SALAMANDER
jewelry

รายงาน
การพัฒนาอย่างยั่งยืน
ประจำปี 2564

ด้านการกำกับดูแลกิจการอย่างรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารและพนักงานตอบรับนโยบายและทดสอบความรู้การต่อต้านทุจริต

100%

จำนวนเหตุการณ์ที่เกิดจากการทุจริต

0 ครั้ง

ด้านสังคม

อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน

อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ
(Loss-Time Injury)
Frequency Rare : LTIFR

พนักงาน = **1** ครั้ง

ผู้รับเหมา = **0** ครั้ง

ผลสำรวจ

ความพึงพอใจ
ของลูกค้า
ร้อยละ

74.90%

การสำรวจ

ความผูกพันพนักงาน
ต่อองค์กร
ร้อยละ

59.91%

การสำรวจ

ความพึงพอใจของ
พนักงานต่อการทำงาน
ร้อยละ

56.11%

อุบัติเหตุ

ที่เกิดจากการรั่วไหล
ของก๊าซและสารเคมี

0 ครั้ง

อุบัติเหตุ

จากการขนส่ง
ผลิตภัณฑ์

0 ครั้ง

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน

2,208 นาที / 714 คน / ปี

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของพนักงานเฉลี่ย

4.304094 บาท / คน / ปี

ด้านสิ่งแวดล้อม

การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

249
ตัน/ปี

การใช้พลังงานแสงอาทิตย์

เริ่มใช้เดือน ต.ค.-ธ.ค.

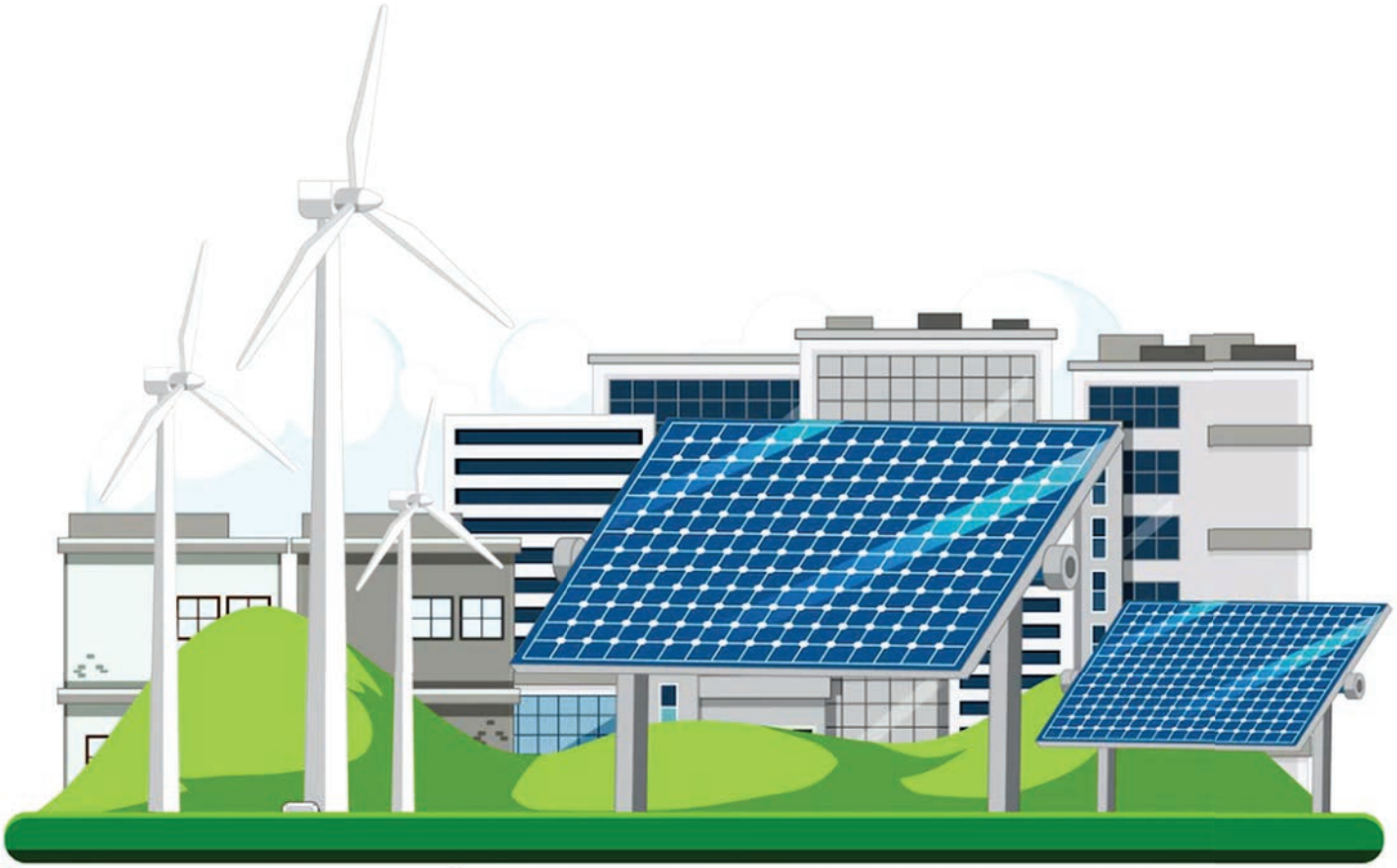
98,966
kW.

การรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมี

0 ครั้ง

การจัดการของเสีย

ตามระเบียบกรมโรงงานอุตสาหกรรม



สารบัญ

ความสำเร็จสำคัญในปี 2564	02-03
เกี่ยวกับรายงานความยั่งยืนฉบับนี้	05
สารจากผู้บริหาร	06
ภาพรวมธุรกิจ	07
ค่านิยมองค์กร	08
การบริหารจัดการด้านการผลิต (SNAP)	11
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ	12
การกำกับดูแลกิจการ	13-14
การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต	15-16
การดำเนินการด้านภาษี	17
ห่วงโซ่อุปทานแห่งความยั่งยืน	18-21
การดำเนินงานด้านสังคม	22-31
ด้านวินัยและการลงโทษ	32
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	33-34
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	35-39
การดำเนินการมาตรการป้องกันไวรัสโควิด-19	40
การสนับสนุนสังคมและชุมชนท้องถิ่น	41
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	42-43
ผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	45-48
การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน	49-50
ผลลัพธ์ที่ได้	51-52

เกี่ยวกับรายงานความยั่งยืนฉบับนี้

แนวทางการจัดทำรายงาน

รายงานความยั่งยืนประจำปี ฉบับที่ 1 จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามวิสัยทัศน์และหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณะเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานของบริษัท

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2564 จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและกรอบรายงานสากล (Global Reporting Initiatives : GRI) แบบทางเลือกหลัก (Core option) โดยเนื้อหาหลักจะรายงานผลการดำเนินการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงาน ลูกค้า และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจ และรับทราบความมุ่งมั่นในการพัฒนาบริษัทให้เกิดความยั่งยืนและเพื่อให้รายงานฉบับนี้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้นและผู้อ่านสามารถเข้าถึงได้ง่าย ทางบริษัทได้จัดทำรูปแบบดิจิทัล ผ่านทางเว็บไซต์ body-piercing ซึ่งในเว็บไซต์ ได้นำเสนอเกี่ยวกับโครงการความยั่งยืนของบริษัท รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ

หลักการกำหนดเนื้อหารายงาน

การกำหนดเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ เริ่มจากการเข้าใจถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นของบริษัทที่ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ประกอบด้วย ลูกค้า ชุมชนท้องถิ่น ภาครัฐ คู่ค้า และพนักงาน แล้วนำมาวิเคราะห์ ในประเด็นที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลยุทธ์ของทางธุรกิจบริษัท ในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม บริษัทได้ดำเนินการตาม หลักสำคัญ 4 ประการ ตามแนวทางของ GRI คือ บริบทความยั่งยืน (Sustainability Context) ประเด็นที่มีนัยสำคัญ (Materiality) ความครบถ้วนสมบูรณ์ (Completeness) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Inclusiveness) เนื้อหาของรายงานฉบับนี้เป็นไปตามนโยบายและผลการดำเนินงานของบริษัท โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 – 31 มีนาคม 2565 และรายงานผลการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของบริษัท

กระบวนการรวบรวมข้อมูลและเก็บข้อมูล

บริษัทได้ทำการรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่จะเปิดเผย จากหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายเคมีและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น รวมถึงประเด็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สารจากผู้บริหาร

"**รายงาน**ความยั่งยืนฉบับนี้เป็นรายงานฉบับที่ 1 นับตั้งแต่บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นมา เราได้ตั้งสินใจที่จะพัฒนาธุรกิจของเราด้วยวิธีการที่ยั่งยืน ทั้งนี้เรายังเป็นผู้บุกเบิกในทางอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ โดยนำจริยธรรมการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจด้วย

