

รายงานการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน และผลการดำเนินงาน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs ปี 2565-2569



- > อัตราความถี่ของการเกิดการบาดเจ็บ
Injury Frequency Rate (I.F.R)
- > ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
Employee engagement



- > นักเรียนที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาผ่านโครงการ
Work integrated Learning: WiL
- > จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย
ของพนักงาน



- > การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงาน
และสิทธิมนุษยชน
SMETA, Seafood Task Force, TLS8001



- > ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
(ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)
- > การฟื้นฟู / อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและป่าไม้



- > การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความยั่งยืนทางทะเล
MSC, Marin trust, ISSF



- > การจัดลำดับ Corporate Governance Report
of Thai Listed Companies (CGR)



นโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนสนับสนุนผลักดันเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ให้เป็นไปตามแผนงานกลยุทธ์ขององค์กรภายใต้การบริหารและดำเนินการของคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESG) และรายงานผลกระทบต่อคณะกรรมการบริษัท โดยกำหนดให้มีการติดตามทบทวนผลการดำเนินงานดัชนีชี้วัดและเป้าหมายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามรอบระยะเวลา

ด้านสิ่งแวดล้อม

ENVIRONMENT



SDGs 13:

การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action)

- ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมุ่งพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ โดยบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันมลภาวะ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพประหยัดพลังงานตามหลักสากล ในส่วนการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการป้องกันสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ
- จัดให้มีการตรวจวัดและรายงานผลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (Carbon Footprint of Organization) ในปีฐานในปี 2564 และปี 2565 เพื่อให้ทราบแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีนัยสำคัญ (Hotspot) โดยข้อมูลบริหารจัดการข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือได้รับการรับรองและใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกการลดใช้พลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อมในองค์กร
- ให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน อาสาทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตลอดจนการฟื้นฟูสังคม และวัฒนธรรม



SDGs 14:

ความยั่งยืนทางทะเล

(Seafood sustainability)

สนับสนุนแนวทางการปฏิบัติประมงอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรในท้องทะเล รักษาระบบนิเวศของมหาสมุทรวิถีชีวิตชายฝั่งและการประมงที่ยั่งยืนเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ

ด้านสังคม

SOCIAL



SDGs 3:

ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

(Safety workplace and well-being)

- จัดให้มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุจริตใจด้วยการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล
- พัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล โดยเน้นระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานที่ชัดเจน การกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมสร้างโอกาสก้าวหน้าในอนาคตของพนักงานและเพิ่มสมรรถนะการทำงานของพนักงาน





SDGs 4:

การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

(Human resource sustainable development)

- ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจเพื่อการสร้างมูลค่าและผลตอบแทนให้แก่กิจการเนื่องจากการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับโดยสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถศักยภาพ มีทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้บริษัทฯ บุคคลยังได้สนับสนุนการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรโดยเน้นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- การกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจนการกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมการพัฒนาระบบการประเมินและเพิ่มสมรรถนะการทำงานของพนักงาน



SDGs 8:

สิทธิมนุษยชน

(Human Rights)

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเสมอภาค โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ, สีผิว, เพศ, ภาษา, ศาสนา, ความเชื่อทางการเมือง, หรือความเชื่อในทางอื่นใด, ชชาติพันธุ์ หรือพื้นเพทางสังคม, ทรัพย์สิน, กำเนิด, หรือสถานะ โดยหมั่นตรวจตราและดูแลไม่ให้อำนาจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน (Forced Labor) ต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก (Child Labor)
- ให้ความเคารพนับถือและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตลอดจนส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานส่งเสริมให้พนักงานมีเสรีภาพในการสมาคมและยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้พนักงานได้รับความคุ้มครองทางด้านสังคมและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล โดยความรับผิดชอบของธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนยังครอบคลุมไปถึงบริษัทย่อยและบริษัทร่วมผู้ร่วมทุนและคู่ค้า
- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถศักยภาพ มีทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้บริษัทฯ บุคคลยังได้สนับสนุนการพัฒนาองค์กรและทรัพยากร โดยเน้นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- การกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจนการกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมการพัฒนาระบบการประเมินและเพิ่มสมรรถนะการทำงานของพนักงาน

ด้านการกำกับดูแลกิจการ

GOVERNANCE



SDGs 16 :

บรรษัทภิบาล

(Corporate Governance)

- มุ่งมั่นประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรม และดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งทางกฎหมายจรรยาบรรณและมุ่งมั่นทำความดีต่อบุคคลกลุ่มชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมและประกอบธุรกิจโดยมีระบบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานและมีการควบคุมที่ดีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความระมัดระวังด้วยข้อมูลที่เพียงพอและมีหลักฐานสามารถอ้างอิงได้รวมถึงถือปฏิบัติตามข้อกำหนดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างโดยใช้เคร่งครัดตลอดจนให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย Collective Action Against Corruption (CAC) และมีการบริหารงานโดยยึดถือแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานและคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจและพัฒนาระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- ส่งเสริมให้พนักงานและบุคลากรของบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรมที่สอดคล้องกับกฎหมายและจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมทั้งสนับสนุนให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมยอมรับและปรับใช้นโยบายในการประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรมในลักษณะเดียวกัน
- ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันกฎบัตรและจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยจะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมและจัดให้มีระบบควบคุมภายในป้องกันมิให้มีการทุจริตคอร์รัปชันโดยมีระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ
- ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านนวัตกรรมส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และสนับสนุนการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาปรับปรุงงานกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดความคิดสู่นวัตกรรมที่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อลูกค้าสังคมสิ่งแวดล้อม



3.2 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ (Value chain)

ผู้มีส่วนได้เสีย	Inbound Logistic	Operation	Outbound logistic	Marketing And sale	product/Service	Accounting/Finance/Strategy	HR/ Community	RD/ Process impovement	Procument
1. ผู้ขาย / ผู้ให้บริการ	/	/	/						/
2. NGO / องค์กรอิสระ	/								/
3. ลูกค้า		/	/	/	/			/	
4. หน่วยงานภาครัฐ		/				/	/		
5. ชุมชน							/		
6. ผู้ตรวจสอบระบบ		/				/			
7. พนักงาน		/					/		
8. ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน				/		/		/	
9. สถาบันการศึกษา						/	/		
10. เจ้าหนี้						/			
11. คู่แข่ง							/		

