



PRUKSA
HOLDING

รายงานการพัฒนายั่งยืน
ประจำปี 2565

Enriching people's lives.

Live well Stay well.

ใส่ใจเพื่อทั้งชีวิต “อยู่ดี มีสุข”



GRI 2-23, GRI 2-24



นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

บริษัท พกฤษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ที่จะช่วยสร้างคุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการ และการมีธรรมาภิบาลที่ดี ไปพร้อม ๆ กับการร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศ และสากล (Sustainable Development Goals: SDGs) ด้วยการนำ Core Business ของพกฤษา ผนวกกับความเชี่ยวชาญและทรัพยากรของบริษัทฯ สร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อส่งมอบบ้านที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ทุกความต้องการให้กับทุกคน โดยมุ่งให้ความสำคัญใน 4 ด้าน

Heart to Home

ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อส่งมอบ
ชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข"



Heart to Earth

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
ในทุกกระบวนการผลิต
เพื่อลดโลกร้อน



Heart to Society

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี
เพื่อสร้างคุณภาพชีวิต
ที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม



Heart to Health

ใส่ใจด้านสุขภาพที่ดีของลูกค้
พนักงาน ชุมชน และสังคม





GRI 2-22



สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

“ ตลอดระยะเวลา 29 ปีที่ผ่านมา
 สิ่งหนึ่งที่เรายังคงยึดมั่น
 เป็นนโยบายสำคัญอย่างไม่เคยเปลี่ยนแปลง
 นั่นก็คือการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับ
 การตอบแทนสังคม ”

โดยใช้ความเชี่ยวชาญทางด้านอสังหาริมทรัพย์และการดูแลสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและช่วยเหลือสังคม มุ่งสร้างสรรคนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งมอบการอยู่อาศัยที่มีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี ตอบโจทย์ทุกความต้องการ พร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับสังคมไปพร้อมกัน โดยยึดหลักการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ผ่านการบริหารองค์กรตามหลักการทำกับดูแลกิจการที่ดี ตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเติบโตที่ยั่งยืนในทุกมิติ

ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

ในปี 2565 หนึ่งในความภาคภูมิใจของพวกษา โฮลดิ้ง ในด้านสิ่งแวดล้อม คือการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน จัดตั้งบริษัทใหม่เพื่อจำหน่ายและติดตั้งโซลาร์รูฟ หรือระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ติดตั้งบนหลังคา มุ่งเป้าลดการใช้พลังงานในกลุ่มบริษัทฯ และให้กับลูกบ้านเพื่อลดค่าใช้จ่าย ค่าไฟ อีกทั้งทางบริษัทฯ ได้นำแนวคิด “ลด” เพื่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการออกแบบด้วย Hollow Core ทำให้สามารถลดการใช้คอนกรีตลง รวมถึงการเป็นโรงงานพรีคาสท์สีเขียว (Green Factory) แห่งแรกของไทย ที่ใช้แนวคิด “ขยะเหลือศูนย์” (Zero Waste) และนำเข้าเทคโนโลยีสีเขียว “คาร์บอนเคียว” (CarbonCure) เข้ามาใช้เป็นรายแรกในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เพื่อผลิตแผ่นพรีคาสท์คาร์บอนต่ำ (Low Carbon Precast) นวัตกรรมสีเขียวซึ่งเป็น คอนกรีตโซลูชัน ที่นำก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ มาฉีดเข้าไปในขั้นตอนการผสมคอนกรีต จากกระบวนการนี้ จะได้แร่แคลเซียมคาร์บอเนตเสริมให้คอนกรีตแข็งแรงยิ่งขึ้น ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่ชั้นบรรยากาศ รวมทั้งสิ้นได้ถึง 15,000 ตันต่อปี ช่วยลดปัญหาโลกร้อน เทคโนโลยีนี้จะมีผลช่วยให้พวกษา เดินหน้าสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์หรือ Net Zero ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป เป็นการลงทุนที่ช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับสิ่งแวดล้อมพร้อมไปกับการรักษาคุณภาพมาตรฐานการผลิตที่ดีไว้ได้ และนอกจากนี้ยังได้ร่วมกับพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมผนึกกำลังเปลี่ยนขยะพลาสติกให้วนกลับมาใช้ซ้ำได้ใหม่ ในโครงการ “วน” เป็นปีที่ 3 อย่างต่อเนื่อง

ความรับผิดชอบต่อสังคม

พวกษา โฮลดิ้ง ยังคงมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อวันนี้และอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการก่อตั้งโรงพยาบาลวิมุต ที่เกิดขึ้นในช่วงการระบาดของโควิด และได้เป็นศูนย์ฉีดวัคซีนป้องกันโควิดให้ชาวไทยและต่างชาติ โดยฉีดวัคซีนแก่ผู้รับบริการไปแล้วกว่า 138,681 คน และปีนี้เราได้เปิดศูนย์ดูแลและฟื้นฟูสุขภาพครอบครัวและผู้สูงอายุ “วิมุต เวลเนส” ในพวกษา อะเวนิว บางนา-วงแหวน เพื่อให้บริการในรูปแบบโรงพยาบาล กายภาพบำบัดในชุมชน ตรวจรักษาโรคทั่วไป ตรวจสุขภาพ ฉีดวัคซีน กายภาพบำบัด ธาราบำบัด มีบริการดูแล ผู้สูงอายุ โดยทีมแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว แพทย์โรคหัวใจ และสหสาขาวิชาชีพ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในชุมชน ให้เข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้สะดวกมากขึ้น ซึ่งมีแผนขยายสาขาไปยังชุมชนต่าง ๆ เพิ่มเติมในอนาคตด้วย นอกจากนี้ได้ดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการผ่านโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ชุมชน จิตอาสา และภาคีเครือข่าย สถานฝัน ให้คนพิการมีบ้านที่ปลอดภัยและมั่นคง พร้อมกับในปี 2565 เป็นปีแรกที่พวกษาได้ริเริ่มโครงการ “Accelerate Impact with PRUKSA” เป็นโครงการสนับสนุนบริษัทในประเทศไทยที่ดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่ต้องการความช่วยเหลือในการขยายกิจการให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยในปีนี้ได้สนับสนุนธุรกิจเพื่อสังคม ที่มีเป้าหมายในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้าน “การลดความเหลื่อมล้ำ” ด้วยการส่งเสริมพัฒนาชีวิตและช่วยเหลือคนที่มีความรู้แต่รายได้ไม่เพียงพอ หรือทักษะที่มีอยู่เดิมไม่เหมาะสม ด้วยการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) หรือเพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) เพื่อช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสทำงานประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้กับครอบครัว รวมถึงธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ (Elderly Care) ที่ดูแลผู้สูงอายุ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต การใช้นวัตกรรมโซลูชัน การจ้างงาน หรือ โซลูชันเชิงรุกในด้านการดูแลผู้สูงวัย เพื่อช่วยให้ผู้สูงวัยมีจุดมุ่งหมายในชีวิตใหม่ได้ (Renewed Purpose in Life) จึงเป็นอีกหนึ่งความภาคภูมิใจ ที่ช่วยให้ธุรกิจเพื่อสังคมเติบโตอย่างแข็งแกร่ง และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในวงกว้าง ได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความตั้งใจและมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ได้สะท้อนผ่านการคว้ารางวัลใหญ่ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและ
 ธรรมาภิบาลมาครอบครอง ได้แก่ รางวัล “หุ้นยั่งยืน” ต่อเนื่องกันเป็นปีที่ 7 แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ
 ด้านการดำเนินธุรกิจตามกรอบแนวคิดการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืนในด้าน ESG พร้อมรางวัล
 ระดับนานาชาติ “ASEAN CG Scorecard ปี 2564” ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีประเภท ASEAN
 Asset Class PLCs ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยมี The Institute of Corporate Directors ประเทศฟิลิปปินส์
 (ICDPH) เป็นเจ้าภาพจัดงานภายใต้การสนับสนุนจาก ASEAN Capital Markets Forum (ACMF)
 และธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank) และยังได้รับรางวัล 3G Excellence in Sustainable
 Development Award 2022 และ 3G CSR Leadership Award 2022 จากงาน Global Good
 Governance Awards หรือ 3G Awards จัดขึ้นโดยบริษัทที่ปรึกษาทางการเงินจากอังกฤษ Cambridge IFA
 เพื่อเชิดชูเกียรติหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในระดับนานาชาติที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีการบริหารจัดการ
 องค์กรอย่างมีมาตรฐานสากล และมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน
 ยังไม่รวมถึงรางวัล “องค์กรโปร่งใส ครั้งที่ 10” จากสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 แห่งชาติ (ป.ป.ช.) โดยพวกษาเป็นบริษัทอสังหาริมทรัพย์รายแรกและรายเดียวที่ได้รับรางวัลเกียรติยศนี้
 และเป็นเพียง 1 ใน 3 จากองค์กรชั้นนำของประเทศไทยที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติดังกล่าวด้วย

ก้าวต่อไปของพวกษา โฮลดิ้ง

เรายังคงมุ่งมั่น ใฝ่ใจ ท่วมเท เพื่อสร้างความเป็นอยู่ สร้างโอกาส สร้างคุณค่าที่ดีขึ้นให้กับสังคมและชุมชนให้เติบโต
 ร่วมกันอย่างยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพความสุขที่แท้จริงของการใช้ชีวิตของคนไทย
 ทุกคนที่ไม่ใช่แค่วันนี้...แต่รวมถึงวันพรุ่งนี้



นายทวงมา วิจิตรพงศ์พันธุ์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม
 บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)



นายอุเทน โลหิตพิทักษ์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม
 บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)



ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญ



ขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ

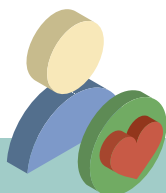
รายได้
28,640
ล้านบาท



การสนับสนุนธุรกิจของผู้ค้าท้องถิ่น
7,904
ล้านบาท



ค่าตอบแทนของ
ผู้บริหารและพนักงาน
132.60
ล้านบาท



ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี

การส่งเสริมและให้โอกาส
การจ้างงานพนักงานหญิง

56.62 %
ของพนักงานทั้งหมด

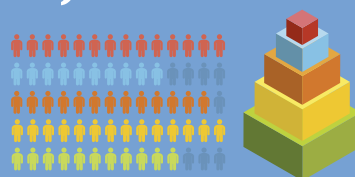


ความพึงพอใจ
โดยรวมของลูกค้า

91.84 %

การยกระดับคุณภาพชีวิต
ของสังคมให้ดีขึ้น

381,508 คน



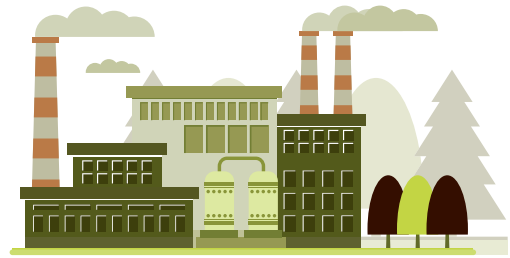
การจ้างงานคนพิการ
15 คน/ปี



ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
837,222
กิโลวัตต์



ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
853,768
kgCO₂e/ปี



เพิ่มพื้นที่สีเขียว

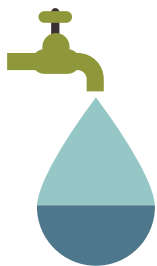
385,454 ตร.ม.



ลดปริมาณขยะ

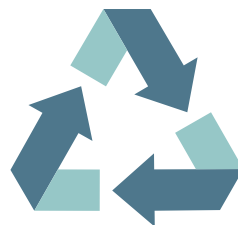
153,440

กิโลกรัม/ปี



ลดการใช้น้ำ

17.77 %



การหมุนเวียนน้ำที่
กลับมาใช้ซ้ำ

100 %



รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

Thailand Sustainability Investment 2022 (THSI)

PSH ได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืน THSI โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างต่อเนื่อง เป็นปีที่ 7 สะท้อนถึงความใส่ใจในการพัฒนาองค์กร ให้เติบโตอย่างมั่นคงต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการบริหาร ความเสี่ยง พร้อมรับมือกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลง ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน และให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสีย ทุกภาคส่วน



Recognition Sustainability Disclosure Award 2022

รางวัลประกาศเกียรติคุณ การเปิดเผยข้อมูลความ ยั่งยืน อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 จากสถาบันไทยพัฒนา ผู้จัดตั้งประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (Sustainability Disclosure Community: SDC) จากการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูล การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือประเด็นด้าน ESG (Environmental, Social and Governance) นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงิน ที่แสดงถึงความยั่งยืนของธุรกิจ อันจะเป็นประโยชน์ ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของกิจการ โดยพิจารณา จากรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2564

3G Excellence in Sustainable Development Award 2022

3G CSR Leadership Award 2022

รางวัลอันทรงเกียรติจากเวทีระดับโลก “3G Awards” Global Good Governance Awards จัดโดย Cambridge IFA บริษัทที่ปรึกษาทางการเงินจากประเทศอังกฤษ เพื่อเชิดชูเกียรติหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในระดับนานาชาติที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีมาตรฐานสากล และมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน



องค์กรที่ให้คุณประโยชน์ดีเด่น ต่อคนพิการ

รับมอบโล่และเกียรติบัตรผู้ทำความคุณประโยชน์ “ดีเด่น” ต่อคนพิการ โดยจังหวัดขอนแก่น ร่วมกับองค์กรเครือข่ายด้านคนพิการจังหวัดขอนแก่น ในงานวันคนพิการสากลจังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2564 จากการศึกษาที่บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและให้โอกาสคนพิการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมอย่างเสมอภาค

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

ASEAN CG Scorecard 2021

PSH ได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณเป็นบริษัทจดทะเบียนในอาเซียนที่ดำเนินธุรกิจตามหลักการทำกับดูละเอียดการที่ดี ได้รับรางวัล ASEAN Asset Class PLCs ซึ่งบริษัทจดทะเบียนที่ได้คะแนน ASEAN CG Scorecard ตั้งแต่ 97.50 คะแนนขึ้นไปจากการประเมินข้อมูลการทำกับดูละเอียดการที่บริษัทจดทะเบียนเปิดเผยต่อสาธารณะ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมีการทบทวน ติดตาม และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงการทำกับดูละเอียดการที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

จัดโดย ASEAN Capital Markets Forum (ACMF) และธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) โดย IOD ได้รับการพิจารณาจากสำนักงาน ก.ล.ต. ให้เป็น CG Expert และองค์กรผู้ทำการประเมินในนามของประเทศไทย (Domestic Ranking Body)



BEST BRAND PERFORMANCE ON SOCIAL MEDIA

รางวัล FINALIST ของกลุ่มรางวัล BEST BRAND PERFORMANCE ON SOCIAL MEDIA สาขา REAL ESTATE & PROPERTY DEVELOPMENT จากงานประกาศรางวัล Thailand Social Award 2022 ครั้งที่ 10 โดย บริษัท ไวซ์ไซท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ข้อมูลโซเชียล เพื่อเชิดชูเกียรติให้กับแบรนด์ที่ทำผลงานได้ดีเยี่ยม และใช้โซเชียลมีเดียได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงการขับเคลื่อนองค์กรผ่านสื่อดิจิทัล โดยเข้าถึงและโดนใจกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

THAILAND TOP COMPANY AWARD 2022

จัดโดยนิตยสาร Business+ ร่วมกับมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท อาทิ ตัวเลขรายได้ อัตราการเติบโต ผลกำไร และมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อคัดกรองสุดยอดองค์กรของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม



PRODUCT INNOVATION AWARDS 2022

กลุ่มธุรกิจบ้านเดี่ยวของพฤษภา คิวรางวัลสุดยอดสินค้าและบริการที่มีนวัตกรรมแห่งปี 2565 จากความโดดเด่นของแนวคิดนวัตกรรม “ลิฟวิ่ง โซลูชั่น” ที่ทำให้การดีไซน์บ้านสามารถตอบรับเทรนด์การอยู่อาศัยใหม่ได้รอบด้านทั้งการส่งเสริมสุขภาพ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและดูแลสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน



BCI ASIA TOP 10 DEVELOPERS AWARDS 2022

เป็นรางวัลระดับนานาชาติอันทรงเกียรติที่มอบให้แก่ นักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีผลงานโดดเด่นในรอบปี โดยพิจารณาจากแนวคิด การออกแบบ รวมถึงแนวคิดของการพัฒนาโครงการแบบยั่งยืน จัดโดย BCI ASIA ศูนย์รายงานข้อมูลธุรกิจก่อสร้างในระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกในปี 2022 พฤษภาได้รับรางวัลทั้งทาว์นเฮาส์ และคอนโดมิเนียม รวม 3 โครงการ





สารบัญ

นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน	2
สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	4
ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญ	8
รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ	10
ธุรกิจจวงพฤษา โฮลดิ้ง	16
การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญในปี 2565	20
วิสัยทัศน์	25
ขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน	26
การเข้าร่วมเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน	29
สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน	30
ภาพรวมการบริหารความเสี่ยง	36
การกำกับดูแลกิจการ	51
การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	59
จรรยาบรรณธุรกิจ	69
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	75
การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อเศรษฐกิจที่ยั่งยืน	78
การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน	79
การบริหารจัดการด้านภาษี	79
ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน	80
ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	86
การใช้ทรัพยากร	87
การจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการของธุรกิจ	94
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก	100
การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม	102
ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี	103
การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม	104
ใส่ใจต่อพนักงาน	109
การดูแลพนักงาน	114
การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน	117
การประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	127
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	128
Assurance Statement	137
GRI Content Index	140

ธุรกิจของพทุกา โฮลดิ้ง

บริษัท พทุกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ประกอบธุรกิจที่มีรายได้จากการถือหุ้นในบริษัทอื่นเป็นหลัก (Holding Company) ซึ่งประกอบด้วยธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจโรงพยาบาล โดยมีรายได้หลักมาจากธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย ขณะเดียวกันบริษัทฯ ยังมีนโยบายมุ่งเน้นการกระจายการลงทุนและหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจใหม่เพิ่มเติมจากธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน โดยบริษัทฯ เลือกลงทุนในธุรกิจที่มีความสามารถในการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง (Recurring Income)

กลุ่มธุรกิจ

1. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

การประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ดำเนินการโดย บริษัท พทุกา เรียดเอสเตท จำกัด (มหาชน) (“พทุกา”) ซึ่งดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อที่อยู่อาศัยประเภททาวน์เฮ้าส์ บ้านเดี่ยว/บ้านแฝด และอาคารชุด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงการทุกพื้นที่ของกรุงเทพฯ และปริมณฑล รวมถึงเขตศูนย์กลางธุรกิจของกรุงเทพฯ ในทำเลที่มีศักยภาพและการเจริญเติบโตสูง นอกจากนี้ พทุกาฯ ได้ขยายสินค้าแนวราบและอาคารชุดไปในกลุ่มตลาดระดับราคาสูง (พรีเมียม) เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดที่อยู่อาศัยในระดับบน พร้อมปรับปรุงภาพลักษณ์ของแบรนด์ให้เกิดความชัดเจนในการบริหารของแต่ละกลุ่มธุรกิจมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ธุรกิจมีความยั่งยืนและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาสถานะทางการเงินที่มั่นคง

ปัจจุบัน บริษัท พทุกา เรียดเอสเตท จำกัด (มหาชน) มีการประกอบธุรกิจในแต่ละสายผลิตภัณฑ์เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์ทาวน์เฮ้าส์ กลุ่มผลิตภัณฑ์บ้านเดี่ยว และกลุ่มผลิตภัณฑ์คอนโดมิเนียม ซึ่งเป็นธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย

2. ธุรกิจโรงพยาบาล

โรงพยาบาลวิมุต

การลงทุนในโรงพยาบาลแห่งแรกของบริษัทฯ คือ โรงพยาบาลวิมุต เริ่มเปิดให้บริการในเดือนพฤษภาคม 2564 เป็นโรงพยาบาลทั่วไป General Hospital ชั้นตติยภูมิ (Tertiary Care) ขนาด 236 เตียง โดยเปิดให้บริการเริ่มต้น 100 เตียง มีบริการรักษาพยาบาลทั้งโรคทั่วไปและโรคที่มีความซับซ้อน ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานคร บนพื้นที่ขนาดประมาณ 4 ไร่ 55.60 ตารางวา ริมถนนพหลโยธินใกล้สี่แยกสะพานควาย ประมาณการเงินลงทุน 4,900 ล้านบาท แบ่งเป็นค่าที่ดิน 950 ล้านบาท และค่าก่อสร้าง ค่าอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ และอื่น ๆ อีก 3,950 ล้านบาท และได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน HA ชั้น 2 ในปี 2565

โรงพยาบาลเทพธารินทร์

โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง ได้ร่วมลงทุนโดยถือหุ้นร้อยละ 51 ในบริษัท เทพธัญญา จำกัด ตั้งแต่วันที่ 2564 ซึ่งดำเนินการกิจการ โรงพยาบาลเทพธารินทร์ ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ใจกลางเมือง บริเวณถนนพระรามที่ 4 เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาดกลาง 80 เตียง มีความเป็นเลิศด้านการรักษาโรคเรื้อรัง (NCD) รวมถึงการดูแลรักษาผู้ป่วยแบบครบวงจร ตลอดจนจนถึงรูปแบบการใช้ชีวิต ซึ่งเจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งโรงพยาบาลเทพธารินทร์ได้สอดคล้องกับแนวทางการขยายแผนธุรกิจของโรงพยาบาลวิมุต ที่ต้องการดูแลผู้ป่วยทั้งในโรงพยาบาล ไปจนถึงการใช้ชีวิตในชุมชนของตนเอง

ธุรกิจส่วนขยายของโรงพยาบาล

ด้วยแนวทางการขยายแผนธุรกิจสร้าง Trusted Healthcare Platform บริษัทฯ จึงได้ขยายฐานการให้บริการมากกว่าการรักษาโรคในโรงพยาบาลออกไปเนวกว้างมากขึ้น โดยก่อตั้ง บริษัท วิมุต เวลเนส เซอร์วิส จำกัด เพื่อรองรับการขยายตัวของสังคมผู้สูงอายุ ในเดือนสิงหาคม 2565 ได้เปิดให้บริการโรงพยาบาลวิมุต บางนา-วงแหวน ศูนย์ฟื้นฟูและดูแลสุขภาพสำหรับครอบครัวและผู้สูงอายุแห่งแรก เป็นโรงพยาบาลกายภาพบำบัดขนาดกลาง ให้บริการ 50 เตียง เพื่อขยายธุรกิจให้เติบโตทันกับความต้องการของตลาด โดยจับมือร่วมกับ บริษัท เจเอเอส แอสเซต จำกัด (JAS Asset) ร่วมกันก่อตั้งบริษัท ซีเนร่า วิมุต เฮลท์ เซอร์วิส จำกัด โดยถือหุ้นร้อยละ 51 ให้บริการศูนย์สุขภาพผู้สูงอายุทั้งแบบค้างคืนและไม่พักค้างคืน โครงการแรกตั้งอยู่ที่ JAS Green Village ถนนคูบอน ด్వอยงบทุน 40 ล้านบาท

ด้านการลงทุนในธุรกิจใหม่ เพื่อต่อยอดพันธกิจด้านนวัตกรรม บริษัทฯ ได้มีการร่วมลงทุนกับ Pathology Asia Holdings ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้นำให้บริการด้านการวินิจฉัยทางการแพทย์ที่ใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีแผนการนำในฮาวด้านการวินิจฉัยทางการแพทย์ Genomics และระบบการบริหารแล็บที่ทันสมัย มุ่งขยายกิจการในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นการนำนวัตกรรมด้านการแพทย์ระดับโลกมาสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านสุขภาพของกลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์

ในขณะเดียวกันบริษัทฯ เปิดคลินิก “บ้านหมอวิมุต” ให้บริการรักษาโรคทั่วไป ทำแผล ตรวจเลือด Check-up ฉีดวัคซีน รวมถึงให้คำปรึกษาด้านสุขภาพโดยแพทย์เฉพาะทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัว เพื่อให้การบริการทางการแพทย์เข้าถึงชุมชน โดยครอบคลุมตั้งแต่การป้องกัน รักษาและฟื้นฟู คลินิกนี้นำร่องให้บริการที่แรกในย่านรังสิต คลอง 3 จังหวัดปทุมธานี นอกจากนี้ยังได้พัฒนาต่อยอดทางเทคโนโลยี โดยพัฒนา ViMUT Application เพื่อเพิ่มช่องทางในการให้บริการคนไข้ให้เข้าถึงการรักษาได้ตลอดเวลา โดยเปิดให้บริการปรึกษาแพทย์ออนไลน์ (Telemedicine) คนไข้สามารถเข้าถึงการปรึกษาแพทย์ออนไลน์ได้โดยไม่ต้องมาที่โรงพยาบาล รวมถึงบริการจัดส่งยาถึงบ้าน และชำระเงินออนไลน์ (Online Payment)

3. การลงทุนในธุรกิจอื่น ๆ

บริษัทฯ ยังคงแสวงหาโอกาสการลงทุนในกลุ่มธุรกิจใหม่และเทคโนโลยีเกิดใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นช่องทางการขยายการเติบโตของธุรกิจตามกลยุทธ์ในระยะยาวของบริษัทฯ ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีรูปแบบการลงทุนที่หลากหลาย

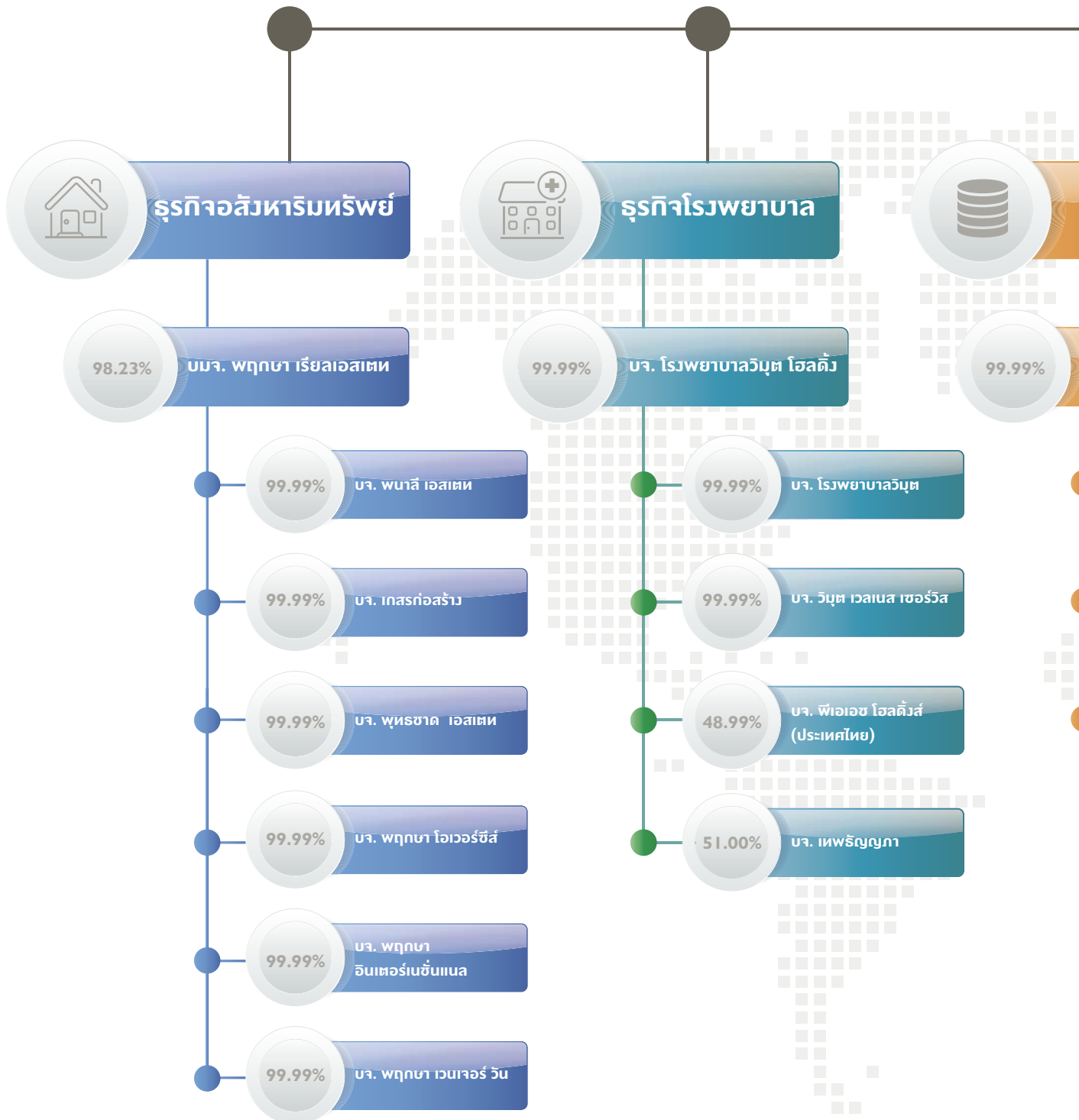


Type of investment	PropTech	HealthTech	SustainabilityTech	Others
ธุรกิจร่วมทุน (Corporate Venture Capital)	✓	✓	–	✓
การลงทุนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Investment)	–	✓	✓	–
ธุรกิจใหม่ (New seed business)	–	–	–	✓

GRI 2-1, GRI 2-2

โครงสร้างของบริษัทรพกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565





GRI 2-6

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญในปี 2565



- ▶ พกฤษา ร่วมกับนักลงทุนระดับโลกรายอื่น ๆ ลงทุนในกองทุนทาร์องกาเวนเจอร์ส (Taronga Venture) ที่เพิ่งเปิดตัวไป คือ RealTech Ventures Fund ซึ่งเป็นกองทุนพัฒนาด้านเทคโนโลยีด้านอสังหาริมทรัพย์ ที่มีพอร์ตการลงทุนในบริษัทเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