บริษัท ได้ลงทุนเพื่อพัฒนาวิธีการในกระบวนการผลิต การวิจัยและพัฒนาวัตถุดิบ และพัฒนาบุคลากร เพื่อการดำเนินงานที่ยั่งยืน รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ในทุกด้านของธุรกิจและเรายังลงทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนา

บริษัท เชื่อว่าความรับผิดชอบต่อสังคมและการผลิตอย่างยั่งยืน เป็นความรับผิดชอบของทุกคน และการกระทำของทุกคนจะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ความยั่งยืนสำหรับเราไม่ใช้แค่ลดการเกิดสภาวะโลกร้อนที่เกิดจากก๊าซเรือนกระจกเท่านั้น รวมยังมุ่งเน้นที่จะลดของเสียที่เกิดขึ้น รวมถึงการนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์ และลดการใช้ทรัพยากรอีกด้วย โดยกิจกรรมที่เราได้ทำนี้เป็นส่วนหนึ่งในการเชื่อมโยงกับชุมชน นอกจากนี้ เรายังมุ่งเน้นที่จะพัฒนา และให้ความรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของเราในด้านสิ่งแวดล้อมด้วย

เรายังมีแนวทางอีกหลายอย่างบนเส้นทางสู่ความยั่งยืนและคาดหวังว่าจะเป็นส่วนกระตุ้นให้บริษัทและบุคคลทั่วไปปฏิบัติตาม"

โอเฟอร์ อาวีแดน
ผู้จัดการทั่วไป

ภาพรวมธุรกิจ

◉ บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด เป็นผู้ผลิตเครื่องประดับและเครื่องประดับกาย ที่มีคุณภาพสูง และมีความปลอดภัย เพื่อให้ลูกค้าทั่วโลก มาเป็นเวลา 23 ปี โดยบริษัท มียอดขายต่อปี มากกว่า 2.69 ร้อยล้านบาท (8.4 ล้านเหรียญสหรัฐ) และมีพนักงานประมาณ 300 คน

วิสัยทัศน์

บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด คือผู้นำในอุตสาหกรรมการเจาะร่างกาย และเป็นที่รู้จักในฐานะผู้ผลิตเครื่องประดับที่ยอดเยี่ยม มีการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และผลิตเครื่องประดับมีคุณภาพสูงปริมาณมาก พนักงานของเรามีความสุข มีความรู้ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจของลูกค้า ในเวลาเดียวกันพนักงาน

พันธกิจ

บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด มุ่งสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายที่ต้องการมากที่สุดของการเจาะร่างกายและเครื่องประดับแฟชั่น ในราคาและเวลาที่แข่งขันได้ตามความต้องการของตลาด เรามีการตรวจสอบการดำเนินงานตลอดเวลาเพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้า และพนักงานของเรามีความสุข สายผลิตภัณฑ์มีนวัตกรรม เครื่องประดับของเรามีคุณภาพสูง และเราทำตามมาตรฐานสุขภาพ และความปลอดภัย เรามุ่งมั่นต่อประสิทธิภาพสูงสุดและยั่งยืน

จุดประสงค์

บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวอรี่ จำกัด ก่อตั้งขึ้นในเดือนสิงหาคมปี 1998 เพื่อผลิตเครื่องประดับที่มีรูปแบบหลากหลายที่ดีที่สุดในราคาที่เหมาะสม และให้บริการในระดับที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินงานที่อาจส่งต่อระบบเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

ค่านิยมองค์กร

ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

- ความเที่ยงธรรมและความไว้วางใจ

คุณสมบัติของความซื่อสัตย์และการมีหลักจริยธรรมที่ดี

การทำงานเป็นทีม

- ความสามัคคีภายในทีม

ร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง การทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ความผูกพันธ์

- การอุทิศตน ความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ

ยอมเสียสละตนเอง เพื่อเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หาหนทางปรับปรุงพัฒนาเป็นประจำในเรื่องของกระบวนการในภาพรวม รวมทั้งตัวสินค้าและบริการให้ถึงมือลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

มีความตะหนักด้านความปลอดภัย

- มีสามัญสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่ ให้ความร่วมมือสนับสนุนด้านความปลอดภัย มีทัศนคติที่ดีด้านความปลอดภัย

คุณภาพ

- คุณลักษณะที่ดี
- ความเป็นเลิศ ความเป็นมืออาชีพ

ผลักดันให้เกิดการควบคุมคุณภาพของงานและบริการ ซึ่งรวมถึงการใส่ใจในรายละเอียดและปฏิบัติตามในสิ่งที่ได้ตกลงไว้ก่อนหน้านี้

มุ่งเน้นที่ความต้องการของลูกค้า

- ภายใน
- ภายนอก

ใส่ใจในความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นอันดับแรก เข้าใจในความต้องการของลูกค้าและผลิตสินค้าและบริการให้ตามที่ลูกค้าต้องการ

ความเป็นผู้นำ ประกอบกับจริยธรรม ความเป็นธรรมและความเคารพ

สร้างแรงจูงใจ อิทธิพลและการสนับสนุนให้ ผู้อื่นเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของบริษัท สร้างแรงบรรดาลใจและชี้แนวทางให้กลุ่มและบุคคลอื่น

นวัตกรรมใหม่

- การเปลี่ยนแปลงแบบใหม่ เปิดกว้างกับการเปลี่ยนแปลงมีความคิดสร้างสรรค์

การพัฒนาความคิดใหม่ แนะนำสิ่งใหม่ สร้างสรรค์บางสิ่งในความคิด ถนัดที่จะเปิดรับความคิด และข้อมูลใหม่ๆ

เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- ความตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

ความรับผิดชอบต่อสังคม

- มุ่งมั่นปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่เราอยู่

ความสุข

- ความพึงพอใจ

ความรู้สึกยินดี ต่อสิ่งที่ตนเองได้ปฏิบัติช่วยเหลือต่อผู้อื่น

ผลิตภัณฑ์ของเรา

รางวัลของเรา

กระทรวงแรงงาน

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด

ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่น
ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ระดับประเทศ ปีที่ ๖

(นายสุชาติ ชมกลิ่น)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

01 รางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่น

02 CSR-DIW CONTINUOUS AWARD 2021

03 รางวัลสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ ระดับดีเด่น

การบริหารจัดการด้านการผลิต (SNAP)

กิจกรรมปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือ SNAP (Stanley New Approach for Higher Productivity) เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปรับปรุงทุกๆ มิติและสามารถวัดผลได้ด้วยการลดต้นทุนอย่างเป็นรูปธรรมเป็นกลยุทธ์ด้านบริหารจัดการของบริษัท

บริษัทตั้งเป้าหมายด้าน SNAP ด้วยการเป็นเครื่องมือหลักของพนักงานในการคิดปรับปรุงงานทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กรบริษัท จัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำกิจกรรม SNAP ภายใต้ชื่อ Office of Productivity Innovation โดยดูแลกิจกรรม SNAP ภายในบริษัท และขยายไปยังบริษัทคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง บริษัทมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรม SNAP ในด้านการปรับปรุงที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นด้วยกิจกรรมหลักๆ ดังนี้

1. ลด LeadTime ตั้งแต่กระบวนการจัดซื้อวัตถุดิบ การผลิตไปจนถึงกระบวนการจัดส่ง เพื่อให้สั้นลง โดยใช้ MIFC (Material andInformation Flow Chart) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายในการปรับปรุง

2. การปรับลดขนาดของล๊อต การผลิตให้เล็กลงโดยการปรับปรุงเวลาเตรียมการในการผลิต ทั้งนี้ เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ไปยังต้นทุนในการผลิตทั้งเรื่องของเวลาและมูลค่าสต๊อก

3. ทำการยกระดับความรู้ของพนักงาน โดยทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม SNAP PLAYER ภายในบริษัท การสร้างบุคลากรให้มีความรู้และมีเครื่องมือในการปรับปรุงที่จะนำไปใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปรับปรุง ในเรื่องของการลด Lead Time นอกจากนี้ การพัฒนาระบบด้านการจัดการและการควบคุมของเสียในกระบวนการผลิต ได้สร้างระบบฐานข้อมูลการปรับปรุงคุณภาพ (การลดของเสีย) ทำให้เกิดการเรียนรู้และการขยายผลความรู้เรื่องการจัดการของเสียไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างกว้างขวาง

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

บริษัทมีนโยบายบริหาร
ที่จะดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ
และนโยบายการกำกับดูแลกิจการ
ที่ให้ ความสำคัญกับการดำเนินงาน
ด้วยความเป็นธรรม
โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบ
ที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจทั้งห่วงโซ่อุปทาน