3.2.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการประเมินประเด็นสำคัญของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้มีการประเมินความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบคอบรอบด้านเพื่อก้าวไปสู่องค์กรที่พัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่าเป็นหลักสำคัญ

ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นความต้องการ	การตอบสนองความต้องการ
 1. ผู้ขาย / ผู้ให้บริการ	- ความสม่ำเสมอและการสั่งซื้อสินค้าเพิ่ม - สัมพันธภาพทางการค้าในระยะยาว - ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงกระบวนการ	- การพัฒนาคุณภาพ กระบวนการรูปแบบสินค้าร่วมกับผู้ขาย เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม ลดต้นทุนและตอบสนองความต้องการของลูกค้า
 2. NGO / องค์กรอิสระ	- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ที่ทำให้เกิดภาวะโลกร้อน - การดูแลแรงงานและสิทธิมนุษยชน	- การดูแลแรงงานเป็นไปตามข้อกำหนดสิทธิมนุษยชน เช่น การไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น
 3. ลูกค้า	- ความสามารถในการพัฒนาสินค้าใหม่ - การส่งมอบสินค้าตรงเวลา ครบจำนวน	- การผลิตสินค้าเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง - สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรม
 4. หน่วยงานภาครัฐ	- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง - มีส่วนร่วมและสนับสนุนโครงการที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐและองค์กรภายนอก - ค่าเงินธุรกิจลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการประมงที่ยั่งยืน (Sustainable fisheries)	- การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสมีจริยธรรม ปราศจากการคอร์รัปชัน สร้างสมดุลการทำกำไรและการคืนกำไรสู่สังคม - การมีส่วนร่วมกับชุมชนสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนสังคม กิจกรรมสาธารณประโยชน์ - ให้ความสำคัญกับภาวะโลกร้อน บริหารองค์กรเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นความต้องการ	การตอบสนองความต้องการ
 5. ชุมชน	- ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนและกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์	- การมีส่วนร่วมกับชุมชนสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชนสังคม
 6. ผู้ตรวจสอบระบบ	- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	- การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสมีจริยธรรมปราศจากการคอร์รัปชันสร้างสมดุลการทำกำไรและการคืนกำไรสู่สังคม
 7. พนักงาน	- ได้รับรายได้, ค่าตอบแทน, สวัสดิการฯ อย่างเหมาะสม - ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา - การพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	- จ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม - ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในสถานประกอบการ ตลอดจนการดูแลแรงงานให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี - พัฒนาบุคลากรองค์กรให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
 8. นักลงทุน/ผู้ถือหุ้น	- ผลตอบแทนทางการเงินที่ดีและเติบโตต่อเนื่อง - องค์กรแห่งความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม - สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ESG)	- การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสมีจริยธรรมปราศจากการคอร์รัปชันสร้างสมดุลการทำกำไรและการคืนกำไรสู่สังคม
 9. สถาบันการศึกษา	- การร่วมพัฒนาด้านการศึกษาให้ความรู้กับนักศึกษา	- พัฒนาบุคลากรองค์กรให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นความต้องการ	การตอบสนองความต้องการ
 10. เจ้าหนี้	- การจ่ายชำระเงินตามเวลา	- การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสมีจริยธรรม ปราศจากการคอร์รัปชันสร้างสมดุลการทำกำไร และการคืนกำไรสู่สังคม
 11. คู่แข่ง	- การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม	- การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสมีจริยธรรม ปราศจากการคอร์รัปชันสร้างสมดุลการทำกำไร และการคืนกำไรสู่สังคม

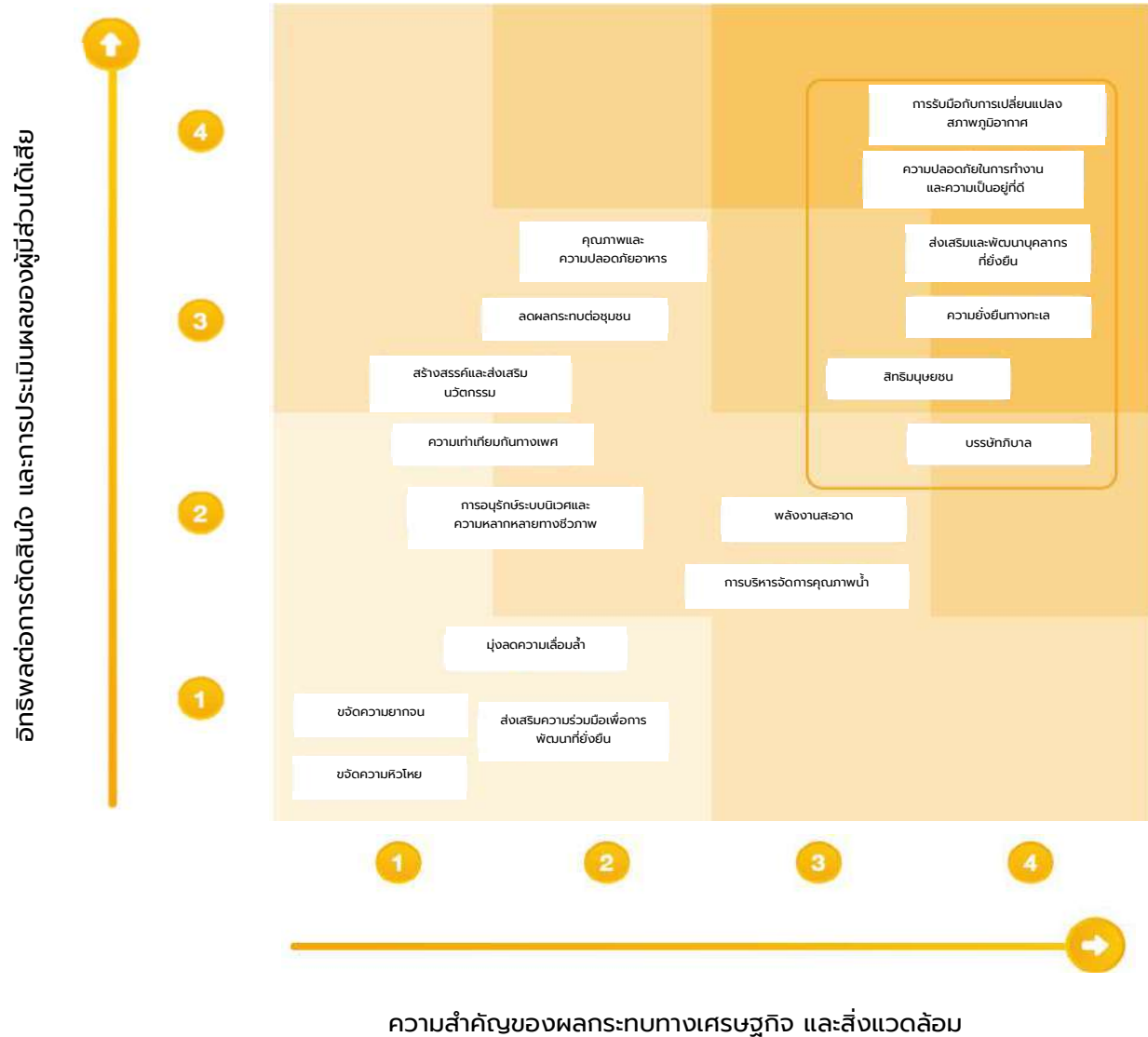
การจัดลำดับผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

การประเมินประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการระบุและจัดลำดับประเด็นสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านสิ่งแวดล้อมสังคมและการกำกับดูแลโดย 6 ประเด็นหลักด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนได้มีการกำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาขององค์กรโดยใช้เกณฑ์การประเมินประเด็นความสำคัญด้านความยั่งยืน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน		
มิติ	คะแนน	ความหมาย
	12-16	ประเด็นมีความสำคัญและผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสูงมาก มีการกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดแผนงานติดตามเพื่อตอบสนองการจัดการใกล้ชิด
	8-9	ประเด็นมีความสำคัญและผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสูง มีการกำหนดดัชนีชี้วัดและติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองการจัดการอย่างใกล้ชิด
	3-6	ประเด็นมีความสำคัญและผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียปานกลางตอบสนองโดยวิธีการปฏิบัติงานประจำ
	1-2	ประเด็นมีความสำคัญและผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียต่ำ

ผลจากการประเมินสามารถจัดลำดับความสำคัญด้านความยั่งยืน และเลือกประเด็นที่อยู่ในระดับความเสี่ยงสูงขึ้นไปรวม 6 ประเด็นมาทำการกำหนดแผนการพัฒนาที่ยั่งยืน

แผนภาพแสดงการจัดลำดับความสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Matrix)



3.3 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม (Environment)

3.3.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัท โซติวต้นอุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (มหาชน) ได้มีการกำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพลดจนควบคุมป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยให้พนักงานทุกคนได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้

1. ดำเนินการและพัฒนาระบบการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม โดยกำหนดให้การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัทฯ สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรพลังงาน ขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับธุรกิจเทคโนโลยีที่ใช้แนวทางการปฏิบัติที่ดีและการปกป้องสิ่งแวดล้อม
3. กำหนดแผนและเป้าหมายการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมในแต่ละปีพร้อมทั้งสื่อสารและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
4. ปลุกฝังให้การอนุรักษ์พลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกกระดับที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดติดตามตรวจสอบและรายงานต่อคณะทำงานด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม
5. ควบคุมป้องกันและลดมลภาวะด้านสิ่งแวดล้อมให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดในด้านมลพิษน้ำอากาศของเสีย สารเคมีสภาพแวดล้อมการทำงานและอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
6. สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากรด้านงบประมาณเวลาในการทำงานการฝึกอบรมที่จำเป็นและการมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็นเพื่อพัฒนางานด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม
7. ประชาสัมพันธ์และให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการสิ่งแวดล้อม
8. ผู้บริหารและคณะทำงานด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมจะทบทวนและปรับปรุงนโยบายเป้าหมายและแผนการดำเนินงานด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมทุกปีเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



3.3.2 ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

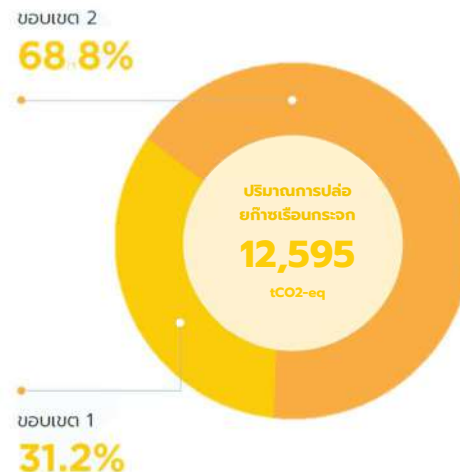
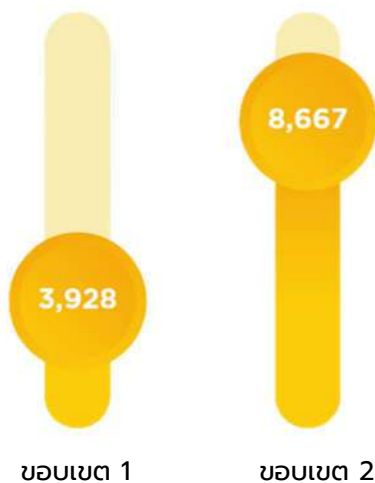


1. โครงการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate change action)

การดำเนินงานริเริ่มตามแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตการลดของเสียและนำของเสียกลับใช้ประโยชน์ รวมถึงป้องกันมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม โดยใช้รูปแบบการรายงานผลเป็นไปตามมาตรฐานสากล

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม ปี 2565 รวม 12,595 tCO₂-eq

หน่วย : tCO₂-eq



*ที่มา : รับรองการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ปี 2565 โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