- ▶ พกฤษา เร็ยลเอสเตท อสังหาริมทรัพย์และรายเดี่ยวของไทยคว้ารางวัลเชิดชูเกียรติ “องค์กรโปร่งใสครั้งที่ 10” จากสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และเป็นเพียง 1 ใน 3 จากองค์กรชั้นนำของประเทศไทยที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติดังกล่าวในปีที่ผ่านมา รางวัลองค์กรโปร่งใสเป็นรางวัลที่ ป.ป.ช. พิจารณามอบให้กับองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยยอมรับและปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน



- ▶ บริษัท วิมุต เวลเนส เซอร์วิส จำกัด ภายใต้การดำเนินงานของโรงพยาบาลวิมุต ในเครือ พกฤษาโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ บริษัท เจเอเอสแอสเซท จำกัด (มหาชน) ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อดำเนินการจัดตั้ง “SENERA ViMUT HEALTH SERVICE” โครงการศูนย์ฟื้นฟูและดูแลสุขภาพสำหรับครอบครัวและผู้สูงอายุ โดยตั้งอยู่ภายในพื้นที่โครงการ SENERA SENIOR WELLNESS ถนนคูบอน เพื่อตอบโจทย์การดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ในด้านการป้องกันฟื้นฟูสุขภาพ และการให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงและพึ่งพิงสูง



- ▶ “โรงพยาบาลวิมุต” ร่วมกับ AIS Business ยกกระดับไปสู่การเป็น Smart Hospital ทั้งบริการโซลูชันแบบครบวงจร งานบริหารจัดการระบบ ICT การจัดการข้อมูลและศูนย์ Data Center การสื่อสารเชื่อมต่อการทำงานด้วย Cloud Contact Center รวมถึงบริการดิจิทัลที่มาช่วยอำนวยความสะดวก และเสริมประสบการณ์ในการใช้บริการรักษาพยาบาลของคนไข้ อาทิ แอปพลิเคชัน บริการปรึกษาแพทย์ออนไลน์ (Telemedicine)



- ▶ “พฤกษา” รับรางวัล THAILAND TOP COMPANY AWARDS ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยพิจารณาจากผลประกอบการยอดเยี่ยม ผลการดำเนินงานดีเลิศ และผ่านเกณฑ์เชิงคุณภาพ อาทิ ตัวเลขรายได้ อัตราการเติบโต ผลกำไร และมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล



- ▶ กลุ่มธุรกิจบ้านเดี่ยวของพฤกษา ครบรางวัลสุดยอดสินค้าและบริการที่มีนวัตกรรมแห่งปี 2565 ผลจากความโดดเด่นของแนวคิดนวัตกรรม “พฤกษา ลิฟวิ้ง โซลูชัน” ที่ทำให้การดีไซน์บ้านสามารถตอบรับเทรนด์การอยู่อาศัยใหม่ได้รอบด้านทั้งการส่งเสริมสุขภาพ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และดูแลสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน



- ▶ โรงพยาบาลวิมุต ฉลองครบรอบ 1 ปี พร้อมก้าวเข้าสู่ปีที่ 2 อย่างภาคภูมิใจ โดยส่งแคมเปญ “ขอบคุณเธอที่หัวใจ” เป็นของขวัญตอบแทนทุกหัวใจที่รักกัน ด้วยความมุ่งมั่นที่อยากเห็นคนไทยมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง พันทุข์จากความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้วยการรวบรวมทีมแพทย์ผู้ชำนาญการ เครื่องมือและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยไว้ในที่เดียว ให้ทุกการวินิจฉัยทำได้อย่างแม่นยำและตรงจุด พร้อมให้การรักษามีประสิทธิภาพด้วยค่าใช้จ่ายที่เข้าถึงได้



- ▶ รับรางวัล 3G Excellence in Sustainable Development Award 2022 และ 3G CSR Leadership Award 2022 จากเวทีระดับอินเตอร์ Global Good Governance Awards หรือ 3G Awards ประจำปี 2022 ซึ่งจัดขึ้นที่ประเทศดูไบ สะท้อนความโดดเด่นด้านการสร้างความยั่งยืนและใส่ใจบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล



- ▶ ลงทุนสตาร์ทอัพ เสาห์เทคโนโลยีต่างประเทศเพื่อสร้างโอกาสธุรกิจใหม่ ในสตาร์ทอัพด้านเสहतเทคโนโลยี “นัลลูรี่” ผู้ให้บริการสุขภาพแบบดิจิทัล มุ่งต่อยอดนวัตกรรมและเทคโนโลยีการดูแลสุขภาพเพื่อยกระดับบริการ แก่ลูกบ้านพฤกษาและโรงพยาบาลวิมุต



- ▶ ร่วมลงทุนใน AMILI บริษัทเทคโนโลยีชีวภาพด้านจุลชีพในลำไส้ที่มีความแม่นยำมากที่สุดแห่งแรกและแห่งเดียวในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หวังต่อยอดนำเทคโนโลยีมาใช้ ยกกระดับบริการของโรงพยาบาลวิมุตและเทพธารินทร์พร้อมศึกษาความร่วมมือก่อตั้งห้องปฏิบัติการวิจัยไมโครไบโอมในระบบทางเดินอาหารแห่งแรกของไทย เพราะการตรวจเชื้อจุลชีพในลำไส้เป็นเทคโนโลยีทางการแพทย์แนวใหม่ ที่จะช่วยไขความลับและป้องกันการเกิดปัญหาด้านสุขภาพเชิงรุกก่อนการเกิดโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็วและแม่นยำ



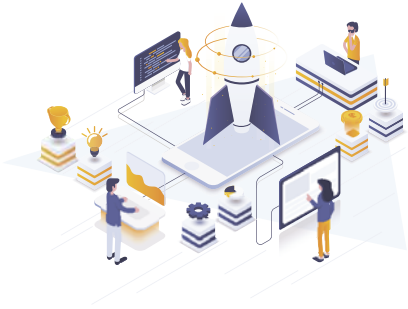
- ▶ ร่วมกับ บริษัท กันกุล เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จัดตั้งบริษัทร่วมทุนภายใต้ชื่อ “บริษัท ปัน นิวเอนเนอจี จำกัด” สัดส่วนการถือหุ้น 50:50 เพื่อต่อยอดและสร้างจุดแข็งใหม่สำหรับโครงการของพสกษา โดยมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ จำหน่ายและติดตั้ง Solar Roof มูลค่าโครงการร่วม 1,500 ล้านบาท ทั้งการขายติดตั้งแบบเบ็ดเสร็จ (EPC) และการซื้อขายพลังงานแสงอาทิตย์



- ▶ เปิด “วิมุต เวลเนส เซ็นเตอร์” (ViMUT Wellness Center) แห่งแรกใน พสกษา อเวนิว บางนา-วงแหวน ด้วยความเชื่อของ “บ้านที่ดี สุขภาพที่ดี” (Live Well, Stay Well) เป็นจุดเริ่มต้นของการมีชีวิตที่ดีทั้งในวันนี้และอนาคต มุ่งพัฒนาพสกษา อเวนิว บางนา-วงแหวน ให้เป็นชุมชนสุขภาพดี (Wellness Living Community) อย่างครบวงจรแห่งแรกในวงการอสังหาริมทรัพย์ ที่มีการพัฒนาที่อยู่อาศัยตั้งแต่การออกแบบบ้านให้เป็นบ้านเพื่อสุขภาพ (Healthy Home) สำหรับทุกวัย ไปจนถึงให้บริการดูแลสุขภาพผ่านทางออนไลน์ (Telemedicine) ร่วมกับโรงพยาบาลวิมุต จนถึง การเปิดให้บริการด้านการดูแลสุขภาพและพักผ่อนที่ศูนย์สุขภาพชุมชน



- ▶ ได้ริเริ่มนำร่องโครงการบ่มเพาะสตาร์ทอัพ “Accelerate Impact with PRUKSA” เป็นปีแรก เพื่อค้นหา และสนับสนุนบริษัทในประเทศไทยที่ดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่ต้องการความช่วยเหลือในการขยายกิจการให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อให้บริษัทที่เข้าโครงการได้บรรลุเป้าหมายสร้างผลกระทบเชิงบวกในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง



- ▶ ขยายช่องทางธุรกิจด้วยการแตกเครื่องธุรกิจใหม่เป็น New Business ก่อตั้งบริษัท ซินเนอร์จี โกรท จำกัด ในฐานะบริษัทสตาร์ทอัพน้องใหม่ ผู้คอยดูแลการให้บริการของแพลตฟอร์มต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดำเนินธุรกิจและให้บริการลูกค้า ซึ่งมีบริการย่อยคอยดูแลบริการในส่วนตัวเฉพาะของตนเอง เพื่อให้ครอบคลุมกับทุกปัจจัยและความต้องการของลูกค้าได้ครบถ้วนที่สุด



- ▶ พกษา โฮลดิ้ง (PSH) ได้รับคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืน THSI ปี 2565 โดยได้รับการคัดเลือกต่อเนื่อง 7 ปีซ้อน สะท้อนความใส่ใจด้านการให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจตามกรอบแนวคิดการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน ในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, Governance: ESG)



- ▶ ลงทุนใน Pathology Asia Holdings ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้นำให้บริการด้านการวินิจฉัยทางการแพทย์ที่ใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีแล็บทางการแพทย์ในสิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม และออสเตรเลีย และมีแผนต่อยอดจากการลงทุนครั้งนี้ โดยจะมีการก่อตั้งบริษัทร่วมทุนและจะมีการนำนวัตกรรมด้าน Genomics และระบบการบริหารแล็บที่ทันสมัยมุ่งขยายกิจการในประเทศไทย ซึ่งทั้งหมดจะเป็นการนำนวัตกรรมด้านการแพทย์ระดับโลกมาสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านสุขภาพของกลุ่มธุรกิจเฮลท์แคร์ด้วย



- ▶ โรงพยาบาลวิมุต เปิดตัวบริการใหม่ ViMUT Life Link โซลูชันอัจฉริยะที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถแจ้งเหตุฉุกเฉินและได้รับการรักษาได้อย่างทันท่วงทีเพื่อยกระดับความมั่นใจในการใช้ชีวิตให้แก่ผู้สูงวัยยิ่งขึ้น โดยมีอุปกรณ์ส่งสัญญาณขอความช่วยเหลือ 2 รูปแบบ ได้แก่ ชุดอุปกรณ์แจ้งเตือนฉุกเฉินในที่พักอาศัย (Home Safety) ในรูปแบบปุ่มกดฉุกเฉินประจำบ้าน (Emergency Button) และปุ่มกดฉุกเฉินแบบพกพาในที่พักอาศัย (Help Trigger) รวมถึงตัวรับสัญญาณฉุกเฉิน (Smart Home Base Unit) โดยขณะเกิดเหตุผู้ป่วยสามารถกดปุ่มฉุกเฉินที่ติดตั้งภายในบ้าน เพื่อส่งสัญญาณเตือนมายังตัวรับสัญญาณฉุกเฉิน (Smart Home Base Unit) ระบบจะทำการแจ้งเหตุไปยังทีมพยาบาลฉุกเฉินซึ่งเตรียมพร้อมอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง





GRI 2-23

วิสัยทัศน์

เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์
“การอยู่อาศัยที่ดี และพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้น”
เพื่อขับเคลื่อนทุกชีวิตและสังคมให้เติบโต
ได้อย่างยั่งยืนทั้งในวันนี้และวันพรุ่งนี้

GRI 3-3, GRI 2-13, GRI 2-23



ขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

เพื่อสร้างเส้นทางการเติบโตและนำองค์กรสู่ความยั่งยืนอย่างจริงจัง ในปี 2565 บริษัทฯ ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะทำงานด้านความยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมดำเนินงานด้านการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการรายงานและติดตามผลการดำเนินงานต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกไตรมาส

GRI 2-13

บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน



GRI 2-13

บทบาทและหน้าที่ของคณะทำงานด้านความยั่งยืน



PSH SUSTAINABILITY DEVELOPMENT ROADMAP 2019-2023



PRUKSA
HOLDING

เรามุ่งมั่นใส่ใจที่จะช่วยรังสรรค์ความเป็นอยู่ที่ดี
ส่วนอบประสบการณ์การใช้ชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุข
และพร้อมสร้างชุมชนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น

HEART to HOME

ใส่ใจความเป็นอยู่ที่ดี



การใส่ใจการออกแบบและกระบวนการ
ทำงานในทุกขั้นตอน เพื่อส่วนอบ
ชีวิตที่ “อยู่ดี มีสุข”

“เป้าหมาย เพิ่มขึ้นภายในปี 2023”



HEART to EARTH

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
ในทุกกระบวนการผลิต
เพื่อลดโลกร้อน

“เป้าหมาย ลดลงภายในปี 2023”



HEART to SOCIETY

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี



สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
ให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม
(คนพิการ ครูและนักเรียนอาชีวศึกษา)

“เป้าหมาย เพิ่มขึ้นภายในปี 2023”



HEART to HEALTH

ใส่ใจด้านสุขภาพที่ดี



ใส่ใจด้านการมีสุขภาพที่ดี
ของลูกค้า พนักงาน
ชุมชน และสังคม

“เป้าหมาย เพิ่มขึ้นภายในปี 2023”



GRI 2-28



การเข้าร่วมเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน



PRUKSA LIVING SOLUTION

บ้านที่ใส่ใจในทุกรายละเอียดของการใช้ชีวิต คิดมาเพื่อคุณ...ทั้งในวันนี้และวันพรุ่งนี้ เพื่อให้ทุกคนมี “ชีวิตที่ดีและสุขภาพที่ดี” ภายใต้แนวคิดจาก Tomorrow. Reimagined.

PRUKSA
LIVING+SOLUTION

ใส่ใจทุกรายละเอียดการใช้ชีวิต
คิดมาเพื่อคุณ...ในวันนี้และพรุ่งนี้

Tomorrow. Reimagined.
พทุกา ใส่ใจ...เพื่อหัวชีวิต

 [คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ Pruksa Living Solution](#)

พทุกาเราเชื่อว่าการเลือกซื้อที่อยู่อาศัยเป็นการเลือกใช้ในระยะเวลา ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามช่วงจังหวะของชีวิต พทุกาในฐานะผู้นำองค์กรด้านอสังหาริมทรัพย์ และเป็น Living Solution ที่ไม่ได้ขายเพียงแค่ที่อยู่อาศัย แต่เราต้องการตอบโจทย์ให้คนไทยมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เราจึงได้ศึกษาวิจัยในความต้องการแท้จริงของผู้บริโภคที่พบว่ามีความตระหนักรู้มากขึ้นในเรื่องสุขภาพ เพราะเรื่องของสุขภาพเชื่อมโยงกับทุกสิ่งรอบตัว การออกแบบที่อยู่อาศัยจึงต้องใส่ใจทุกรายละเอียดรองรับการใช้ชีวิตครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพกาย (Health & Wellness) สุขภาพการใช้ชีวิต (Lifestyle Disruption) และสุขภาพโลก (Sustainable Development)

ด้วยแนวคิดนี้ พวกษาจึงออกแบบ PRUKSA LIVING SOLUTION เพื่อสร้างมาตรฐานใหม่ของการเลือกที่อยู่อาศัย เพื่อรองรับชีวิตวันข้างหน้าที่เปลี่ยนไป มุ่งส่งมอบคุณภาพชีวิต สุขภาพดีและสภาพแวดล้อมที่มีความยั่งยืน ประกอบไปด้วย 3 แกนหลัก ดังนี้



HEALTH & WELLNESS

พวกษาในปัจจุบันเป็นธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์รายเดียวของไทยที่มีโรงพยาบาลผูกรวมอยู่ในโครงสร้างธุรกิจ และเป็นจุดกำเนิดของการผนวกนิยามคำว่า “บ้านและการใช้ชีวิต” เข้าเป็นเนื้อเดียวกับนิยาม “สุขภาพ” ได้อย่างลงตัว การสร้างบ้านสุขภาพดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นโมเดลการพัฒนาใหม่ที่เกิดจากการรวมพลังของสองธุรกิจผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาโครงการที่พักอาศัย - พวกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ - รพ.วิมุต ภายใต้แนวคิด (บ้าน) ใส่ใจทุกรายละเอียดการใช้ชีวิต คิดมาเพื่อคุณ... ในวันนี้และพรุ่งนี้ Tomorrow Reimagined. โดยยึดถือแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน โดยแกนหนึ่งให้ความสำคัญ คือมุ่งเน้นความใส่ใจในเรื่องของ Health & Wellness เพื่อการอยู่อาศัยอย่างมีคุณภาพและมีความสุข ช่วยตอกย้ำจุดมุ่งหมายของแบรนด์ที่ว่า “พวกษา..ใส่ใจเพื่อทั้งชีวิต”

บ้านที่สร้างนิยามใหม่ในการดูแลสุขภาพให้ลูกบ้านอย่างครบวงจร ให้บ้านเป็นที่ที่ส่งเสริมในการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี โดยพวกษาได้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากโรงพยาบาลวิมุตเข้ามาร่วมดูแล และออกแบบ PRUKSA LIVING SOLUTION ที่จะช่วยให้ชีวิตมีสุขภาพทั้งกายและใจดียิ่งขึ้น



Non Step Floor

พื้นไร้สเต็ป หมดห่วงเรื่องเดินสะดุด ลดความเสี่ยงมั่นใจในทุกอย่างก้าวที่เดิน และยังรองรับการใช้รถเข็น



Shock Absorption Floor

พื้นลดแรงกระแทก ลดความรุนแรงของการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจากการหกล้ม



Jogging Track

ลู่วิ่งเพื่อสุขภาพ มีความปลอดภัย เป็นสัดส่วน



Multi-sport

ออกแบบมาสำหรับการเล่นกีฬาและกิจกรรมที่หลากหลาย ตามความต้องการของแต่ละคน แต่ละช่วงวัย และเสริมสร้างกิจกรรมในชุมชน



Ventilation System

บ้านเย็น ลดความอับชื้น หายใจโล่งสบาย ด้วยระบบอากาศถ่ายเทหมุนเวียนดี

PRUKSA x ViMUT ร่วมกันพัฒนาการอยู่อาศัยเพื่อสุขภาพกายและใจที่ดี



River Healing Stone

พื้นหินนวดเท้า กระตุ้นระบบไหลเวียนโลหิต ให้คุณได้เดินผ่อนคลาย ลดความเมื่อยตึงของกล้ามเนื้อ ช่วยปรับสมดุลของร่างกาย



Telemedicine

อยู่บ้านก็พบแพทย์โรงพยาบาลวิมุตได้ ให้คุณปรึกษาเรื่องสุขภาพผ่านช่องทางออนไลน์ได้อย่างอุ่นใจ



Medicine Delivery Service

บริการส่งยารักษาถึงบ้านตามคำวินิจฉัยยี่ที่ทั้งสะดวกและปลอดภัย



Kids Playground

สนามเด็กเล่นเสริมสร้างพัฒนาการ เล่นได้สนุกพร้อมเสริมสร้างกล้ามเนื้อมัดเล็ก มัดใหญ่ ให้เติบโตได้อย่างแข็งแรง



Senior Ergonomic Design

ออกแบบเพื่อรองรับสรีระผู้สูงอายุ และเข้าใจในธรรมชาติของการเคลื่อนไหว จะลุกนั่ง เดินก็ง่าย ลดความเสี่ยงในการล้ม



LIFESTYLE DISRUPTION

บ้านที่ตอบโจทย์วิถีชีวิตที่แตกต่างกันของคนทุกช่วงวัย ที่พร้อมตอบโจทย์ทุกการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาสร้างความสะดวกสบายในการอยู่อาศัย มาพร้อมกับ PRUKSA LIVING SOLUTION ที่จะช่วยให้ชีวิตคุณสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น



Flexible Space

บ้านที่พร้อมรองรับให้ทุกพื้นที่ปรับเปลี่ยนได้ตามไลฟ์สไตล์ของคุณ เพื่อตอบรับตามความต้องการของแต่ละคนที่แตกต่างกัน เช่น การมีพื้นที่ออกกำลังภายในบ้าน พื้นที่สำหรับการทำอาหารที่หลากหลาย หรือพื้นที่สำหรับเด็กเล่นในบ้านได้อย่างปลอดภัย และมีพื้นที่เพียงพอ



Universal Design

การออกแบบเพื่อคนทุกวัย ทั้งสวน สนามเด็กเล่น มีพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุได้เดินอย่างสะดวก มีทางลาด มีราวจับ เพื่อความปลอดภัย

76,637

ค.บ.

คือจำนวนลูกค้าที่ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากจำนวน 145 โครงการ ทาวน์เฮ้าส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม

385,454

ตารางเมตร

คือพื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น





Pruksa Member

สิทธิพิเศษดี ๆ ที่มีให้ครบทุกไลฟ์สไตล์ ไม่ว่าจะเป็นกิน เที่ยว ช้อปปิ้ง หรือพักผ่อน พร้อมทั้งยังมีกิจกรรมร่วมสนุกเพื่อสะสมคะแนน แลกกับสิทธิพิเศษต่างๆ ได้อีกมากมาย



▶ Double Park

สวนออกกำลังกาย ทั้งแบบ Passive และ Active สำหรับทุกวัย ที่มีลักษณะการออกกำลังกายที่แตกต่างกัน เช่น ส่วน Active สำหรับผู้ที่ชอบการออกกำลังกายประเภทกีฬา จะมีสนามบาสเก็ตบอล และส่วน Passive สวนสีเขียวพร้อมลานหินนวดเท้า ที่ออกแบบมาเพื่อผู้สูงอายุโดยเฉพาะ



▶ Triple Kitchen

สุขได้เต็มทีกับครัวกว้างใหญ่ 3 รูปแบบ รองรับได้ทุกกิจกรรมที่หลากหลาย



▶ Clubhouse 24 ชม.

เพื่อความสะดวกสำหรับการออกกำลังกายได้ตลอดเวลา ตามที่ต้องการ



▶ Grand Living Space

พื้นที่เชื่อมต่อความผูกพันของทุกคนในครอบครัว



SUSTAINABLE DEVELOPMENT

บ้านที่ช่วยสร้างความยั่งยืนทั้งมิติของการอยู่อาศัย สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถส่งต่อคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนรุ่นต่อไปได้ในอนาคต และมาพร้อมกับ PRUKSA LIVING SOLUTION ที่จะช่วยให้บ้านของคุณมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมประสบการณ์การใช้ชีวิตที่ดีที่สุด

Heart to Home

ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อส่งมอบชีวิตที่ "อยู่ดี มีสุข" เช่น การติดตั้งโซลาร์เซลล์ในส่วนกลาง เพื่อช่วยในการประหยัดพลังงาน กระบวนการก่อสร้างที่มุ่งมั่นลดมลภาวะ เพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สีทาบ้านแบบ Toxic Free ลดการใช้วัสดุไม่เป็น SPC แทน เพื่อลดการดูแลรักษาไม้ที่ต้องใช้สารเคมีในการดูแล เช่น ไม้ยาคำจัดปลวก

Heart to Earth

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในทุกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน เช่น การติดตั้งบ่อบำบัดน้ำเสีย คัดกรองของเสียในทุกโครงการ และปรับปรุงคุณภาพน้ำก่อนปล่อยออกสู่ชุมชน และพสกนิกรยังมีส่วนร่วมชุมชนทำ 'คลองสวยน้ำใส' ซึ่งเป็นโครงการเพื่อช่วยรักษาและฟื้นฟูสภาพน้ำในคลอง พร้อมปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชนรอบโครงการ นอกจากนี้ ยังมีโครงการ 'วน' ที่ทำร่วมกับลูกบ้าน ในการคัดแยกฟิล์มพลาสติกที่แห้ง สะอาด และยืดได้ นำไปรีไซเคิลเป็นผลิตภัณฑ์ที่กลับมาใช้ซ้ำได้

Heart to Society

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม เช่น โครงการ Accelerate Impact with PRUKSA โครงการส่งเสริมธุรกิจสตาร์ทอัพ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงโครงการ "บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ" เพราะหนึ่งในจุดมุ่งหมายของพวกเรา ไม่ใช่แค่เพียงการสร้างบ้าน แต่เราสร้างชีวิต คือการเสริมสร้างชีวิตผู้คนให้ อยู่ดี มีสุข และร่วมสร้างสรรค์ชุมชนให้ยั่งยืนมากขึ้น

Heart to Health

ใส่ใจด้านสุขภาพที่ดี ของลูกค้า พนักงาน ชุมชน และสังคม เช่น โครงการ Health Caring ที่ได้รับการสนับสนุนจากทุนวิจัยทรัพย์สินทางปัญญาในการให้ความช่วยเหลือการผ่าตัดพิเศษรวมถึงค่ารักษาพยาบาลแก่คนไข้จากมูลนิธิปวีณา และโครงการ Health care synergy service & Class training ได้แก่ โครงการให้ใจ..ให้เลือด ร่วมกับศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย เพื่อสนับสนุนให้คนไทยบริจาคโลหิตเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยทั่วประเทศ และโครงการ Zero to Hero Activity สนามฝันน้องผู้เดินทางการเป็นแพทย์ รวมถึงสนับสนุนอุปกรณ์ทำแผลเบื้องต้นแก่รถมูลนิธิร่วมกตัญญูและอาสาสมัครต่าง ๆ เป็นต้น

ที่พวกเรา ยังมีนวัตกรรมอีกมากมายที่คิดมาเพื่อสุขภาพ และตอบโจทย์การใช้ชีวิตในบ้านที่หลากหลาย เพราะเราเชื่อว่าบ้านที่เกิดจากความใส่ใจในทุกรายละเอียดการใช้ชีวิต คือจุดเริ่มต้นของการมีสุขภาพกายและใจที่ดี และนี่คือการสร้างมาตรฐานใหม่ในการเลือกบ้าน ที่จะเติมเต็มความสุขไม่ใช่แค่วันนี้ แต่ส่งผลไปถึงอนาคตอย่างยั่งยืน คุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพที่ดี ที่เราเลือกได้ เริ่มต้นง่าย ๆ ได้ที่บ้าน ให้ "บ้านของเรา" ช่วยดูแลคุณ ทั้งวันนี้และวันพรุ่งนี้ของคุณ

พวกเรา...ใส่ใจเพื่อทั้งชีวิต
Tomorrow. Reimagined.

บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)



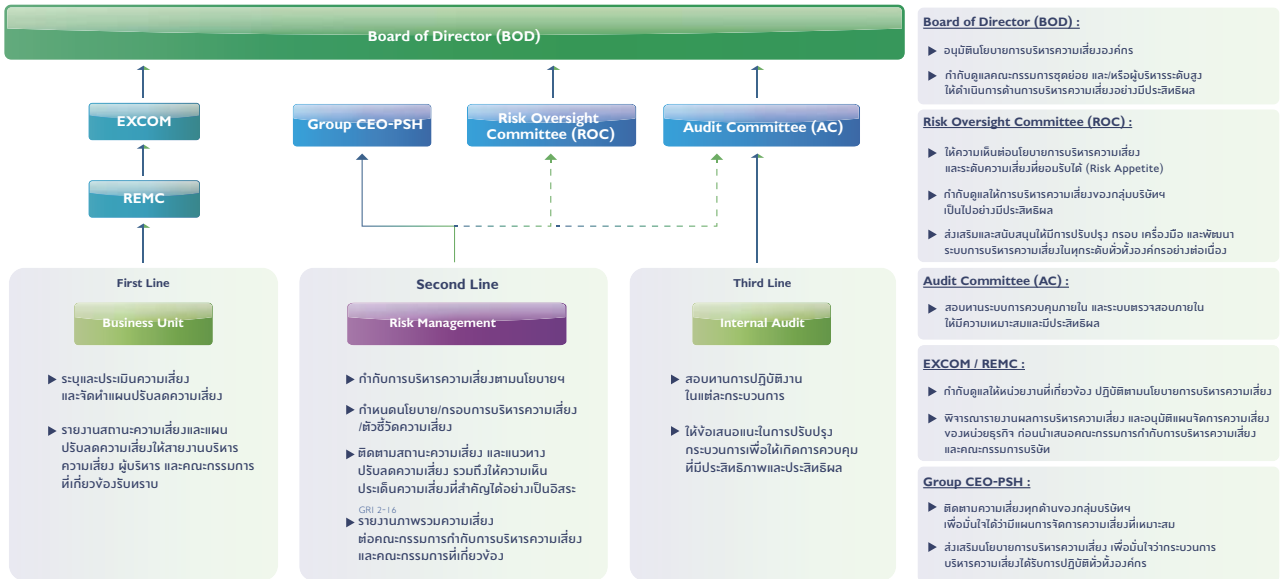
ภาพรวมการบริหารความเสี่ยง

บริษัท พุกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสนับสนุนส่งเสริมให้ธุรกิจบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมุ่งเสริมสร้างการบริหารความเสี่ยงให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง และขอบเขตระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) รวมถึงกำหนดให้มีการสอบทานปัจจัยความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปีทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร และนำแนวทางการบริหารความเสี่ยงมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจเติบโตและสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนในระยะยาวให้กับนักลงทุน ผู้ถือหุ้น หรือผู้มีส่วนได้เสีย

GRI 2-16

นอกจากนี้ กำหนดให้มีการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแนวทางและหลักปฏิบัติสากล ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ อาทิ ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ความเสี่ยงทางการเงินและการลงทุน ความเสี่ยงจากการบริหารโครงการ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ และความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ กฎหมาย โดยดำเนินงานภายใต้โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงที่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีหน่วยงานบริหารความเสี่ยงที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลความเสี่ยงอย่างเป็นอิสระ และรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามโครงสร้างการกำกับดูแล และการรายงานภาพรวมความเสี่ยง เพื่อรับทราบและให้ข้อคิดเห็นหรือแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยง และตอบสนองต่อความเสี่ยงของกลุ่มธุรกิจในทุก ๆ ด้านได้อย่างทันที่

โครงสร้างด้านการกำกับดูแล และการรายงานภาพรวมความเสี่ยง



บริษัทฯ กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลและการรายงานภาพรวมความเสี่ยงตามหลักการการควบคุม กำกับ และตรวจสอบ (Three Lines Model) อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยมีสายงานบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่ในการกำกับดูแลความเสี่ยงอย่างเป็นอิสระ สอดคล้องตามหลักการควบคุมภายในที่ดี ตลอดจนมีการรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อรับทราบและให้ข้อคิดเห็นหรือแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยง อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลการบริหารความเสี่ยงต่อสาธารณะให้มีความถูกต้องและครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารความเสี่ยง และการสื่อสารความเสี่ยงให้กับผู้บริหารสูงสุดได้ทราบ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิผลและทันต่อสถานการณ์ จึงดำเนินการพัฒนาและทบทวนนโยบาย กรอบ เครื่องมือ และกระบวนการในการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับความเสี่ยงที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ รวมทั้งมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้



▶ ปรับโครงสร้างการกำกับดูแล คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการรายงานความเสี่ยงของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกลไกการกำกับตรวจสอบและถ่วงดุลอย่างเหมาะสมระหว่างฝ่ายบริหารและคณะกรรมการอิสระ ตามแนวทางการกำกับดูแลความเสี่ยงที่ดี และปรับโครงสร้างสายงานบริหาร ความเสี่ยงให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในธุรกิจใหม่ รวมถึงแนวทางการบริหาร ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk)



▶ ทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง และนโยบาย การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ ในการดำเนินงานปัจจุบัน และครอบคลุมการดำเนินงานภายใต้กลุ่มบริษัทฯ



▶ ทบทวนกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM Framework) และจัดทำมาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่สำคัญในการบริหารความเสี่ยง อาทิ บทบัญญัติในการบริหาร ความเสี่ยงองค์กร (Risk Appetite Statement) รวมถึงแผนการฝึกอบรมการบริหาร ความเสี่ยงประจำปี 2565 ให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ



▶ จัดทำกรอบการบริหารความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนธุรกรรมที่สำคัญของกลุ่มบริษัทฯ อาทิ กรอบการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุน นโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารเงิน ของกลุ่มบริษัทฯ และกรอบการจัดทำประกันภัยของบริษัทฯ เป็นต้น



▶ ปรับปรุงเกณฑ์การวัดความเสี่ยง ตัวชี้วัดความเสี่ยง และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ รวมถึงการรายงานภาพรวมความเสี่ยงที่สำคัญรูปแบบใหม่ให้ครอบคลุมการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจภายใต้ บริษัท พุกกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจโรงพยาบาล และการลงทุนในธุรกิจใหม่ โดยกำหนดให้ หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงเป็นผู้รายงานความเสี่ยงและนำเสนอแนวทางปรับลด ความเสี่ยงร่วมกับสายงานบริหารความเสี่ยง ต่อคณะกรรมการบริหารและ คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง



▶ จัดทำรายงานภาพรวมความเสี่ยง (Risk Management Dashboard) ของกลุ่ม บริษัทฯ และติดตามสถานะความเสี่ยงผ่านดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicator : KRIs) และแนวทางหรือแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่า การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจส่งผลต่อการดำเนิน ภารกิจของกลุ่มบริษัทฯ



▶ จัดทำรายงานความเสี่ยงและการจัดเก็บความเสียหายด้านปฏิบัติการ รวมถึง พิจารณาและให้ความเห็นประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ และความเพียงพอ ของมาตรการควบคุมหรือแผนจัดการความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงจะได้รับการจัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้



▶ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร โดยจัดให้มีการอบรม และให้ความรู้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดความตระหนักและให้ ความสำคัญเรื่องการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ความเสี่ยงของพุกษา โฮลดิ้ง



เนื่องจากบริษัท พุกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) จัดตั้งขึ้นเพื่อประกอบธุรกิจที่มีรายได้จากการถือหุ้นในบริษัทอื่นเป็นหลัก (Holding Company) ดังนั้น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัท จึงเป็นความเสี่ยงจากการประกอบธุรกิจของบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมในอนาคต ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยง วิธีการป้องกันและการปรับลดความเสี่ยง โดยสรุปได้ดังนี้

I. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ติดตามภาวะตลาด ภาวะเศรษฐกิจ และสถานการณ์สำคัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางของตลาดและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาทิ การใช้กลยุทธ์ด้านราคาและโปรโมชั่น เพื่อกระตุ้นยอดขายและเร่งระบายสินค้าพร้อมอยู่ (Inventory) รวมถึงเพิ่มสัดส่วนกลุ่มลูกค้าเรียลตี้แมนด์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการซื้อบ้านเพื่อการอยู่อาศัยอย่างแท้จริง ▶ ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อสร้างบ้านที่มีคุณภาพและตอบโจทย์กลุ่มคนรุ่นใหม่ ด้วยการพัฒนาไลฟ์สไตล์พื้นที่มุ่งพัฒนาบ้านเพื่อตอบรับเมกะเทรนด์การอยู่อาศัยใน 3 เทรนด์สำคัญ คือ เทรนด์การดูแลสุขภาพ เทรนด์ไลฟ์สไตล์วิถีใหม่หลังยุคโควิดที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาอำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต และเทรนด์การสร้างความยั่งยืนในมิติด้านการอยู่อาศัย สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมกันดูแลสุขภาพแวดล้อม สร้างสังคมคุณภาพส่งต่อให้กับคนรุ่นต่อไป ▶ ใช้กลยุทธ์ในการรักษายอดขายด้วยการนำเสนอโครงการที่เหมาะสม ตรงกับศักยภาพและกำลังซื้อของลูกค้า รวมถึงมีการพิจารณาก่อนจองสินเชื่อ (Pre-Approve) ให้ลูกค้าก่อนการยื่นขอสินเชื่อจริง และให้คำแนะนำลูกค้าในการเลือกธนาคารโดยมีการวิเคราะห์คุณสมบัติของลูกค้าเทียบกับเงื่อนไขการพิจารณาของธนาคารพันธมิตรที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มโอกาสที่ลูกค้าจะได้รับการอนุมัติสินเชื่อจากธนาคาร และลดความเสี่ยงที่จะยกเลิกการจองโครงการ ▶ ควบคุมต้นทุนในการพัฒนาโครงการและวางแผนค่าใช้จ่ายให้อยู่ภายใต้งบประมาณ อาทิ ติดตามความเคลื่อนไหวของราคาวัสดุดิบ เพื่อให้ได้แหล่งวัสดุดิบที่ราคาเหมาะสมกับคุณภาพพัฒนาโครงการให้ดำเนินการได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ปี 2565 พุกษามี Positive Voice เป็นอันดับ 1 ของอุตสาหกรรม Real Estate อยู่ที่ 40.9% ▶ ภาพรวมกลุ่ม Townhouse พุกษามี Market Share เป็นอันดับ 1 ในกลุ่ม Segment 1-3 MB ▶ กลุ่มบ้านเดี่ยวกลุ่ม Segment 2-5 MB พุกษายังติดอยู่ในกลุ่ม Top 3 ของตลาด <p>ข้อมูลการสำรวจ RealSmart</p>


ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>ความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ติดตามทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยอย่างใกล้ชิด และควบคุมอัตราส่วนความสามารถในการจ่ายดอกเบี้ย (Interest Coverage Ratio) ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ▶ วางแผนการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดโครงสร้างเงินทุนการกู้ยืมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม คำนึงถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยการกระจายแหล่งเงินกู้จากหลากหลายสถาบันการเงินที่เหมาะสมกับโครงสร้างธุรกิจ ▶ ให้คำแนะนำลูกค้าในการพิจารณาโครงการที่ตรงกับศักยภาพและความสามารถในการผ่อนชำระเงิน รวมถึงมีกระบวนการพิจารณาก่อนการปล่อยสินเชื่อ (Pre-Approve) ให้กับลูกค้าก่อนการยื่นขอสินเชื่อจริง พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์คุณสมบัติของลูกค้าเทียบกับเงื่อนไขการพิจารณาของธนาคารพันธมิตร เพื่อให้ลูกค้ามีโอกาสได้รับการอนุมัติสินเชื่อตามวงเงินและเงื่อนไขที่ลูกค้าต้องการมากที่สุด 	<p>Float to Fixed ratio ณ ธันวาคม 2565 อยู่ที่ 27% จากค่าเป้าหมาย Fixed rate \geq 25% แต่ไม่เกิน 75%</p>
 <p>ราคาต้นทุนการก่อสร้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ คัดเลือกผู้ขายโดยวิธีการประมูลราคาในกลุ่มวัสดุก่อสร้างหลัก เพื่อให้มีต้นทุนก่อสร้างที่คงที่ตลอดทั้งปี ▶ ประชุมรายงานการเปลี่ยนแปลงราคาวัสดุก่อสร้างหลักเป็นประจำทุกเดือน พร้อมทั้งคำนวณหาผลกระทบต่อต้นทุนขายเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนราคาขายหรือจัดหาวัสดุทดแทน ▶ สร้างบ้านพร้อมอยู่ (Ready to move in) เพื่อให้สามารถวางแผนการก่อสร้าง และการสั่งซื้อวัสดุได้ล่วงหน้า ▶ พิจารณาจัดทำแผนรองรับจัดหาวัสดุ หรือแหล่งการผลิต/นำเข้าวัสดุทดแทน เพื่อลดความเสี่ยงจากการไม่สามารถส่งมอบสินค้าได้เนื่องจากมาตรการปิดเมืองในประเทศคู่ค้า หรือสาเหตุอื่น ๆ 	<p>รายงานสรุป Saving เทียบราคากลาง ปี 2565 สามารถ Saving ได้เมื่อเทียบกับราคากลาง 2.12%</p>
 <p>การลงทุนในสินทรัพย์และการบริหารโครงการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จัดให้มีเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการลงทุนด้านการบริหารโครงการ (Project Risk) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงและแนวทางการวัดผลลัพธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางกลยุทธ์ของบริษัท ▶ ติดตามผลลัพธ์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ พร้อมทั้งสื่อสารประเด็นความเสี่ยงให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานรับทราบ เพื่อกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางในการบริหารจัดการสินทรัพย์แต่ละประเภทที่ชัดเจน และบริหารโครงการก่อสร้างให้อยู่ภายในเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด 	<p>ค่าเป้าหมายของสัดส่วนโครงการที่ไม่เป็นไปตาม Master Budget > 10% จะต้องไม่เกิน 20% ของโครงการทั้งหมด</p>

2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)


ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>การพัฒนาโครงการ ล่าช้าจากแผนงาน ที่กำหนดไว้</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ปรับแผนการผลิตบางส่วนที่สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน เช่น การใช้เทคโนโลยี Fully Precast หรือแผ่นคอนกรีตสำเร็จรูป โครงสร้างสำเร็จรูปในโครงการที่สามารถดำเนินการได้ ▶ ประชุมหารือร่วมกับผู้รับเหมา เพื่อวางแผนในการบริหารจัดการแรงงานในแต่ละโครงการให้มีความเหมาะสม และไม่กระทบต่อแผนการส่งมอบโครงการ ▶ กระจายงานก่อสร้างโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้รับเหมาแต่ละรายเป็นสำคัญ เช่น การจ้างเหมางานแบบเบ็ดเสร็จในการก่อสร้างตึกสูง (Turnkey) หรือคอนโดมิเนียม ▶ สร้างพันธมิตรกับผู้รับเหมารายที่มีผลงานโดดเด่น คุณภาพสูง และเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงด้านการขาดแคลนแรงงานในการขยายกำลังการผลิตหรือก่อสร้าง ▶ ผลักดันให้เกิดการว่าจ้างผู้รับเหมารายใหญ่ในโครงการแนวราบเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรวมศูนย์ และเป็นการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพงานก่อสร้างอีกทางหนึ่ง ▶ ประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม เพื่อจัดหาวัดขึ้นให้กับผู้รับเหมาที่เป็นคู่ค้าของบริษัทฯ รวมถึงกำหนดมาตรการในการตรวจสอบ และป้องกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จัดจ้างผู้รับเหมารายใหญ่ (Turnkey) ในโครงการแนวสูง 100% ▶ จัดจ้างผู้รับเหมารายใหญ่ (Strengthen Partnership Project) โครงการแนวราบ เพิ่มขึ้น จาก 9 ราย เป็น 12 ราย ในปี 2565
 <p>ความไม่ปลอดภัย ของโครงการก่อสร้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ส่งเสริมให้มีการสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) เรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานผ่านการฝึกอบรมพนักงานในทุกส่วนงาน และผู้มีส่วนได้เสีย อาทิ ผู้รับเหมา คู่ค้า และแรงงานในโครงการตามที่กฎหมายกำหนด ▶ จัดให้มีการอบรมความปลอดภัยในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง (High Risk Activities) สำหรับพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่โครงการก่อสร้าง รวมไปถึงผู้รับเหมา และแรงงานในโครงการ ▶ กำหนดให้มีการขออนุญาตทำงานที่มีความเสี่ยงสูง (Work Permit) อาทิ การทำงานในที่สูง (High Work) การทำงานความร้อนหรืองานที่เกี่ยวกับไฟฟ้า (Hot Work) การทำงานที่อับอากาศ (Confined Space) การทำงานขุดเจาะ (Excavation Work) และงานพิเศษอื่น ๆ ที่ต้องมีการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ก่อนที่จะอนุญาตให้ปฏิบัติงาน (Special Work) 	<p>ปี 2565 ไม่พบอุบัติเหตุที่ทำให้ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต</p>



ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ (จปว.) ในแต่ละกลุ่มธุรกิจเพื่อสุ่มตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย จัดหาอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่จำเป็น ▶ จัดทำมาตรฐานระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (ISO 45001) ในโครงการแนวสูง เพื่อเป็นมาตรฐานความปลอดภัยในระดับสากล โดยอยู่ระหว่างการตรวจประเมินเพื่อรับรองกระบวนการ 	
 <p>การขาดแคลนบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ สื่อสารให้พนักงานภายในองค์กรรับรู้ รับทราบ และเข้าใจถึงทิศทางการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงแนวโน้มการเติบโตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตผ่านผู้บริหารระดับสูง (Top Management) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นภายในองค์กร ▶ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น และความคล่องตัวที่นำมาซึ่งการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเติบโตในอนาคต โดยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในองค์กร รวมไปถึงการให้ความสำคัญเรื่องการเพิ่มทักษะ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital Literacy ให้แก่พนักงาน ▶ ลงทุนด้านการพัฒนาความสามารถ และทักษะของพนักงาน อาทิ การจัดอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่าน Platform e-Learning เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงทักษะเสริมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ▶ ปรับปรุงนโยบายเพื่อดูแลพนักงาน อาทิ การปรับเงื่อนไขในการใช้ประกันภัยเพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้น การดูแลรายได้ และผลกระทบต่อรายได้ของพนักงาน ▶ สร้าง Team Engagement ใน Theme “Pruksa Sustainability in Action” และโมเดลทางธุรกิจเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Social Enterprise Program) โดยสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมโครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ปี 2565 พนักงานกลุ่มเป้าหมายจำนวน 500 คน ผ่านการอบรมหลักสูตร ในหมวด TUXSA เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานผ่าน e-Learning 100% ▶ อยู่ระหว่างสรุปผลสำรวจความพึงพอใจ (Employee Engagement)


3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>การจัดการเงินทุน และสภาพคล่อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ คำนึงถึงแหล่งเงินทุนต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดโครงสร้างเงินทุนที่สามารถดำรงอัตราส่วนทางการเงินที่สำคัญต่าง ๆ ให้อยู่ระดับที่เหมาะสมเทียบเคียงได้กับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน ▶ คำนึงถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยการกระจายแหล่งเงินกู้จากหลากหลายสถาบันการเงิน และบริหารความเสี่ยงจากอัตราดอกเบี้ยและอัตราสกุลเงินต่างประเทศด้วยเครื่องมือประกันความเสี่ยง (Hedging Tools) ที่เหมาะสมกับโครงสร้างธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการกระจายความเสี่ยงและต้นทุนการเงินที่แข่งขันได้เป็นหลัก เช่น การออกหุ้นกู้เพื่อเสนอขายต่อนักลงทุนสถาบัน และรายย่อย การออกตั๋วสัญญาใช้เงินระยะสั้น และตั๋วแลกเงิน เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการใช้เงินทุนหมุนเวียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ▶ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับระเบียบวินัยทางการเงิน (Financial Discipline) และมุ่งเน้นการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุนสถาบันในตลาดทุนและตลาดเงินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นักลงทุนมีความมั่นใจและเชื่อถือในการดำเนินงาน ซึ่งจากการติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเงินทุนอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงมีความเชื่อว่าจะสามารถจัดการเงินทุนเพื่อการขยายธุรกิจในอนาคตได้อย่างเพียงพอด้วยต้นทุนทางการเงินที่เหมาะสม 	<p>อัตราหนี้สินที่มีภาระดอกเบี้ยต่อทุน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 มีค่าเท่ากับ 0.36 เท่า จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 เท่า</p>


4. ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ (Compliance Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>การประกอบธุรกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมาย ที่เข้มงวด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทำให้สามารถพัฒนาสินค้า มีการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ หรือจัดจ้างผู้รับจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงทำให้ไม่มีความเสี่ยงทางกฎหมายจากการประกอบธุรกิจ ในประการสำคัญแต่อย่างใด 	<p>ความเสียหายจากการถูกฟ้องร้อง ร้องเรียนที่เกิดคดีความเกี่ยวกับการขออนุญาตในการดำเนินการต่าง ๆ กับทางราชการ ในกรณีที่มีการฟ้องร้อง ร้องเรียน มีโทษจำคุกมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป หรือค่าปรับ หรือเสียค่าใช้จ่ายในการระงับคดี มากกว่า 100,001 บาท ต่อครั้ง โดยในปี 2565 ไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น</p>


ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>ผลของการเปลี่ยนแปลงนโยบายการปล่อยสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ มีนโยบายด้านการให้บริการสินเชื่อ โดยการให้ลูกค้าที่สนใจซื้อบ้านทำการยื่นกู้ก่อนการจขอซื้อ (Pre-Approve) เพื่อได้วงเงินสินเชื่อหรือรับทราบปัญหาในการกู้ก่อนการจขอซื้อ ▶ ลูกค้าที่มีปัญหาในการกู้จะมีฝ่ายขายหรือฝ่าย Customer Retention ให้คำแนะนำการเลือกธนาคารจะมีการวิเคราะห์คุณสมบัติของลูกค้าเทียบกับเงื่อนไขการพิจารณาของธนาคารพันธมิตรมากกว่า 10 ธนาคาร (Bank Matching) ▶ ประสานงานกับโครงการคลินิกแก้หนี้ by SAM โครงการแก้ไขหนี้ส่วนบุคคลที่ไม่มีหลักประกันในการให้ความช่วยเหลือลูกค้าที่มีปัญหาหนี้เสีย บัตรเครดิต บัตรกดเงินสด หรือสินเชื่อส่วนบุคคลในการแก้ไขสถานะหนี้เสียให้กลับมาเป็นปกติ ▶ การป้องกันการขายผ่านนายหน้า พกฤษฯ มีส่วนงาน Broker Management ที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือกนายหน้าที่ดี มีจรรยาบรรณ เข้ามาเป็นพันธมิตร และมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของนายหน้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ธนาคารมีความมั่นใจในการปล่อยสินเชื่อ ▶ มีแผนการพัฒนาเทคโนโลยีในการให้บริการสินเชื่อ ด้วยการพัฒนาระบบการขอสินเชื่อออนไลน์ (Digital Mortgage) ร่วมกับธนาคารพันธมิตร โดยระบบจะทำงานบนพื้นฐานการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล 	<p>Bank Online Approval (BOA) Project สามารถพัฒนาการเชื่อมต่อกับระบบธนาคารได้ตามแผน 100% โดยสามารถเชื่อมต่อ API พร้อมใช้งานใน 3 ธนาคารหลัก และอยู่ระหว่างการลงนาม MOU อีก 5 ธนาคาร</p>
 <p>การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล (PDPA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ จัดอบรมให้ความรู้เบื้องต้นแก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา ▶ การจัดทำ Data Mapping เพื่อการเชื่อมโยงของข้อมูล และการกำหนดสิทธิ์ และระดับชั้นของการเข้าถึงข้อมูลในบริษัท ▶ แต่งตั้งคณะทำงานฯ และผู้ปฏิบัติในตำแหน่ง DPO (Data Protection Officer) และแจ้งต่อสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ▶ ประกาศนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และระเบียบปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ▶ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลให้สอดคล้อง และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล โดยกำหนดแนวทางแก้ไข และป้องกันกรณีที่มีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล หรือการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในทางที่ไม่ถูกต้อง หรืออาจทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท 	<p>ดำเนินการตามแผนงานเตรียมความพร้อมจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล (PDPA) 100%</p>

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>การเปลี่ยนแปลง พ.ร.บ. ภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ เตรียมความพร้อมและศึกษาข้อกำหนด พ.ร.บ. ภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ▶ วางแผนสำหรับค่าใช้จ่ายด้านภาษีที่จะเกิดขึ้น ▶ วางกลยุทธ์ในการนำที่ดินที่มีอยู่มาพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง และประกาศขายที่ดินบางแปลงที่ไม่สามารถพัฒนาโครงการได้ ▶ เร่งระบายนบ้านพร้อมอยู่และโอนกรรมสิทธิ์ให้ลูกค้า เพื่อลดผลกระทบจากค่าใช้จ่ายด้านภาษีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 	<p>ดำเนินการ ตามแผนงาน เตรียมความพร้อมจาก การเปลี่ยนแปลง พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและ สิ่งปลูกสร้าง 100%</p>

5. ความเสี่ยงด้านสังคม และ/หรือ สิ่งแวดล้อม (Environmental and Social Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>ความเสี่ยงที่เกิดจาก ผลกระทบ ต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชนข้างเคียง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โครงการที่เข้าเงื่อนไขตามกฎหมายที่ต้องจัดทำรายงานประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) หรือ EHIA บริษัทฯ จะมีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผลกระทบ และจัดทำรายงานเพื่อชี้แจงมาตรการสำคัญที่บริษัทฯ จะดำเนินการเพื่อลดผลกระทบดังกล่าว ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการทำประชาพิจารณ์กับชุมชนข้างเคียงตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเปิดรับและรับฟังปัญหา พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดมาตรการในการลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชนข้างเคียงต่อไป ▶ กำหนดให้มีชุมชนสัมพันธ์ เพื่อติดต่อประสานงาน และสื่อสารกับชุมชนข้างเคียงที่อาจได้รับผลกระทบจากโครงการตั้งแต่เริ่มก่อสร้างโครงการจนถึงระยะเวลาในการส่งมอบอาคาร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ▶ การพิจารณาจัดซื้อที่ดินเพื่อพัฒนาโครงการได้กำหนดให้มีทีมสำรวจทางกายภาพเข้าไปศึกษาที่ดิน ทำเลที่ตั้ง รวมถึงพื้นที่อ่อนไหว (Sensitive Area) เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการบริหารจัดการก่อนทำการจัดซื้อที่ดิน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ รอบการรายงาน EIA Monitoring เดือน ก.ค. 65 สามารถรายงาน EIA Monitoring Report ตามที่ กฎหมายกำหนด ครบถ้วน 100% ▶ รอบเดือน ม.ค. 66 อยู่ระหว่างสรุป การรายงาน

6. ความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Fraud Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์
 <p>GRI 205-1</p> <p>ความเสี่ยงด้านทุจริต และคอร์รัปชัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ในบริษัทฯ จะกระทำในรูปแบบของคณะกรรมการ อันประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงที่ชำนาญการ ทั้งด้านที่ดินและการพัฒนาที่ดิน ด้านธุรกิจ ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดของราชการ อาทิ กระบวนการสรรหาที่ดิน การขออนุญาตที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ หรือแรงงาน ผู้รับเหมาในการก่อสร้างโครงการ เป็นต้น ▶ บริษัทฯ ได้แสดงเจตจำนงในการเข้าเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ตั้งแต่ปี 2560 และได้รับการพิจารณาอนุมัติการรับรองเป็นสมาชิกครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563 สิ้นสุดวันที่ 29 กันยายน 2566 ▶ สื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันให้กับผู้บริหาร พนักงาน นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่าง ๆ รวมทั้งออกประกาศนโยบายการงดรับของขวัญ ของกำนัล “No Gift Policy” ▶ จัดทำจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัทฯ (Pruksa -Supplier Sustainable Code of Conduct) สำหรับคู่ค้า และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (Pruksa -Purchaser Code of Conduct) สำหรับพนักงาน เพื่อให้คู่ค้าและพนักงานรับทราบว่าต้องดำเนินการตามขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้างอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายสามารถเข้ามาแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ของคู่ค้าเป็นหลัก 	<p>ความเสียหายจากการถูกฟ้องร้อง ร้องเรียน ที่เกิดคดีความเกี่ยวกับ การทุจริต และคอร์รัปชัน ในกรณีที่มีการฟ้องร้อง ร้องเรียน มีโทษจำคุก มากกว่า 1 ปี ขึ้นไป หรือค่าปรับ หรือ เสียค่าใช้จ่าย ในการระงับคดี มากกว่า 100,001 บาท ต่อครั้ง โดยในปี 2565 ไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น</p>

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลอย่างรุนแรงหรือกระทบต่อการสร้างโอกาสในการขยายธุรกิจใหม่ จึงใส่ใจประเมินและทบทวนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) ที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งของสถานการณ์ปัจจุบันหรืออนาคต ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง



GRI 201-2

ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การบริหารจัดการ

กำหนดมาตรการและเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ดังนี้

- ▶ จัดเก็บข้อมูลปริมาณการปล่อย และดูกลับก๊าซเรือนกระจก โดยแบ่งระยะดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ
 - ▼ ระยะที่ 1 ลดการปล่อย GHGs โดยลดปริมาณการใช้แก๊สหุงต้ม และลดจำนวนการใช้น้ำมันรถประจำตำแหน่ง
 - ▼ ระยะที่ 2 ลดการปล่อย GHGs โดยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
 - ▼ ระยะที่ 3 ลดการปล่อย GHGs โดยลดจำนวนเที่ยวขนส่งและเพิ่มน้ำหนักการขนส่งต่อเที่ยวของแผ่นฟริคาสท์ โดยยังคงดำเนินตามข้อกำหนดของกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ▶ ส่งเสริมให้มีการลดใช้พลังงาน โดยกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ใช้พลังงานแสงอาทิตย์อย่างต่อเนื่อง โดยติดตั้งโซลาร์เซลล์ (Solar Cell) บริเวณพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ ได้แก่ สำนักงานนิติบุคคล คลับเฮาส์ ไฟสวนสาธารณะ และบ่อบำบัดน้ำเสียภายในโครงการทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม
- ▶ บริหารจัดการของเสียจากกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ ซึ่งจัดให้มีการคัดแยกของเสียในการผลิตโดยเฉพาะของเสีย Recycle ที่มีการนำกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่ เช่น น้ำมันทาเบบ เศษคอนกรีตที่นำมาเป็นวัสดุในการถมที่ เป็นต้น



ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภัยคุกคามจากไซเบอร์

- ▶ ใช้ Advance Endpoint Protection ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการโดนเรียกค่าไถ่ (Ransomware) หรือการตรวจจับ Traffic ที่มีความผิดปกติหรือต้องสงสัยที่อาจจะโดนมัลแวร์โจมตี โดยระบบจะยุติการทำงานของ Virus หากพบว่ามีกำลังเชื่อมต่อไปยัง Server ขณะที่กำลังทำการเข้ารหัสเพื่อแลกข้อมูล หรือส่งข้อมูลออกไป (Encrypt)
- ▶ กำหนดให้มีการสำรองข้อมูลบน Server เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับข้อมูลที่สำคัญของบริษัทฯ
- ▶ จัดทำแผนการปรับปรุงการรับมือภัยคุกคามไซเบอร์ (Cyber Security Roadmap) และแผนการกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Plan: IT-DRP) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรับมือต่อสถานการณ์โดยครอบคลุมทั้งการป้องกัน การตรวจจับ และการกู้คืนระบบให้กลับสู่สภาวะปกติ
- ▶ ฝึกซ้อมการกู้คืนระบบอย่างสม่ำเสมอ โดยการจำลองสถานการณ์ เช่น ระบบงานสำคัญถูกเจาะระบบโดยผู้ประสงค์ร้าย เพื่อทดสอบประสิทธิภาพ และปรับปรุงแผนการกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Plan: IT-DRP)

ประเด็นความเสี่ยง

การบริหารจัดการ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และตอบรับภาวะการแข่งขันของตลาดในการดำเนินธุรกิจดังต่อไปนี้

- ▶ Big Data Project ที่รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาโครงการ โดยนำผลสำรวจความต้องการของผู้บริโภคมาวิเคราะห์ถึงการตั้งราคาขายบ้านและที่ดิน แนวโน้มและศักยภาพในอนาคต เป็นต้น
- ▶ การจำลองภาวะเสมือนจริง หรือ Virtual Reality (VR) เพื่อจำลองภาพเสมือนจริงแบบ 360 องศาให้ลูกค้าสามารถเข้าเยี่ยมชมบ้านหรือห้องตัวอย่างได้ในรูปของการปรับตัวแบบ New Normal เพื่อลดความเสี่ยงในการเดินทาง และเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
- ▶ Internet of Things (IoT) หรือการนำเทคโนโลยีที่ทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ส่งข้อมูลถึงกันได้ด้วยอินเทอร์เน็ต เพื่อสั่งการควบคุม เช่น การเปิด-ปิดไฟฟ้าจากทางไกล ที่นำมาใช้ในโครงการ ทั้งในตัวของลูกค้าเอง และพื้นที่ส่วนกลาง เป็นต้น
- ▶ การใช้โดรนในการติดตาม และถ่ายภาพทางอากาศ ซึ่งมีการนำมาใช้เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยภายในโครงการ



ความเสี่ยงจากการ
เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง
ประชากร

ปรับทิศทางการทำงานภายใต้แนวความคิด “พฤษภาคม...ใส่ใจเพื่อทั้งชีวิต Tomorrow. Reimagined.” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตอบโจทย์ความต้องการของคนได้ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ

- ▶ การสร้างที่อยู่อาศัยที่จะเน้น Universal Design ในพื้นที่ส่วนกลาง โดยออกแบบให้มีความสะดวกในการเข้าถึง และใช้งานส่วนต่าง ๆ ของโครงการ อาทิ การทำทางลาดหรือทางเดินที่ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัย การออกแบบลิฟต์โดยสารที่กว้างขึ้น
- ▶ พื้นที่ภายในบ้านมีการออกแบบให้มี “Flexible Space” ที่สามารถปรับเปลี่ยนห้องตามความต้องการ รวมถึงการผสมผสานกับนวัตกรรมการอยู่อาศัยต่าง ๆ เพื่อตอบโจทย์ผู้สูงอายุ (Eldercare) อาทิ การติดตั้งอุปกรณ์ช่วยทรงตัว ระบบไฟส่องสว่างอัตโนมัติ ในบางพื้นที่ เพื่อความปลอดภัย และพื้นลดแรงกระแทกในจุดที่มีความเสี่ยง

การจัดการภาวะวิกฤตในระดับองค์กร

บริษัทฯ กำหนดให้มีการจัดตั้งโครงสร้างคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินสำนักงานใหญ่ (IRT-HO) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทน และผู้บริหารทุกสายงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญ เช่น สิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติ หมายเลขโทรศัพท์ที่สำคัญ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ในแต่ละปี ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่คุณค่า ในทุกหน่วยธุรกิจ และการวางระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสากล เพื่อเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจนส่งผลกระทบต่อภาระผูกพันของธุรกิจ โดยตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจสำหรับรองรับเหตุที่เกิดขึ้นดังนี้



1. สำนักงานใหญ่

ดำเนินการฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Planning: DRP) ในส่วนของระบบงานหลัก เพื่อเตรียมพร้อมในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และทดสอบการติดต่อสื่อสารภายใต้สถานการณ์จำลองต่าง ๆ ซึ่งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้ในปี 2565 ไม่มีการฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบงาน (Disaster Recovery Plan: DRP) โดยการย้ายไปปฏิบัติการ ณ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง แต่มีการทดสอบการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบ Cloud บน Sever มีการทดสอบโดยฝ่าย IT และผู้ดูแลระบบ ซึ่งผลการทดสอบสามารถกู้คืนระบบงานหลักได้ตามระยะเวลาที่กำหนด



2. โครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง

จัดให้มีการจำลองสถานการณ์และฝึกซ้อมแผนการจัดการเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Plan: ERP) ร่วมกับแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โครงการก่อสร้าง แต่เนื่องจากการระบอบอย่างต่อเนื่องของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้ปี 2565 สายงานบริหารความเสี่ยง และหน่วยงาน Safety ปรับรูปแบบการฝึกซ้อมให้เป็นลักษณะของการประเมินความพร้อมเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน (Checklist) ส่งให้ทุกโครงการที่ยังอยู่ระหว่างก่อสร้าง ทำการประเมิน เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้น



3. โรงพยาบาลวิมุตและคลินิกบ้านหมอวิมุต

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ ถือเป็นแกนหลักในการดำเนินงานธุรกิจโรงพยาบาลและคลินิก เช่น HIS (Hospital Information System) คลินิกบ้านหมอวิมุตจึงจัดให้มีการทดสอบการดำเนินการตามแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจในกรณีที่ระบบ IT ล่ม โดยฝึกการใช้ระบบแก่เจ้าหน้าที่คลินิกและเจ้าหน้าที่ IT ตามกระบวนการ อาทิ การฝึกซ้อมก่อนเกิดเหตุการณ์สร้างแผนปฏิบัติการระหว่างเกิดเหตุ การใช้ระบบ Call Tree การเปิดระบบ Manual และแผนการรายงานสถานการณ์หลังเหตุ

ส่งเสริมการเรียนรู้/อบรม/เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงให้แก่บุคลากรครบทุกระดับ

การบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ในองค์กร จำเป็นต้องให้ความร่วมมือและปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงมุ่งสร้างวัฒนธรรม การบริหารความเสี่ยงขึ้นภายในองค์กร (Risk Culture) โดยคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่ กำหนดนโยบาย กรอบ และแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นที่สำคัญ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานนำไป ปฏิบัติและติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

พร้อมกันนี้ยังมีการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การจัดการเหตุฉุกเฉิน/ภาวะวิกฤต และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านเว็บไซต์ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร (<https://sites.google.com/pruksa.com/risk-management/home>) รวมถึงบทความหรือบทความวิเคราะห์ความเคลื่อนไหว แนวโน้มของตลาด อสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัยจากนักวิเคราะห์ภายนอกหรือสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถค้นคว้าหาความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติมได้ นอกจากนี้ ในปี 2565 บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้พนักงานตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงาน (Operation) ไปจนถึงผู้บริหาร ระดับสูง (Top Management) พัฒนาความรู้ด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงอยู่เสมอ ดังนี้

- ▶ สื่อสารและให้ความรู้เรื่อง Risk Management ให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร ผ่านช่องทาง การประชาสัมพันธ์หลักของบริษัท อาทิ ประชาสัมพันธ์ภาพรวมการบริหารความเสี่ยง ประชาสัมพันธ์ PDPA และ Incident Reporting & Management เกร็ดความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง : การป้องกัน Spam Mail ด้วยตนเอง ให้ปลอดภัยทั้งตนเองและบริษัทฯ และ Data Governance หรือการธรรมาภิบาลข้อมูล



จัดอบรมหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร

ให้กับผู้บริหารระดับ EVP และ Head of SBU ขึ้นไป จำนวน 2 รุ่น

- รุ่นที่ 1 วันที่ 23 มิถุนายน 2565 จำนวนผู้เข้าอบรม 22 คน
- รุ่นที่ 2 วันที่ 24 มิถุนายน 2565 จำนวนผู้เข้าอบรม 19 คน

- ▶ จัดทำ E-Learning หลักสูตรการบริหารความเสี่ยงองค์กรและแบบทดสอบ ให้กับผู้บริหารและพนักงาน Band 1-5 (ยกเว้น Head of SBU ขึ้นไป) โดยเผยแพร่วันที่ 12 ธันวาคม 2565



พนักงานเข้าร่วมเรียนรู้ และทำแบบทดสอบ
จำนวน 1,240 คน คิดเป็น 91%

สำหรับโรงพยาบาลวิมุตได้รับการสนับสนุนให้มี Risk Report Culture ในองค์กร เริ่มจากคลินิกบ้านหมอวิมุต ที่เปิดให้บริการทุกวัน โดยเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถส่ง Incident Report ผ่าน QR Code/Google Form ได้โดยง่าย จากนั้นระบบจะส่งการแจ้งเตือนอัตโนมัติไปยังทีมที่เกี่ยวข้องและผู้บริหาร (Sentinel Event) อย่างทันท่วงที

การกำกับดูแลกิจการ

GRI 2-17

ภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งมีมาตรฐานสากลสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2555 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 หรือ Corporate Governance Code for Listed Companies 2017 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงหลักเกณฑ์ตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Listed Company – CGR) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และหลักเกณฑ์ ASEAN Corporate Governance Scorecard (ASEAN CG Scorecard) โดยเล็งเห็นว่า การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะเป็นระบบบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถสร้างผลตอบแทนและเพิ่มมูลค่าระยะยาวให้กับผู้ถือหุ้น รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และสนับสนุน ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ให้เจริญเติบโต และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

GRI 2-12

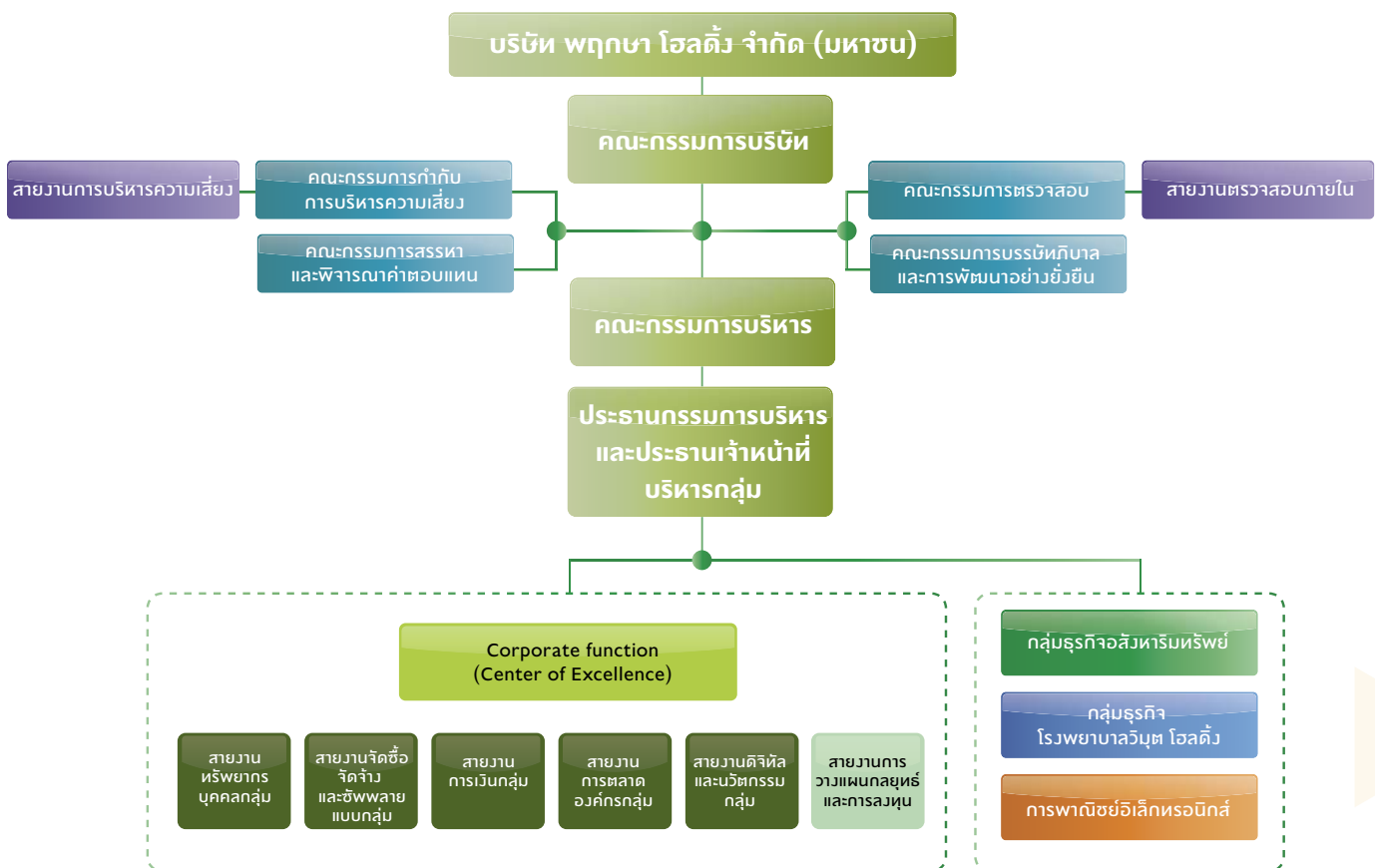
การจัดทำนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี และคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจ

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยการได้มาซึ่งความสำเร็จนั้นต้องอยู่ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือและนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ตั้งแต่ปี 2559 และได้มีการเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ www.psh.co.th หมวดการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้นักลงทุนและผู้สนใจ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียนำไปใช้ประโยชน์ หรือนำไปใช้อ้างอิง โดยจะมีการทบทวนหลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจเป็นประจำทุกปี รวมถึงติดตามพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติที่ดีทั้งภายในประเทศและระดับสากล จากองค์กร หรือบริษัทชั้นนำต่าง ๆ เพื่อให้นโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ทันสมัย และสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทฯ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งจัดให้มีการติดตามการดำเนินงานให้สอดคล้องตามนโยบายและจรรยาบรรณทางธุรกิจดังกล่าวด้วย เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-12

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ปัจจุบันโครงสร้างการจัดการของบริษัท พุกเกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยมีโครงสร้างการจัดการที่ชัดเจน ถ่วงดุล และสามารถตรวจสอบได้ คณะกรรมการบริษัทมีการติดตามและดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานและกลยุทธ์ของบริษัทฯ รวมถึงมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยจำนวน 5 คณะ เพื่อช่วยในการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ และกลั่นกรองงานที่มีความสำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเป็นผู้บริหารสูงสุด






ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีบทบาทในการกำกับดูแลการบริหารงานของบริษัท เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนกำหนดนโยบายการเงิน การบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการทบทวนนโยบายและแผนงานสำคัญของบริษัท เป็นประจำทุกปี ตลอดจนกำกับดูแลตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เป็นอย่างดี โดยข้อบังคับของบริษัท ระบุว่า คณะกรรมการของบริษัทประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 5 คน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจะต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นกรรมการ ทั้งในด้านของทักษะวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยปัจจุบันคณะกรรมการบริษัท (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) มีจำนวน 11 ท่าน กล่าวคือ เป็นชาย 10 ท่าน หญิง 1 ท่าน อยู่ในช่วงอายุ 49 - 60 ปี จำนวน 2 ท่าน และช่วงอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 9 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

 ตำแหน่ง	 จำนวน (ท่าน)	 คิดเป็นสัดส่วน % (ของกรรมการทั้งหมด)
1. กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	8	73 %
2. กรรมการอิสระ	7	64 %
3. กรรมการที่เป็นผู้บริหาร (มีส่วนร่วมในการบริหารงาน)	3	27 %
4. กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (ไม่มีส่วนร่วมบริหารงาน)	1	9 %
5. กรรมการที่เป็นผู้หญิง	1	9 %

6. ประธานกรรมการบริษัท (ดร. ประสาร ไตรรัตน์วรกุล) มีฐานะเป็นกรรมการอิสระ และไม่ได้เป็นบุคคลเดียวกันกับประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (นายทอมา วัชรพงศ์พันธุ์ และนายอุเทน โลหิตพิทักษ์) รวมทั้งไม่ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในคณะกรรมการชุดย่อย และไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับฝ่ายบริหาร โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย การติดตามและการกำกับดูแลการดำเนินงาน และการบริหารออกจากกันอย่างชัดเจน

GRI 2-9

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

คณะกรรมการของบริษัทฯ ซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 และตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 มีจำนวน 11 ท่าน ดังรายชื่อต่อไปนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ได้รับตำแหน่งเป็นกรรมการ
1. ดร.ประสาร ไตรรัตน์วรกุล	กรรมการอิสระ / ประธานกรรมการ	29 เมษายน 2559
2. นายทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์	รองประธานกรรมการ / กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน / กรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง / ประธานกรรมการบริหาร / ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	16 มีนาคม 2559
3. ดร.ปิยสวัสดิ์ อัมระนันทน์	กรรมการอิสระ / ประธานกรรมการตรวจสอบ	29 เมษายน 2559
4. นายวีระชัย งามดีวิไลศักดิ์	กรรมการอิสระ / กรรมการตรวจสอบ / ประธานกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง / ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	29 เมษายน 2559
5. ดร.อนุสรณ์ แสงนิมณฑล	กรรมการอิสระ / ประธานกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน / กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	29 เมษายน 2559
6. ศ.นพ.ปิยะมิตร ศรีธรา	กรรมการอิสระ / กรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง	16 กุมภาพันธ์ 2560
7. นายอนุวัฒน์ จงยินดี	กรรมการอิสระ / กรรมการตรวจสอบ / กรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	1 กุมภาพันธ์ 2562
8. ศาสตราจารย์พิเศษ กิติพงษ์ อรุณีพัฒน์พงศ์	กรรมการอิสระ / กรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง	26 เมษายน 2562

รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ได้รับตำแหน่ง เป็นกรรมการ
9. นายวิเชียร เมฆตระการ	กรรมการ / กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน / กรรมการบริหาร	16 มีนาคม 2559
10. นางรัตนา พรหมสวัสดิ์	กรรมการ / กรรมการบรรษัทภิบาล และการพัฒนาอย่างยั่งยืน	29 เมษายน 2559
11. นายอุเทน โลหิตพิทักษ์	GRI 2-11 กรรมการ / รองประธานกรรมการบริหาร / ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	29 เมษายน 2565

เลขานุการคณะกรรมการบริษัท ได้แก่ นายไพศาล จำพรรณ์ ตำแหน่งเลขานุการบริษัท

การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่และความเป็นอิสระ จากฝ่ายจัดการของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีความเป็นอิสระในการให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานของฝ่ายจัดการ โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ ระหว่างคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระอย่างแท้จริงจากฝ่ายจัดการ บริษัทฯ จึงกำหนดให้ประธานกรรมการบริษัทต้องเป็นกรรมการอิสระ และไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับประธานกรรมการบริหาร หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม อีกทั้งไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นการแบ่งแยกหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และการบริหารงานประจำไว้อย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักในการประกอบธุรกิจ ทิศทาง พร้อมแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อให้ฝ่ายจัดการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ และผู้ถือหุ้น

GRI 2-10, GRI 2-11

การสรรหากกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการบริหารโดยเลือกจากกรรมการบริษัทฯ ผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บุคคลภายนอก โดยกรรมการบริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม สามารถอุทิศเวลาให้กับบริษัทฯ มีความรู้ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของตน รวมถึงไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย

GRI 2-14

ในการคัดเลือกและเสนอรายชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อเป็นคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการใหญ่ นั้น คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และประวัติการทำงานที่ดี และมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอุทิศเวลาได้อย่างเพียงพออันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท นอกจากนี้ การสรรหาคณะกรรมการบริษัทยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) โดยได้จัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะจำเป็นที่ยังขาด รวมถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการใหม่ โดยมีกระบวนการที่โปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้น ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 11 ท่าน เป็นกรรมการอิสระ 7 ท่าน กรรมการไม่เป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารอีก 3 ท่าน โดยมีข้อมูลประวัติของแต่ละท่านปรากฏในรายงานประจำปีภายใต้หัวข้อประวัติกรรมการและผู้บริหาร

ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ และกรรมการผู้จัดการ จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้สามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่อยู่ในอุตสาหกรรมและธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่คู่กับบริษัท และสร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่บริษัท กำหนด โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยข้อมูลค่าตอบแทนแต่ละท่านปรากฏอยู่ในรายงานประจำปี ภายใต้หัวข้อค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

GRI 2-10

การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด

เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท มีระบบการสรรหาบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ ในทุกระดับอย่างเหมาะสม บริษัท กำหนดให้มีการจัดทำแผนสืบทอดงานในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และตำแหน่งงานอื่นที่สำคัญ (Succession Planning) โดยมีการเตรียมบุคคลเพื่อที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะจำเป็นที่ยังขาดอยู่ และแผนพัฒนารายบุคคล โดยพิจารณาควบคู่ไปกับผลการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริษัท เพื่อสืบทอดงานในตำแหน่งดังกล่าว ในกรณีที่ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาคุณสมบัติของผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

GRI 2-14

การสรรหาและแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำเนินการสรรหาและพิจารณาคุณสมบัติของผู้บริหารระดับสูง และบุคคลอื่นเพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม โดยในการสรรหาจะพิจารณาก่อนกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรรวมถึงสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่คณะกรรมการกำหนดไว้ได้ รวมทั้งไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

GRI 2-17

การพัฒนากรรมการ

เพื่อให้กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูลทางธุรกิจของบริษัท และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเร็วที่สุด บริษัทฯ กำหนดให้มีการประชุมพิเศษกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ทุกคน ซึ่งประกอบด้วย การบรรยาย และการเข้าเยี่ยมชมกิจการ เพื่อให้กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่มีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ และบทบาทความรับผิดชอบของกรรมการบริษัทตามกฎหมาย และเกณฑ์มาตรฐานสากลด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ และสนับสนุนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งภายใน และภายนอกบริษัทฯ เช่น การเข้ารับการอบรมหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และหลักสูตรอื่น ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งมีการศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริง เช่น โครงการก่อสร้างของบริษัท และโรงงานพีรคาสท์ รวมทั้งยังได้สำรวจความคิดเห็นเพิ่มเติมกับกรรมการว่ากรรมการแต่ละท่านต้องการจัดให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้ในด้านใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เพื่อช่วยให้คณะกรรมการสามารถปฏิบัติหน้าที่และกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

GRI 2-18

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม)

ในทุกสิ้นปีบริษัทฯ จะกำหนดให้กรรมการอิสระของบริษัทฯ ทุกคนประเมินพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ (Leadership Behaviors) ของผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม) ก่อนในเบื้องต้นและภายหลังจากนั้นฝ่ายจัดการจะนำส่งผลการประเมินดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดต่อไป ซึ่งผลการประเมินผลดังกล่าวถือเป็นข้อมูลลับเฉพาะบุคคล บริษัทฯ จึงไม่สามารถนำมาเปิดเผยได้กล่าวคือ

1. กรรมการอิสระจะประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Behaviors) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้
 - 1.1 การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance)
 - 1.2 วัฒนธรรมและค่านิยมพูกษา (Pruksa Culture and Values)
 - 1.3 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)
 - 1.4 การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
 - 1.5 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Holding Accountability)
 - 1.6 การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)
 - 1.7 การพัฒนาพนักงาน (Developing People)
 - 1.8 การพัฒนาทีมงาน (Team Building)
 - 1.9 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)
 - 1.10 การสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวผู้อื่น (Motivating and Influencing Others)

2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้
- 2.1 ผลการประเมินพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ (Leadership Behaviors) ของกรรมการอิสระ
 - 2.2 ผลการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัทฯ
 - 2.3 การดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
 - 2.4 การปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

GRI 2-19, GRI 2-20

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

บริษัทฯ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการเสนอค่าตอบแทนกรรมการแต่ละตำแหน่งในระดับที่เหมาะสม ใจพอที่จะรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ ซึ่งแบ่งเป็นสองส่วน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนรายเดือน เบี้ยประชุม เงินรางวัลกรรมการ (โบนัส) และเงินผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ (ค่าวิทยากรบรรยายในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ ค่าเป็นที่ปรึกษา (Mentor) ให้กับผู้บริหารของบริษัทฯ และอื่น ๆ) ให้อย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยพิจารณาเทียบเคียงกับบริษัทชั้นนำ ทั้งในกลุ่มธุรกิจเดียวกันและนอกกลุ่มธุรกิจ ข้อมูลจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย แผนการประชุมของคณะกรรมการแต่ละคณะรวมถึง การขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโตของผลกำไรของบริษัทฯ โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณากลับกรองเป็นรายปีและเสนอค่าตอบแทนกรรมการในแต่ละปีให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

กรรมการที่เป็นผู้บริหารจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะผู้บริหารเท่านั้น ค่าตอบแทนผู้บริหารแต่ละท่าน จะเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละท่าน

คณะกรรมการบริษัทได้เปิดเผยโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารไว้ โดยโครงสร้างค่าตอบแทนดังกล่าวจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทและนำเสนอต่อผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหมวด ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ในหัวข้อ 7.4.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารและหัวข้อ 8.1.2 การเข้าร่วมประชุม และการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล)

GRI 2-21

ค่าตอบแทน ปี 2565 ของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนรวม (บาท)	สัดส่วน	8.01 สัดส่วนของค่าตอบแทน รายปี ของผู้บริหารเทียบกับ ค่าตอบแทนรายปี เฉลี่ยของ พนักงานทุกคน
 ผู้บริหาร	104,022,144.00	78%	
 พนักงาน	28,587,389.00	22%	
รวม	132,609,533.00		

GRI 2-29



การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

GRI 2-29

ผู้มีส่วนได้เสีย

พएका เคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ และได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องใด ๆ ของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า คู่แข่ง คู่ค้า-คู่สัญญา เจ้าหนี้ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม จะได้รับการดูแล และได้เสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้กิจการของบริษัท ดำเนินไปด้วยดี มีความมั่นคงและตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย



การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย



ผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ มุ่งมั่นเป็นตัวแทนที่ดีของผู้ถือหุ้น โดยตระหนักดีว่าผู้ถือหุ้นคือเจ้าของกิจการ ดังนั้นในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้นโดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตในมูลค่าของบริษัทฯ ในระยะยาวด้วยผลตอบแทนที่ดีและต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและเชื่อถือได้ต่อผู้ถือหุ้น

ประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน
- ▶ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
- ▶ การใช้วัสดุ
- ▶ การจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการของธุรกิจ
- ▶ การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม
- ▶ การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

GRI 2-29

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รอบคอบ เป็นธรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม และมีผลประกอบการที่สร้างคุณค่าที่ดีให้บริษัทฯ ในระยะยาว
- ▶ ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดหรือรบกวนสิทธิของผู้อื่น
- ▶ นำเสนอรายงานสถานภาพของบริษัทฯ ผลประกอบการ ฐานะข้อมูลทางการเงิน การบัญชี โดยสม่ำเสมอ ครบถ้วนตามความเป็นจริง รายงานอย่างเท่าเทียมถึงแนวโน้มด้านบวกและลบในอนาคตของบริษัทฯ บนพื้นฐานความเป็นไปได้ มีข้อมูลสนับสนุนและมีเหตุผลเพียงพอ
- ▶ เมื่อเกิดเหตุการณ์ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ การตัดสินใจลงทุน หรือสิทธิประโยชน์ของผู้ถือหุ้น จะเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ และระบบรายงานข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ▶ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่นโดยใช้ข้อมูลบริษัทฯ ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร
- ▶ ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียม มีจรรยาบรรณ ความรับผิดชอบเคารพสิทธิของผู้ถือหุ้น ไม่มีนโยบายกีดกันหรือสร้างอุปสรรคไม่ให้ผู้ถือหุ้นติดต่อสื่อสารระหว่างกัน รวมทั้งหากมีข้อตกลงระหว่างผู้ถือหุ้น (Shareholders Agreement) ที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ หรือผู้ถือหุ้น บริษัทฯ จะเปิดเผยให้ทราบทันที

GRI 2-29

ช่องทางการมีส่วนร่วม

- ▶ เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อนักลงทุนสัมพันธ์)
- ▶ จุดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)
- ▶ อีเมล: ir@pruksa.com
- ▶ รายงานประจำปี
- ▶ รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน
- ▶ การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี



พนักงาน

บริษัทฯ ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุด และเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงได้มุ่งพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นโดยอิสระของพนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพและให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน ส่วนการว่าจ้าง หรือการแต่งตั้งและโยกย้ายพนักงานจะพิจารณาบนพื้นฐานของความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นสำคัญ และถือปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยมุ่งเน้นหลักความเป็นธรรมและการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่บริษัทฯ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน
- ▶ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
- ▶ การดูแลพนักงาน
- ▶ การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน
- ▶ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน

GRI 2-29

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ
- ▶ เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี การทำงานเป็นทีม ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ ให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน
- ▶ ว่าจ้าง แต่งตั้ง โยกย้ายพนักงาน โดยใช้หลักคุณธรรมและทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ▶ รับผิดชอบดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน ยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานอย่างเคร่งครัด
- ▶ ดูแลค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในระยะสั้นและระยะยาว โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำกำไรแต่ละปี ผลการปฏิบัติงานขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ▶ ทบทวนอัตราค่าจ้างงานโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลตลาดแรงงานทุกปี เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านจ้างงาน การดูแลรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร
- ▶ มีมาตรการดูแลพนักงานช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 และมีประกันสุขภาพเพิ่มค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลคุ้มครองโรคดังกล่าว

GRI 2-29

ช่องทางมีส่วนร่วม

- ▶ อีเมล: cg@pruksa.com และ ec@pruksa.com
- ▶ จอภาพประชาสัมพันธ์ Digital Signage บริเวณหน้าลิฟต์ทุกชั้น
- ▶ LINE: Pruksa Engagement
- ▶ LINE Official: @pruksacg
- ▶ การประชุม
- ▶ รายงานประจำปี
- ▶ รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน



ลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งดำเนินธุรกิจโดย
ประสงค์ที่จะให้มีการสร้างสรรค์
นำเสนอและบริหารจัดการสินค้า
และบริการแก่ลูกค้าอย่างมี
มาตรฐาน และมีจริยธรรม

ประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
- ▶ การใช้วัสดุ
- ▶ การจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการของธุรกิจ
- ▶ การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

GRI 2-29

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐาน ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นธรรมและมุ่งมั่นที่จะยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งเปิดเผยข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ▶ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่ถูกต้อง เพียงพอ และทันต่อเหตุการณ์แก่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้ามีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ โดยไม่มีการกล่าวเกินความเป็นจริง ทั้งในการโฆษณา หรือในการสื่อสารช่องทางอื่น ๆ กับลูกค้า อันเป็นเหตุให้ลูกค้าเกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับคุณภาพ ปริมาณ หรือเงื่อนไขใด ๆ ของสินค้าหรือบริการ
- ▶ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยความรวดเร็ว และจัดให้มีระบบและช่องทางการ ติดต่อ หรือร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพของสินค้าและบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอด 24 ชั่วโมง ผ่าน www.psh.co.th และ Pruksa Contact Center 1739
- ▶ รักษาข้อมูลและความลับของลูกค้า โดยไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่มีขอบเขินแต่เป็นข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องตามบทบังคับของกฎหมาย
- ▶ มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำ เพื่อวัดระดับความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้า และนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้ตรงตามความคาดหวังของลูกค้า รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน หรือการแจ้งปัญหาของลูกค้า เพื่อสร้างความพึงพอใจของลูกค้าในระยะยาวต่อไป