การกำกับดูแลกิจการ

จากนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (CG Policy) บริษัทจัดให้มีแนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจ ได้แก่ จรรยาบรรณของกรรมการและพนักงานเพื่อให้ถือเป็นแนวปฏิบัติ คณะกรรมการและผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ สำหรับด้านกรรมการ บริษัทกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการและผู้บริหารอย่างชัดเจนและเหมาะสม และให้คณะกรรมการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองด้านบริหารจัดการ บริษัทจัดทำ , รักษาและทบทวนระบบการควบคุมทั้ง ด้านสถานะการเงิน การดำเนินงาน และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการจัดการด้านความเสี่ยงด้วยการประเมินปัจจัยเสี่ยงและการให้ความสำคัญกับรายการผิดปกติทั้งหลาย การเปิดเผยข้อมูลบริษัทคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส และทันเวลา ให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดเผย นโยบายการกำกับดูแลกิจการ หลักการและแนวปฏิบัติการกำากับดูแลกิจการที่กำหนด หลักการไว้โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ไว้ในรายงานประจำปี **การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น**

การกำกับดูแลกิจการ

บริษัทกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริต โดยถือเป็นหลักจรรยาบรรณธุรกิจ ดังนี้ **ห้ามการทุจริต (Corruption)** ทุกรูปแบบโดย กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในบริษัท ไม่ว่าจะโดย...

การนำเสนอ (Offering)

การให้คำมั่นสัญญา (Promising)

การขอ (Soliciting)

การเรียกร้อง (Demanding)

การให้หรือรับสินบน (Giving or Accepting Bribes) และสิ่งจูงใจในรูปแบบใดๆ ก็ตาม

รวมถึงมอบหมายให้ผู้อื่นให้หรือรับสินบนหรือสิ่งจูงใจแทนตนเอง อันเกี่ยวเนื่องกับการทำงานในบริษัท

ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ประเมินประเด็นทุจริตคอร์รัปชั่นรวมกับความเสี่ยงในด้านต่างๆ เพื่อแจ้งต่อคณะกรรมการบริหาร **ความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง** นอกจากนี้หน่วยงานตรวจสอบภายในได้มีการประเมินในประเด็นนี้เป็นประจำทุกปี ตลอดจนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ

บริษัทกำหนดโทษการทุจริตต่อหน้าที่ด้วยการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หากเป็นความผิดทางกฎหมาย ก็จะต้องได้รับการดำเนินคดีทางกฎหมาย ทั้งนี้ในปีที่ผ่านมา จากการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต

" บริษัทไม่พบความเสี่ยงที่เป็นสาระสำคัญ "

บริษัทดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริต รวมถึงมีข้อกำหนดการแจ้งข้อเสนอแนะด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ

สำหรับการให้แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต การทำผิดกฎหมายผิดจรรณยาบรรณของกลุ่มสแตนเลย์ ทั้งขององค์กรและตัวบุคคล

โดยสามารถแจ้งได้ที่ สำนักเลขานุการบริษัท

โดยใช้ช่องทาง โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล์ ซึ่งสำนักเลขาฯ จะรวบรวมข้อมูลหลักฐาน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจรรณยาบรรณทางธุรกิจต่อไป บริษัทเปิดเผยช่องทางการแจ้งเบาะแสฉบับสมบูรณ์ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

เพื่อควบคุมและลดผลกระทบของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้และรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ ในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน รวมถึงควบคุมการปฏิบัติให้ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานรับรองในระดับสากล บริษัทจึงกำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมความเสี่ยง ดังนี้

1. นำแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารและควบคุมความเสี่ยง ให้เป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการกำหนดนโยบายบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ของบริษัท

2. มีคณะทำงาน หรือคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดกรองปัจจัย โอกาสเกิดและผลกระทบของความเสี่ยงที่มีต่อการดำเนินนโยบายการบริหารเชิงกลยุทธ์การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และผลกระทบต่อบริษัท

3. มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบกับการดำเนินงานของบริษัทให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

4. มีผู้รับผิดชอบภาพรวมในการควบคุม ตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพ แผนบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารงานที่มีอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัท

5. มีกระบวนการบริหารและควบคุมความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากลและไม่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาลและกฎหมาย

6. มีผู้รับผิดชอบในการรายงานประสิทธิผลของการดำเนินการบริหารและควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรมต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการตรวจสอบ

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

ภายใต้สภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ปรับปรุง แนวทางการดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ นำแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารและควบคุมความเสี่ยง ให้เป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการกำหนดนโยบายบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ มีการทบทวนและอนุมัติข้อกำหนดการบริหารและควบคุมความเสี่ยงและคู่มือการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นกรอบในการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงกรณีเกิดวิกฤตการณ์ขึ้นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะพิจารณาจัดตั้งกองอำนวยการควบคุมภัยพิบัติ (BCP) ซึ่งทำหน้าที่ตอบสนองแบบรวมศูนย์ต่อวิกฤตการณ์เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยมีโครงสร้าง ดังนี้ **ผู้อำนวยการ คือ ประธานกรรมการบริหารบริษัท, รองผู้อำนวยการ คือ รองประธานกรรมการบริหารบริษัท และ สมาชิก คือ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารจากแต่ละหน่วยงาน และบุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้งตามความจำเป็น** และกองอำนวยการควบคุมภัยพิบัติ (BCP) จะร่วมมือกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัท ประเทศญี่ปุ่น และดำเนินการเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ บริษัทได้ทำการฝึกซ้อมทบทวนการดำเนินการในวิกฤตการณ์ต่างๆ เป็นประจำทุกปี

โดยในปี 2563 เป็นการฝึกซ้อมในเรื่อง IT Failure โดยจำลองสถานการณ์ตั้งแต่เริ่มสถานการณ์จนจบกระบวนการดำเนินงานจนถึงระดับการเข้าสู่ภาวะปกติ เพื่อให้ทุกส่วนงานเข้าใจบทบาท หน้าที่และนำผลการจำลองดังกล่าวมาปรับปรุงแผนการจัดการความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกัน โดยคณะกรรมการบริหารเข้าร่วมสังเกตการณ์และให้คำชี้แนะการซ้อมจำลองสถานการณ์ดังกล่าวด้วย

การดำเนินการด้านภาษี

บริษัทถือปฏิบัติและกำหนดนโยบายทางด้านบัญชีและภาษีที่สอดคล้องกับ บทบัญญัติของประมวลรัษฎากร และ ข้อกำหนดด้านบัญชีตามมาตราฐานการบัญชี ใช้ข้อกฎหมายเพื่อประโยชน์ทางภาษีอากร **ชำระภาษีตามกรอบกำหนด**

บริษัทกำหนดให้ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงินเป็นผู้รับผิดชอบด้านบัญชีและภาษีอากร เพื่อให้เป็นไปตามหลักการและหลักเกณฑ์บทบัญญัติของประมวลรัษฎากร เพื่อป้องกันการยื่นชำระภาษีเกินกำหนดเวลาและการคำนวนที่ผิดพลาด โดยได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจลงนาม กรณีมีข้อพิพาททางภาษีจะต้องขอคำปรึกษาจากรรมการบริหาร

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจเป็นการผลิต และส่งออกเครื่องประดับ ห่วงโซ่อุปทานทางธุรกิจของบริษัทประกอบด้วย

ผู้ขายวัตถุดิบ (Supplier)	คู่ค้า (Business Partner)	ผู้ใช้ (Consumer)

โดยบริษัทมีการจัดตั้งหน่วยงาน **เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าและฝ่ายจัดซื้อเป็นการเฉพาะ** บริษัทกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซื้อ – ขายสินค้าและทรัพย์สิน ไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้มีการจัดการและดำเนินงานกับแต่ละกลุ่ม ดังนี้

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะปฏิบัติตามข้อตกลง, สัญญา ต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด โดยยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ภายใต้กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

การคัดเลือกผู้ขาย

ฝ่ายจัดซื้อของบริษัทจะพิจารณาตามนโยบายตามคุณสมบัติที่กำหนดตามระเบียบปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การพิจารณาเอกสารสำคัญ ความน่าเชื่อถือทางธุรกิจของผู้ขาย เงื่อนไขทางการเงิน ความช่วยเหลือทางเทคนิค

การติดต่อสื่อสาร

การบริหารหลังการขาย ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงข้อมูล ด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ปัจจุบันบริษัท มีการคัดเลือก Supplier รายใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อการแข่งขันด้านราคาโดยเฉพาะวัตถุดิบ และลดความเสี่ยงจากการพึ่งพา Supplier รายหนึ่งรายได้มากเกินไป

