนินธุรกิจ กลุ่มวนชัยตระหนักเสมอว่าต้องสร้างการเชื่อมโยงธุรกิจและสังคมด้วยประโยชน์และคุณค่าร่วมกัน การดำเนินธุรกิจจึงจะเกิดความยั่งยืนได้ โดยเฉพาะลักษณะธุรกิจที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติแบบใช้แล้วหมดไป ดังนั้นความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก (พนักงาน และชุมชน) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามการบรรลุเป้าหมายมีความท้าทายที่ต้องพิจารณา ดังนี้

- 1. การสร้างความเข้าใจแนวทางการพัฒนาความยั่งยืน** เพื่อให้ชุมชนเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการจัดการของบริษัทเพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ บนพื้นฐานความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับทรัพยากรของบริษัท
- 2. การสำรวจความคาดหวัง ข้อกังวล** ที่ชุมชนอาจมีต่อผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท นอกจากเพื่อหาประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและจัดลำดับแล้ว ยังใช้ในการกำหนดแนวทางเพื่อร่วมมือกันลด หรือป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบดังกล่าว ผ่านกระบวนการที่มีการตกลงและดำเนินงานแก้ไขร่วมกัน
- 3. การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม** เป็นแผนงานเชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้น และระยะยาว ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถดำเนินการต่อเนื่องให้เห็นผลลัพธ์การพัฒนาอย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดนโยบายและโครงสร้างเพื่อบริหารจัดการ



ด้านการดำเนินงานธุรกิจและสิทธิมนุษยชนได้มีการปฏิบัติด้วยการเคารพในความเท่าเทียมเป็นหัวใจสำคัญ สิ่งที่ต้องทำต่อการปฏิบัติอย่างมีระบบกระบวนการรองรับเพื่อให้องค์กร และผู้มีส่วนได้เสียตระหนักและเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

การดูแลพนักงานดำเนินการได้อย่างดีทั้งจากอัตราการลาออกที่ต่ำ และผลการสำรวจความผูกพันพนักงานที่สูงกว่าเป้า แนวทางดำเนินการด้านนี้ในอนาคตระยะใกล้คือการทำงานร่วมกันของแต่ละแผนงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการเติบโตก้าวหน้าทางสายอาชีพ การสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร รางวัลและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้เป็นระบบและสื่อสารแก่พนักงานต่อไป



ကုမ္ပဏီ

นโยบายการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม : บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

วัตถุประสงค์:

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ดำเนินธุรกิจด้วยความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาบริษัทให้มั่นคง และเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า บริษัทจึงกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวทางเดียวกันในการดำเนินการ และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท โดยมีแนวทางการเพื่อการปฏิบัติการดังนี้

ขอบเขต:

1. ส่งเสริมการสร้างควมยั่งยืนให้แก่ชุมชนโดยรอบโรงงานของบริษัท ในทุกพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งสร้างการพัฒนาและเกิดการยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ชุมชนต่าง ๆ รอบโรงงาน
2. ประสานกรรมการบริหาร แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อกำหนดที่วางแผนและคิดค้นโครงการพัฒนาชุมชนให้ตรงกับความต้องการของชุมชน โดยทำกระบวนการสำรวจตรวจสอบสำรวจข้อกังวล สภาพชุมชนและสังคมเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท การพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และติดตามผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน และสังคม สามารถติดตามและรับรู้ความคืบหน้าของการจัดการด้านสังคมได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรายงานการผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกไตรมาส
3. ส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย ในชุมชนในพื้นที่ดำเนินกิจการ รวมทั้งปลูกฝังจิตอาสาและส่งเสริมพนักงานรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องให้มีความรับผิดชอบต่อชุมชน

4. ให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้กรอบแนวทางดังนี้

4.1 เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัท

4.2 เป็นกิจกรรมที่ลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง สามารถวัดผลได้

4.3 เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

4.4 เป็นกิจกรรมที่อนุรักษ์วิถีท้องถิ่นและอัตลักษณ์ชุมชน

5. สื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ในการสร้างการตระหนักและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

6. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และแบ่งปันประสบการณ์ และการพัฒนาการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีของหน่วยงานกำกับดูแล หรือมาตรฐานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับสากล

7. สนับสนุน ร่วมทำงานและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพันธมิตร ภาคี เครือข่ายต่างๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีหน้าที่สนับสนุน และปฏิบัติตามนโยบายการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมอย่างเคร่งครัด

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน : บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณของ บริษัทซึ่งได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO)

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของ บริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนคณะกรรมการจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท (Direct Activity) รวมถึงคู่ค้า/ คู่ธุรกิจในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ (Suppliers/ Contractors in Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture)

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายและข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนนี้ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของบริษัท (พนักงาน กิจกรรมทางธุรกิจโดยตรง สินค้าและบริการ) ที่บริษัท มีอำนาจในการบริหาร เช่น กิจกรรมของบริษัท บริษัทที่บริษัทถือหุ้นทั้งหมด บริษัทย่อย และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures)

บริษัทมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ธุรกิจที่ บริษัทไม่มีอำนาจในการบริหาร เช่น บริษัทร่วมและบริษัทที่ร่วมลงทุนอื่น ๆ รวมถึง คู่ธุรกิจ (Contractors) คู่ค้า (Suppliers) และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายนี้

นิยามศัพท์

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ชนชั้นวรรณะ หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศและตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่น ๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายความว่า การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มการหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

การล่วงละเมิด (Harassment) หมายความว่า การแสดงความคิดเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาหรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มขู่รังแก เป็นต้นในขณะที่มีการล่วงละเมิดทางเพศจะมียอดประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายความว่า บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยง ต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ธุรกิจ และชุมชน เป็นต้น

บริษัท หมายความว่า บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยของ บริษัทวนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน : บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในกลุ่มบริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและการพ้องสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศและตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
 - ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม ดูแลสิทธิของพนักงานตามกฎหมายเช่น ค่าตอบแทนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพในการเจรจาต่อรอง
 - ปฏิบัติต่อคู่ค้า ตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นธรรม มีการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสรวมถึงส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินงานตามหลักมนุษยธรรม
 - ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม ส่งมอบผลิตภัณฑ์ การบริการด้วยความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า
 - ปฏิบัติต่อชุมชนด้วยความตระหนักถึงสิทธิชุมชน ฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของชุมชน
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ

1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกายจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ กำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด

2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น ยึดมั่นในนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ ต่อต้านการล่วงละเมิดและไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ (ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช้ทางเพศ) โดยนโยบายนี้กำหนดว่าจ้างหรือเรียนใด ๆ ที่บริษัทฯ ได้รับจะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง รักษาเป็นความลับ และให้ความเห็นอกเห็นใจ หากการกล่าวหาได้รับการยืนยัน จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยาทางวินัย เลิกจ้าง หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย

3. สื่อสาร เผยแพร่นโยบาย ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่พนักงาน คู่ค้า/ คู่ธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ (Suppliers/ Contractors in Business Value Chain) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามนโยบายนี้ และทวนสอบความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงานทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่ง่ายง่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

5. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส จ้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการยกระดับการรายงานอุบัติการณ์ในระดับสูงขึ้นไป ให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่ กำหนดไว้ในนโยบายการรับเรื่องร้องเรียน การทุจริตและการกระทำผิด

6. พัฒนาและดำเนินการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due diligence process) อย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้สอดคล้องตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงในอุตสาหกรรมและประเทศที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิด

7. มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
8. สำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทจะต้องดำเนินการแก้ไข หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่บริษัท กำหนดไว้ นอกจากนี้ พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
9. มุ่งมั่นที่จะสื่อสาร รายงานและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การบรรเทาและการเยียวยา รวมถึงอุบัติการณ์การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ผู้สาธารณะอย่างครบถ้วนและโปร่งใส
10. ทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร



คำบอกรักแม่และครอบครัว

เอกสาร		หัวข้อการเปิดเผยข้อมูล	ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท			
SDGs	Disclosure		หน่วยวัด	2564	2565	2566
การรักษารightsส่วนบุคคลของลูกค้า (Protection of Customer Privacy)						
Goal 16	Disclosure 418-1	นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า หลักการ มาตรฐาน หรือ แนวปฏิบัติด้านการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ การรายงานการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกค้า	มีนโยบาย / ไม่มี	มี	มี	มีนโยบาย
			มี / ไม่มี	มี	มี	มีนโยบาย
			จำนวนครั้ง	0	0	0
การเคารพสิทธิมนุษยชน (Human Rights)						
Goal 8	Disclosure 412-1	นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องสิทธิมนุษยชนของหน่วยงาน หลักการ มาตรฐาน หรือ แนวปฏิบัติด้านการปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า การติดตามกับปฏิบัตินโยบายและแนวปฏิบัติซึ่งจัดทำขึ้นกับสิทธิมนุษยชน	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
			มี / ไม่มี	มี	มี	มี
			มี / ไม่มี	มี	มี	มี
	Disclosure 412-3	จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน	จำนวนข้อ	0	0	0
	Disclosure 412-3	จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนของผลิตภัณฑ์/บริการ/สินค้า	จำนวนข้อ	0	0	0
การพัฒนาสังคมชุมชน (Community Development)						
การพัฒนาสังคมชุมชน (Community Development)						
Goal 8	Disclosure 413-1	นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการพัฒนาสังคมชุมชน	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
Goal 10		แผนการพัฒนาสังคมชุมชน กลุ่มบริษัท ได้วางแผนระยะยาวไว้ 3 ประเภท คือ - การสนับสนุนด้านนวัตกรรม (นวัตกรรมนำสู่อนาคต) - การสร้างโอกาส (ลดความเหลื่อมล้ำ) - ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน (ความปลอดภัยของชุมชน) มีดังนี้:	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
			มี / ไม่มี	มี	มี	มี
			มี / ไม่มี	มี	มี	มี
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาสังคมชุมชน						
		1) ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนากลุ่มชุมชน	ล้านบาท	2.27	1.43	1.65
		- งบประมาณสำหรับกิจกรรมเพื่อสังคม	ล้านบาท	1.20	1.20	1.20
		- ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการกิจกรรมเพื่อสังคม	ล้านบาท	1.04	0.94	1.14
		- อื่นๆ (ไม่เกี่ยวกับบริการ)	ล้านบาท	0.97	0.16	0.12
		- เวลา (พนักงานเมื่อวันกิจกรรมในไตรมาส)	ล้านบาท	0.26	0.33	0.39
		2) จำนวนพนักงานที่ร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร	คน	629	666	802
		- จำนวนพนักงานที่ร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม	คน	2,111	2,612	3,133
		- จำนวนกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน	ครั้ง/คน	3.36	3.91	3.91
		- อัตราเงินบริจาคต่อหัวต่อคนต่อปี	บาท/คน/ปี	1,783	1,980	1,935
		- จำนวนพนักงานในประเภทอื่นๆ	คน	35.28%	33.74%	41.45%
		- อัตราการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	% การเข้าร่วมกิจกรรม			