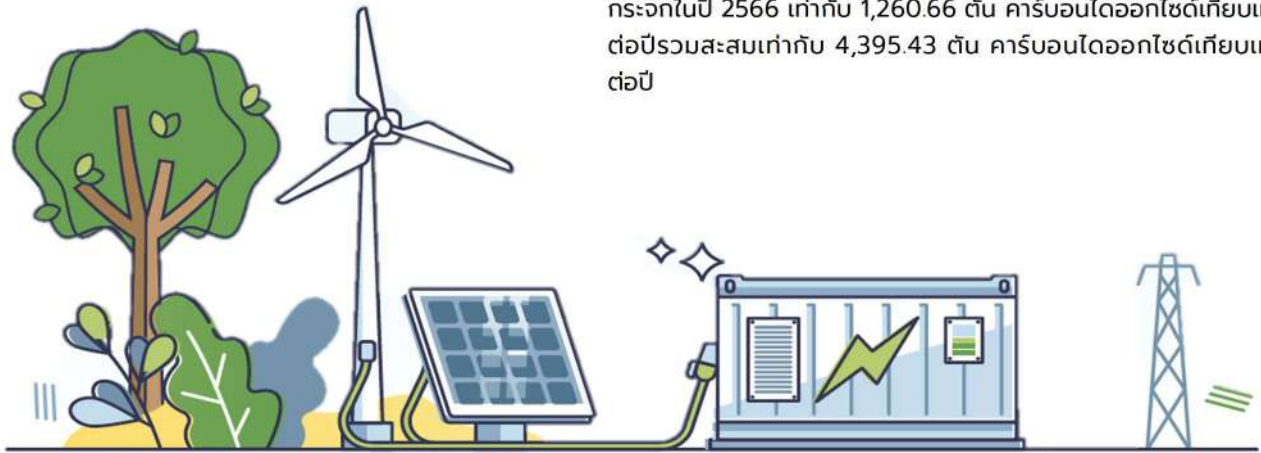
บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกมีส่วนในการรับผิดชอบด้านการจัดการสภาพภูมิอากาศผ่านการกำหนดเป้าหมายและมาตรการเชิงรุกทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่ธุรกิจคาร์บอนต่ำ พร้อมปรับตัวต่อสถานการณ์ในปัจจุบันสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นไปตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) COP-28 (ครั้งที่ 28) เพื่อคงอุณหภูมิของโลกไม่ให้เพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายโดย CMC ได้ดำเนินการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (CARBON FOOTPRINT FOR ORGANIZATION: CFO) ตั้งแต่ปี 2564

บริษัทฯ ประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ผ่านการรับรองจากทางหน่วยงานองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ใน SCOPE ที่ 1 และ 2 ในปี 2565 โดยปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำเท่ากับ 12,595 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และบริษัทฯ นำผลประเมินมาร่วมพิจารณาหาแนวทางลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นไปตามแผนกลยุทธ์การดำเนินการด้านความยั่งยืน



2. การผลิตไฟฟ้า จากแหล่งพลังงานสะอาด

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาระบบการจัดการด้านพลังงานอย่างเหมาะสม เพื่อดำเนินธุรกิจควบคู่กับการอนุรักษ์พลังงาน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ด้านการใช้พลังงานและสะท้อนความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืน บริษัทฯ ดำเนินการติดตั้งแผงเซลล์แสงอาทิตย์บนหลังคาโรงงาน (SOLAR ROOF TOP) เพื่อผลิตไฟฟ้าในพื้นที่โรงงานขนาด 3 เมกะวัตต์ ตั้งแต่ปี 2563 - 2566 และในปี 2566 บริษัทฯ สามารถลดการใช้ไฟฟ้าในปี 2566 ได้เท่ากับ 3,228.65 เมกะวัตต์ต่อปีคิดเป็นสะสมรวม ปี 2563-2566 เท่ากับ 11,257.07 เมกะวัตต์ต่อปี และคิดเป็น ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2566 เท่ากับ 1,260.66 ตัน คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ต่อปีรวมสะสมเท่ากับ 4,395.43 ตัน คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ต่อปี



ปริมาณการลดการใช้ไฟฟ้า สะสมจากการใช้ Solar cell ปี 2563-2566

หน่วย : เมกะวัตต์





3. การนำพลังงานจากระบบบำบัดน้ำเสียมาผลิตเป็นพลังงานไอน้ำ



บริษัทฯ ดำเนินการเปลี่ยนของเสียเป็นพลังงานทดแทนเพื่อให้สามารถเปลี่ยนของเสียจากการบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยระบบ ANAEROBICFIXED FILM ซึ่งเป็นระบบที่อาศัยการทำงานของจุลชีพแบบไม่ใช้ออกซิเจนเป็นหลักให้กลายเป็นไบโอแก๊ส (BIOGAS) ทำให้ไม่สิ้นเปลือง พลังงานไฟฟ้าสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 ได้เท่ากับ 1,140.57 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

นอกจากนี้ยังสามารถนำก๊าซชีวภาพที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยา การย่อยสลายสารอินทรีย์ในน้ำเสียมาใช้ประโยชน์ในการอุ่นน้ำ ก่อนป้อนเข้าบอยเลอร์เพื่อช่วยประหยัดเชื้อเพลิงในการผลิตไอน้ำได้อีกด้วย รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้



สามารถลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1
CO₂ Emission Saved

1,140.57

4. การฟื้นฟู / การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและป่าไม้



ปลูกรักษูปักษ์ชีวิต

ชมรมอนุรักษ์ป่าชายเลน ต.หัวเขา อ.สิงหนคร จ.สงขลา



บริษัทเล็งเห็นความสำคัญในการปลูกจิตสำนึกส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งถือว่าเป็นระบบนิเวศสำคัญที่เป็นแหล่งอนุบาลของสัตว์น้ำ เพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศที่สำคัญ ได้แก่ ต้นโกงกาง ป่าชายเลน ตลอดจนห่วงโซ่อาหารช่วยกันดูแลรักษาโลกใบนี้ อีกทางหนึ่งและเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพิ่มแหล่งดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์

ซึ่งมีการดำเนินกิจกรรมปลูกต้นโกงกางการปล่อยปลาจำนวน 1,000 ตัว และเก็บขยะบริเวณป่าชายเลนรวมถึงการร่วมมือในการปลูกป่าชายเลนในวันแห่งชาติ "จิตอาสา พาท้าด" จังหวัดสงขลา ประจำปี 2566 รวมทั้งหมด 3,500 ต้น