การประเมิน

หลังจากผู้ขายที่ผ่านการคัดเลือกและมีการติดต่อซื้อขายทางธุรกิจ บริษัทจะมีการทวนสอบความสามารถของผู้ขายตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด **โดยจะทำการประเมินทุก 6 เดือน**

การให้ความรู้ผู้รับเหมา

ช่วงในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานโดยใช้นโยบายด้านการรับประกันคุณภาพ ลดของเสียที่จะเกิดจากการผลิต ในขนาดที่ส่งมอบตรงเวลา ในราคาที่ไม่สูงมาก

การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัท ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับลูกค้า โดยได้ออกนโยบายและระเบียบปฏิบัติสำหรับการควบคุมข้อมูลลูกค้า ทั้งนี้ข้อมูลของลูกค้าเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุด เราทำการควบคุมตามนโยบายการจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ การแข่งขันทางการค้า บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามปกติธุรกิจ

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

การจัดการด้าน ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

บริษัทมีหน่วยงานรับประกันคุณภาพ

ทำหน้าที่รับประกันคุณภาพสินค้าและรับข้อร้องเรียนของคู่ค้า และลูกค้า มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพสินค้าและบริการ

การดำเนินงานด้านสังคม

จากการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัท นอกจากการที่พัฒนา ด้านการเป็นผู้ผลิตสินค้า บริษัทให้ความสำคัญและให้คุณค่ากับ ลูกค้าผู้ซื้อ, ลูกค้าผู้ขาย, พนักงาน และ ผู้ถือหุ้น ปัจจุบันยังรวมถึง กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐ และอื่น ๆ ด้วยตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในสังคมโดยมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นดังนี้

การดำเนินงานด้านสังคม

1. การจัดการด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปี 2564 บริษัทมีนโยบายบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ โดยจัดให้มีระบบการจัดการด้านแรงงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ บริษัทกำหนดนโยบายมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำาหนดของมาตรฐานแรงงานไทยและกฎหมายด้านแรงงาน รวมถึงระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานด้านสังคม

บริษัทได้รับการรับรอง
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2553) ฉบับสมบูรณ์
จากกระทรวงแรงงาน, CSR-DIW จากกระทรวงอุตสาหกรรม
และ The Sedex Members Ethical Trade Audit
(SMETA) หรือ SEDEX จากการตรวจประเมินโดย Intertek
บริษัทจัดทำคู่มือการจัดการด้านแรงงาน
(Labour Management Manual)
ซึ่งเป็นเอกสารสูงสุดของระบบการจัดการด้านแรงงาน
ตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยมีประเด็นที่บริษัทให้ความสำคัญดังนี้

การดำเนินงานด้านสังคม
ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

แรงงานเด็ก

บริษัทไม่มีการจ้างไม่มีความเกี่ยวข้อง
และไม่เคยสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็ก
ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ตลอดจนไม่มีการให้
หรือ ไม่เคยสนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็ก
ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัย
หรืออยู่ในภาวะแวดล้อมที่อันตรายต่อสุขอนามัยและความปลอดภัย

หญิงมีครรภ์

บริษัทไม่ให้พนักงานหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตราย
ต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามที่กฎหมายกำหนด
และจัดให้พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ได้ทำงาน
หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัย
และการมีครรภ์ รวมทั้งไม่มีการเลิกจ้าง ลดตำแหน่ง
หรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ เพราะเหตุจากการมีครรภ์

บริษัทจัด **มุมนมแม่**
เป็นพื้นที่สำหรับจัดเก็บน้ำนม
ซึ่งเป็นสวัสดิการ
สำหรับพนักงานหญิง
หลังคลอดบุตรที่กลับมาทำงาน

การดำเนินงานด้านสังคม

ประเด็นความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ บริษัทแสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจน ที่จะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ ค่าสวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ การทำงานที่เนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศสถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัว ในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี ความนิยมในพรรคการเมืองหรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่นๆ ทั้งนี้ บริษัทไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือกระทำการใดๆ ที่จะกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ข้างต้นที่ไม่มีผลกระทบเสียหายต่อบริษัท

การดำเนินงานด้านสังคม

เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทให้สิทธิพนักงานในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการอื่นๆ ในบริษัทและมีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทน โดยบริษัทไม่มีการขัดขวางหรือแทรกแซงในการใช้สิทธิของพนักงานบริษัท เพื่อเป็นการส่งเสริมไม่ให้มีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนในสังคม

ปัจจุบันบริษัทมีตัวแทนพนักงานที่มาจากการเลือกตั้งมาเป็น คณะกรรมการสวัสดิการ จำนวน 5 คน และ คณะกรรมการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7 คน โดยจัดการเลือกตั้งทุกๆ 2 ปี

โดยบริษัทจัดให้มีมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนพนักงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ โดยไม่ถูกกลั่นแกล้ง โยกย้าย เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม นับตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท จนถึงปัจจุบัน **บริษัทไม่เคยมีข้อพิพาทด้านแรงงาน** ในประเด็นข้างต้น

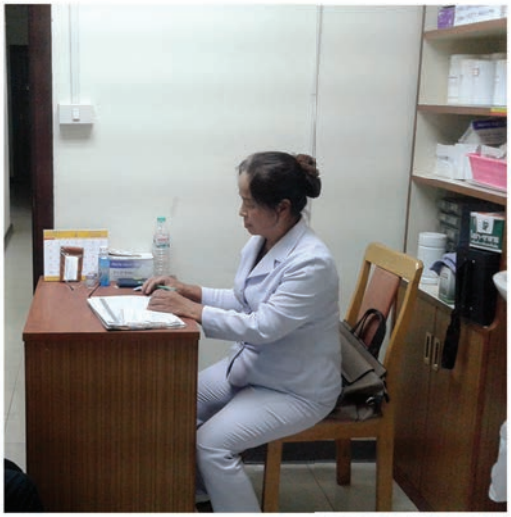
การดำเนินงานด้านสังคม

ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

บริษัทคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการพิจารณาการปรับขึ้นค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้นทุกปี มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สะดวก และเพียงพอ อาทิ

สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย ได้แก่

- ห้องน้ำสะอาดและถูกสุขลักษณะ
- น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
- สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล โดยมีพยาบาลวิชาชีพประจำตลอดเวลาทำงานของบริษัท
- โรงอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาล อาหารถูกหลักอนามัย



การดำเนินงานด้านสังคม

ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

• การส่งเสริมด้านความรู้และความสนใจนอกเวลางาน

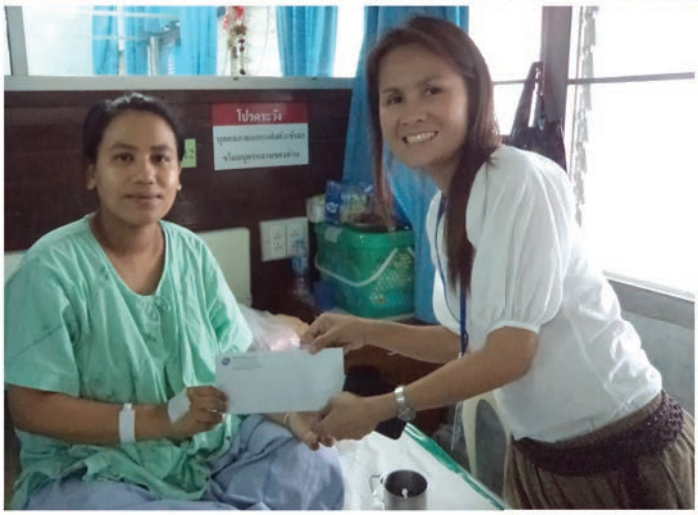
ได้แก่ ห้องสมุด

ห้องออกกำลังกาย, โรงยิม, เทควันโด, ยูโด, สนามฟุตบอล เป็นต้น

การดำเนินงานด้านสังคม

ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ โบนัส เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน เงินช่วยเหลืองานศพ กรณี พ่อ แม่ บุตร คู่สมรส เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร การให้ชุดพนักงาน ของขวัญวันเกิดและของขวัญปีใหม่ ค่ารักษาพยาบาลประกันอุบัติเหตุ



การดำเนินงานด้านสังคม

ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สำหรับการจัดกิจกรรมภายในบริษัทในด้านส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดท่องเที่ยวแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ต้องงดกิจกรรมไว้ก่อน

ส่วนกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรมอันดีของประเทศไทย ได้แก่ จัดให้มีการสรงน้ำพระพุทธรูปในเทศกาลสงกรานต์ การแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมตักบาตรอาหารแห้ง พิธีทำบุญในเทศกาลปีใหม่ บริษัทยังคงดำเนินการได้ในบางกิจกรรม