เป้าหมายการพัฒนาสังคม/ชุมชน				
- รักษา-ต้นความพึงพอใจโดยรวมของชุมชน	% ความพึงพอใจรวม	NA	NA	NA
- สืบส่วนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน	% การเข้าร่วมกิจกรรม	35.28%	33.74%	41.45%
- จัดโรงเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมหรือสิทธิมนุษยชนต่อชุมชน เป็นศูนย์	จำนวนจัดโรงเรียน	0	0	0
ผลลัพธ์ที่ชุมชนและบริษัทได้รับจากการดำเนินโครงการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ				
- จำนวนโครงการและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	65	64	78
- จำนวนจังหวัดที่ดำเนินโครงการและกิจกรรมเพื่อสังคม	จำนวนจังหวัด	3	5	3
- จำนวนพันธมิตรในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน	จำนวนกลุ่ม/บริษัทพันธมิตร	65	64	78
- จำนวนคนในชุมชน พันธมิตรกิจกรรมเพื่อสังคม	จำนวนคนที่ร่วมทำกิจกรรม	2,100	2,450	4,230
- จำนวนขยะทั้งหมดที่เก็บได้ทุกโครงการ	ตัน	0.10	0.18	0.20
- จำนวนต้นไม้ที่ปลูก	ต้น	1,125	780	950
- จำนวนโครงการซ่อมถนน	จำนวนถนนที่ซ่อม	0	0	0
- จำนวนพนักงานและคนในชุมชนที่ผ่านการอบรมการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR)	จำนวนคนอบรม CPR	179	564	421
- จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการอบรมทุกประเภทจากบริษัท	จำนวนนักศึกษา	95	53	229
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกทั้งหมดที่ลดลง	% ต้น คาร์บอนที่ลดลง	NA	NA	NA
ระดับความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อธุรกิจ		ร้อยละ		
- กิจกรรมด้านความปลอดภัยทางถนน	ด้านสังคม	มี	มี	มี
- กิจกรรมด้านส่งเสริมความรู้ให้เด็กและเยาวชน	มี	มี	มี	มี
- กิจกรรมด้านการเผยแพร่/สาธิตการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน	มี	มี	มี	มี
- กิจกรรมด้านการส่งเสริมอาชีพชุมชน	ด้านเศรษฐกิจ	มี	มี	มี
- กิจกรรมด้านการส่งเสริมสวัสดิการชุมชน	มี	มี	มี	มี
- กิจกรรมด้านการส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	ด้านสิ่งแวดล้อม	มี	มี	มี
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมหรือสิทธิมนุษยชนต่อชุมชน (พร้อมอธิบายแนวทางจัดการของบริษัทฯ)	เรื่อง	0	0	0

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านทรัพยากรมนุษย์

มาตรฐาน		หัวข้อการเปิดเผยข้อมูล	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท					
SDGs	Disclosure			2564		2565		2566	
				หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
การจ้างงาน (Employment)									
Goal 5		จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างประจำและชั่วคราวแยกตามเพศ อายุ และระดับตำแหน่ง	จำนวนคน	583	1328	698	1438	673	1432
Goal 10	Disclosure 405-1	พนักงานประจำทั้งสิ้น	กำลังคน						
		พนักงานแบ่งตามพื้นที่							
		• พนักงานประจำในประเทศไทย - กรุงเทพฯ	กำลังคน	0	0	0	0	0	0
		• พนักงานประจำในประเทศไทย - ต่างจังหวัด	กำลังคน	541	1242	640	1340	605	1330
		• พนักงานประจำในต่างประเทศ	กำลังคน	0	0	0	0	0	0
		พนักงานแบ่งตามระดับและอายุ (ประเทศไทย)							
		ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ xx-xx)							
		• อายุ 50 ปีขึ้นไป	ร้อยละ	0.18 (1 คน)	0.24 (3 คน)	0.16 (1 คน)	0.37 (5 คน)	0.17 (1 คน)	0.45 (6 คน)
		• อายุระหว่าง 30 - 50 ปี	ร้อยละ	0.18 (1 คน)	0.89 (11 คน)	0.16 (1 คน)	0.75 (10 คน)	0.17 (1 คน)	0.83 (11 คน)
		• อายุต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ	0	0	0	0	0	0
		ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ xx-xx)							
		• อายุ 50 ปีขึ้นไป	ร้อยละ	0	0	0	0.15 (2 คน)	0	0.15 (2 คน)
		• อายุระหว่าง 30 - 50 ปี	ร้อยละ	1.48 (8 คน)	3.22 (40 คน)	1.88 (12 คน)	2.99 (40 คน)	2.15 (13 คน)	3.16 (42 คน)
		• อายุต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ	0.55 (3 คน)	2.74 (34 คน)	0	2.61 (35 คน)	0.17 (1 คน)	2.41 (32 คน)
		พนักงาน (ระดับ xx-xx)							
		• อายุ 50 ปีขึ้นไป	ร้อยละ	2.77 (15 คน)	2.42 (30 คน)	3.28 (21 คน)	2.54 (34 คน)	4.46 (27 คน)	2.86 (38 คน)
		• อายุระหว่าง 30 - 50 ปี	ร้อยละ	52.50 (284 คน)	55.48 (689 คน)	49.38 (316 คน)	53.36 (715 คน)	52.07 (315 คน)	55.11 (733 คน)
		• อายุต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ	42.33 (229 คน)	35.02 (435 คน)	45.16 (289 คน)	37.24 (409 คน)	40.83 (247 คน)	35.04 (466 คน)