5.การทำสาธารณประโยชน์เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน สังคม เพื่อการสร้างชุมชนและสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ในโครงการ “เรารักทะเล” ที่จัดขึ้น ณ ตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนสังคม เช่น กิจกรรมเก็บขยะบริเวณชายหาด, การมอบถังขยะ “แยกรักษ์โลก” และการมอบอุปกรณ์กีฬาฟุตบอลและตะกร้อให้กับชุมชน ซึ่งเป็นโครงการฯ ที่ร่วมจัดขึ้นโดยชมรมวัดกรอาสาซึ่งเป็นชมรมของพนักงานบริษัทฯ



อีกโครงการ คือ กิจกรรมเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับชุมชนตำบลเกาะหมาก อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง โดยกิจกรรมที่ทาง ชมรมได้จัดขึ้นประกอบด้วยสร้างธนาคารสัตว์น้ำ, สร้างบ้านขนาดใหญ่รูป CMC, ปล่อยลูกกุ้งก้ามกรามจำนวน 20,000 ตัว และกิจกรรมเก็บขยะรอบบริเวณเกาะหมาก



6.การรักษามาตรฐานด้านความยั่งยืนทางทะเล



หนึ่งในหัวใจใส่ใจสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนทางทะเลสำคัญในนโยบายคุณภาพของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้วางแผนทางการบริหารองค์กรตามระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม Environment Management System และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015 เรามีคณะทำงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่คอยติดตามผลการควบคุมดูแลการลดมลภาวะต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากกระบวนการธุรกิจร่วมรักษาสิ่งแวดล้อมอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ด้านความยั่งยืนทางทะเล บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานการประมงอย่างยั่งยืน (Marine Stewardship Council: MSC) ในการรับซื้อวัตถุดิบจากการทำประมงที่ผ่านการรับรองและสามารถสอบย้อนกลับได้ตลอดห่วงโซ่อุปทานไปยังแหล่งจับปลาที่ได้รับการรับรองในทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการผลิตเริ่มตั้งแต่ต้นทางที่เรือประมงไปจนถึงจุดที่บรรจุเพื่อจัดส่งผู้บริโภคปลายทาง การปฏิบัติตามข้อกำหนด Dolphin Safe การปฏิบัติตามนโยบายไม่รับซื้อปลาจากเรือประมงที่บรรจุหรือค้าขายหุฉลาม (Shark Finning Policy) และได้รับการรับรองมาตรฐาน Marin Trust ในผลิตภัณฑ์น้ำมันปลา

ให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบหลักด้วยความรับผิดชอบ ภายใต้ความยั่งยืนป้องกันการประมงที่ผิดกฎหมายขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing: IUU Fishing) เรานับสนับสนุนแนวทางการปฏิบัติประมงอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรในท้องทะเลเป็นไปตามนโยบายความยั่งยืนทางทะเลของบริษัทฯ (Seafood Sustainable Policy) มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนทางทะเล (International Seafood Sustainability Foundation : ISSF) ซึ่งเป็นองค์กรที่สนับสนุนการจัดการประมงโดยใช้หลักการความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ผ่านการวิจัยและการวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญดำเนินการโดยตรงเพื่อส่งเสริมการใช้แนวทางปฏิบัติในการจับปลาอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทานยืนยันการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติการทำประมงและส่งเสริมการพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลด้วยการจัดหาปลาก่อนได้อย่างมีความรับผิดชอบ โดยใช้ปลาก่อนที่มาจากเรือประมง ด้วยวิธีการที่ไม่ทำลายทรัพยากรทางทะเลส่งเสริมให้ผู้ขายและเจ้าของเรือจับปลาขึ้นทะเบียนกับโครงการ Proactive Vessel Register (PVR) เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วม ในการสร้างความยั่งยืน



3.4 การจัดการด้านความยั่งยืน (Social)

3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติ

นโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงแก้ไขสภาพการณ์ทำงานของบริษัทให้ปราศจากความเสี่ยงอันจะส่งผลให้พนักงาน ลูกค้า ผู้รับเหมา ผู้เข้ามาติดต่อกับบริษัทฯ และชุมชนโดยรอบมีความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีปฏิบัติตามกฎหมาย, ข้อกำหนด, ประกาศ, และระเบียบปฏิบัติอันเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานราชการ และ/หรือหน่วยงานภายนอกที่บริษัทได้ทำข้อตกลงไว้

บริษัทฯ ดำเนินการธุรกิจภายใต้นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำคัญต่อนโยบายนี้เทียบเท่ากับนโยบายในการดำเนินธุรกิจด้านอื่น ๆ ของบริษัท ซึ่งผู้บริหารตามสายงานจะเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการตามนโยบายนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. พนักงานทุกระดับดำเนินงานร่วมกัน เพื่อควบคุมความเสี่ยง อันเป็นเหตุนำไปสู่การประสบอันตราย และหรือโรคจากการประกอบอาชีพ และจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้รับมาตรฐานเหมาะสมกับงาน
2. พนักงานทุกระดับจะต้องให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการ ความปลอดภัยฯ จป.บริหาร, จป.หัวหน้างาน, และ จป.วิชาชีพ ในการดำเนินการใด ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานควบคุมตรวจสอบแนะนำสอนงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตลอดจนควบคุมให้มีการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมถูกต้องตามมาตรฐาน
3. ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัทพร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