GRI 2-29

ช่องทางการมีส่วนร่วม

- ▶ เว็บไซต์: www.psh.co.th, www.pruksa.com
- ▶ Facebook: Pruksa Family Club
- ▶ Pruksa Contact Center: 1739
- ▶ PruksaChatbot ผ่านช่องทาง www.pruksa.com
- ▶ โมบายแอปพลิเคชัน: The Living
- ▶ เว็บไซต์สำหรับสมาชิก: <https://member.pruksa.com/>
- ▶ จุดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

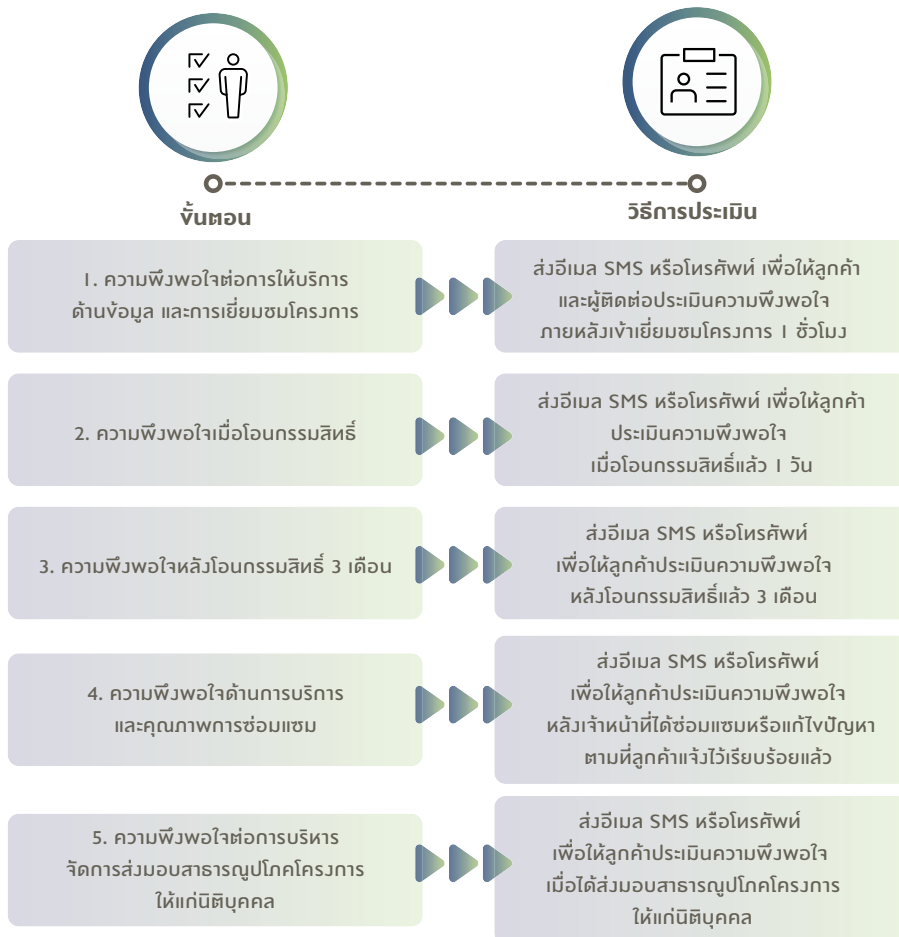
การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้ติดต่อทุกท่าน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการบริการอย่างต่อเนื่อง โดยมีฝ่าย Corporate Customer Relationship Management เป็นผู้บริหารจัดการ เก็บข้อมูลลูกค้าและผู้ติดต่อด้วยการประเมินความพึงพอใจในแต่ละชั้นแบบอัตโนมัติ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าว จะรายงานถึงผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบแบบ Real Time ทำให้สามารถวิเคราะห์ วางแผนปรับปรุง และสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้า/บริการของบริษัท

ด้วยวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ ที่มุ่งมั่นเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญและใส่ใจในการบริหารจัดการเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าและผู้ติดต่อ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญยิ่ง โดยมีการประเมินความพึงพอใจในชั้นตอนหลัก ๆ ที่สำคัญ 5 ชั้นตอน ได้แก่ เมื่อลูกค้าหรือบุคคลทั่วไปเยี่ยมชมโครงการ เมื่อลูกค้าโอนกรรมสิทธิ์ เมื่อลูกค้าโอนกรรมสิทธิ์ครบ 3 เดือน เมื่อลูกค้ามีการขอใช้บริการซ่อมแซม/แก้ไขปัญหา และเมื่อมีการส่งมอบสาธารณูปโภคโครงการให้แก่นิติบุคคล ดังนี้

5 ชั้นตอนหลักที่สำคัญของการประเมินความพึงพอใจ



91.84%

คือคะแนนความพึงพอใจโดยรวม
ของลูกค้าและผู้ติดต่อ

บริษัทฯ ได้นำผลคะแนนความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละช่วงเวลาดังกล่าวมาวิเคราะห์ และทำการปรับปรุงกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/แจ้งปัญหาของลูกค้าอยู่ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับความพึงพอใจให้กับลูกค้าในปีต่อไปให้ได้มาตรฐานที่ดี และหากมีประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาต่อยอด บริษัทฯ จะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปดำเนินการ



คู่แข่ง

บริษัทฯ มุ่งดำเนินธุรกิจ โดย ประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และดำรง ความเป็นบริษัทฯ ชั้นนำ ในธุรกิจภายใต้การแข่งขัน ในอุตสาหกรรมอย่างมี คุณธรรม และจริยธรรม โดยการสนับสนุนและส่งเสริม นโยบายการแข่งขันทางการค้า อย่างเสรี และเป็นธรรม ไม่ผูกขาด หรือกำหนดให้คู่ค้า ต้องขายสินค้าของบริษัทฯ เท่านั้น และไม่มีนโยบาย ในการแข่งขันทางการค้าโดยใช้ วิธีการใด ๆ ให้ได้มาซึ่งข้อมูล ของคู่แข่งอย่างผิดกฎหมาย และขัดต่อจริยธรรม

ประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน
- ▶ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

GRI 2-29

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
- ▶ ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม เพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- ▶ ไม่กล่าวหาในทางร้าย หรือมุ่งทำลายชื่อเสียงแก่คู่แข่งทางการค้า
- ▶ ไม่ร่วมในการทำสัญญา หรือข้อตกลง อันอาจจะมีผลให้เกิดการจำกัดคู่แข่ง ทางการค้าอย่างไม่สมเหตุสมผล

GRI 2-29

ช่องทางการมีส่วนร่วม

- ▶ เว็บไซต์: www.psh.co.th, www.pruksa.com
- ▶ Facebook: Prukka Family Club
- ▶ Prukka Contact Center: 1739
- ▶ PrukkaChatbot ผ่านช่องทาง www.pruksa.com
- ▶ LINE Official: @pruksacg
- ▶ รายงานประจำปี
- ▶ รายงานการพัฒนายั่งยืน



คู่ค้า-คู่สัญญา

บริษัทฯ มีนโยบายการปฏิบัติต่อคู่ค้าตามหลักธรรมาภิบาล การดำเนินการเพื่อสรรหาคัดเลือกคู่ค้า การจัดซื้อ จัดจ้างผู้รับเหมา จัดจ้างผู้ออกแบบ จัดจ้างบริษัทที่ปรึกษานั้น บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้คู่ค้า ผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้ให้เช่า ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า คู่ค้า ทุกราย เข้ามาประมูลงาน หรือ เสนอราคากับบริษัทฯ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เปิดเผย และเป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย

ในกรณีที่คู่ค้า ได้รับการติดต่อจากผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลใดๆ ในลักษณะที่เป็นการเรียกร้องค่าตอบแทน หรือผลตอบแทน หรือประโยชน์อื่นใด เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม เพื่อให้คู่ค้าได้มาซึ่งประโยชน์ทางธุรกิจของตนเป็นการตอบแทน หรือ ในกรณีที่ คู่ค้า เห็นว่า กระบวนการสรรหา และคัดเลือกคู่ค้าของบริษัทฯ ไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรมกับคู่ค้า หรือเป็นการขจัดคู่แข่งทางการค้า บริษัทฯ ขอความร่วมมือให้คู่ค้าแจ้งให้บริษัทฯ ทราบทันที พร้อมเสนอแนะแนวทางปรับปรุง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมในการจัดซื้อจัดจ้างแก่คู่ค้าทุกราย ซึ่งบริษัทฯ จะให้ความสำคัญและคุ้มครองแก่คู่ค้าทุกรายอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม

ประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน
- ▶ การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน
- ▶ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
- ▶ การดูแลพนักงาน
- ▶ การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน
- ▶ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน

GRI 2-29

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ เปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกราย (ผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้ให้เช่า) เข้าประมูลงานเสนอราคา งานจ้างเหมา เสนอราคาขายวัสดุอุปกรณ์ รับงานออกแบบ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมเปิดเผย เป็นธรรม พร้อมจัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสม
- ▶ พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืนกับคู่ค้าและคู่สัญญาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนเรื่องคุณภาพสินค้าและบริการ คุ่มค่ากับมูลค่าเงิน คุณภาพด้านเทคนิค และมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน
- ▶ ห้ามมิให้ผู้บริหาร พนักงาน รับผลประโยชน์ใดเป็นส่วนตัวจากคู่ค้า คู่สัญญา ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- ▶ ออกหนังสือแจ้งแก่นายหน้าคู่ค้าและสถาบันการเงินว่าบริษัทฯ งดรับของขวัญ ของกำนัล และมีนโยบายไม่รับงบสนับสนุนจากสถาบันการเงินทุกรูปแบบ
- ▶ ไม่ข้องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดหากับคู่ค้าหรือคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง เช่น เป็นครอบครัว ญาติ หรือที่ตนเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วน
- ▶ ไม่เปิดเผยหรือใช้ข้อมูลที่ได้รับทราบจากการจัดซื้อจัดหา เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น
- ▶ ติดตามการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน เพื่อป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา
- ▶ จ่ายเงินให้คู่ค้าและคู่สัญญาตรงเวลา ตามเงื่อนไขการชำระเงินที่ตกลงกัน

GRI 2-29

ช่องทางมีส่วนร่วม

- ▶ เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ/ ร้องเรียนแจ้งเบาะแส
- ▶ การทุจริตคอร์รัปชัน)
- ▶ จุดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)
- ▶ Pruksa Contact Center: 1739
- ▶ LINE Official: @pruksacg



เจ้าหนี้

บริษัทฯ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเจ้าหนี้ โดยเฉพาะเรื่องเงื่อนไขค่าประกัน การบริหารเงินทุนและกรณีที่เกิดการผิดนัดชำระหนี้ไว้ อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นเจ้าหนี้ทางการค้า หรือเจ้าหนี้สถาบันการเงิน โดยไม่ให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้ รวมถึงการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่เจ้าหนี้กำหนดอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ เพื่อรักษาความเชื่อมั่นต่อเจ้าหนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเงินทุนให้มีโครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสม มีการสื่อสารกับเจ้าหนี้ถึงสถานะของธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งมั่นในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหนี้

ประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน
- ▶ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

GRI 2-29

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหนี้ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อมิให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้
- ▶ ในการชำระหนี้ เงินกู้ยืม ดอกเบี้ย และความรับผิดชอบในหลักประกัน หรือการค้ำประกันต่าง ๆ บริษัทฯ ยึดมั่นในสัญญา หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ตกลงกันได้ อย่างเคร่งครัด
- ▶ เมื่อมีเหตุสำคัญอันอาจกระทบต่อสถานะการเงินโดยมีนัยสำคัญและอาจกระทบต่อหนี้ที่ต้องชำระ บริษัทฯ จะบริหารเงินทุนโดยจะแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบ เพื่อร่วมกันหาวิธีป้องกันหรือแก้ไข เพื่อมิให้เกิดความเสียหาย
- ▶ ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เจ้าหนี้กำหนดอย่างเคร่งครัด

GRI 2-29

ช่องทางการมีส่วนร่วม

- ▶ เว็บไซต์: www.psh.co.th, www.pruksa.com
- ▶ Facebook: Pruksa Family Club
- ▶ จุดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)
- ▶ Pruksa Contact Center: 1739
- ▶ PruksaChatbot ผ่านช่องทาง www.pruksa.com
- ▶ โมบายแอปพลิเคชัน: The Living
- ▶ LINE Official: @pruksacg
- ▶ อีเมล: cg@pruksa.com
- ▶ รายงานประจำปี
- ▶ รายงานการพัฒนายั่งยืน



ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยเฉพาะ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้บรรษัทภิบาลที่ดีมาอย่างต่อเนื่อง และได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development: SD) โดยนำความเชี่ยวชาญจาก Core Business มาช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงชุมชนและสังคม ให้มีชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ การจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการของธุรกิจ
- ▶ การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม
- ▶ การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

GRI 2-29

แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ▶ กำหนด Roadmap การพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ภายใต้การดำเนินการ 4 ด้าน
 - ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Heart to Home)
 - ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Heart to Earth)
 - ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดีแก่ผู้ที่ต้องการโอกาส (Heart to Society)
 - ใส่ใจด้านสุขภาพที่ดี (Heart to Health)
- ▶ ขับเคลื่อนสังคมและสิ่งแวดล้อมตามนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากล (Sustainable Development Goals: SDGs) ผ่านโครงการต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ เช่น โครงการบ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Prukسا ที่ร่วมกับเครือข่ายในชุมชน จังหวัดขอนแก่น ดำเนินการสร้างและปรับปรุงที่อยู่อาศัยของคนพิการเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา และจ้างงานคนพิการทำงานที่บริษัทฯ และท้องถื่นใกล้เคียง เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ฯลฯ
- ▶ พัฒนาระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการจัดทำรายงานผลการดำเนินการด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลของ Global Reporting Initiative ฉบับล่าสุด GRI Standards และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

GRI 2-29

ช่องทางมีส่วนร่วม

- ▶ เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อ การพัฒนาอย่างยั่งยืน)
- ▶ จุดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

GRI 2-26

- ▶ Prukسا Contact Center: 1739

- ▶ อีเมล: csr@pruksa.com

GRI 2-26

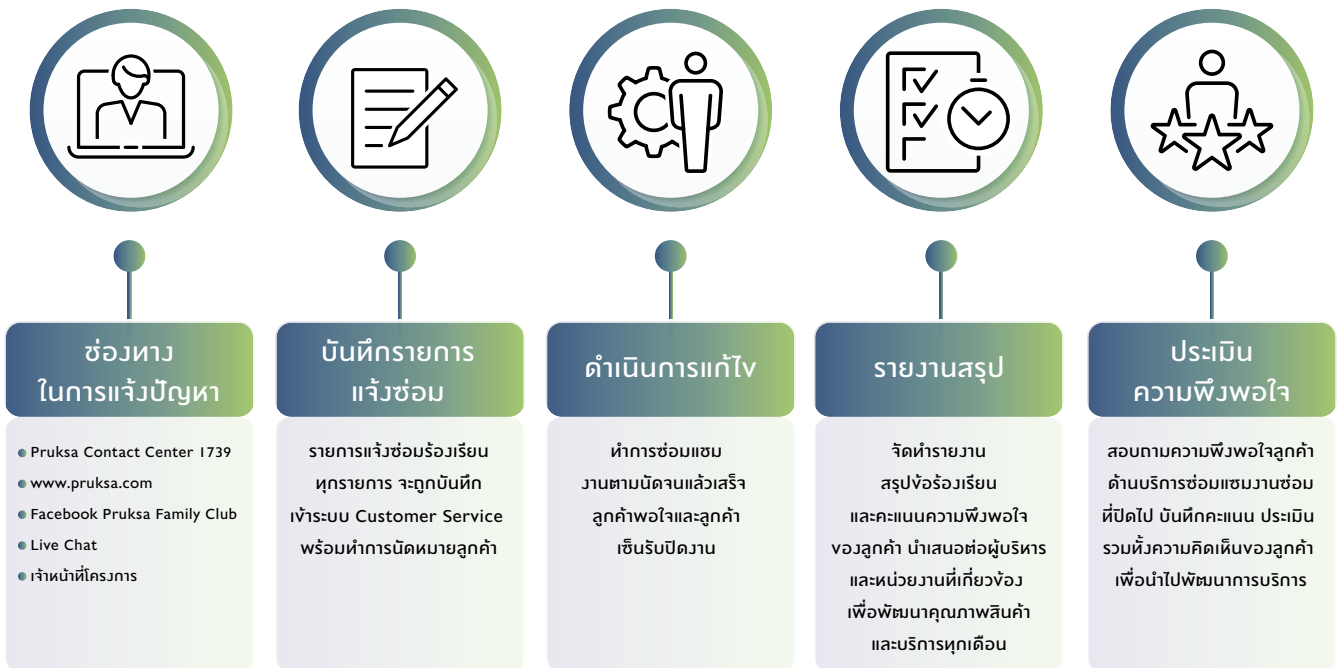
- ▶ LINE Official: @pruksacg

- ▶ รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

GRI 2-25

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพโครงการที่อยู่อาศัย เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนไปพร้อมกับสังคม และชุมชนรอบข้าง ที่ผ่านมามีการจัดเตรียมช่องทางในการติดต่อสื่อสารไว้อย่างหลากหลาย รวมทั้ง ได้พัฒนา ช่องทางการให้บริการสื่อสารให้ครอบคลุมขึ้น โดยยกระดับการให้บริการ Chatbot ที่สามารถให้ข้อมูลลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ในการสอบถามข้อมูล แจ้งปัญหา และแนะนำติชม ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน หรือปัญหาที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้ตลอด 24 ชม.



GRI 413-2

ในปี 2565 มีจำนวนปัญหาเกี่ยวกับผลกระทบสิ่งแวดล้อม จำนวน 315 รายการ โดยทุกรายการจะมีระบบ และกระบวนการจัดการติดตามการแก้ไขปัญหา ตั้งแต่การบันทึกที่รับเรื่องจนถึงการแก้ไขจนแล้วเสร็จ



จรรยาบรรณธุรกิจ

พสกษามุ่งพัฒนาธุรกิจให้เติบโตก้าวหน้า บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และยังคงดำเนินกิจการภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมีจรรยาบรรณที่มีข้อปฏิบัติที่ชัดเจนและครอบคลุมกับแนวทางปฏิบัติทุก ๆ ด้านเป็นตัวกำกับ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เหมาะสม และสอดคล้องกับพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามคำแนะนำของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ประกอบด้วยคุณภาพและจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้วยความเข้าใจ ยอมรับและศรัทธา ระมัดระวัง และหลีกเลี่ยงมิให้มีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ โดยต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์จรรยาบรรณ นโยบายและมาตรการต่อการดำเนินการทุจริต นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทฯ รวมถึงจัดอบรมพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้างาน รวมถึงพนักงานประจำโครงการ และจัดให้มีการทำแบบทดสอบประจำปี

แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยระบุอยู่ในจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

GRI 3-3

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

พุกงาได้จัดทำนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท พุกงา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยจิตสำนึกในการยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยจรรโลงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกือหนุนต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทย พุกงา ได้ถือปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทย ในการต่อต้านคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด และกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่จะไม่สนับสนุน กิจการกรลุ่มบุคคล หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมกับการแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม จากการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

GRI 205-1, GRI 205-2

ทั้งนี้ บริษัทยได้ให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และได้กำหนดให้การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม (Core Value) ขององค์กร โดยคณะกรรมการได้กำหนดเป็นนโยบายและมาตรการ รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทุกระดับยึดถือและปฏิบัติ ภายใต้หลักการควบคุมภายใน ที่สอดคล้องกับความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน โดยสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบ รวมถึงได้พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติ

GRI 205-2



พุกงา สื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับผู้บริหาร พนักงาน นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงิน ต่าง ๆ รวมทั้งออกประกาศนโยบายการ งดรับของขวัญของกำนัล “No Gift Policy” รวมถึงมีนโยบายไม่สนับสนุนการให้สินบน สินน้ำใจกับหน่วยงานราชการผู้มีส่วนได้เสีย อื่น ๆ และไม่มีนโยบายรับบสนับสนุน จากสถาบันการเงินไม่ว่าในรูปแบบใด

CG ๓ ๒๕๖
NO GIFT POLICY
บริษัท พุกงา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

งดของ งดรับ งดให้
ของขวัญ ของกำนัล รวมถึงผลประโยชน์อื่นใดในเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลต่าง ๆ

CAC CERTIFIED
☆☆
No Gift Policy

“พุกงา โฮลดิ้ง มุ่งพัฒนาธุรกิจให้เติบโตก้าวหน้า บนพื้นฐานของการปฏิบัติตามด้วยความเป็นไปได ีคุณธรรมและรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และยึดมั่นคำมั่นกิจการภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยป้ระชาบสรณณ์นี้ยังปฏิบัติที่ดีสู่เจาณ รวมถึงการดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่จะช่วยสร้างคุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ ลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคอบในสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการและการมีธรรมาภิบาลที่ดี”

คุณอุเทน โลหิตพิทักษ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม บริษัท พุกงา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ในปี 2565 พกฯ จัดกิจกรรม CG DAY 2022 Well-being Smart Style CG “เป็นที่สุดของทุกบทบาท Smart Style CG” ผ่านช่องทาง Google Meet โดยมีผู้บริหารระดับสูงร่วมเป็นเกียรติและพูดคุยภายในงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของพกฯ และเห็นถึงความสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสร้างจิตสำนึก รวมถึงเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ปราศจากการทุจริต โดยสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข



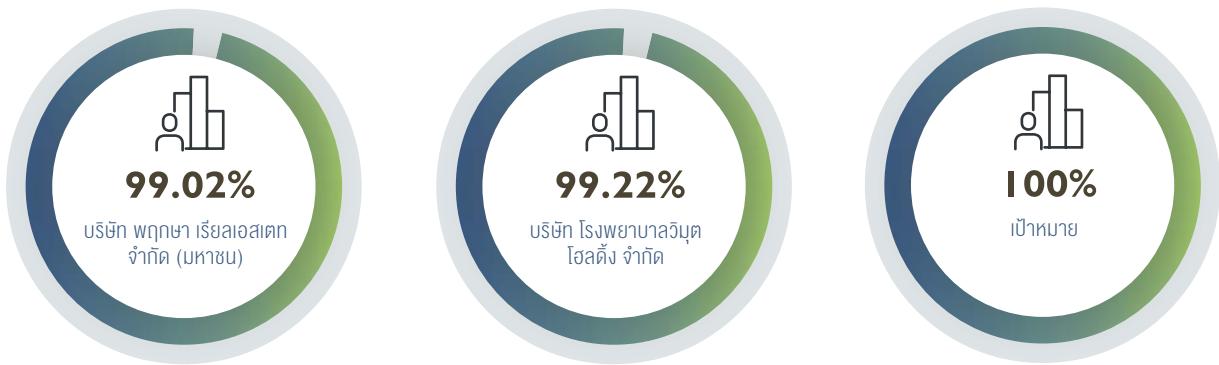
GRI 2-15

บริษัทฯ ยังได้ประกาศหนังสือแจ้งประเด็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรและบทลงโทษ เพื่อเป็นกรณีศึกษาให้ผู้บริหารและพนักงานตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งยังเป็น การป้องกันมิให้พนักงานประพฤติผิดจรรยาบรรณ รวมถึงจัดให้มีการทำแบบสอบถามรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เปิดเผยรายการของตนเอง ของผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เพื่อให้บริษัทฯ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรมกับทุกฝ่าย

การฝึกอบรมนโยบายและมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ จัดอบรมหลักสูตรจริยธรรมพหุภาษา (Ethic) ด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้แก่พนักงานใหม่ ในวันปฐมฤกษ์ ผ่านการบรรยายโดยวิทยากรและรูปแบบ Micro Learning เพื่อให้พนักงานรับชมได้สะดวก และสนุกสนานยิ่งขึ้น พนักงานทุกคนจะต้องผ่านการทดสอบหลักสูตรดังกล่าว พร้อมลงนามรับทราบและตกลงที่จะยึดถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ สำหรับผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องทำแบบทดสอบหลักสูตร CG เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องจรรยาบรรณและธรรมาภิบาล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำหรับปี 2565 บริษัทฯ จัดให้มีการทำแบบทดสอบ CG ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบวิดีโอประกอบการบรรยายและตัวอย่างกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อสื่อสารและสร้างความตระหนักต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

% ของผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน



แนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

บริษัทฯ มีนโยบายให้ผู้บริหารและพนักงานเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อป้องกันมิให้ใช้ตำแหน่งหน้าที่แทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง ความโปร่งใส และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมได้

% ของผู้บริหารและพนักงาน ที่ร่วมเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ในปี 2565



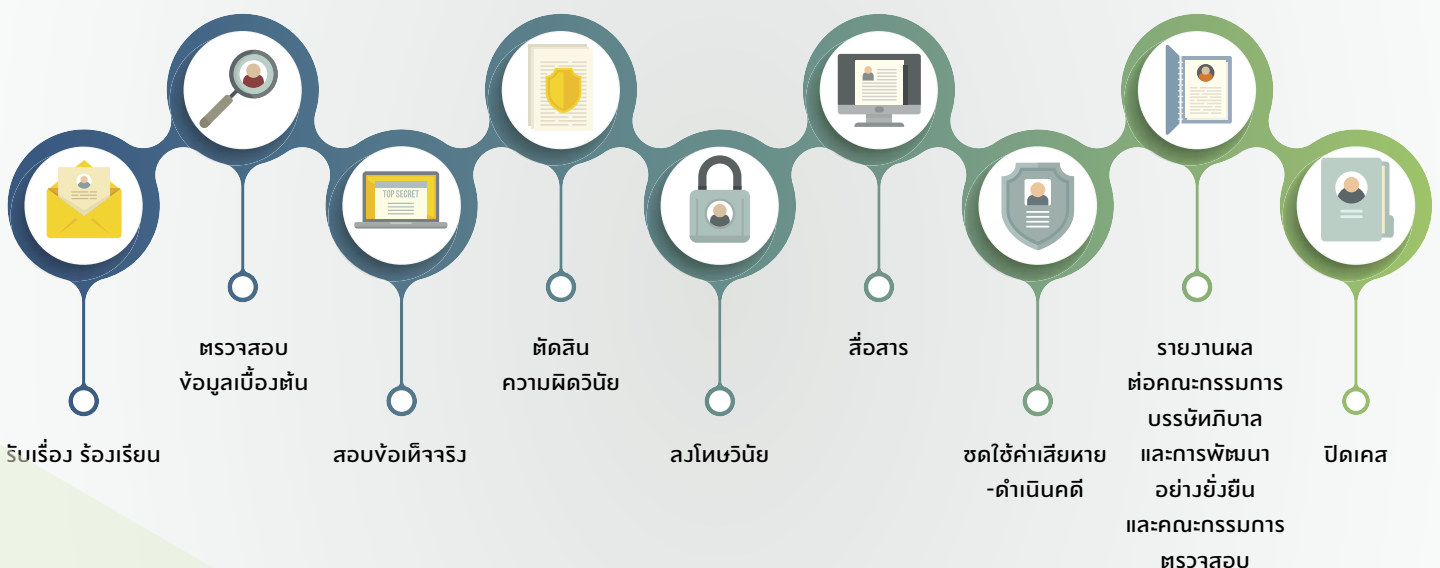
การแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ได้จัดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถติดต่อ ร้องเรียน แจ้งเบาะแส ในเรื่องนี้อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ หรือต่อคณะกรรมการโดยตรง ทั้งนี้ หากพนักงานหรือผู้มีส่วนได้เสียพบเห็นการกระทำที่สงสัยว่าฝ่าฝืนการละเมิดสิทธิ หรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ สามารถสอบถามข้อสงสัย ร้องเรียน หรือแจ้งต่อผู้รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

	ผู้บังคับบัญชาที่ตนเอง ไว้วางใจในทุกระดับ		LINE Official Account: @pruksacg
	โทรศัพท์ : 0 2080 1739 ต่อ 48611 และ 084 875 4784		จดหมายถึง : ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)
	อีเมล : cg@pruksa.com		เว็บไซต์ : www.psh.co.th (หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการ/ ร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้แจ้งช่องทางการร้องเรียนแก่คู่ค้าและนายหน้าที่ดิน ในเอกสารแนบท้าย หนังสือประกอบการประมูล Tender Document วิธีการนำเสนอขายที่ดินและข้อตกลงการลงทะเบียนที่ดิน ระเบียบการซื้อที่ดิน และเงื่อนไขตามหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน



GRI 205-3

กรณีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ เหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชันในปี 2565

บริษัทฯ ได้รับแจ้งข้อร้องเรียนตามช่องทางการแจ้งเบาะแสทุจริตคอร์รัปชัน จากพนักงานและบุคคลภายนอก จำนวน 2 เรื่อง พิจารณาแล้วไม่พบมูลเหตุทุจริตจำนวน 2 เรื่อง และจากการสอบสวนข้อเท็จจริงพบว่า เป็นการกระทำความผิดอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ 1 เรื่อง โดยบริษัทฯ ได้ลงโทษตามระเบียบวินัยของบริษัทฯ

GRI 205-2

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน



บริษัทฯ ประกาศเจตนารมณ์ เข้าร่วมแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยตั้งแต่ปี 2560 และได้รับการพิจารณาอนุมัติการรับรองเป็นสมาชิกครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563 สิ้นสุดวันที่ 29 กันยายน 2566

GRI 205-2

การสนับสนุนให้คู่ค้าเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อต่อต้านการทุจริต การติดสินบน และคอร์รัปชัน

ส่งข้อมูลประชาสัมพันธ์เชิญชวนคู่ค้าขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ของบริษัทฯ เข้าร่วมโครงการ CAC-SME เพื่อสนับสนุนให้คู่ค้าร่วมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน



GRI 2-3



เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานการพัฒนายั่งยืนเป็นประจำทุกปี เพื่อสื่อสารผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของธุรกิจหลักคือ ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย โดยมีบริษัท พกษา เรียดเอสเตท จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก และมีการลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลและศูนย์บริการสุขภาพ โดยมีการดำเนินการผ่านบริษัทย่อย 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจลงทุนในบริษัทอื่น และบริษัท โรงพยาบาลวิมุต จำกัด ซึ่งประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชน สถานพยาบาลและรักษาคนไข้ โดยเปิดให้บริการในปี 2564 ทั้งนี้ การดำเนินการยังมาจากกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นหลัก

GRI 2-3




การกำหนดเนื้อหาและขอบเขตการรายงาน

รายงานฉบับนี้ จัดทำตามมาตรฐาน GRI Standards ครอบคลุมการดำเนินงานในระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2565 สะท้อนถึงความใส่ใจต่อการดำเนินธุรกิจตามกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ESG (Environmental, Social, Governance) ในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงเชื่อมโยงการดำเนินงานในประเด็นสำคัญต่าง ๆ กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals: SDGs ของสหประชาชาติ (UN)

GRI 2-3

ช่องทางติดต่อ หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับรายงานฯ ฉบับนี้

บริษัท ปกษา โฮลดี จำกัด (มหาชน)

-  เลขที่ 1177 ชั้น 12 อาคารพีร์ล แแบงก์ค็อก ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
-  โทรศัพท์: +66 2080 1739
-  อีเมล: csr@pruksa.com



ประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจของพกษา

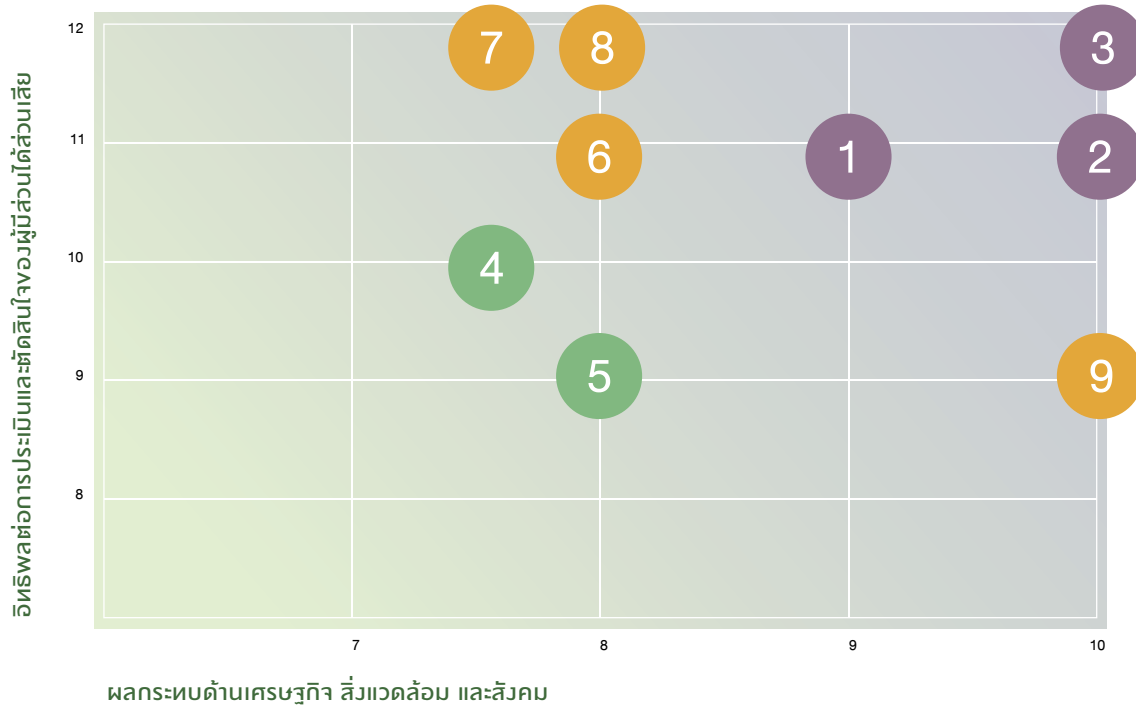
GRI 3-1

การกำหนดประเด็นสำคัญ

ประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจ ได้รับการพิจารณาทบทวนและอนุมัติจากคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยผ่านการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายใน (เป้าหมายและแผนธุรกิจ) และปัจจัยภายนอก (การหารือ พูดคุย ประชุม สัมมนา และการสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ) รวมถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และผู้คน ตลอดจนผลกระทบและความคาดหวังที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มให้ความสนใจ

GRI 3-2

ประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจของบริษัท ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม



GRI 3-2

ประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในรายงานฉบับนี้

ด้าน	GRI 3-2 ประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืน ของการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ	ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		หัวข้อในรายงานฯ ฉบับนี้	
		ภายในองค์กร	ภายนอกองค์กร		
เศรษฐกิจ 	GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016	พนักงาน	ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ คู่ค้า-คู่สัญญา คู่แข่ง	การสร้างมูลค่าและกระจาย การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน	1
	GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016		เจ้าหนี้ คู่ค้า-คู่สัญญา	การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน	2
	GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016	พนักงาน	ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า- คู่สัญญา คู่แข่ง เจ้าหนี้	การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน	3
สิ่งแวดล้อม 	GRI 301: MATERIALS 2016		ลูกค้า	การใช้วัสดุ	4
	GRI 306: WASTE 2020		ผู้ถือหุ้น ลูกค้า ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม	การจัดการของเสียที่เกิดจาก กระบวนการของธุรกิจ	5
สังคม 	GRI 401: EMPLOYMENT 2016	พนักงาน	คู่ค้า-คู่สัญญา	การดูแลพนักงาน	6
	GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	พนักงาน	คู่ค้า-คู่สัญญา	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	7
	GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016	พนักงาน	คู่ค้า-คู่สัญญา	การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริม ความก้าวหน้าแก่พนักงาน	8
	GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016		ผู้ถือหุ้น ลูกค้า ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม	การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม	9



การขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อเศรษฐกิจที่ยั่งยืน



การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

การสร้างและกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยตรง		หน่วย: ล้านบาท	
	มูลค่าเศรษฐกิจทางตรงที่เกิดขึ้น		28,640
	รายได้	28,640	
	มูลค่าเศรษฐกิจที่จำหน่ายออก		25,249
	ต้นทุนการดำเนินงาน	19,463	
	ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน	1,635	
	เงินที่ชำระแก่เจ้าวงเงินหุ้น	2,101	
	เงินที่ชำระแก่รัฐ*	2,050	
	มูลค่าเศรษฐกิจสะสม		3,391

เงินที่ชำระแก่รัฐ ประกอบด้วย ภาษีเงินได้นิติบุคคล จำนวน 919 ล้านบาท ภาษีธุรกิจเฉพาะ 997 ล้านบาท และค่าธรรมเนียมการโอน 134 ล้านบาท รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 2,050 ล้านบาท

*ที่มา: งบการเงินรวมประจำปี 2565 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565



การบริหารจัดการด้านภาษี

บริษัทฯ มีแนวทางการบริหารจัดการด้านภาษีอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยใส่ใจ และมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ติดตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง

กับการดำเนินการด้านภาษี เพื่อให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน



จัดอบรม

ให้แก่พนักงาน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ งานด้านภาษีของบริษัทฯ



วิเคราะห์ผลกระทบ

ด้านภาษีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถวางแผนและเตรียมการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น



ดำเนินการชำระภาษี

เงินได้นิติบุคคลและภาษีอื่นที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดวงกรมสรรพากร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ อย่างถูกต้อง



ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน

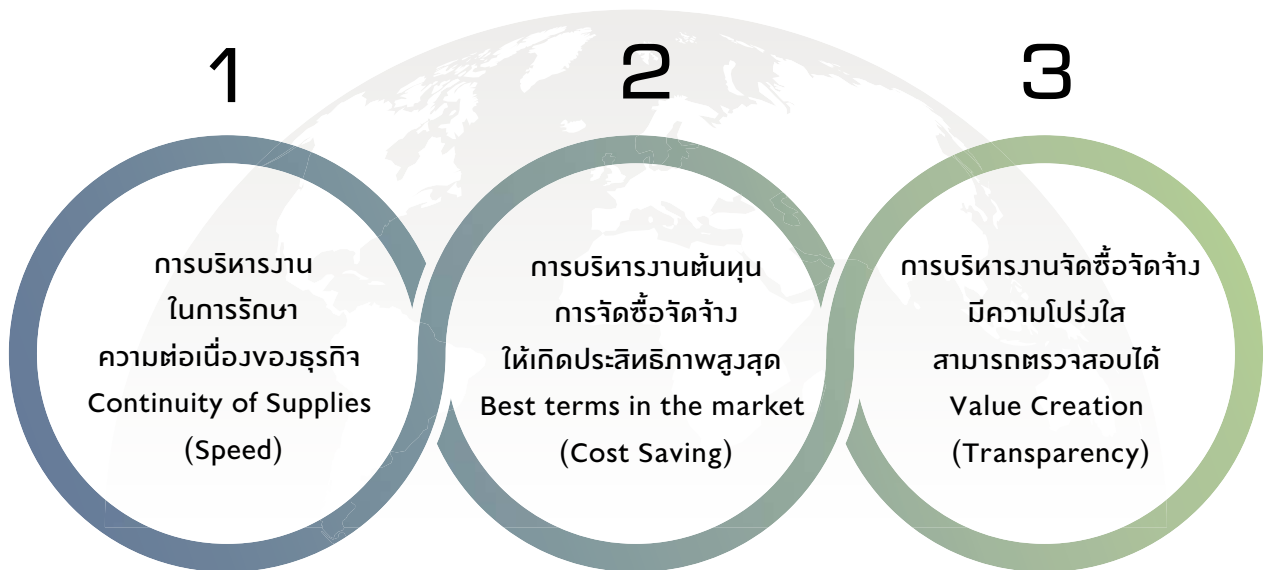
GRI 3-3

การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

พวกษาให้ความสำคัญกับการวางยุทธศาสตร์การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยมีการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามนโยบายของบริษัท มุ่งเน้นคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยได้กำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้กับชุมชนและสังคม เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง รวมถึงข้อกำหนดตามกฎหมายหรือระบบจัดการคุณภาพต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับการป้องกันและการลดผลกระทบต่อคุณภาพ ปริมาณการส่งมอบสินค้าและบริการ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท จากการได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย

ยกระดับการจัดซื้อจัดจ้าง 4.0

พวกษาได้นำแนวคิด Thailand 4.0 มาพัฒนาโครงการ “การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0” (Procurement 4.0) ในการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ทั้งในเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน เพื่อเป็นเข็มทิศทางยุทธศาสตร์การจัดซื้อยุคใหม่ พร้อมนำบริษัทฯ ไปสู่ “World Class Procurement” โดยมี 3 เสาหลัก ดังนี้



นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างในยุค 4.0 ยังช่วยให้บริษัทฯ สามารถรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการทำความเข้าใจซัพพลายเออร์ ตลาด ลูกค้า ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า และคาดการณ์แนวโน้มของตลาดและตรวจหาการทำงานที่ล้มเหลวของแผนการดำเนินงาน วัสดุ เครื่องจักรและผลิตภัณฑ์ ทำให้บริษัทฯ สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น อีกทั้งยังทำให้การตัดสินใจด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปโดยอัตโนมัติได้อีกด้วย



2.1%*

คือ ผลการดำเนินงาน
 Cost Saving ปี 2565
 การบริหารงานต้นทุน
 การจัดซื้อจัดจ้าง
 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

* ต่ำจากเป้าหมายที่กำหนด 2.2% เล็กน้อย
 เนื่องจากต้นทุนวัสดุก่อสร้างหลักหลายตัวมีการปรับสูงขึ้น

การคัดเลือกคู่ค้า

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายสามารถเข้ามา
 แข่งขันได้อย่างเป็นธรรมและตามหลักธรรมาภิบาล
 โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงาน
 ของกลุ่มงานต่าง ๆ ของคู่ค้าเป็นหลัก

การคัดเลือกคู่ค้าและคู่ค้ารายใหม่ (New Approved Vendor)

บริษัทฯ มีกระบวนการและหลักเกณฑ์การคัดเลือก
 คู่ค้าอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดย
 คัดกรองคุณสมบัติคู่ค้า เพื่อเข้ารับการพิจารณาขั้นต้น
 (Pre-Qualification) ตรวจสอบข้อมูลจาก กรมพัฒนา
 ธุรกิจการค้า และประเมินคู่ค้าตามที่ทำงานจริง หรือ
 จากแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถพิจารณาศักยภาพได้

การแบ่งกลุ่มคู่ค้า

• หลักเกณฑ์ที่ใช้จัดกลุ่มคู่ค้า

พิจารณาจากคู่ค้าที่ประกอบธุรกิจขายสินค้าหรือบริการที่บริษัทต้องการและเป็นที่ยอมรับในตลาด
 โดยแบ่งกลุ่มคู่ค้าเป็น S, M, L และ XL คำนวณจากยอดรายได้รวมเฉลี่ยของคู่ค้าในอดีต 3 ปีย้อนหลัง
 (ไม่แปรผันตามมูลค่างานที่จะทำการประมูล)

• คู่ค้ารายสำคัญของบริษัท

มีการจัดกลุ่มคู่ค้ารายสำคัญ แยกตามประเภท และมูลค่าการสั่งซื้อในแต่ละปี

จรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคุณค้า

บริษัทฯ จัดทำจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อผู้ค้าของบริษัทฯ (Pruksa - Supplier Sustainable Code of Conduct) สำหรับผู้ค้า และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (Pruksa - Purchaser Code of Conduct) สำหรับพนักงาน เพื่อให้ทั้งผู้ค้าและพนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยมีเนื้อหาและขอบเขตของแนวทางการปฏิบัติภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมประเด็นด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ สิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัยด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ตามหลัก 4 ประการ ดังนี้

• ความคุ้มค่า

ผู้ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องคำนึงถึงต้นทุน คุณภาพ และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้พิจารณาเปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ พร้อมปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การตลาด การเงิน เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยไม่ได้ถือราคาต่ำสุดในการตัดสินใจจัดซื้อจัดจ้างเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคะแนนของความคุ้มค่าในงาน (Value Score) ในกระบวนการคัดเลือกผู้ค้าที่จะยึดถือเป็นสำคัญ

• คุณธรรมและความโปร่งใส

ผู้ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องดำเนินขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้ค้าทุกรายสามารถเข้ามาแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ของผู้ค้าเป็นหลัก รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เชี่ยวชาญ และฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากทางบริษัทฯ ให้มีโอกาสรับทราบข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเพียงพอและเสมอภาคกันในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผลการพิจารณาคัดเลือกจะต้องแจ้งให้ผู้บริหาร และ/หรือ คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกแต่งตั้งจากทางบริษัทฯ รับทราบด้วย

• ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานของบริษัทฯ จะต้องพิจารณาถึงความต้องการในการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงสถานะตลาดด้านต่าง ๆ และทิศทางตลาดในขณะนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิเคราะห์และจัดทำแผนงานเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการคัดเลือกว่าวิธีการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบใดเป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด รวมทั้งควรประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นด้วย

• ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน

พนักงานของบริษัทฯ จะต้องยึดหลักความรับผิดชอบต่อมาตรฐานจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งคำนึงถึงความถูกต้อง การใช้อำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้างที่ใส่ใจต่อ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานจะต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้ และที่อาจมีประกาศฯ เพิ่มเติมในอนาคตระหว่างดำเนินการทางธุรกิจด้วยกัน โดยจะต้อง

- ประสานงานระหว่างผู้ขายกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา และ/หรือ ฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทฯ และ/หรือ สำนักคุณภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ในงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือการบริการ พร้อมติดตามการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน
- ติดต่อกับผู้ขายที่รักษาจรรยาบรรณเชิงการค้า ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงผู้ขายที่ประกอบธุรกิจโดยปราศจากจรรยาบรรณทางธุรกิจ เช่น กดขี่แรงงาน จัดสรรสภาพการทำงานที่ไม่ดี ไม่รับรู้สิทธิของพนักงานลูกจ้าง มีพฤติกรรมร่วมกันกระทำการสมยอมกันในการเสนอราคา ดำเนินธุรกิจอย่างไม่โปร่งใส เปิดเผยความลับทางการค้า ทุ่มเสนอราคาต่ำกว่าทุนเพื่อตัดราคาผู้ขายรายอื่นอย่างไม่ยุติธรรม มีพฤติกรรมข่มขู่ ทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น
- แจ้งผู้ขายเพื่อขอความร่วมมือหรือร่วมกับผู้ขายดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการทำธุรกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีนโยบายการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลคู่ค้าให้สอดคล้อง และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อป้องกันกรณีที่มีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล หรือการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในทางที่ไม่ถูกต้อง หรืออาจทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ

การติดตาม ตรวจสอบ หรือประเมินคู่ค้าในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)

บริษัทฯ มีระบบการตรวจสอบคุณภาพของวัสดุ/ สินค้า/ บริการ โดยทีม SQA (Supplier Quality Assurance) ดังนี้

1		<p>ตรวจสอบประเมินคู่ค้า (Supplier Audit) ร่วมกับองค์กรอิสระภายนอก (Third-Party Audit) เพื่อตรวจสอบและรับรองกระบวนการผลิตและคุณภาพของวัสดุ เพื่อให้คู่ค้ามีสิทธิเข้าร่วมประมูลกับบริษัทฯ พกทุกฯ</p>
2		<p>ตรวจสอบการจัดส่งวัสดุ/สินค้า ในล็อตแรก เพื่อเป็นการยืนยันคุณภาพของสินค้าและบริการของคู่ค้าให้ตรงตามแบบและข้อกำหนด TOR (Term of Reference) ก่อนที่จะผลิตเพื่อการซื้อขายจริงกับบริษัทฯ</p>
3		<p>ตรวจสอบ COA (Certificate of Analysis) เป็นการตรวจสอบข้อมูลด้านคุณภาพของวัสดุ ตามที่ระบุในเอกสาร COA เพื่อให้มั่นใจว่าวัสดุที่ส่งมอบโดยคู่ค้ามีคุณภาพตรงตามที่ TOR กำหนด</p>

การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนกับลูกค้า

บริษัทฯ ตระหนักถึงการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย จึงมีการจัดอบรมและการให้ความรู้กับลูกค้า เพื่อสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง แบบรับเหมางานทั้งวัสดุและค่าแรงแบบเบ็ดเสร็จ นอกจากนี้ยังได้สร้างแพลตฟอร์มเพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงธุรกรรมทางบัญชีให้สะดวกและโปร่งใสมากขึ้นในทุกขั้นตอน โดยมีแพลตฟอร์ม 2 ระบบดังนี้

1. ระบบจัดซื้อจัดจ้าง B2P (Blockchain Solution for Procure-to-Pay) พัฒนาขึ้นโดยได้รับความร่วมมือจากธนาคารไทยพาณิชย์ ในการนำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อ วางบิล ชำระเงิน เข้าสู่ระบบ Blockchain ในรูปแบบดิจิทัล อาทิ ข้อมูลคำสั่งซื้อ (Purchase Order) ข้อมูลการรับสินค้า/บริการ (Goods Receipt) ซึ่งนำเข้าสู่ระบบโดยผู้ซื้อ และข้อมูลการวางบิล (Invoice) นำเข้าโดยผู้ขายเพื่อนำไปประมวลในระบบและดำเนินการตรวจสอบเพื่อชำระเงินต่อไป ทำให้ลูกค้าสามารถตรวจสอบข้อมูลเรื่องการชำระเงินได้
2. ระบบ Web Ordering เพื่อยกระดับการบริหารจัดการคำสั่งซื้อ (PO: Purchase Order) สินค้า / บริการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตั้งแต่การสั่งวัสดุ การคอนเฟิร์มการจัดส่ง การทำรับ (GR) และการวางบิล ให้สามารถติดตามตรวจสอบได้จากระบบกลางของบริษัท

การกำหนดระยะเวลา Credit Term

บริษัทฯ กำหนดเงื่อนไขการชำระเงิน (Terms of Payment) เมื่อผู้ขายได้ส่งมอบวัสดุให้บริษัทฯ ถูกต้อง ครบตามจำนวน ได้คุณภาพที่กำหนด และเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ได้ตรวจรับวัสดุเรียบร้อยแล้ว บริษัทฯ จะชำระเงินตามเงื่อนไขที่กำหนดใน TOR โดยนับจากวันที่ได้รับใบแจ้งหนี้และหลักฐานจำเป็นอื่น ๆ จากผู้ขายเรียบร้อยแล้ว ตามรายการที่มี PO/ Work order ก่อนเข้าดำเนินการเท่านั้น

การประเมินความเสี่ยงของลูกค้า

บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

1. คัดเลือกผู้ขายโดยวิธีการประมูลราคาในกลุ่มวัสดุก่อสร้างหลัก เพื่อให้มีต้นทุนก่อสร้างที่คงที่ตลอดทั้งปี
2. ประชุมรายงานการเปลี่ยนแปลงราคาวัสดุก่อสร้างหลักเป็นประจำทุกเดือน พร้อมทั้งคำนวณหาผลกระทบต่อต้นทุนขาย เพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนราคาขายหรือจัดหาวัสดุทดแทน
3. สร้างบ้านพร้อมอยู่ (Ready to move in) เพื่อให้สามารถวางแผนการก่อสร้าง และการสั่งซื้อวัสดุได้ล่วงหน้า
4. พิจารณาจัดทำแผนรองรับจัดหาวัสดุ หรือแหล่งการผลิต/นำเข้าวัสดุทดแทน เพื่อลดความเสี่ยงจากการไม่สามารถส่งมอบสินค้าได้ เนื่องจากมาตรการปิดเมืองในประเทศลูกค้า หรือสาเหตุอื่น ๆ

• ด้านเศรษฐกิจ

การจัดซื้อจัดจ้างกลุ่มวัสดุ / บริการ ที่มีความเสี่ยงด้านการ Supply เช่น วัสดุที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ วัสดุที่มีผู้ผลิตน้อยราย หรือกลุ่มวัสดุ / บริการที่มีข้อจำกัด บริษัทฯ จะแบ่งสัดส่วนงานให้กับคู่ค้าโดยพิจารณาจาก Capacity ของแต่ละรายให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบการประมูลของแต่ละประเภทงาน

• ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ ด้วยความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงมุ่งพัฒนาเสริมสร้างนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความเชื่อ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีนโยบาย ดังนี้

1. ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็กตามหลัก “สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ” (Children’s Rights and Business Principles - CRBP) ขององค์การสหประชาชาติ (UNGP) โดยคู่ค้าจะต้องไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีในการปฏิบัติงานใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ ศีลธรรม หรือความปลอดภัย รวมถึงการปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานของตนอย่างเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ ที่ไม่เป็นพิษและไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

GRI 204-1

ยกระดับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้แก่คู่ค้าในท้องถิ่น

บริษัทฯ สนับสนุนการซื้อสินค้าจากคู่ค้าในท้องถิ่น ซึ่งบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ เพื่อเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจภายในประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืน



7,904 ล้านบาท

ในปี 2565 บริษัทฯ

สนับสนุนธุรกิจวงคู่ค้าท้องถิ่น

คิดเป็น 100%

ของการจัดซื้อจัดจ้างทั้งบริษัทฯ



Heart to Earth

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

GRI 3-3

การใช้ทรัพยากร

การใช้พลังงาน

เป้าหมาย: การลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในส่วนที่ไม่จำเป็น

- แนวทางการลดใช้ไฟฟ้าและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ



โรงงานพุกกา ปรึคาสท์ ลำลูกกาและ โรงงานพุกกา ปรึคาสท์ นวนคร

- ติดตั้งโคมไฟบริเวณโรงอาหารแบบใช้พลังงานแสงอาทิตย์
- ติดตั้งโคมไฟถนน Logistic Hub แบบใช้พลังงานแสงอาทิตย์
- ปิดไฟที่ไม่ใช้ เช่น ทางเดินหน้าห้องน้ำ พื้นที่ที่ไม่มีการใช้งาน
- ปิดพัดลมดูดอากาศบริเวณทางเดินที่ไม่จำเป็น
- ใช้ระบบเปิด-ปิดไฟถนนแบบอัตโนมัติ
- ควบคุมการเปิด-ปิด อุปกรณ์เครื่องจักรตามปริมาณการใช้งานจริง



สำนักงาน อาคาร Pearl Bangkok

- ปิดไฟที่ไม่ใช้ เช่น ทางเดินหน้าห้องน้ำ พื้นที่ที่ไม่มีการใช้งาน
- ปิดพัดลมดูดอากาศบริเวณทางเดินที่ไม่จำเป็นในแต่ละชั้น
- ยกเลิกระบบไฟเปิด-ปิดอัตโนมัติ
- ถอดปลั๊กเครื่องกรองน้ำเหลือเพียง 2 เครื่องต่อ 1 ชั้น ซึ่งเพียงพอต่อการใช้งาน



- เข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับ กรุงเทพมหานคร มูลนิธิสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (FEED) องค์การ WWF ประเทศไทย พร้อมหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ในกิจกรรม 60+ Earth Hour 2022 "ปิดไฟ 1 ชั่วโมง เพื่อลดโลกร้อน" เพื่อรณรงค์ให้พนักงาน ลูกค้า และประชาชนทั่วไป เห็นความสำคัญของการปิดไฟดวงที่ไม่จำเป็น ช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าลง 78,000 Kwh/y และคิดเป็นปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ที่ลดลง 20,000 kgCO₂e และค่าไฟฟ้าที่ลดลง 176,172 บาทปี



พื้นที่ส่วนกลาง โครงการพุกกา

- ติดตั้งโซลาร์เซลล์ (Solar cell) บริเวณพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ ได้แก่ สำนักงานนิติบุคคล คลับเฮาส์ ไฟสวนสาธารณะ และบ่อบำบัดน้ำเสีย ภายในโครงการทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม จำนวน 57 โครงการ

ประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้
837,222
กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh)

ลดค่าไฟฟ้าเป็นจำนวนเงิน
3,130,720
บาท

ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (CO₂) ซึ่งเป็นสาเหตุของภาวะโลกร้อนได้ถึง
487,347
กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO₂e)

ยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกค้าและคนในชุมชน
50,356 คน

• ปริมาณการใช้ไฟฟ้าและพลังงานในปี 2565

สถานที่ปฏิบัติงาน	ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า (Kwh/y)		ปริมาณการใช้ไฟฟ้า เพิ่มขึ้น/ลดลง เมื่อเทียบกับปี 2564
	ปี 2565	ปี 2564	
โรงงานพุกา พรีคาสท์ ล่าลูกกา	2,458,913	1,910,832	↑ เพิ่มขึ้น 22.28%
โรงงานพุกา พรีคาสท์ บวนคร	2,908,760	2,704,480	↑ เพิ่มขึ้น 7.02%
สำนักงาน อาคาร Pearl Bangkok	249,230.66	267,181.95	↓ ลดลง 6.72%
โรงพยาบาลวิมุต	8,213,000	-	-

สัดส่วนการใช้พลังงานไฟฟ้าและพลังงานแสงอาทิตย์ที่โรงงานพุกา พรีคาสท์



การใช้น้ำมัน

- แนวทางการลดใช้น้ำมันอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงงานพุกาฯ ฟรีคาสท์ ดำเนินการลดเที่ยวขนส่งลงจากปี 2564 ในทุกกิจกรรมการขนส่ง โดยยังคงดำเนินงานตามข้อกำหนดของกฎหมายอย่างเคร่งครัด

หมายเหตุ: มาตรฐาน น้ำหนักขนส่งเฉลี่ย เท่ากับ 11.05 ตัน

เป้าหมาย: การลดจำนวนเที่ยวขนส่งโดยยังคงดำเนินงานตามข้อกำหนดของกฎหมายอย่างเคร่งครัด

การลดจำนวนเที่ยวขนส่งเมื่อเทียบกับมาตรฐานน้ำหนักขนส่งเฉลี่ย (ตัน)

จำนวนระยะทางในการขนส่ง ปี 2565 เท่ากับ 2,732,400 กิโลเมตร



- ปริมาณการใช้น้ำมันในปี 2565



สถานที่ปฏิบัติงาน	ปริมาณการใช้น้ำมัน (ลิตร)
โรงงานพุกาฯ ฟรีคาสท์ ลำลูกกา และนวนคร	3,496.45
สำนักงาน อาคาร Pearl Bangkok	911,415.89
โรงพยาบาลวิมุต	-


การใช้น้ำ

- แนวทางการลดใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

 <p>มีบุคลากรควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการใช้น้ำ</p>	 <p>มีรายงานการใช้น้ำประจำเดือน</p>	 <p>มีระบบ Recycling หมุนเวียนน้ำ จากกระบวนการผลิตกลับไปใช้ซ้ำ</p>
 <p>มีระบบผันน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติไปใช้ในกระบวนการผลิต</p>	 <p>มีโรงกรองน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติในโรงงาน เพื่อนำมาใช้ผสมคอนกรีต ร่วมกับน้ำที่ได้จากระบบ Recycling</p>	 <p>ลดการใช้น้ำประปา รดน้ำต้นไม้ 100%</p>

- ปริมาณการใช้น้ำในปี 2565

เป้าหมาย: การใช้น้ำจากธรรมชาติแทนการใช้น้ำประปา อย่างน้อย 15%

สถานที่ปฏิบัติงาน	ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด (ยูนิต)	ปริมาณการใช้น้ำประปา (ยูนิต)	ปริมาณการใช้น้ำจากธรรมชาติ (ยูนิต)	% การใช้น้ำจากธรรมชาติแทนการใช้น้ำประปา
 <p>โรงงานพุกษา ตรีคาสท์ ลำลูกกา</p>	64,535	51,035	13,500 ⁽¹⁾	20.92%
<p>โรงงานพุกษา ตรีคาสท์ บวนคร</p>	63,746	54,453	9,293 ⁽²⁾	14.58%