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านทรัพยากรมนุษย์

Goal 5 และ Goal 10	Disclosure 401-1	พนักงานใหม่ทั้งหมด						
		พนักงานใหม่แบ่งตามพื้นที่	กำลังคน					
		• พนักงานใหม่ประจำในประเทศไทย - กรุงเทพฯ	กำลังคน	0	0	0	0	0
			ร้อยละ	0	0	0	0	0
		• พนักงานใหม่ประจำในประเทศไทย - ต่างจังหวัด	กำลังคน	186	220	162	174	52
			ร้อยละ	34.38	17.71	25.31	12.99	8.60
		• พนักงานใหม่ประจำต่างประเทศ	กำลังคน	0	0	0	0	0
			ร้อยละ	0	0	0	0	0
		พนักงานใหม่แบ่งตามอายุ						
		• อายุ 50 ปีขึ้นไป	กำลังคน	0	0	0	0	0
			ร้อยละ	0	0	0	0	0
		• อายุระหว่าง 30 - 50 ปี	กำลังคน	42	40	44	29	15
			ร้อยละ	22.58	18.18	27.16	16.67	28.85
		• อายุต่ำกว่า 30 ปี	กำลังคน	144	180	118	145	37
			ร้อยละ	77.42	81.82	72.84	83.33	71.15
	Disclosure 405-1	จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ	จำนวนพนักงาน	5	16	8	19	6
		พนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการแบ่งตามพื้นที่						
		• พนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการประจำในประเทศไทย - กรุงเทพฯ	กำลังคน	0	0	0	0	0
			ร้อยละ	0	0	0	0	0
		- ต่างจังหวัด	กำลังคน	5	16	8	19	6
			ร้อยละ	100	100	100	100	100
		• พนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการประจำต่างประเทศ	กำลังคน	0	0	0	0	0

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านทรัพยากรมนุษย์

การดูแลพนักงาน (Engagement)							
Goal 8	Disclosure 402-1	แผนการพัฒนามากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มีแผน / ไม่มี	ไม่มี		ไม่มี	
		เป้าหมายการพัฒนามากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ร้อยละ	70		70	
		ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ร้อยละ	94.13		95.49	
	Disclosure 401-1	การลาออกจากรายงานของพนักงานทั้งหมด					
		• การลาออกจากรายงานของพนักงานทั้งหมด	กำลังคน	166		217	
			ร้อยละ	0.79		0.87	
		• การลาออกของพนักงานตามเพศ	กำลังคน	58	108	115	102
			ร้อยละ	0.27	0.52	0.46	0.41
		การลาออกจากรายงานของพนักงานแบ่งตามพื้นที่					
		• การลาออกของพนักงานประจำในประเทศไทย - กรุงเทพฯ	กำลังคน	0	0	0	0
			ร้อยละ	0	0	0	0
		• การลาออกของพนักงานในประเทศไทย - ต่างจังหวัด	กำลังคน	58	108	115	102
			ร้อยละ	0.27	0.52	0.46	0.41
		• การลาออกของพนักงานประจำในต่างประเทศ	กำลังคน	0	0	0	0
			ร้อยละ	0	0	0	0
		การลาออกจากรายงานของพนักงานแบ่งตามอายุ					
		• อายุ 50 ปีขึ้นไป	กำลังคน	4	18	3	0
			ร้อยละ	2.00	0.10	0.01	0.00
		• อายุระหว่าง 30 - 50 ปี	กำลังคน	29	46	29	42
			ร้อยละ	0.14	0.22	0.12	0.17
		• อายุต่ำกว่า 30 ปี	กำลังคน	25	44	83	60
			ร้อยละ	0.11	0.20	0.33	0.24
		Disclosure 401-3	อัตราการกลับมาทำงานของพนักงานที่ลาออก/ลาเลี้ยงดูบุตร				
พนักงานทั้งหมดที่มีสิทธิในการลาออก/ลาเลี้ยงดูบุตร	ร้อยละ		30.69		32.80		
พนักงานที่ใช้สิทธิในการลาออก/ลาเลี้ยงดูบุตร	กำลังคน		18		31		
พนักงานที่กลับมาปฏิบัติงานหลังจากใช้สิทธิในการลาออก/ลาเลี้ยงดูบุตร	กำลังคน		15		24		
Disclosure 402-1	วิธีการส่งเสริมให้พนักงานรวมกลุ่มเพื่อร่วมเจรจาหรือหารือกับบริษัท เช่น การจัดตั้งคณะกรรมาการสวัสดิการ		Yes		Yes		