ด้านวินัยและการลงโทษ

บริษัทกำหนดหลักการลงโทษทางวินัยโดยการหัก หรือลดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่พนักงาน โดยจะไม่ดำเนินการหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกายจิตใจหรือการบังคับ ขู่เข็ญทำร้าย และกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อไม่ให้พนักงานถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ ที่แสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสร่างกาย หรือด้วยวิธีอื่นๆการพิจารณาลงโทษเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนอย่างชัดเจน นอกจากการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานภายในบริษัท ในส่วนภายนอกบริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านแรงงานกับหน่วยงานราชการอยู่เสมอ

กระทรวงแรงงาน

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

บริษัท สลาแมนเดอร์ จิวเวลรี่ จำกัด

ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่น
ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ระดับประเทศ ปีที่ ๖

(นายสุชาติ ชมกลิ่น)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

และในเดือนตุลาคม 2564
บริษัทได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์
และด้านสวัสดิการแรงงาน จากกระทรวงแรงงาน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทใช้ระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน โดยแบ่งเป็น 6 ระบบ ดังนี้

ระบบลำดับขั้น (Qualification) บริษัทกำหนดลำดับขั้นเพื่อแสดงถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม

ระบบตำแหน่ง (Position) บริษัทกำหนดหน้าที่ บทบาท อำนาจ และความรับผิดชอบในหน่วยงาน ของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ซึ่งระบุอยู่รายละเอียดงาน (Job Description) การเลื่อนตำแหน่งและลำดับขั้นจะมีการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดย หัวหน้างานแต่ละฝ่าย

ระบบการหมุนเวียนงาน (Rotation) เป็นการเปลี่ยนสังกัดโดยเปลี่ยนประเภทงานเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาความสามารถและนำไปสู่การเลื่อนขั้นในที่สุด

ระบบการประเมิน (Evaluation) บริษัทกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง และสามารถแสดงให้เห็นจุดอ่อนจุดแข็งของพนักงานเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาความสามารถต่อไป เกณฑ์การประเมินของบริษัทอยู่บนหลักการ ยุติธรรม เหมาะสม และยอมรับได้

ระบบค่าจ้าง (Payroll) โครงสร้างของค่าจ้างประกอบด้วย เงินเดือนพื้นฐาน เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าอาหาร เป็นต้น บริษัทมีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี โดยมีค่าดัชนีประกอบการขึ้นเงินเดือน คือ การปรับค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล อัตราเงินเฟ้อซึ่งเป็นตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าครองชีพและ ภาวะอุตสาหกรรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระบบพัฒนาความสามารถ (Skill Development)

บริษัทมีนโยบายพัฒนาความสามารถโดยแต่ละปี จะทำการกำหนดชั่วโมงการอบรมขั้นต่ำต่อปีของพนักงานแต่ละลำดับขั้นหรือตำแหน่งงาน อย่างน้อย 6 ชั่วโมงต่อปี การเลือกหลักสูตรการอบรม บริษัทพิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงาน ได้แก่ การอบรมเชิงกลยุทธ์ การอบรมแยกตามสายงาน และ การพัฒนาตนเอง การอบรมมีทั้งการอบรมภายในบริษัท และภายนอกบริษัท

ปี 2564 บริษัทจัดอบรมภายในจำนวน 12 หลักสูตร ลดลงจากปีที่ผ่านมา โดยมีพนักงานเข้ารับการอบรมจำนวน 320 คน ลดลงจากปีที่ผ่านมา จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 3 ชั่วโมง/คน ลดลงจากปีที่ผ่านมา และมีการอบรมภายนอก จำนวน 6 คน ลดลงจากปีที่ผ่านมา

ตัวอย่างหลักสูตรอบรม ดังนี้

อบรมภายใน

- การเพิ่มผลผลิตและต้นทุนด้วยเทคนิค Kaizen
- การชี้บ่งและประเมินลักษณะผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความเสี่ยง
- ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อบรมภายนอก

- แนวทางการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลไกสนับสนุนพนักงานให้เลิกบุหรี่

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทยึดถือการให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของพนักงาน เป็นอันดับแรกของการบริหารจัดการด้านพนักงาน บริษัทกำหนดนโยบายและการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควบคู่ไปกับหน้าที่ประจำของพนักงาน ดังนี้

1. บริษัทกำหนดให้ความปลอดภัยในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน

2. บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน รวมถึงนโยบายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของลูกค้าอย่างเคร่งครัด

3. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่องตลอดจนการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงานทุกคน

4. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมความปลอดภัยต่างๆ ที่จะช่วยกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยของพนักงานทั้งในและนอกงาน เช่น วัฒนธรรมด้านความปลอดภัย การอบรม จูงใจ ประชาสัมพันธ์ การแข่งขันด้านความปลอดภัย เป็นต้น

5. บริษัทมุ่งมั่นในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงาน ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอก มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

6. บริษัทกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำอบรม ฝึกสอน จูงใจและกระตุ้นจิตสำนึกให้กับพนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีที่ปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7. บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อนร่วมงานตลอดจนทรัพย์สินของบริษัท เป็นสำคัญตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

8. บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติ 6ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ส่งเสริมความปลอดภัย) ในสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เจ็บป่วยในงานและโรคจากการทำงาน

9. บริษัทรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนร่วมมือในโครงการความปลอดภัยอาชีวอนามัยของบริษัทฯและมีสิทธิเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานและวิธีการทำงานให้ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

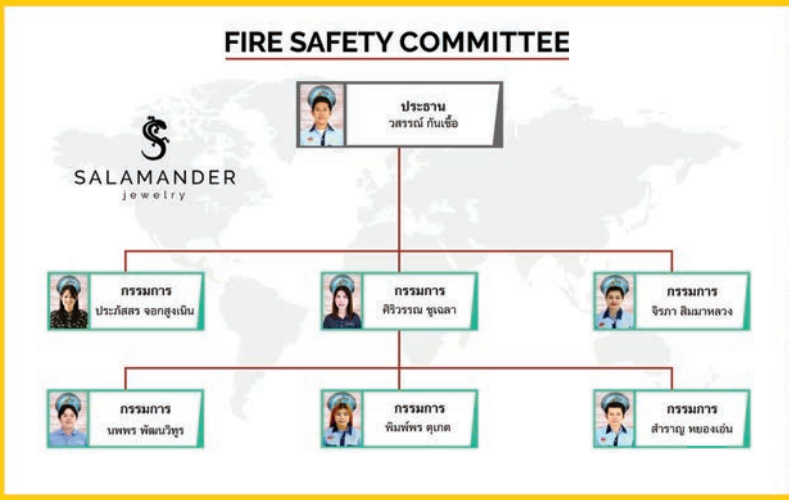
10. บริษัทสนับสนุนทางด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เกิดความปลอดภัยต่อพนักงานของบริษัทและบุคคลภายนอก

11. บริษัทสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการค้นหาและการประเมินอันตราย (Safety Shop floor Management) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอุบัติเหตุเป็นศูนย์ทั้งในงานและนอกงาน

12. บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ข้างต้น อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย

การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย

บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety Committee) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้บริหารระดับสูง ตัวแทนพนักงานที่มาจากการเลือกตั้ง และตัวแทนพนักงานที่มาจากการแต่งตั้งโดยบริษัท ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 7 ท่าน ทำหน้าที่ พิจารณานโยบายและแผนการดำเนินงานต่างๆ ทำการสำรวจการทำงาน ,การพิจารณาโครงการ และรายงานการดำเนินงานต่างๆ ให้คณะกรรมการบริหารทราบ โดยมีวาระ 2 ปี มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง



ทั้งนี้ ฝ่าย Safety and Environment ในสังกัดส่วนงานบริหาร เป็นหน่วยงานหลักในการผลักดันให้ส่วนงานต่างๆ ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัททั่วทุกพื้นที่ ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลสถิติด้านความปลอดภัย เพื่อนำข้อมูลไปเสนอปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานประเมินความเสี่ยงการเกิดอันตรายจากสถานที่ปฏิบัติงาน หรือจากวิธีปฏิบัติงาน โดยสามารถเขียนที่แบบฟอร์มชี้บ่งอันตราย

ในปี 2564 บริษัทกำหนดนโยบายบริหารด้านความปลอดภัย คือ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสามารถสบายใจได้ เนื่องจากอุบัติเหตุในงานเป็นศูนย์/อุบัติภัยเป็นศูนย์ โดยตั้งค่าเป้าหมายและผลลัพธ์ เป็นดังนี้