- (1) โรงงานพุกษา ตรีคาสท์ ลำลูกกา มีรางระบายน้ำรอบโรงงานและบ่อกักเก็บน้ำจากธรรมชาติ เพื่อนำน้ำมาใช้ล้างถนน ทำความสะอาดเครื่องจักร และใช้ในกระบวนการผลิต ทำให้ประหยัดค่าน้ำประปา 432,000 บาท/ปี
- (2) โรงงานพุกษา ตรีคาสท์ บวนคร ขุดบ่อดินบริเวณสวนสุขภาพเพื่อกักเก็บน้ำจากธรรมชาติ และติดตั้งระบบสูบน้ำอัตโนมัติ เพื่อดูดน้ำในบ่อดินมาใช้ในกระบวนการผลิต ทำความสะอาดเครื่องจักร ทำให้ประหยัดค่าน้ำประปา 297,369 บาท/ปี






GRI 301-1

การใช้วัสดุ

• แนวทางการใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ

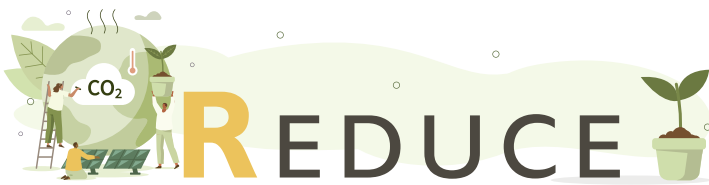
พุกษา ศึกษาการนำวัสดุประเภทต่าง ๆ กลับมาหมุนเวียนใช้ซ้ำ หรือนำกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่ และให้ความสำคัญกับการเลือกใช้วัสดุที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการนำวัสดุทิ้งหรือวัสดุประกอบการผลิตมาหมุนวนใช้ซ้ำ ตามแนวทาง Circular Economy คือการหมุนเวียนใช้ทรัพยากรในห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสีย วัสดุทิ้ง ให้กลับไปเป็นทรัพยากรในกระบวนการผลิตอีกครั้ง ซึ่งไม่เพียงช่วยลดปริมาณของเสียจากกระบวนการผลิตตามแนวคิด Zero Waste แต่ยังช่วยลดปริมาณการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายอีกด้วย

• ปริมาณการใช้วัสดุในปี 2565

วัสดุ	โรงงานพุกษา ปรึภาสท์ ลำลูกกา	โรงงานพุกษา ปรึภาสท์ นคร
	ปริมาณ (กิโลกรัม)	ปริมาณ (กิโลกรัม)
1. ปูนซีเมนต์ 	2,994,768	4,816,872
2. หิน 	5,153,285	6,272,969
3. ทราย 	3,949,236	4,807,310
4. น้ำ 	13,500	9,293
5. เหล็ก 	9,650,043	1,101,784



REDUCE REUSE RECYCLE



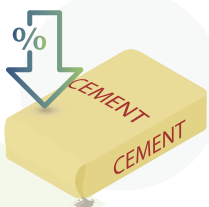
ลดการใช้ปูนซีเมนต์ สนับสนุนการใช้คาร์บอนต่ำ

เป้าหมาย: การลดปริมาณการใช้ซีเมนต์ต่อคิวคอนกรีต 10.0%

ในปี 2565 โรงงานพุกกา พรีคาสท์ ได้พัฒนาแผ่นพื้นคอนกรีตสำเร็จรูปชนิดมีรูกลวง (Hollow Core) ทำให้ลดการใช้ซีเมนต์ลง 18% และได้นำเข้าเทคโนโลยี “คาร์บอนเคียว” (CarbonCure) เข้ามาใช้เป็นรายแรกในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เพื่อผลิตแผ่นพรีคาสท์คาร์บอนต่ำ (Low Carbon Precast) ที่มีคุณภาพและแข็งแรง ทำให้มีการลดการใช้ซีเมนต์ลง 1.2%



% การลดใช้ซีเมนต์



สถานที่ปฏิบัติงาน	ปี 2565	ปี 2564
โรงงานพุกกา พรีคาสท์ ลำลูกกา	26.2%	5.4%
โรงงานพุกกา พรีคาสท์ นวนคร	29.0%	10.8%

ลดปริมาณขยะจากการใช้กระดาษ

ที่สำนักงานขาย โครงการทาวน์เฮ้าส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม มีแนวทางการลดใช้กระดาษให้น้อยลง ด้วยการลดปริมาณการผลิตแผ่นพับหรือโบว์ชัวร์สำหรับแนะนำรายละเอียดของโครงการ และปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็น E-Brochure



GRI 301-3

Steel Mould & Transport Rack

เป้าหมาย: Reuse Steel Mould 95%

โรงงานพุกา พรีคาสท์ เปลี่ยน Block Out ชั่วคราว ที่ผลิตจากไม้อัดและยางดำแบบใช้แล้วทิ้ง มาเป็น Steel Mould ซึ่งสามารถวนกลับมาใช้ใหม่ได้ ยาวนานขึ้น โดยปี 2565 ได้นำ Steel Mould มาใช้ใน กระบวนการผลิตได้ตามเป้าหมาย 95%

เป้าหมายคือ: Reuse Transport Rack 100%

โรงงานพุกา พรีคาสท์ นำ Transport Rack มาใช้ บรรจุชิ้นงานผนังพรีคาสท์และพื้นสำเร็จรูป เพื่อขนส่ง จากโรงงานไปยังโครงการต่าง ๆ เมื่อชิ้นงานถูกจัดส่ง เรียบร้อยแล้ว ได้นำ Transport Rack หมุนเวียน กลับมาใช้ขนส่งในครั้งต่อไปได้ตามเป้าหมาย 100%



GRI 301-2, 301-3

Recycle: หินและทราย

เป้าหมายคือ: Recycle หินและทราย 100%

โรงงานพุกา พรีคาสท์ ใช้ระบบ Recycling Concrete ที่ช่วยหมุนเวียนวัสดุหลัก แยกหินและทรายจาก เศษคอนกรีตสด พร้อมนำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ตามเป้าหมาย 100% โดยไม่มีของเสีย และผลิตภัณฑ์ ยังคงคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

GRI 3-3

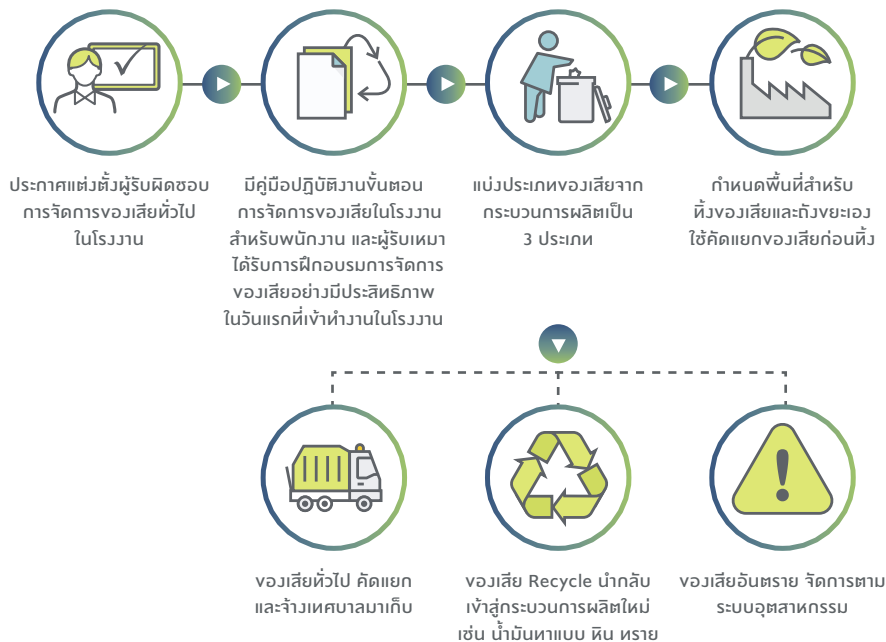


การจัดการของเสียที่เกิดจากระบวนการของธุรกิจ

แนวทางการลดของเสีย

GRI 306-2

กระบวนการจัดการของเสียที่เกิดจากระบวนการธุรกิจ



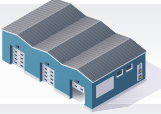





การควบคุมมลพิษและของเสียที่เกิดจากระบวนการธุรกิจ

การควบคุมมลพิษทางน้ำ

น้ำเสียจากระบวนการผลิตคอนกรีตมีค่าความเป็นด่างสูง ซึ่งเป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงควบคุมน้ำเสียดังกล่าวให้ไหลไปยังบ่อดักตะกอน และนำเครื่อง Recycling Concrete มาใช้ น้ำทิ้งที่ผ่านการตกตะกอนแล้ว จะถูกนำกลับไปใช้หมุนเวียนในกระบวนการผลิตคอนกรีตอีกครั้ง โดยไม่มีการปล่อยน้ำเสียสู่ชุมชนหรือที่สาธารณะ เช่นเดียวกับหินและทรายที่ถูกคัดแยกออกมา ก็จะถูกนำกลับไปใช้เป็นส่วนผสมของคอนกรีต ทำให้ไม่มีเศษวัสดุเหลือทิ้งจากการผลิต (Zero Waste)

เป้าหมายคือ: การหมุนเวียนน้ำทิ้งจากระบวนการผลิต เพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ 100%

โรงงานพุกาษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกาษา พรีคาสท์ นวนคร ใช้ระบบ Recycling คัดแยกน้ำจากเศษคอนกรีตสด กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ตามเป้าหมาย 100% โดยผลิตภัณฑ์ยังคงคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สถานที่ปฏิบัติงาน	ยูนิท	% การหมุนเวียนน้ำที่ จากระบวนการผลิต เพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ
 โรงงานพุกาษา พรีคาสท์ ลำลูกกา	 64,535	 100
 โรงงานพุกาษา พรีคาสท์ นวนคร	 63,746	 100

การควบคุมมลพิษทางอากาศ

บริษัทฯ ใช้สเปรย์พ่นน้ำบริเวณโรงผสมคอนกรีตขณะเทหิน/ทรายเข้ากองสต็อก รวมถึงสเปรย์น้ำขณะชักลากหิน/ทราย ก่อนเข้าสู่กระบวนการผสมคอนกรีต เพื่อไม่ให้ฝุ่นฟุ้งกระจายภายในโรงงานหรือบริเวณชุมชนข้างเคียง ทั้งยังได้ติดตั้งเครื่องดูดฝุ่นและเครื่องขัดทำความสะอาดพื้น ซึ่งช่วยลดฝุ่นตกค้างในอาคารและพื้นที่ถนนในโรงงานทั้งหมด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังฉีดพรมน้ำก่อนการกวาดถนนเพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นอีกด้วย

การควบคุมมลพิษทางเสียง

มลพิษทางเสียงส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการทำคอนกรีตให้แน่นระบบสั่น (Vibrating System) บริษัทฯ จึงติดตั้งแผ่นซับเสียง (Noise Barrier) เพื่อดูดซับเสียง ก่อนจะเปลี่ยนมาใช้เครื่องทำคอนกรีตให้แน่นระบบเขย่า (Shaking System) ซึ่งช่วยลดความเข้มข้นของเสียงได้อย่างมาก ขณะเดียวกันยังใส่ใจตรวจวัดระดับความดังของเสียงทั้งภายในบริเวณโรงงานและชุมชนข้างเคียงเป็นประจำทุกปี

การจัดการของเสีย

เป้าหมายคือ: การจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ 100%

โรงงานพุกษา พรีคาสท์

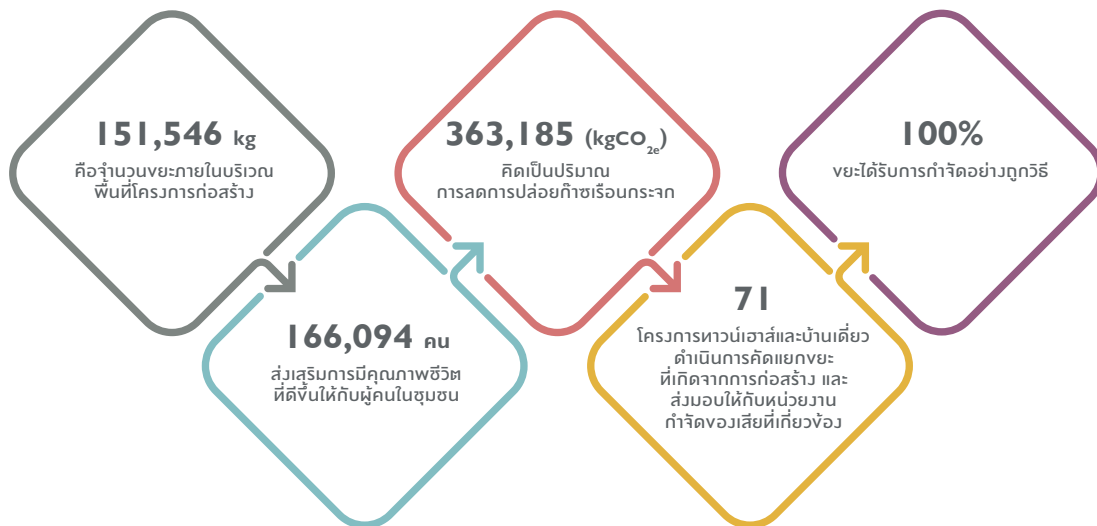
มีการจัดการของเสียทุกประเภทภายในโรงงาน ได้แก่ เศษอาหาร ของเสียอันตรายและปนเปื้อน เศษเหล็ก กระบอกซีลิกอน น้ำมันไฮดรอลิกเก่า กระดาษ และเศษคอนกรีต ได้อย่างครบถ้วนทุกประเภท ทำให้สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน และสุขภาพของพนักงานก็ดีขึ้นไป

	GRI 306-1 ชื่อของเสีย	ประเภทของเสีย	GRI 306-3, GRI 306-4 ปริมาณ (กิโลกรัม)	วิธีการกำจัด	การจัดการของเสีย	
					เป้าหมาย (%)	ผลลัพธ์ (%)
1	เศษอาหาร	GRI 306-5 ของเสียทั่วไป	3,120	ส่งให้ฟาร์มเลี้ยงหมู	100%	100%
2	ของเสียอันตราย และปนเปื้อน	มีพิษ / อันตราย	4,000	รวบรวมไว้ มีหน่วยงาน ที่ได้รับอนุญาต มารับไปกำจัด/เผา ด้วยความร้อนสูง	-	-
3	เศษเหล็ก	Recycle	127,110	มีหน่วยมารับซื้อ นำไปคัดแยก และจำหน่ายต่อ	100%	50%
4	กระบอกซีลิกอน	Recycle	6,000	รวบรวมไว้ มีหน่วยมารับซื้อ นำไปคัดแยก และจำหน่ายต่อ	-	-
5	น้ำมันไฮดรอลิกเก่า	Recycle	500	รวบรวมไว้ มีหน่วยมารับซื้อ นำไปทำสารทดแทน	-	-
6	กระดาษ	Recycle	30,000	รวบรวมไว้ มีหน่วยมารับซื้อ นำไปคัดแยก และจำหน่ายต่อ	-	-
7	เศษคอนกรีต	GRI 306-5 ไม่อันตราย	14,023,840	นำไปถมที่	100%	100%

พื้นที่โครงการก่อสร้าง

พุกษา ดำเนินการจัดการขยะที่เกิดจากการดำเนินงานในพื้นที่โครงการก่อสร้างทาว์นเฮาส์และบ้านเดี่ยว ได้แก่ ถูบปูน ก่อปลงบรรจุภัณฑ์ ถูบพลาสติก ขยะมีพิษ กระป๋องสี และอื่น ๆ โดยคัดแยกขยะแต่ละประเภทตั้งแต่ต้นทาง และส่งมอบให้กับหน่วยงานกำจัดของเสียที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายในโครงการและชุมชนโดยรอบ





โครงการที่พักอาศัย

การจัดการคุณภาพน้ำทิ้ง

พฤกษา มีระบบบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งภายในโครงการที่พักอาศัย กำกับดูแล ฝ้าระวัง ตรวจสอบ และติดตามคุณภาพน้ำทิ้ง ตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับกฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เพื่อปกป้องระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพที่อาจเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และผู้คนที่ในชุมชนโดยรอบของโครงการ รวมถึงสิ่งมีชีวิตต่าง ๆ ในระบบนิเวศของชุมชน

แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งภายในโครงการที่พักอาศัย

จัดตั้งบุคลากรเพื่อดูแลการจัดการคุณภาพน้ำทิ้งประจำโครงการ ทั้งในส่วนที่กำลัดำเนินการก่อสร้างและโครงการที่อยู่ในความดูแลหลังการวาง

ประเมินความสอดคล้องของกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อม

ตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์ภายในระบบบำบัดน้ำเสีย โดยผู้ค้ำที่มีความชำนาญเฉพาะทาง

รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกเดือน

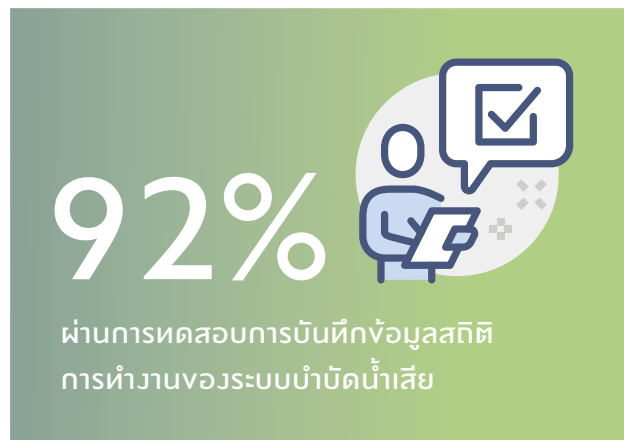


ฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและผู้ค้ำเพื่อให้ทราบหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน การจดบันทึกการทำงานจากระบบบำบัดน้ำเสีย และวิธีตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียเบื้องต้น

ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ค้ำ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และสอดคล้องกับกฎหมาย

มอบหมายการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูงผ่านคณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งชุมชน เพื่อให้มั่นใจในระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผล

การฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานจากระบบบำบัดน้ำเสีย



การจัดการขยะในชุมชน

กิจกรรม รวณ@PRUKSA และ รวณ@PEARL BANGKOK

พฤษภา ร่วมมือกับ บริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน) พร้อมด้วยพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อม ชวนลูกบ้านโครงการ ทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม จำนวน 16 โครงการ รวมทั้งสนับสนุนพนักงานที่สำนักงานอาคาร Pearl Bangkok ร่วมคัดแยกขยะพลาสติกยึดได้ที่แห้งและสะอาดกลับมารีไซเคิลเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่อีกครั้ง





กิจกรรมกล่องเกิดใหม่@PRUKSA

พุกกา ร่วมมือกับ Shopee แพลตฟอร์มช้อปปิ้งออนไลน์ และบริษัท เอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) ชวนลูกบ้านโครงการทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม จำนวน 72 โครงการ ร่วมคัดแยกและนำไปทิ้งที่จุดรับกล่องพัสดุและบรรจุภัณฑ์กระดาษที่ใช้แล้ว เพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นชั้นวางหนังสือ และส่งมอบให้กับมูลนิธิโสสะฯ นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป



การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทฯ อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงแผนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) โดยจะเปิดเผยข้อมูลในรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2566 ดังนั้น ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2565 มาจากการดำเนินงานในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เป็นหลัก

• แนวทางการลดการปล่อยเรือนกระจก Scope 1, 2, 3

บริษัทฯ มีแนวทางการลดการปล่อยเรือนกระจก Scope 1, 2, 3 ที่โรงงานพุกกา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกกา พรีคาสท์ นวนคร ซึ่งเป็นหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรมหลักขององค์กร ดังนี้

SCOPE 1: การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงจวงองค์กร (Direct GHG Emissions)

จากกิจกรรมการใช้น้ำมันในเครื่อง Fire pump เครื่อง Generator น้ำมันแทรกเตอร์ น้ำมันเครื่องตัดหญ้า น้ำมันรถยนต์ส่วนบุคคล ปริมาณการใช้ก๊าซหุงต้ม (LPG) ในโรงอาหาร

แนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
มีการวางแผนการเปิดใช้ก๊าซหุงต้มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดตารางเปิด-ปิดโรงอาหาร ให้สอดคล้องกับการผลิต และจำนวนผู้มาปฏิบัติงาน เช่น ให้ใช้แก๊สประกอบอาหาร 1 ร้าน กรณีมีการผลิต 1 โรงงาน	50%	66%
มีการวางแผนการใช้น้ำมันรถส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบการจองรถออนไลน์ล่วงหน้า การจัดตารางเส้นทางเดินรถทางเดียวกันไปด้วยกัน และกำหนดตารางวันเวลาสำหรับรับ-ส่งเอกสารระหว่างโรงงานและสำนักงานใหญ่	5%	6%

SCOPE 2: การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้ไฟฟ้า (Energy Indirect GHG Emission)

แนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ที่ไฟสัญญาณจราจร ทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้า และเปลี่ยนหลอดไฟเป็น LED ปิดไฟในจุดที่ไม่ใช้งาน และเปิดไฟเฉพาะบางจุด	4%	4%

SCOPE 3: การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (Other Indirect GHG Emission)

จากกิจกรรม การขนส่งขาเข้า (การขนส่งและทราฟฟิกเข้าโรงงาน) (การขนส่งขาออกการขนส่งแผนฟริคาสท์ออกจากโรงงานไปยังโครงการ)

แนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
วางแผนลดจำนวนเที่ยวรถขนส่ง และเพิ่มน้ำหนักการขนส่งต่อเที่ยว โดยยังคงดำเนินงานตามข้อกำหนดของกฎหมาย โดยได้มีการปรับปรุงกระบวนการ Packing ได้แก่ การรวมชิ้นงานบันไดต่างแปลงไปในเที่ยวรถเดียวกัน มีการ Packing งานพื้นไปกับงานคาน ทำให้สามารถลดเที่ยวขนส่งลงได้ 924 เที่ยว	5%	5%

- ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1, 2, 3 ที่โรงงานพุกกา ฟริคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกกา ฟริคาสท์ นวนคร

โรงงานพุกกา ฟริคาสท์ ลำลูกกา	หน่วย	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อคิวคอนกรีตผลลง (Ton CO ₂ eq)
1. Direct (Scope 1)	Ton - CO ₂	308	298	84	74	62	0.0%
2. Energy indirect (Scope 2)	Ton - CO ₂	3,006	2,992	670	1,113	1,541	-0.1%
3. Other indirect (Scope 3)	Ton - CO ₂	6,043	4,761	610	1,078	2,509	+1.3%

โรงงานพุกกา ฟริคาสท์ นวนคร	หน่วย	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	การปล่อย GHGs ต่อคิวคอนกรีตผลลง (Ton CO ₂ eq)
1. Direct (Scope 1)	Ton - CO ₂	133	133	97	79	62	0.0%
2. Energy indirect (Scope 2)	Ton - CO ₂	2,073	2,152	1,080	1,600	1,694	-0.1%
3. Other indirect (Scope 3)	Ton - CO ₂	6,581	4,742	1,639	2,489	2,922	+0.2%



GRI 2-27



การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

“ พกษา ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญกับการจัดทำ “รายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม” หรือ EIA Report (Environmental Impact Assessment: EIA) สำหรับโครงการที่อยู่อาศัย รายงานต่อสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ”

ในปี 2565 ไม่มีโครงการที่ต้องขออนุมัติจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติมจากปี 2564 โดยบริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญและรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง สำหรับโครงการที่ได้รับอนุญาตแล้วและ**ไม่มีเหตุการณ์การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม**จากการดำเนินธุรกิจของพกษา ไฮลด์ิง



Heart to Society

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี



GRI 3-3, GRI 413-1

การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

Accelerate Impact with PRUKSA

“โครงการ “Accelerate Impact with PRUKSA” เป็นโครงการที่พุดกษา จัดขึ้นในปี 2565 เป็นปีแรก เพื่อค้นหาและสนับสนุนบริษัทในประเทศไทยที่ดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่ต้องการการสนับสนุนเงินทุนและโอกาสต่อยอดธุรกิจ และยังมีโอกาสร่วมเป็นพันธมิตรกับพุดกษา พัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้คน สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืน ”

โดยธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) จะต้องมีเป้าหมาย 2 เรื่องคือ การสร้างกำไรจากการดำเนินธุรกิจ และการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม และเป็นกิจการที่มีพันธกิจมุ่งพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของกลุ่มคนหรือบุคคลที่ถูกลดความสำคัญ หรือไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ทั้งในด้านการแก้ไขปัญหาทักษะที่ไม่ตรงกับงาน ช่องว่างของรายได้ การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) รวมถึง นวัตกรรมโซลูชัน การจ้างงาน หรือ โซลูชันเชิงรุกในด้านการดูแลผู้สูงวัย เพื่อช่วยให้ผู้สูงวัยมีจุดมุ่งหมายในชีวิตใหม่ได้ (Renewed Purpose in Life)

ซึ่งบริษัทที่ได้รับคัดเลือกในโครงการ “Accelerate Impact with PRUKSA” จะได้รับประโยชน์ทั้งในเรื่องการเพิ่มทักษะ ขยายศักยภาพ เครือข่ายธุรกิจ ความสามารถด้านการพัฒนานวัตกรรม และเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจปัจจุบันส่งผลเชิงบวกต่อสังคมได้มากขึ้นไปอีกขั้น ด้วยความช่วยเหลือทางด้านทรัพยากรภายในจากพุดกษา เช่น มีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาด้านการวางแผนธุรกิจ แนะนำด้านการวางกลยุทธ์ การขยายกิจการ การฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ สร้างและขยายเครือข่ายธุรกิจในอุตสาหกรรม พร้อมได้รับเงินสนับสนุนขั้นต้นจากพุดกษา จำนวน 6 แสนบาท และยังมีโอกาสได้รับเงินลงทุนสนับสนุนเพิ่มเติมจาก “ทุนวิจิตรพงศ์พันธุ์” ที่สำคัญไปกว่านั้นบริษัทอาจจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกเพื่อรับเงินลงทุนจากพุดกษา ภายใต้ Corporate Venture Capital (CVC) ด้วย

รายชื่อ 5 ทีมที่ผ่านเข้ารอบโครงการ Accelerate Impact with PRUKSA ได้แก่ Buddy Homecare, findTEMP, Happy Grocers, Local Alike และ Vulcan Coalition



buddy home care

Buddy Homecare

กิจการเพื่อสังคมที่ช่วยแก้ปัญหาผู้สูงอายุ และเด็กชาวเขาที่ขาดโอกาสในเวลาเดียวกัน โดยจัดฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาศักยภาพเด็กชาวเขาด้วยการมอบทุน และอบรมความรู้ด้านการดูแลผู้ป่วย และผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถหางานด้านการดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ในขณะเดียวกันก็พร้อมช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุยากไร้ ร่วมกับชุมชน และมูลนิธิต่าง ๆ ปัจจุบันมีการช่วยเหลือผู้สูงอายุยากไร้ไปแล้วกว่า 600 ชีวิต



find TEMP

findTEMP

แพลตฟอร์มที่จับคู่ผู้จ้างงานกับพนักงานพาร์ทไทม์ ในร้านอาหาร คลับสินค้า โรงแรม และธุรกิจ จัดเลี้ยง ช่วยสร้างทักษะใหม่ ๆ ให้กับพนักงานมากกว่า 14,000 คน โดยเกิดการจ้างงานกว่า 220,000 ครั้ง และช่วยลดต้นทุนผู้ประกอบการมากกว่า 500 ราย ปัจจุบันมีพนักงานในระบบมากกว่า 45,000 คน ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล



Happy Grocers

สตาร์ทอัพร้านค้าออนไลน์ที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์จากฟาร์มออร์แกนิกโดยตรงเพื่อให้เกษตรกรสามารถขายตรงต่อลูกค้า ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สร้างความยั่งยืนในอาชีพ ในขณะเดียวกันผู้ซื้อก็ได้รับความเป็นธรรมในด้านราคาและคุณภาพสินค้า ปัจจุบันมีเกษตรกรมากกว่า 100 รายที่เข้าร่วม จัดส่งสินค้าถึงลูกค้ามากกว่า 20,000 ครั้ง ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทในปี 2563 โดยใช้บรรจุกินที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมจากธรรมชาติ พร้อมจำหน่ายผักผลไม้ที่ไม่สวยสมบูรณ์ ซึ่งไม่ได้รับความนิยมในตลาด เพื่อลดการสูญเสียปลายทางด้านอาหาร (Food Waste)



Local Alike

สตาร์ทอัพที่ให้บริการธุรกิจท่องเที่ยว โดยมุ่งให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาชุมชนให้สามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน รวมถึงการขายสินค้าชุมชน และวางออร์รอยในชุมชน ธุรกิจดังกล่าวได้ช่วยสนับสนุนชุมชนท้องถิ่น และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนมาแล้วมากกว่า 200 ชุมชนในกว่า 60 จังหวัด



vulcan Coalition

Vulcan Coalition

สตาร์ทอัพสายเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ให้คนพิการได้เข้ามาสอน และพัฒนาความฉลาดของระบบ AI (Artificial Intelligent) ในระบบ Chatbot พร้อมเป็น Live Agent ช่วยให้เกิดการจ้างงานคนพิการ มากกว่า 600 คน คิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจมากกว่า 62 ล้านบาท