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Training and Education)						
Goal 4	Disclosure 404-2	แผนการพัฒนาพนักงานหรือลูกจ้าง	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
	Disclosure 404-3	ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน	บาท	1,322,333	2,830,395	63,451,202
		เป้าหมายการพัฒนาพนักงานหรือลูกจ้าง	ชั่วโมง	12	13	14
		ประโยชน์ที่พนักงานและ/หรือองค์กรได้รับจากการพัฒนา	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
	Disclosure 404-1	จำนวนชั่วโมงอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ของพนักงานหรือลูกจ้าง	ชั่วโมงอบรม /คน/ปี	7.03	11.29	13.39

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านความปลอดภัย

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ

ด้านความปลอดภัย

มาตรฐาน		หัวข้อการเปิดเผยข้อมูล	Performance	ผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท			
SDGs	Disclosure		Unit	หน่วยวัด	2564	2565	2566
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety, Occupational Health and Working Environment)							
	Disclosure 403	นโยบายการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Yes / No	มีแผน / ไม่มี	มีแผน	มีแผน	มีแผน
	Disclosure 403-1	แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของคู่ค้า	Yes / No	มีแนวปฏิบัติ / ไม่มี	มีแนวปฏิบัติ	มีแนวปฏิบัติ	มีแนวปฏิบัติ
		เป้าหมายการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการท างาน	Yes / No	มีเป้าหมาย / ไม่มี	มีเป้าหมาย	มีเป้าหมาย	มีเป้าหมาย
	Disclosure 403-2	ประเมินความเสี่ยงทางด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน	Yes / No	มีประเมิน / ไม่มี	มีประเมิน	มีประเมิน	มีประเมิน
	Disclosure 403-3	สถานบริการด้านสุขภาพภายในสถานที่ทำงาน	Yes / No	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
	Disclosure 403-4	การมีส่วนร่วม และการให้คำปรึกษาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	Yes / No	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
	Disclosure 403-5	การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้พนักงานและผู้ริเหมา	Yes / No	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
	Disclosure 403-6	การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน	Yes / No	มี / ไม่มี	มี	มี	มี
	Disclosure 403-7	การป้องกันและลดบรรเทาผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของคู่ค้า	Yes / No	มี / ไม่มี	มี	มี	มี