เป้าหมายอุบัติเหตุในงาน 0 ผลลัพธ์อุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน 1
ชั่วโมงการทำงานที่ปลอดจากอุบัติเหตุขั้นหยุดงาน 825,400 ชั่วโมงงานขึ้นไป (Man x Hour)
และบริษัทได้ตั้งเป้าหมายใหม่เป็น 1,000,000 ชั่วโมงงานขึ้นไป

การส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย

บริษัทเปิดอบรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคนรวมถึงผู้รับจ้างจากภายนอก และสนับสนุนเป้าหมาย **ลดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์**

บริษัทยังจัดให้มีกิจกรรมอื่น ๆ ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

  อาทิ อบรมข้อกำหนด ISO45001 การอบรม จป. บริหาร
- การซ้อมอพยพหนีไฟ
- การฝึกซ้อมเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน

ด้านอาชีวอนามัย

การดำเนินงาน บริษัทคำนึงถึงด้านสุขลักษณะของพนักงาน โดยเน้นย้ำการรักษาความสะอาดในทุกพื้นที่ การกำจัดพาหะนำโรคต่าง ๆ ทุกเดือนอย่างสม่ำเสมอ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและถูกสุขลักษณะ ตลอดจนให้ความรู้ด้านสุขอนามัยอย่างต่อเนื่อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ การดูแลสุขภาพในช่วงฤดูกาลต่าง ๆ โดยจัดทำในรูปแบบ บอร์ดความรู้ เป็นต้น

- การตั้งเป้าหมาย และผลลัพธ์ บริษัทได้กำหนดเป้าหมายการเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงานต้องลดลง
- การตรวจสุขภาพพนักงาน บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี โดยมีรายการตรวจสุขภาพทั่วไปและการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงสำหรับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่พิเศษ เช่น พนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง มีฝุ่นละออง มีไอระเหยของสารเคมีอันตราย เป็นต้น ผลการตรวจสุขภาพ บริษัทดำเนินการแจกสมุดผลตรวจสุขภาพให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ ซึ่งกรณีพนักงานมีข้อสงสัยหรือต้องการปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพสามารถสอบถามจากแพทย์ผู้ตรวจได้โดยตรงโดยข้อมูลดังกล่าวถือ เป็นความลับของพนักงาน

การดำเนินการมาตรการป้องกันไวรัสโควิด-19

ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2564 จนถึงปัจจุบัน สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ยังแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องไปทั่วโลก ในประเทศไทยยังมีผู้ป่วยติดเชื้อโรคจำนวนมาก บริษัทให้ความสำคัญกับสถานการณ์นี้อย่างต่อเนื่อง โดยออกมาตรการป้องกัน อาทิ จัดจุดวางอุปกรณ์ทำความสะอาด อาทิ เจลล้างมือ แอลกอฮอล์ ทั่วทั้งบริษัท ป้องกันการติดเชื้อตลอดเวลาตั้งแต่ออกจากที่พัก มาถึงบริษัท การตรวจคัดกรองจากอุณหภูมิในร่างกายพนักงานและบุคคลภายนอกที่เข้ามาในบริษัท การทำป้ายสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อการเว้นระยะห่างทางสังคม Social Distancing ในพื้นที่ใช้สอยร่วมกัน ได้แก่ โรงอาหาร ห้องประชุม เป็นต้น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ทำให้ตลอดระยะเวลาดำเนินการ บริษัทยังคงรักษามาตรกรและเฝ้าระวังโรคไวรัส โควิด 19 อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

การสนับสนุนสังคมและชุมชนท้องถิ่น

เนื่องจากบริษัทไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม บริษัทจึงให้ความระมัดระวังผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียงบริษัท ทั้งนี้บริษัทไม่เคยมีข้อพิพาทกับชุมชน โดยบริษัทได้ประสานงานและร่วมมือกับเทศบาลตำบลกระทุ่มล้ม ซึ่งเป็นตัวแทนชุมชนในการร่วมกิจกรรมกับชุมชน อาทิ การแห่เทียนเข้าพรรษา การทำบุญตักบาตรอาหารแห้ง เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทและพนักงานได้ร่วมบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยในสถานการณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้บริษัทยังเปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐเข้าศึกษาดูงานในโรงงานผลิตและรับนักศึกษาฝึกงานมาทำการฝึกงาน เพื่อให้เกิดความรู้และเข้าใจในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 จึงงดกิจกรรมเข้าศึกษาดูงานและฝึกงานในบริษัท

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดูแลจัดการสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณของกรรมการและพนักงานบริษัท และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ

โดยบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนและหน่วยงานสำหรับดำเนินการโดยเฉพาะ บริษัทให้ความสำคัญและรับรู้สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม โดยพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนมีการบริหารจัดการ ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นที่น่าสนใจ	การดำเนินงานของบริษัท
ลูกค้า	• การแจ้งข่าวสารและสินค้าใหม่ • การแจ้งกิจกรรมต่างๆ	• ความสามารถในการผลิตคุณภาพผลิตภัณฑ์, การจัดส่ง • การปฏิบัติตามนโยบายของลูกค้าและกฎหมายต่าง ๆ	• จัดส่วนงานการดูแลลูกค้าและฝ่ายขาย เพราะดูแลลูกค้าแต่ละบริษัท
คู่ค้า	• การแจ้งข่าวสารและนโยบายของบริษัท • การแจ้งกิจกรรมต่างๆ	• แผน/เป้าหมายการสั่งซื้อ	• จัดส่วนงานจัดซื้อ ดูแลรับผิดชอบในการสั่งซื้อต่างๆ
พนักงาน	• เลือกตั้ง/แต่งตั้งตัวแทนมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการชุดอื่นๆ ในบริษัท • สื่อสารนโยบาย ประกาศ ข่าวสารต่างๆ • จัดตัวแทนจากส่วนงานบริหารเข้าร่วมประชุมกับส่วนงานต่างๆ • จัดช่องทางติดต่อร้องเรียนทั้งภายในบริษัทและบริษัทตัวแทน	• นโยบาย เป้าหมายทิศทางการดำเนินธุรกิจ • ค่าตอบแทน สวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงาน • การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าในงาน • สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านสุขอนามัย • สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นที่พักผ่อน • กิจกรรมอื่นๆ เพื่อผ่อนคลายและส่งเสริมสุขภาพ	• จัดตัวแทนจากส่วนงานบริหารร่วมประชุมกับทุกส่วนงาน • จัดการเลือกตั้งตัวแทนพนักงานมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ • แต่งตั้งพนักงานเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ • จัดสวัสดิการ กิจกรรม สำหรับพนักงานเป็นประจำทุกปี • จัดพื้นที่ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกตามความจำเป็น • จัดช่องทางติดต่อ สอบถาม ร้องเรียน
ผู้ถือหุ้น	• ประชุมผู้ถือหุ้น • รายงานประจำปีและรายงานอื่นๆ	• ผลการดำเนินงาน และเป้าหมายทางธุรกิจ • จริยธรรมทางธุรกิจการต่อต้านคอร์รัปชั่น • นโยบายบริหารจัดการต่างๆ	• จัดการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นที่น่าสนใจ	การดำเนินงานของบริษัท
หน่วยงานรัฐ	• ร่วมกิจกรรมในโครงการต่างๆ	• การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง • การมีส่วนร่วมกับภาครัฐ	• ให้ความร่วมมือ จัดตัวแทนบริษัทเข้าร่วมการประชุม และกิจกรรมต่างๆ
ชุมชนท้องถิ่น	• ร่วมกิจกรรมต่างๆ กับชุมชน • จัดช่องทางร้องเรียน	• การส่งเสริมหรือช่วยเหลือชุมชน • จัดการผลกระทบที่เกิดกับชุมชน	• สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมของท้องถิ่น