4. สนับสนุนด้านความรู้โดยการฝึกอบรมให้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัย อุบัติการณ์และโรคจากการประกอบอาชีพ
5. มุ่งมั่นที่จะลดอัตราการประสบอันตรายด้านร่างกาย ลดความเสียหายด้านทรัพย์สินและอุบัติเหตุต่าง ๆ รวมไปถึงปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยปราศจากความเสี่ยงจึงกำหนดให้มีการตั้งเป้าหมายและแผนงานในแต่ละหน่วยงานเพื่อควบคุมอัตราการประสบอันตราย และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยภาพรวม
6. กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการทบทวนขั้นตอนวิธีการทำงานโดยประเมินความเสี่ยงและกำหนดมาตรการป้องกัน โดยถือเป็นคู่มือความปลอดภัยในการทำงานและจัดให้หัวหน้างานผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ นำคู่มือดังกล่าวไปจัดให้มีการสอนงานอบรมอย่างเหมาะสม
7. ให้ความสำคัญต่อมาตรการป้องกันและควบคุมเหตุฉุกเฉินจึงจัดให้มีระบบการเตรียมการการป้องกันและการฝึกซ้อมการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน บริษัทฯ พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนในด้านการจัดการดำเนินงานและงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านเตรียมการป้องกันและการฝึกซ้อมการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินบรรลุผล
8. ดำเนินการลดความเสี่ยงเพื่อป้องกันและดูแลความปลอดภัยการทำงานในพื้นที่ที่มีระดับเสียงดังเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมงเกิน 85 dB (A) ซึ่งจะทำให้พนักงานที่ทำงานในพื้นที่ดังกล่าวสูญเสียการได้ยินซึ่งได้มีการกำหนดนโยบายสนับสนุน ดังนี้

นโยบายสิทธิมนุษยชน

1. ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยจะไม่ให้การสนับสนุนการ ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการกดขี่แรงงานรวมถึงไม่ใช้แรงงานนักโทษ
2. ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและมีระบบในการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ อันพียงเกิดจากการทำงาน เพื่อกำจัดหรือลดความเสี่ยงอันเกิดต่อสุขภาพและความปลอดภัย
3. เคารพในสิทธิของพนักงานที่จะรวมกลุ่มเป็นองค์กรโดยปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมาย
4. ไม่สนับสนุนการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างการให้ผลตอบแทนและให้สวัสดิการ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม, การเลื่อนตำแหน่ง, การเลิกจ้าง, หรือเกษียณอายุงานและอื่นๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ หรือพื้นฐานกำเนิดทางสังคมวรรณะแหล่งกำเนิด, ศาสนา, เพศ, ความชอบทางครอบครัว, สถานะสมรส ,การเป็นสมาชิกสหภาพ, ขั้วทางการเมือง, อายุ, หรือเงื่อนไขอื่นใดที่จะทำให้เกิด การเลือกปฏิบัติ
5. ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติและมีศักดิ์ศรีไม่สนับสนุนให้มีการใช้บทลงโทษทางร่างกาย หรือการทำร้ายทางวาจาและจะไม่ให้ความรุนแรงซึ่งมีมนุษยธรรมพึงปรากฏในสถานที่ทำงาน
6. พึงยึดถือชั่วโมงการทำงาน, การทำงานล่วงเวลา, วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดราชการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักปฏิบัติในอุตสาหกรรมรวมถึงข้อกำหนดตามมาตรฐาน มรท.8001 และ/หรือมาตรฐานสากลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
7. การจ่ายค่าจ้างครองชีพตอบแทนเป็นจำนวนเงินอย่างน้อยตามกฎหมายหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดและเป็นจำนวนที่พอเพียงสำหรับความต้องการพื้นฐานของพนักงาน
8. มุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าภายใต้สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของประเทศและกฎหมายอื่นที่เหมาะสม ในเรื่องต่างๆ ตามมาตรฐานแรงงาน และ/หรือ มาตรฐานสากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
9. กำหนดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดหาสินค้าและบริการสำหรับคู่ค้าที่ร่วมธุรกิจพึงปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนเป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศ

10. จัดให้มีระบบการรับข้อร้องเรียนร้องทุกข์สำหรับพนักงานในด้านการจัดการสิทธิมนุษยชนสุขภาพและความปลอดภัย ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ง่ายเพื่อให้เกิดความมั่นใจในระบบการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานและความเป็นนำไปสู่การจัดการแก้ไขปรับปรุงเน้นย้ำการสื่อสารผลการแก้ไขจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์ อย่างเข้าถึงพนักงาน โดยให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนโดยสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้และการจะเปิดเผยข้อมูลได้ ทั้งนี้บริษัทฯ จะไม่กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องเรียนไม่ว่าจะโดยการเปลี่ยนตำแหน่ง ลักษณะงาน, สถานที่ทำงาน, ชุมชน, เลิกจ้าง, หรือการกระทำอื่นใดที่เป็นการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือในการสอบสวนข้อเท็จจริง
11. เผยแพร่และสื่อสารให้พนักงาน รวมถึงบุคคลภายนอกที่และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเกี่ยวข้องได้เข้าใจทวนสอบแนวปฏิบัติได้
12. ทบทวน ปรับปรุง นโยบายบริษัทฯ ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเทียบกับข้อกำหนดมาตรฐานและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและจะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระบบตามความเหมาะสม
13. บริหารจัดการระบบตามหลักธรรมาภิบาลจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม
14. ต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามทางเพศ ทั้งเพศหญิง, เพศชาย, หรือเพศสภาพอื่น โดยเป็นไปตามนโยบาย การป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศซึ่งได้กำหนดนโยบายสนับสนุน



นโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศ

1. มุ่งเน้นการมีจริยธรรมทางสังคมทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลการปฏิบัติตามกฎหมายความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตลอดจนการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนในการดูแลแรงงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกันด้านเพศเพื่อป้องกันการเกิดการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในองค์กร
2. พนักงานทุกระดับพึงตระหนักและไม่ปฏิบัติการณ์ล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศต่อความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น ทั้งด้านการกระทำการใช้วาจาหรือลักษณะท่าทางกิริยาอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แม้ได้รับความยินยอมทั้งนี้เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
3. พนักงานทุกระดับควรเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและลดความเสี่ยงการเกิดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน เช่น การแต่งกายที่เหมาะสมหลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับเพศตรงข้ามประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นต้น
4. พนักงานทุกระดับควรช่วยกันสอดส่องและแจ้งพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือบริษัทฯ รับทราบรวมทั้งไม่เพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน
5. จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนกรณีพนักงานถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือถูกคุกคามทางเพศและมีระบบการสอบสวนการแก้ไขป้องกันภายใต้การดำเนินการที่เป็นความลับ หากมีการ ร้องเรียน ในประเด็นการล่วงละเมิดทางเพศให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงประกอบด้วยประธานคณะทำงานซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดบุคคลที่มีผลงานด้านการจัดการข้อร้องเรียนบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายและบุคคลที่ผู้เสียหายให้ความไว้วางใจและให้คณะทำงานนำเสนอผู้บริหารพิจารณาประกอบการดำเนินการทางวินัยฯ
6. ให้ความคุ้มครองผู้เสียหายผู้ร้องเรียน พยาน เพื่อป้องกันการแค้นแค้นเอาคืนหรือเกิดความอับอาย เช่น การแยกหรือย้ายสถานที่ทำงานหรือดำเนินการอย่างอื่นตามความจำเป็นเหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้พบปะกันกับผู้ถูกกล่าวหาซึ่งผู้เสียหายผู้ร้องเรียนพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานและการดำรงชีวิต และต้องปฏิบัติต่อผู้ถูกกล่าวหาด้วยความเป็นธรรมในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารพยานหลักฐาน
7. ให้ความสำคัญกับการติดตามการแก้ไขเยียวยาผู้เสียหายผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศให้มีสภาพจิตใจที่ดีในการทำงานและการดำรงชีวิต ตลอดจนกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนละเลยละเมิด โดยได้รับโทษขั้นสูงตามกฎหมายของทางบริษัทและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
8. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้กับพนักงานทุกระดับได้รับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ หรือเผยแพร่ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงเพื่อให้มีความตระหนักในการนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