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านความปลอดภัย

Disclosure 403-9		การเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน				
		ชั่วโมงการทำงาน				
	• จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานในประเทศ	Work hours	ชั่วโมงการทำงาน	5,446,705	6,335,868	6,499,273
	• จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานต่างประเทศ	Work hours	ชั่วโมงการทำงาน	208,166	256,628	420,952
	• จำนวนชั่วโมงการทำงานของผู้รับเหมา	Work hours	ชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
		การบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด (เกินกว่าการปฐมพยาบาล)				
	• จำนวนการบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด ของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times	จำนวนครั้ง	29	46	33
	• จำนวนการบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด ของพนักงานต่างประเทศ	Times	จำนวนครั้ง	4	4	6
	• จำนวนการบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด ของผู้รับเหมา	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0
	• สถิติการบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด ของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	5.32	7.26	5.08
	• สถิติการบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด ของพนักงานต่างประเทศ	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	19	16	14
	• สถิติการบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด ของผู้รับเหมา	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
		การเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิต				
	• จำนวนอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตของพนักงานในประเทศทั้งหมด	Persons	จำนวนคน	0	0	0
	• จำนวนอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตของพนักงานต่างประเทศ	Persons	จำนวนคน	0	0	0
	• จำนวนอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Persons	จำนวนคน	0	0	0
		การบาดเจ็บที่เป็นผลกระทบสูง จากการทำงาน (กรณีพักฟื้นตัวมากกว่า 6 เดือน)				
	• จำนวนการบาดเจ็บรุนแรงและมีผลกระทบสูงของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0
	• จำนวนการบาดเจ็บรุนแรงและมีผลกระทบสูงของพนักงานต่างประเทศ	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0
	• จำนวนการบาดเจ็บรุนแรงและมีผลกระทบสูงของผู้รับเหมา	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0
	• สถิติการบาดเจ็บรุนแรงและมีผลกระทบสูงของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
	• สถิติการบาดเจ็บรุนแรงและมีผลกระทบสูงของพนักงานต่างประเทศ	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
	• สถิติการบาดเจ็บรุนแรงและมีผลกระทบสูงของผู้รับเหมา กลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านความปลอดภัย

การบาดเจ็บสูญหายจากการทำงาน							
• จำนวนการบาดเจ็บสูญหายจากการทำงาน ของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times	จำนวนครั้ง	13	15	11		
• จำนวนการบาดเจ็บสูญหายจากการทำงาน ของพนักงานต่างประเทศ	Times	จำนวนครั้ง	1	2	3		
• จำนวนการบาดเจ็บสูญหายจากการทำงาน ของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
• สถิติการบาดเจ็บสูญหายจากการทำงาน ของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด (LTIFR)	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	2.39	2.37	1.69		
• สถิติการบาดเจ็บสูญหายจากการทำงาน ของพนักงานต่างประเทศ (LTIFR)	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	4.80	7.79	7.13		
• สถิติการบาดเจ็บสูญหายจากการทำงาน ของผู้รับเหมา (LTIFR) ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0		
เหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ							
• จำนวนเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุของพนักงานและผู้รับเหมาทั้งหมด	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
การเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตจากการขนส่งสินค้า							
• จำนวนการเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตจากการขนส่งสินค้าของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
• จำนวนการเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตจากการขนส่งสินค้าของพนักงานต่างประเทศ	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
• จำนวนการเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตจากการขนส่งสินค้าของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
• สถิติการเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตจากการขนส่งสินค้า ของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0		
• สถิติการเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตจากการขนส่งสินค้า ของพนักงานต่างประเทศ	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0		
• สถิติการเกิดอุบัติเหตุขึ้นเสียชีวิตจากการขนส่งสินค้า ของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0		
การบาดเจ็บสูญหายจากการขนส่งสินค้า							
• จำนวนการบาดเจ็บสูญหายจากการขนส่งสินค้าของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
• จำนวนการบาดเจ็บสูญหายจากการขนส่งสินค้าของพนักงานต่างประเทศ	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
• จำนวนการบาดเจ็บสูญหายจากการขนส่งสินค้าของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0		
• สถิติการบาดเจ็บสูญหายจากการขนส่งสินค้าของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0		
• สถิติการบาดเจ็บสูญหายจากการขนส่งสินค้าของพนักงานต่างประเทศ	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0		
• สถิติการบาดเจ็บสูญหายจากการขนส่งสินค้าของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0		
การหยุดงาน เนื่องจากบาดเจ็บจากการทำงาน							
• จำนวนวันหยุดงาน เนื่องจากบาดเจ็บจากการทำงาน ของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Days	จำนวนวัน	111	217	157		

สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ : ด้านความปลอดภัย

Disclosure 403-10	การเจ็บป่วยจากการทำงาน (Ill health)					
	การเจ็บป่วยขึ้นเสียชีวิต จากการทำงาน					
	• จำนวนการเจ็บป่วยขึ้นเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Persons	จำนวนคน	0	0	0
	• จำนวนการเจ็บป่วยขึ้นเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงานต่างประเทศ	Persons	จำนวนคน	0	0	0
	• จำนวนการเจ็บป่วยขึ้นเสียชีวิตจากการทำงานของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Persons	จำนวนคน	0	0	0
	การเจ็บป่วยขึ้นหยุดงาน จากการทำงาน					
	• จำนวนการเจ็บป่วยขึ้นหยุดงาน จากการทำงานของพนักงานในประเทศ ทั้งหมด	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0
	• จำนวนการเจ็บป่วยขึ้นหยุดงาน จากการทำงานของพนักงานต่างประเทศ	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0
	• จำนวนการเจ็บป่วยขึ้นหยุดงาน จากการทำงานของผู้รับเหมา ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times	จำนวนครั้ง	0	0	0
	• สถิติการเจ็บป่วยขึ้นหยุดงาน จากการทำงานของพนักงานในประเทศ (OIFR) ทั้งหมด	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
	• สถิติการเจ็บป่วยขึ้นหยุดงาน จากการทำงานของพนักงานต่างประเทศ (OIFR)	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
	• สถิติการเจ็บป่วยขึ้นหยุดงาน จากการทำงานของผู้รับเหมา (OIFR) ของกลุ่มธุรกิจยางมะตอย และสำนักงานใหญ่	Times / million work hours	จำนวนครั้ง/หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0

ชุดรายงานความยั่งยืน ปี 2566



บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ขอเชิญให้ท่านผู้สนใจติดตามชุดรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2566 โดยปีนี้ยังเป็นปีที่บริษัท จัดทำรายงานความยั่งยืน แม้ว่าทางบริษัทได้เริ่มต้นดำเนินการธุรกิจบนพื้นฐานความยั่งยืนมากว่า 80 ปีแล้วก็ตาม การเดินทางผ่านชุดรายงานความยั่งยืนของเรา ซึ่งจัดทำขึ้นจากคนทำงาน เพื่อแสดงความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและการกำกับดูแลด้านจริยธรรม และการดำเนินธุรกิจให้ได้อย่างยั่งยืน เริ่มต้นรู้จักบริษัท ผ่าน **"รายงานเส้นทางสู่ความยั่งยืน"** และติดตามการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาธุรกิจจาก **"รายงานการบริหารจัดการความเสี่ยง"** ที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการเชิงรุก รายงานแต่ละฉบับนำเสนอมุมมองที่คนทำงานนำมาถ่ายทอด รวมทั้งอธิบายวิธีที่เราบูรณาการความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์

หลักของเราใน **"รายงานประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจ"** และแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพใน **"รายงานป่าไม้และสิ่งแวดล้อมสำหรับอนาคตที่ยั่งยืน"** และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนโดยต้องอาศัยความร่วมมือ **"รายงานการร่วมสร้างสังคมที่ยั่งยืน"** และค้นหาความตั้งใจในการบริหารและกำกับการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและความรับผิดชอบใน **"รายงานการกำกับกิจการและการดำเนินธุรกิจที่ดี"** สุดท้าย **"รายงาน GRI Content Index"** แสดงให้เห็นการรายงานตามมาตรฐานสากล รายงานชุดนี้รวบรวมปรัชญาของเราซึ่งมีรากฐานมาจากความยั่งยืน ความซื่อสัตย์ และวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตเพื่อโลกใบนี้กลับมาสมดุลและยั่งยืน สำหรับทุกคน

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2/1 ถนนวงศ์สว่าง แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
โทรศัพท์ 0-2913-2180-9
โทรสาร 0-2587-9556,
0-2587-0516
E-mail : vanachai@vanachai.com
www.vanachai.com