ผลการดำเนินงานเพื่อ
การพัฒนาอย่างยั่งยืน

	สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2562	2563	2564
GRI	ด้านสังคม				
102-8	จำนวนพนักงานรวม	คน	436	304	305
	- พนักงานประจำ	คน	347	304	305
	- พนักงานชั่วคราว	คน	89	0	0
	จำนวนพนักงานจำแนกตามเพศ				
	- ชาย	คน	137	102	108
	- หญิง	คน	299	202	197
	จำนวนพนักงานจำแนกตามระดับพนักงาน	คน	365	304	305
	- ระดับปฏิบัติการ	คน	335	271	274
	- ระดับบังคับบัญชาและสายวิชาชีพ	คน	5	4	4
	- ระดับผู้จัดการ	คน	25	29	27
401-1	ร้อยละของพนักงานที่จะเกษียณอายุ				
	- ใน 5 ปี (ช่วงอายุ 55-60 ปี)	ร้อยละ	3	3	3
	- ใน 10 ปี (ช่วงอายุ 50-60 ปี)	ร้อยละ	13	10	11
	อัตราการลาออก (Turn Over Rate)	ร้อยละ	32.91	9.38	2.73
401-3	อัตราการกลับมาทำงานหลังจากการลาคลอด	ร้อยละ	80	80	80
	อัตราการลาออกเพื่อเลี้ยงดูบุตร	ร้อยละ	1	1	1
403-8	จำนวนพนักงานที่อยู่ในคณะกรรมการความปลอดภัยฯ	คน	7	7	7
	- ตัวแทนนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ (คน)	คน	4	4	4
	- ตัวแทนลูกจ้าง	คน	3	3	3
403-9	อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (IR)	รายต่อชั่วโมงการทำงาน	1.46	0.84	1.78
	อัตราการเกิดโรคจากการทำงาน (ORD)	รายต่อชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
	อัตราการเกิดอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงาน (LDR)	รายต่อชั่วโมงการทำงาน	7.32	4.49	3.45
	อัตราการลาหยุดงานที่เกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน (AR)	รายต่อชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
	จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	0	0	0

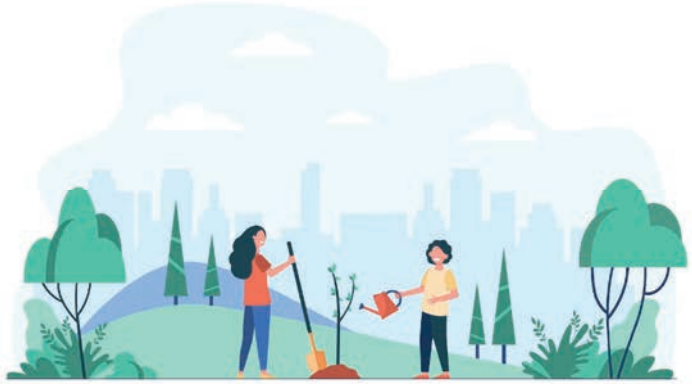
	สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2562	2563	2564
GRI	ด้านสังคม				
404-1	ชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมต่อคนต่อปี	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	12	12	0
404-3	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผนการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ร้อยละ	74.08	95.64	0
405-2	อัตราส่วนค่าตอบแทนของพนักงานหญิงและชาย	* วิธีคิดนำ รายได้ของญ.ทั้งหมด / จน.พนักงาน ญ. ทั้งหมด ต่อ รายได้ของช.ทั้งหมด / จน.พนักงาน ช. ทั้งหมด			
	- ระดับปฏิบัติการ		35,621,927.88	48,058,248.56	12,765,195.29
	- ระดับบังคับบัญชาและสายวิชาชีพ		12,371,060.28	12,204,064.67	3,636,994.93
	- ระดับผู้จัดการ		19,455,795.84	20,095,856.45	5,994,708.92
414-1	ร้อยละของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา และหุ้นส่วนทางธุรกิจที่มีความสำคัญที่ผ่านการคัดกรองเรื่องสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	50	50	50
412-1	ร้อยละของกระบวนการดำเนินงานที่มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
205-2	ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมนโยบาย และแนวปฏิบัติการต่อต้านการคอร์รัปชั่นในองค์กร	ร้อยละ	100	100	100
103-2	จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและการดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นทางการ	ครั้ง	0	0	0
102-42 102-43	ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า	ร้อยละ	74.79	91.31	0

	สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2562	2563	2564
GRI	ด้านสิ่งแวดล้อม				
301-1	วัตถุดิบหลัก				
	1. สแตนเลส	ชิ้น	6,900.00	7,250.00	1,450.00
	2. ทองเหลือง	ชิ้น	190.00	250.00	84.00
	3. เงิน	ชิ้น	2,100.00	3,420.00	745.00
302-1	ปริมาณการใช้พลังงานฟอสซิล				
	1. น้ำมันดีเซล (เพาไหม้อยู่กับที่)	Lite	370.77	162.33	0
	2. น้ำมันดีเซล (ที่มีการเคลื่อนที่)	Lite	381.46	203.87	60.00
	3. LPG (เพาไหม้อยู่กับที่)	kg	96.80	96.40	0
	4. LPG (ที่มีการเคลื่อนที่)	kg	3,117.42	60.00	367.32
	5. ก๊าซธรรมชาติ	scf	0	0	0
	6. สารชีวมวล	kg	0	0	0
	7. น้ำมันเตา	Lite	0	0	0
302-1	ปริมาณการใช้ไฟฟ้า	kWh			
	1. ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากภายนอก	kWh	2,033,995.46	1,212,852.00	299,328.00
	2. ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากโซล่าเซลล์	kWh	0	0	0
303-1	ปริมาณการใช้น้ำจำแนกตามแหล่งน้ำ	m^3			
	1. น้ำประปา	m^3	18,095.00	12,579.00	3,219.00
	2. น้ำบาดาล	m^3	0	0	0
	3. น้ำหลังผ่านการบำบัดที่นำกลับมาใช้ใหม่	m^3	8,142.75	5,035.00	1,300.00
303-3	ร้อยละของการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่	ร้อยละ	100	100	100
305-1	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง : Scope 1 (ton CO_2e)*	ton CO_2e	17.49		
	1. น้ำมันดีเซล (litre) (เพาไหม้อยู่กับที่) x 2.708 /1,000	ton CO_2e	1.00	0.44	0
	2. น้ำมันดีเซล (litre) (ที่มีการเคลื่อนที่) x 2.740/ 1,000	ton CO_2e	1.05	0.56	0.16
	3. LPG (kg) (เพาไหม้อยู่กับที่) x 3.1133 /1,000	ton CO_2e	0.30	0.30	0
	4. LPG (litre) (ที่มีการเคลื่อนที่) x1.6812 / 1,000	ton CO_2e	5.24	0.10	0.62
	5. ก๊าซธรรมชาติ (scf) x 0.0573 /1,000	ton CO_2e	0	0	0
	6. สารชีวมวล (kg) x 0.6930 / 1,000	ton CO_2e	0	0	0
	7. น้ำมันเตา (litre) x 2.4773 /1,000	ton CO_2e	0	0	0

	สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2562	2563	2564
GRI	ด้านสิ่งแวดล้อม				
305-2	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมผ่านการใช้ไฟฟ้า : Scope 2* คำนวณจากปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากภายนอก x 0.5821 / 1,000	ton CO_2e	874.288	706.00	174.24
305-3	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (ton CO2e) : Scope 3 เช่น การใช้วัตถุดิบ การซื้อน้ำใช้ การเดินทางของพนักงาน เป็นต้น	ton CO_2e	20.87	10.07	2.58
305-6	ปริมาณการปล่อยสารทำลายโอโซน (ton CFC-11e)				
	1. การใช้สาร HCFC22	ton	0	0	0
	2. ปริมาณการทำลายโอโซน ปริมาณสาร HCFC22 ที่มีการซื้อมาใช้ x ค่าศักยภาพทำลายโอโซน (ODP) สาร HCFC22 (0.055)	ton CFC-11e	0	0	0
305-7	1. ปริมาณการปล่อย NOx	ton	0.0005	0.0008	0.0001
	2. ปริมาณการปล่อย SOx	ton	0	0	0
303-4	ปริมาณน้ำทิ้งที่ระบายออกนอกโรงงาน	m^3	0	0	0
306-2	ปริมาณของเสีย	ton	3,117.42	60.00	367.32
	1. ของเสียอันตราย	ton	10.82	10.19	0
	2. ของเสียไม่อันตราย	ton	2.65	1.38	0
306-3	จำนวนครั้งของการรั่วไหลของสารเคมี/น้ำมัน/น้ำทิ้ง/ของเสีย ที่มีนัยสำคัญ (เหตุที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และทรัพยากรธรรมชาติ)	ครั้ง	0	0	0
308-1	ร้อยละของผู้จัดหาสินค้า (Supplier/Vendor) ใหม่ที่ผ่านการคัดกรองโดยใช้เกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	60	50	35
308-2	ร้อยละของผู้จัดหาสินค้า (Supplier/Vendor) ที่ผ่านเกณฑ์อุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 2 ขึ้นไป	ร้อยละ	0	0	0