นโยบายการจ่ายค่าธรรมเนียมสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment Fees Policy)

บริษัทฯ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างแรงงานตามรายละเอียดการสรรหาว่าจ้างดังต่อไปนี้

1. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับเอกสารประจำตัวเช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดทำหนังสือเดินทาง (Passport) ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา (Visa) ค่าธรรมเนียมออกบัตร แรงงานต่างด้าว ค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน (Work permit) และการต่ออายุ
2. ค่าเดินทางและค่าที่พัก ที่เกิดในกระบวนการสัมภาษณ์งานการลงนามสัญญาจ้างงาน และการจัดทำเอกสารประจำตัว
3. ค่าใช้จ่ายการตรวจสุขภาพและค่าใช้จ่ายการประกันสุขภาพสำหรับการจ้างงาน
4. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
5. ค่าบริการในการสรรหาว่าจ้าง
6. ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาว่าจ้างและค่าใช้จ่าย ที่เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

1. ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

นโยบายการจ่ายค่าธรรมเนียมสรรหาแรงงาน อย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment Fees Policy)

ในปี 2566 บริษัทฯ ประกาศนโยบายการจ่ายค่าธรรมเนียมสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment Fees Policy) มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2566

กระบวนการสรรหาแรงงานตามนโยบายการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment Fees Policy) รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ เป็นไปตามหลักมาตรฐานของ SMETA มีหลักปฏิบัติที่ทำให้มั่นใจว่าการสรรหาและการจ้างแรงงานมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกและการให้ความรู้แก่ผู้ให้บริการนำเข้าแรงงานทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางเพื่อผู้ให้บริการนำเข้าแรงงาน นำนโยบายของ บริษัทฯ ไปปฏิบัติได้ถูกต้องกระบวนการสรรหาคัดเลือกแรงงานตลอดจนแรงงานเดินทางมาทำงานที่บริษัทฯ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแรงงานที่มาทำงานกับบริษัทฯ ไม่ถูกระเบิดเก็บค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาแรงงาน

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบภายในส่วนของขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาแรงงานทั้งในกระบวนการทำงานของบริษัทฯ เองและกระบวนการทำงานของผู้ให้บริการนำเข้าแรงงานรวมถึงมีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกตามระบบมาตรฐานมาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐาน Sedex Members Ethical Trade Audit หรือ SMETA เป็นการยืนยันว่าบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มรูปแบบ





บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุจริตใจด้วยการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล พัฒนางานองค์กรและทรัพยากรบุคคล โดยเน้นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจน กำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมสร้างโอกาสก้าวหน้าในอนาคตและเพิ่มสมรรถนะการทำงานของพนักงาน

บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินเดือน และ/หรือ โบนัสที่เป็นธรรมเหมาะสมตามศักยภาพรวมถึงสร้างความมั่นคง ในสายอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรมและจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ สำหรับพนักงานของบริษัทฯ ตามที่กฎหมายกำหนดสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน เช่น สวัสดิการบ้านพัก สวัสดิการ, รถรับ-ส่งพนักงาน, สวัสดิการข้าวฟรีให้แก่พนักงาน, กิจกรรมมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานในบริษัทฯ, กิจกรรมศาสนา, กิจกรรมประเพณีทำบุญตักบาตรปีใหม่, ทำบุญเข้าพรรษาสร้างอุโบสถ, ประเพณีสงกรานต์ตักน้ำไทย, เทศกาลอาหารถูก, กิจกรรมกีฬา, กิจกรรมตลาดนัดเด็กโซซ, เปิดโอกาสให้พนักงานสร้างรายได้ในองค์กรและกิจกรรมชมรมต่าง ๆ และกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กรกับกิจกรรมมอบทองให้แก่พนักงาน ที่ทำงานกับองค์กรมา 10 ปี 20 ปี และ 30 ปี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจความผูกพันให้กับพนักงานและองค์กรสืบต่อไป