การบันทึกข้อมูล

- GRI 201-3 สามารถรายงานผลเป็นกลุ่มบริษัท (Corporate) ได้ แต่ข้ออื่นๆ ต้องบันทึกข้อมูลของแต่ละโรงงาน
- การรายงาน ให้ลงข้อมูลปี พ.ศ. 2562-2563 ตั้งแต่ ม.ค.-ธ.ค.หรือขึ้นอยู่กับแต่ละโรงงาน และ พ.ศ. 2564 ตั้งแต่ม.ค. – มี.ค. ให้ครบถ้วน
- กรณีบริษัทมีการดำเนินการหรือมีการใช้งานในบางรายการที่ระบุในตาราง ให้ระบุ (-) ในรายการที่ไม่ได้มีการดำเนินการหรือไม่ได้มีการใช้งาน เช่น GRI 302-1 ปริมาณการใช้พลังงานฟอสซิล, GRI 302-1 ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากโซล่าเซลล์) เป็นต้น
- กรณีมีข้อมูล แต่ยังไม่สามารถรายงานผลข้อนั้นได้ครบทุกปี ให้ระบุ (-) พร้อมทั้งระบุเหตุผล เช่น GRI 102-43 GRI 102-44 ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า
- กรณีระบุ 0 (เลขศูนย์) หมายความว่า บริษัทมีการดำเนินการและผลการดำเนินการได้ผลเป็น 0 (เลขศูนย์) ให้ระบุ (0)
- อ้างอิง Emission Factor CFO (Update ตุลาคม 2562 และเมษายน 2563):



การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตและส่งออกสินค้าเครื่องประดับ โดยในกระบวนการผลิตจะมีการทำให้เกิดผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทได้คำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต โดยบริษัทได้นำวิธีการคิดแบบการประเมินวัฏจักรชีวิต หรือ LCA (Life Cycle Assessment) มาใช้ในการพิจารณา โดยเป็นการพิจารณาตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง การใช้ จนกระทั่งการกำจัดทำลายหลังหมดอายุการใช้งาน ทำให้บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อมหลายกิจกรรมและบริษัทได้รับการรับรองการบริหารการจัดการสิ่งแวดล้อม หรือ ISO 14001 จากบริษัท อินเตอร์เทค เป็นปีที่ .... และยังดำรงรักษาและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

This is to certify that the management system of:

Salamander Jewelry Co., Ltd.

Main Site: 128/1 Moo 7, Soi Wat Nakhon Chuenchum, Phuttamonthon Sai 4 Road, Tumbon Kratumlom, Ampur Sampran, Nakhon Pathom, 73220, Thailand

has been registered by Intertek as conforming to the requirements of:

ISO 14001:2015

The management system is applicable to:

Design and Manufacture of Jewelry and Body Piercing Accessories.

Certificate Number: 24121901002

Initial Certification Date: 10 January 2019

Date of Certification Decision: 20 October 2021

Issuing Date: 21 October 2021

Valid Until: 19 October 2024

intertek

UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 014

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ในปี 2564 บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อม คือ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลงจากปี 2653 ลดลง 5% และลดปริมาณการส่งกำจัดขยะโดยวิธีการฝังกลบจาก ปี 2563 ลดลง 10%

ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากปี 2653

ลดลง 5%

ลดปริมาณการส่งกำจัดขยะโดยวิธีการฝังกลบจากปี 2563

ลดลง 10%

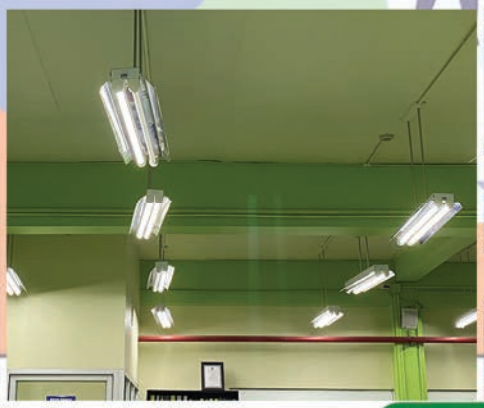
กิจกรรมที่ทางบริษัทได้ดำเนินการ

1.1 ไฟฟ้า บริษัทมีการใช้ไฟฟ้าในกระบวนการผลิตและการอุปโภคภายในบริษัทปริมาณมาก ซึ่งไฟฟ้าเป็นสาเหตุในการทำให้บริษัทมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยพลังงานไฟฟ้าบริษัทมีแหล่งที่มาจากหน่วยงานรัฐ ทั้งหมด เพื่อให้บริษัท ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดการการใช้พลังงานไฟฟ้า และลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทจึงได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 ติดตั้งแผงโซล่าเซลล์ บนหลังคาบริษัท เป็นพื้นที่ 1,694 ตารางเมตร โดยแผงโซลาเซลล์มีกำลังในการผลิตไฟฟ้า เท่ากับ ..... โดยสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในปี 2563 ได้ .....

1.1.2 เปลี่ยนหลอดไฟฟ้าภายในบริษัท จาก..... เป็น .....

1.1.3 ประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดใช้พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นข้อความ รูปภาพ หรือ morning talk



ผลลัพธ์ที่ได้

อัตราการใช้ไฟฟ้าลดลงจากปี 2563 .....

1.1 น้ำ บริษัทมีการใช้น้ำในกระบวนการผลิตและอุปโภคบริโภค รวมถึงการผลิตน้ำดีเพื่อใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้บริษัทมีน้ำเสียจากกระบวนการผลิตและการใช้ปริมาณมาก บริษัทจึงได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 ทำระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำเสีย มาใช้ในระบบรดน้ำสนามหญ้า การใช้ห้องน้ำ ระบบล้างทรายแบบหล่อจากปลาสเตอร์จากกระบวนการหล่อ

1.1.2 เปลี่ยนก๊อกน้ำอ่างล้างมือในห้องน้ำ ให้เป็นก๊อกน้ำประหยัดน้ำ

อัตราการใช้น้ำลดลงจากปี 2563 .....

1.1 การใช้ทรัพยากรและการจัดการของเสีย ในการกระบวนการผลิตมีการใช้ทรัพยากร ในการผลิตหลากหลายทั้ง วัตถุดิบในการผลิตชิ้นงานและวัตถุดิบสิ้นเปลือง ทำให้เกิดของเสียต่างๆในกระบวนผลิตตามมา เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่าคุ้มค่าและลดของเสียที่จะเกิดขึ้น บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 ปรับปรุงคุณภาพทรายจากกระบวนการหล่อ และปลาสเตอร์ในการดูดซับงานหล่อกลับมาใช้ใหม่

1.1.2 คัดแยกขยะและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการโดยยึดหลักการ 3R

1.1.3 ขจัดสารเคมีประเภทกรดที่รุนแรง และควบคุมปริมาณการใช้เท่าที่จำเป็น

ผลลัพธ์ที่ได้

ปริมาณของเสียที่ส่งไปกำจัดโดยวิธีการฝังกลบลดลงจากปี 2653 .....

1.1 การพัฒนาที่มิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน บริษัทได้มีการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการและวิธีการผลิต และการนำทรัพยากรมาใช้ในกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จากการเกิดของเสีย มลพิษต่าง ๆ หรือการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยบริษัทได้ดำเนินกิจกรรมดังนี้

1.1.1 ใช้แพคเกิ้จจิ้งที่สามารถย่อยสลายได้

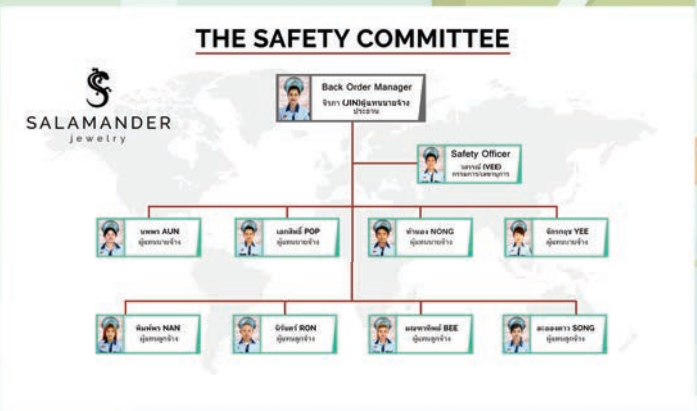
1.1.2 ใช้วัตถุดิบในการผลิตจากการ recycle หลีกเลี่ยงการใช้วัตถุดิบใหม่ที่เกิดจากการทำเหมืองแร่

1.1.3ประดิษฐ์และออกแบบเครื่องแยกทรายจากชิ้นงานหล่อ

2. การตรวจติดตามโดยทีม คปอ. และ หน่วยงานภายนอก

เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและรักษาสภาพแวดล้อมให้ดีอยู่เสมอ บริษัทกำหนดให้ทีม คปอ.ตรวจติดตามทุกพื้นที่เป็นรายเดือน ในปี 2563 บริษัทจัดให้หน่วยงานมาตรฐานจากภายนอก เข้าตรวจวัดค่ามลภาวะต่าง ๆ ภายในบริษัท ได้แก่ เสียง น้ำเสีย

ความร้อน และ คุณภาพอากาศ ผลการตรวจวัด มีค่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน



SALAMANDER
jewelry