2. อาชีวอนามัย และความปลอดภัย ของพนักงานในองค์กร



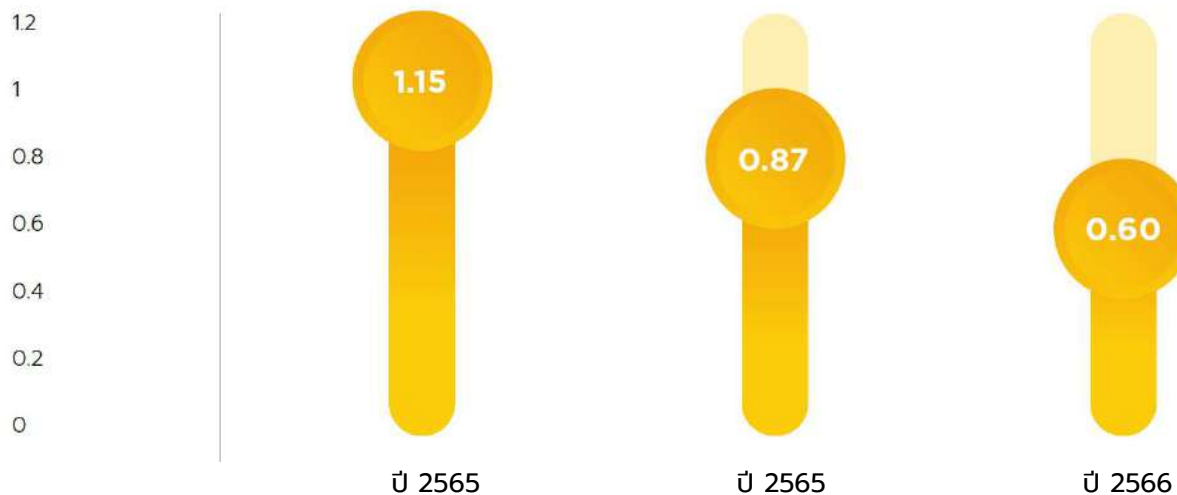
บริษัทฯ ทำกับดูแลการบริหารจัดการและดำเนินงานตามนโยบาย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยเพื่อเป็นแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในบริษัทฯ ป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นซึ่งเราถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และเพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินการต่อไปอย่างยั่งยืนได้ ลูกจ้างทุกคนของเราเปรียบเสมือนลูกและน้องของคนในครอบครัว ความท้าทายในการบริหารจัดการความปลอดภัยและการดูแลแรงงานคือการบริหารแรงงานต่างวัฒนธรรมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างลงตัว "ระบบการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทยแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการที่เราใช้สามารถสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับบริษัทฯ เพื่อให้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสิทธิตามกฎหมายกำหนดมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย

จากผลการดำเนินการด้านการดูแลจัดการด้านสวัสดิการแรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยที่ยอดเยี่ยม ส่งผลให้บริษัทฯ ได้รับรางวัลรางวัลด้วยพระราชทานจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี Thailand Labor Management Excellence Award 2023 รางวัลสถานประกอบการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี พ.ศ. 2566 ระดับประเทศ (ระดับทอง) และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย

การรณรงค์ให้พนักงานตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในทุกรูปแบบส่งเสริมหัวหน้างานเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยที่ใส่ใจดูแลพนักงานจนทำให้จำนวนอุบัติเหตุที่ผ่านมาลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยชี้แนวทางการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่ทำงาน เช่น การส่งเสริมกิจกรรม KYT, กิจกรรม Safety Talk พุดคุยกับหัวหน้างานและพนักงานรณรงค์ลดอุบัติเหตุเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งการอบรมทบทวนการอพยพหนีไฟและการเช็คความพร้อมของอุปกรณ์ฉุกเฉินเพื่อให้พนักงานได้เตรียมพร้อมและทราบถึงจุดอพยพเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอและมีการประเมินตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงเพื่อตรวจเช็คสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานโดยมีหน่วยบริการจากโรงพยาบาลเป็นประจำทุกปี



อัตราการขึ้นของการบาดเจ็บ (Injury Frequency Rate)



3. การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน (Human resource sustainable development)



บริษัทฯ เล็งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจเพื่อการสร้างมูลค่าและผลตอบแทนให้แก่กิจการเนื่องจากการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถศักยภาพ มีทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีมสนับสนุนการพัฒนองค์กรและทรัพยากรบุคคล โดยเน้นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจนรวมถึงการกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมการพัฒนาระบบการประเมินและเพิ่มสมรรถนะการทำงาน

ในปี 2565 จนถึงปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ดำเนินการโครงการบูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน (Work Integrated Learning : WiL) ในรูปแบบโรงเรียนในโรงงาน โดยเป็นโครงการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่าง ภาคเอกชน ภาครัฐและภาคการศึกษาโดยการทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ในการจัดการเรียนการสอนด้าน

อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาแปรรูปสัตว์น้ำสาขางานอุตสาหกรรมสัตว์น้ำระบบทวิภาคีวิทยาลัยประมงติณสูลานนท์ และแผนกวิชาอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่าง (ช่างงานไฟฟ้า / เครื่องกลและอิเล็กทรอนิกส์) วิทยาลัยอาชีวศึกษา บริษัทฯ สนับสนุนค่าใช้จ่ายการศึกษาค่าตอบแทนการทำงานเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาและทำงานมีรายได้และเกิดความเท่าเทียมกันการศึกษาช่วยสร้างโอกาสให้เด็กนักเรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนนักศึกษาด้วยหลักการเรียนรู้ Work-integrated Learning มุ่งเน้นการบูรณาการความรู้ควบคู่การปฏิบัติงานจริงช่วยให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถต่อยอดในระดับที่สูงขึ้นได้รวมถึงการสร้างรายได้แก่นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ นอกจากนี้นักเรียนนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ WiL ทุกคนจะได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานของบริษัทฯ 100%



4. บรรษัทภิบาลประกอบธุรกิจ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นธรรม



บริษัทฯ ประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นธรรมและดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งทางกฎหมายจรรยาบรรณการควบคุมภายในเป็นไปตามหลักการการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงองค์กร Enterprise Risk Management และเป็นไปตามมาตรฐานของ COSO (Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission)

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้ประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วม แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย Collective Action Against Corruption (CAC) และมีการบริหารงานโดยยึดถือแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

และในปี 2566 บริษัทขอการรับรองแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย Collective Action Against Corruption (CAC) จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ประกาศนียบัตรผู้ผ่านกระบวนการรับรองเป็นสมาชิก โดยบริษัทสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย หรือ CAC ภายใต้หัวข้อ "Public-Private Collaboration: A Strong Collective Action Against Corruption ผนึกกำลังไตรภาคีสร้างความแข็งแกร่งเพื่อความยั่งยืน" ที่ผ่านการรับรองจาก CAC 2 ดาว แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของบริษัทฯ ในการดำเนินกิจการรวมถึงความพยายามในการที่จะขยายความรับผิดชอบต่อนี้ให้กับบริษัทคู่ค้าและบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกันอื่น ๆ เพื่อร่วมสร้างสังคมที่ปราศจากการคอร์รัปชันต่อไป