โดยทั้ง 5 ทีม จะได้รับเงินทุนสนับสนุนขั้นต้น 6 แสนบาท ถึง 1.9 ล้านบาท จากพฤษภา รวมเงินทุนสนับสนุนเพิ่มเติมจากทุนวิจิตรพงศ์พันธุ์ และทั้ง 5 ทีมได้เข้าร่วม “โปรแกรมบ่มเพาะธุรกิจ” ที่อัดแน่นด้วยความรู้เพื่อต่อยอดธุรกิจ ผ่านกิจกรรมเวิร์กชอปและพัฒนากิจการในหลากหลายมิติ และในปี 2566 จะได้ดำเนินงานด้านการขยายกิจการจริงสู่ความแข็งแกร่งและเติบโตไปพร้อมกับโอกาสนำเสนอแผนธุรกิจ เพื่อรับโอกาสในการลงทุนเพิ่มเติม และร่วมเป็นพันธมิตรกับพฤษภา และต่อยอดพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้คน สังคม และสิ่งแวดล้อมก้าวไปข้างหน้าด้วยกันอย่างยั่งยืน

“ เพราะเราไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการสร้างบ้าน แต่เราต้องการสวมอบชีวิตที่ “อยู่ดี มีสุข” เพื่อสังคมไทย โครงการ “Accelerate Impact with PRUKSA” จึงเป็นความตั้งใจให้พฤษภา มุ่งมั่น ใส่ใจ หุ่เมเห เพื่อสร้างโอกาส สร้างคุณค่า สวมอบความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสังคม และชุมชนให้เติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพ ความสุขที่แท้จริงของการใช้ชีวิตของคนไทยทุกคน ”

ดูรายละเอียดของโครงการเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.pruksaimpact.com/>

บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA

ภายใต้แนวคิดเรื่องการใส่ใจเพื่อสังคม หรือ Heart to Society เราเชื่อว่าทุกภาคส่วนสามารถใช้ความเชี่ยวชาญของตนเองมาแบ่งปันและร่วมกันสร้างสรรค์สังคมที่คนทุกกลุ่มอยู่ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม มีสิทธิ์และศักดิ์ศรี ในฐานะมนุษย์ซึ่งสามารถใช้ชีวิตและทำกิจกรรมทางสังคมได้อย่างเสมอภาค ภายใต้ความเชี่ยวชาญในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ชั้นนำของไทย พฤษภาคมุ่งหวังว่าคนไทยทุกคนควรได้รับโอกาสในการมีบ้านและมีคุณภาพการใช้ชีวิตที่ดี โครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” จึงเกิดขึ้นและเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของพฤษภาที่สะท้อนนโยบายด้าน ESG อย่างชัดเจนด้วยความมุ่งมั่นและลงมือทำอย่างต่อเนื่อง และด้วยความใส่ใจเพื่อยกระดับคุณภาพสังคมสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

“ ผู้มีความพิการไม่ว่าจะเป็นด้านการมองเห็น การเดิน หรือด้านอื่น ๆ ต้องเผชิญกับความยากลำบาก ในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงที่อยู่อาศัย ที่ไม่เอื้อต่อความปลอดภัย และความเหมาะสมกับการใช้ชีวิต ”

ดังนั้น เมื่อเป็นเรื่องบ้าน เราใช้ความชำนาญในการสร้างบ้านและการออกแบบบ้านที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตสำหรับคนพิการ โครงการนี้จึงไม่เพียงแต่สร้างบ้านใหม่ แต่ยังสร้างคุณภาพการอยู่อาศัยให้คนพิการช่วยเหลือตัวเองได้ดีและสามารถใช้ชีวิตได้สะดวกมากขึ้นด้วย

ในปี 2565 พกทฯ สนองต่อโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 ดำเนินการปรับปรุงบ้านหลังใหม่ให้คนพิการในชนบท ส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตัวเอง รวมทั้งการส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพมีรายได้เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนในพื้นที่ชนบทของจังหวัดขอนแก่นอีกครั้ง



ส่งมอบบ้าน
8 หลัง



ยกระดับ
คุณภาพชีวิต
ให้ตัวอย่างยั่งยืน
20 คน



คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA

สังคมดีขึ้นได้ย่อมมาจากความร่วมมือของทุกฝ่าย เช่นเดียวกับความสำเร็จของโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PRUKSA” ที่มาจากความร่วมมือของหลายภาคส่วนเพื่อให้โครงการนี้เกิดขึ้นและก่อประโยชน์สูงสุด ที่ได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและผู้นำชุมชนในพื้นที่ รวมถึง โรงพยาบาลวิมุต ในนามบริษัทในเครือ พกทฯ โฮลดิ้ง พร้อมภาคีเครือข่าย ได้แก่ มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ สำนักงานจังหวัดขอนแก่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดขอนแก่น ที่ว่าการอำเภอ อบต. และเทศบาลตำบล ที่ร่วมแรงร่วมใจดำเนินงานกันอย่างหนัก ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลการอยู่อาศัยของคนพิการ สภาพปัญหาและจัดลำดับการให้ความช่วยเหลือในการสร้างและปรับปรุงบ้านให้คนพิการในชนบทเพื่อให้พวกเขามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สะดวกสบาย และมีอาชีพนับเป็นการมอบโอกาสและความเท่าเทียมในการมีบ้านเป็นของตนเองและเป็นที่อยู่อาศัยที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

สนามเด็กเล่นสร้างปัญญา

“ ชูต้นแบบ “การเล่น” วิถีธรรมชาติ ตามรอยในหลวงรัชกาลที่ 9 สร้างความพร้อมสู่การเริ่มต้นชีวิตครอบครัว เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ”

ในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน พ่อแม่ผู้ปกครองหลายคนใช้มือถือ แท็บเล็ต ควบคู่ไปกับการเลี้ยงดูลูกมากขึ้น เพราะคิดว่าจะช่วยให้เด็กหยุดชนและเลี้ยงได้ง่ายขึ้น แต่หากเด็กได้ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้มากเกินไป อาจส่งผลเสียโดยตรงต่อสมองของลูกน้อย ทำให้พัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของลูกช้าลง มีสมาธิสั้น และขาดปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง

พวกษา ร่วมกับ โรงพยาบาลวิมุต กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และสมาคมแพทย์สตรีแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ นำแนวความคิด “เล่นตามพ่อ” ของ อาจารย์ดิศกุล ฤทธิ์ ประธานมูลนิธิสนามเด็กเล่นสร้างปัญญา ซึ่งน้อมนำหลักการเลี้ยงดูในหลวงรัชกาลที่ 9 ของสมเด็จพระเจ้า มาเป็นต้นแบบการสร้างสนามเด็กเล่น ส่วนกลางที่โครงการบ้านพวกษา เทพารักษ์ – เมืองใหม่ ตั้งอยู่ภายในโครงการ Pruksa Avenue ซึ่งประกอบด้วย ทาวน์เฮาส์ทั้งหมด 4 โครงการ รวม 1,267 ยูนิต ซึ่งมีจำนวนลูกบ้านพวกษาอาศัยอยู่รวมกันในพื้นที่มากถึง 3,800 คน



ยกระดับ
คุณภาพชีวิตที่ดี
ในชุมชน
อย่างยั่งยืน
3,800 คน

ซึ่งโครงการ “สนามเด็กเล่น สร้างปัญญา” แห่งนี้ถือเป็นสนามเด็กเล่นแห่งแรกในกรุงเทพฯ และเป็นโครงการต้นแบบของพวกษา ที่กำลังจะเกิดขึ้นอีกหลายโครงการในอนาคต ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กปฐมวัยช่วงอายุ 3 ปีขึ้นไป ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ในพื้นที่กิจกรรมสันทนการตามวิถีธรรมชาติ ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัย ที่จะได้รับประโยชน์ของการเล่น ปีนป่าย ชุดดิน ก่อทราย วึ่งเล่น ที่ต้องใช้มือ เท้า และร่างกายสัมผัส รวมไปถึงการพบปะเพื่อนใหม่ ๆ ทำให้เด็กเกิดความสุข สนุกสนาน ร่าเริง มีอิสระทางความคิดและจินตนาการ ตลอดจนพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทางสมองตามธรรมชาติ พร้อมกันนี้ยังช่วยดึงดูดความสนใจให้เด็ก ๆ ชวน พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ออกมาทำกิจกรรมนอกบ้าน สูดอากาศบริสุทธิ์ ลดความเสี่ยงที่เด็กจะติดโทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ต มากจนเกินไป จนส่งผลเสียให้เกิดภาวะเครียด อารมณ์รุนแรง ก้าวร้าว สมาธิสั้น รวมทั้งมีพัฒนาการที่ช้ากว่าปกติ

โครงการ “สนามเด็กเล่น สร้างปัญญา” เป็นหนึ่งในนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของพวกษา หรือ Sustainable Development ในด้าน Heart to Society ที่ใส่ใจชุมชนพร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับสังคมให้เติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน พวกษาจึงขอร่วมเป็นส่วนหนึ่งในสังคมไทยในการช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับเด็กไทยตั้งแต่วันนี้ ให้พร้อมเติบโตเป็นบุคคลคุณภาพสู่สังคมไทยต่อไป

ใส่ใจต่อพนักงาน

แนวทางการพัฒนาสู่ความยั่งยืนในมิติด้านสังคมของพุกกา นอกเหนือจากการใส่ใจดูแลสังคมโดยรวมแล้ว พุกกายังให้ความสำคัญต่อทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร นั่นก็คือพนักงาน สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้า รวมถึงเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงเปิดกว้างสำหรับการทำงานที่มีความหลากหลายทางเพศ ให้ความเชื่อมั่นต่อศักยภาพในความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็น ชาย หญิง หรือ LGBTQ+ หรือแม้แต่คนพิการ

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ตามแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทั้งระดับประเทศและระดับสากล ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่มีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่อาจจะละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยตรง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจด้วย เช่น พนักงาน เด็ก สตรี คนพิการ คู่ค้า และแรงงานต่างชาติ

บริษัทฯ ได้กำหนดช่องทางร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานอย่างชัดเจน เพื่อรับการร้องเรียนจากผู้บริหาร พนักงาน โดยพร้อมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้การคุ้มครองกับพนักงานที่ร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานตามที่กำหนด โดยข้อร้องเรียนทุกเรื่องจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคล หรือคณะกรรมการที่บริษัทฯ แต่งตั้งขึ้น โดยจะรายงานเรื่องร้องเรียนดังกล่าวให้กับคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัท ทราบ และเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ อีกทั้งเพื่อดำรงไว้ซึ่งการเป็นบริษัทที่มีหลักธรรมาภิบาล ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งกับพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือเอกชน บริษัทฯ จึงได้กำหนดให้มีการรับแจ้งข้อร้องเรียน การสอบสวนข้อเท็จจริง การลงโทษทางวินัย รวมถึงมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นธรรมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วย

GRI 2-8, GRI 413-1

การจ้างงาน

บริษัทฯ เชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่า การมีอาชีพและหน้าที่การงานโดยสุจริต เป็นความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวของพนักงาน ซึ่งการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้น บริษัทฯ จะเน้นหลักทางด้านคุณธรรม (Merit System) คือ ยึดถือความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความประพฤติเป็นสำคัญ โดยไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา พันธุกรรม เพศ หรือความบกพร่องทางด้านร่างกายแต่อย่างใด ดังจะเห็นได้จากปี 2565 บริษัทฯ ได้มีการจ้างงานคนพิการให้ทำงานเป็นพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 6 คน โดยจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานและลักษณะงานเป็นสำคัญ โดยมีได้นำเหตุความบกพร่องด้านร่างกายมาเป็นผลให้จ่ายค่าตอบแทนต่ำลงแต่อย่างใด นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้ร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม สนับสนุนการจ้างงานคนพิการที่จังหวัดขอนแก่น อีกจำนวน 9 คน เพื่อทำงานในองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองทุ่ม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพ็กใหญ่ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น เพื่อให้คนพิการมีรายได้และมีโอกาสทำงานช่วยเหลือสังคม ในภูมิลำเนา ไกลกับที่พิศอาศัย โดยการจ้างงานดังกล่าวทั้งหมดบริษัทฯ มีการจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและเงื่อนไขเกี่ยวกับการว่าจ้างเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายทุกประการ

สถานที่ปฏิบัติงานขององค์กร

- สำนักงานใหญ่ (อาคารเฟิร์ด แบงก์ค็อก)
- โครงการ
- โรงงานพุกษาพรีคาสท์
- โรงพยาบาลวิมุต พหลโยธิน
- คลินิกบ้านหมอวิมุต

รูปแบบกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร

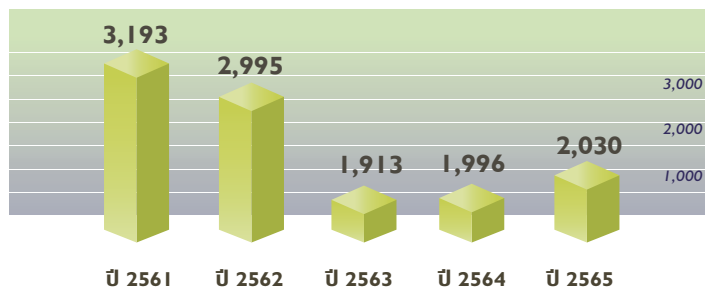
ดำเนินงานโดยพนักงานขององค์กรเป็นหลัก โดยเป็นทั้งผู้ลงมือปฏิบัติงาน และเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ผู้รับจ้างทำงานสำเร็จตามความประสงค์ของการว่าจ้าง และคุณภาพตามที่บริษัทฯ คาดหวัง

กำหนดเวลาการทำงาน






บริษัทฯ เข้าใจดีว่าพนักงานแต่ละคนมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น การดูแลครอบครัว การศึกษาภาคค่ำ สถานที่พักไกลจากที่ทำงาน สภาพการจราจรที่หนาแน่น และปัจจัยอื่น ๆ จึงกำหนดเวลาเข้า-ออกงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Hours) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน เป็นรายบุคคล ภายใต้เงื่อนไขเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

GRI 2-7

ข้อมูลพนักงาน



ข้อมูลพนักงานปี 2565 จำแนกตามเพศและประเภทการจ้างงาน

ประเภทการจ้างงาน	เพศหญิง	เพศชาย	รวม
 พนักงานประจำ	1,142	870	2,012
 GRI 2-8 พนักงานชั่วคราว	5	7	12
 คนพิการ	3	3	6
รวม	1,150	880	2,030
สัดส่วนหญิง/ชาย		 56.65%	 43.35%

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565

GRI 2-7

ข้อมูลพนักงานปี 2565 จำแนกตามบริษัท (สถานที่ปฏิบัติ) และประเภทการจ้างงาน

บริษัท	ประเภทการจ้างงาน			จำนวนรวม
	พนักงานประจำ	พนักงานชั่วคราว ^{GRI 2-8}	ผู้ฝึกการ	
บริษัท พุกกา โฮลดี้ง จำกัด (มหาชน)	31	-	-	31
บริษัท พุกกา เรียวเอสเอที จำกัด (มหาชน)	1,377	1	6	1,384
บริษัท อินโน พรึคาสท์ จำกัด	137	2	-	139
บริษัท ซินเนอร์ จี โกรท จำกัด	40	-	-	40
บริษัท คลิก ซี จำกัด	4	-	-	4
บริษัท มายเอส เทค จำกัด	1	-	-	1
บริษัท โรงพยาบาลวิมุท โฮลดี้ง จำกัด	2	1	-	3
โรงพยาบาลวิมุท จำกัด	407	8	-	415
บริษัท วิมุท เวลเนส เซอร์วิส จำกัด	13	-	-	13
จำนวนรวม	2,012	12	6	2,030

GRI 401-1

พนักงานใหม่

28% คือสัดส่วนการจ้าง
พนักงานใหม่ในปี 2565

	บริษัท พุกกา โฮลดี้ง จำกัด (มหาชน)		บริษัท พุกกา เรียวเอสเอที จำกัด (มหาชน)		บริษัท ซินเนอร์ จี โกรท จำกัด		โรงพยาบาลวิมุท โฮลดี้ง จำกัด		จำนวนรวม
	เพศ ชาย	เพศ หญิง	เพศ ชาย	เพศ หญิง	เพศ ชาย	เพศ หญิง	เพศ ชาย	เพศ หญิง	
พนักงานประจำ									
อายุ ไม่เกิน 30 ปี	2	6	108	33	4	9	8	105	275
อายุ 30-50 ปี	14	8	67	51	9	20	16	93	278
อายุ มากกว่า 50 ปี	1	-	1	1	-	-	5	3	11
GRI 2-8 พนักงานชั่วคราว									
อายุ ไม่เกิน 30 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อายุ 30-50 ปี	-	-	3	-	-	-	1	-	4
อายุ มากกว่า 50 ปี	-	-	-	-	-	-	4	1	5
จำนวนรวม	17	14	179	85	13	29	34	202	573

GRI 401-1

การเลิกจ้าง

บริษัทฯ กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่อง การฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงานและการจ่ายค่าชดเชย ทรวงไว้ซึ่งสิทธิในการเลิกจ้างพนักงาน และหากเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



เกษียณอายุ



เป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือเป็นโรคเรื้อรังจนหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ หรือประสิทธิภาพในการทำงานลดลง



งานในตำแหน่งที่พนักงานผู้นั้นทำอยู่ ไม่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องยกเลิกตำแหน่งงานนั้นเสีย และไม่สามารถจะโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้



ปรับปรุงหน่วยงานหรือฝ่ายนั้น เช่น การยุบหน่วยงานหรือยุบฝ่ายนั้นทั้งหมด



พนักงานมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานโดยเฉลี่ย หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาได้เคยพูดคุย แนะนำ ชี้แจง ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรมาก่อนแล้ว แต่ไม่ได้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควร



พนักงานมีความสามารถในการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานของตำแหน่งงาน โดยผู้บังคับบัญชาได้เคยพูดคุย แนะนำ ชี้แจง ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรมาก่อนแล้ว แต่ไม่ได้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควร



พนักงานมีความผิดพลาดวินัย หรือผิดจรรยาบรรณ แต่ไม่ถึงขนาดเป็นความผิดร้ายแรง หรือไม่มีหลักฐานชัดเจน แต่มีเหตุไม่อาจไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อีก ซึ่งอาจเกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ

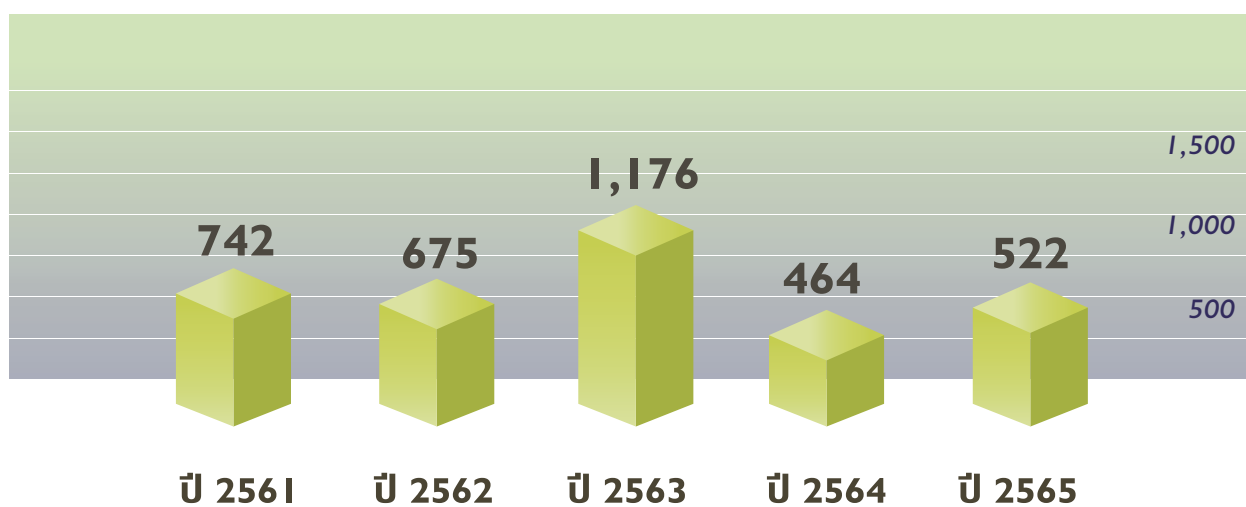
จำนวนพนักงานที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ในปี 2565

	บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)		บริษัท พวกษา เรียวเอสเอช จำกัด (มหาชน)		บริษัท ซินเนอร์จี โกรท จำกัด		โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด		จำนวนรวม
	เพศ ชาย	เพศ หญิง	เพศ ชาย	เพศ หญิง	เพศ ชาย	เพศ หญิง	เพศ ชาย	เพศ หญิง	
พนักงานประจำ									
อายุ ไม่เกิน 30 ปี	1	1	61	30	1	-	5	46	145
อายุ 30-50 ปี	4	1	137	118	-	2	10	76	348
อายุ มากกว่า 50 ปี	1	-	12	6	-	-	3	1	23
พนักงานชั่วคราว									
อายุ ไม่เกิน 30 ปี	-	-	1	-	-	-	-	-	1
อายุ 30-50 ปี	-	-	2	-	-	-	2	-	4
อายุ มากกว่า 50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คนพิการ									
อายุ ไม่เกิน 30 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อายุ 30-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อายุ มากกว่า 50 ปี	-	-	1	-	-	-	-	-	1
จำนวนรวม	6	2	214	154	1	2	20	123	522

84%

คือสัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ จากจำนวนพนักงานพ้นสภาพในปี 2565

ข้อมูลการลาออกของพนักงาน ในปี 2561 - 2565



GRI 3-3



การดูแลพนักงาน

GRI 401-2

สวัสดิการพนักงาน

บริษัทฯ รับผิดชอบดูแลรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ โดยยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกันยังจัดให้พนักงานได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ สวัสดิการส่วนใหญ่ของบริษัทฯ จัดสรรตามระดับของพนักงาน มีสวัสดิการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จัดสรรตามสถานที่ปฏิบัติงาน



สำหรับ พนักงานทั่วไป

GRI 403-6




- ประกันสุขภาพและประกันชีวิตกลุ่มสำหรับพนักงานประจำ รายเดือนทุกคน ครอบคลุมทั้งการประกันสุขภาพการรักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก จำนวน 30 ครั้งต่อปี การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ และการประกันทุพพลภาพสิ้นเชิงถาวร

GRI 403-6

- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกระดับ ปีละ 1 ครั้ง
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าครองชีพ ของเยี่ยมกรณีเจ็บป่วย ต้องเข้ารับรักษาตัวที่โรงพยาบาล กรณีเสียชีวิตและค่าพวงหรีด เพื่อเคารพศพ กรณีพนักงาน คู่สมรส บิดา มารดา ของพนักงาน เสียชีวิต การมอบของขวัญในพิธีมงคลสมรส และการให้ทุนการศึกษาบุตร
- สวัสดิการซื้อที่อยู่อาศัย ได้รับส่วนลดพิเศษกรณีซื้อบ้าน ทาวน์เฮ้าส์ คอนโดมิเนียมของบริษัทฯ
- สิทธิประโยชน์อื่น เช่น ค่าโทรศัพท์ประจำเดือน รางวัลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปี และ 20 ปี ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาคลอดบุตร ของขวัญเทศกาลปีใหม่ และอื่น ๆ

GRI 403-6

- บริษัทฯ ยังคงนโยบาย Work from Home (WFH) ให้พนักงานทำงานจากที่บ้านสัปดาห์ละ 1-3 วันได้ตามความจำเป็น เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อโควิด-19 และเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานผ่านระบบออนไลน์ เช่น ประชุมออนไลน์ อนุมัติเอกสารออนไลน์ อบรมผ่านระบบ E-Learning
- ค่าตอบแทนจูงใจ เช่น ค่าคอมมิชชั่น โบนัส
- ส่งเสริมให้ผู้บริหารถือหุ้นของบริษัทฯ โดยนำเงินดังกล่าวไปซื้อหุ้นผ่านโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงานบริษัทจดทะเบียน (Employee Joint Investment Program: EJIP)

	<p>สำหรับพนักงาน ที่ปฏิบัติงานประจำ โครงการและ โรงงานฟรีคาสท์</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สวัสดิการเงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานปฏิบัติงานในโครงการและโรงงานฟรีคาสท์ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และชดเชยความยากลำบากที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ • สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่โครงการ ซึ่งมีโอกาสโอนย้ายสถานที่ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง รวมทั้งพนักงานโรงงานฟรีคาสท์บริเวณชานเมือง ซึ่งการเดินทางยากลำบากกว่าการมาปฏิบัติงานยังสำนักงานใหญ่
	<p>สำหรับพนักงาน โรงงานฟรีคาสท์ เท่านั้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ค่าเบี้ยขยัน เป็นค่าตอบแทนจูงใจสำหรับพนักงานที่มีวินัยในการมาปฏิบัติงานตรงเวลา ไม่ขาดงาน และไม่ลางานตลอดทั้งงวดเดือน
	<p>GRI 201-3 การวางแผน การเกษียณอายุ ของพนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • บริษัทฯ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสนับสนุนให้พนักงานที่ผ่านทดลองงานสมัครเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ โดยสามารถเลือกอัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนได้ร้อยละ 5 - 15 ของเงินเดือนแต่ละเดือน ส่วนบริษัทฯ ร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนให้แก่พนักงานในอัตราตามอายุงาน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินยามเกษียณอายุ ทั้งนี้พนักงานจะได้รับเงินกองทุนนี้เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานหรือเมื่อลาออกจากกองทุนฯ โดยยังไม่ออกจากงาน • บริษัทฯ มีนโยบายเกษียณอายุพนักงานเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ในปีถัดไป โดยบริษัทฯ มีแผนจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานและมอบของที่ระลึกเป็นทองคำน้ำหนัก 1 บาท เพื่อแสดงความรู้สึกขอบคุณพนักงานที่ทุ่มเททำงานให้บริษัทฯ มาเป็นระยะเวลาานาน



GRI 403-3

เคารพความเป็นส่วนตัว

- บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกล่วงละเมิดจากการใช้เปิดเผยหรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและพนักงาน ให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และ/หรือกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัดด้วย ดังนั้น ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชื่อประวัติ ประวัติการทำงาน และข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น จะถูกเก็บรวบรวม ใช้ และดูแลรักษาอย่างปลอดภัย ซึ่งการนำข้อมูลไปใช้จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่เจ้าของข้อมูลให้ความยินยอมไว้ และกระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริต ตามกฎหมาย หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม



GRI 2-30

แนวทางการมีส่วนร่วมกับการพนักงานในการเจรจาต่อรอง

- บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นตัวแทนของพนักงานในการร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งมีจำนวน 13 คน จะมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี โดยทำหน้าที่ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการยังมีหน้าที่ปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับสวัสดิการ/ผลประโยชน์/ระเบียบที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในทุก ๆ 3 เดือน โดยจะรายงานหรือเสนอมติที่ประชุมต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

“ ในปี 2565 ไม่มีฝ่ายใดประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลง
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
จึงไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ ”

GRI 3-3, GRI 404-2



การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน

บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมหลักสูตรสำคัญ รับมอบหมายโครงการพิเศษระยะสั้น การได้ซึ่การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring) เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

5
ชั่วโมง/คน/ปี

GRI 404-1

คือจำนวนชั่วโมงที่พนักงานทุกคน
ต้องพัฒนาทักษะที่เป็น New Skills ในปี 2565

100%

GRI 404-3

พนักงานทุกคนได้รับโอกาส
ในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน



การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ

ผู้นำที่ “เก่งงาน เก่งคน” ย่อมมีศักยภาพที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน หน่วยงานทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างผู้นำจากรุ่นสู่รุ่น จึงจัดทำ “พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ” (Leadership Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานทุกคน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการพัฒนาทั้งในด้านการบริหารคนและการบริหารงาน สมดังคำกล่าวที่ว่า “งานก็ได้ผล คนก็พัฒนา”

ภาวะผู้นำที่บริษัทฯ ต้องการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานทุกคน ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก 10 หัวข้อย่อย ได้แก่



กลุ่มที่ 1: ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมพวกษา (Pruksa Culture and Values)
คือ การยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมพื้นฐานขององค์กร

- วัฒนธรรมและค่านิยมพวกษา (Pruksa Culture & Values)
- การปฏิบัติตามหลักการค้ากับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)
- ความรับผิดชอบต่อนำที่ (Holding Accountability)



กลุ่มที่ 2: ด้านเก่งคน (Leading People)
คือ ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง

- การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจผู้อื่น (Influencing and Motivating Others)
- การพัฒนาพนักงาน (Developing People)
- การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Teamwork)



กลุ่มที่ 3: ด้านเก่งงาน (Leading Performance)
คือ ความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองและทีมงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

- การแก้ไขปัญห (Problem Solving)
- การสร้างกลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy Planning)
- การสร้างสรรค่นวัตกรรม (Create Value and Innovation)
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)



หน่วยงานทรัพยากรบุคคลได้นำ Leadership Competency ทั้ง 10 หัวข้อ รวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา (ประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) ที่พัฒนาขึ้นเอง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในความเป็นผู้นำของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น โดยผลการประเมินภาวะผู้นำที่ได้ จะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการขึ้นเงินเดือน (Merit Increase) ต่อไป

การโค้ชผู้บริหารระดับสูง (Executive Coaching)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหาร จึงจัดให้มี Mentoring จำนวน 3 ครั้งต่อปี โดยคณะกรรมการบริษัทฯ เป็น Mentor ให้ผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ กรรมการ และประธานกรรมการผู้จัดการ

การวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้วิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน โดยการประเมิน Performance (KPIs) ผู้บริหารและพนักงานทั้งหมด ทั้งยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และขั้นตอนการประเมินผลงาน ตั้งแต่การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ต้องกำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลงานของตนเองกับทีมโดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ดังนี้

	พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ตามมาตรฐานของผลงานที่บริษัทกำหนดไว้ • รับผิดชอบการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ
	ผู้บังคับบัญชา	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารผลงานของพนักงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ โดยมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ • กระจายแผนงานสู่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพ และประเมินผลการทำงานของพนักงานตามกระบวนการทำงานที่บริษัท กำหนด • พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยใช้การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปลูกฝังความรับผิดชอบให้กับพนักงาน ผ่านการสอนงาน การมอบหมายงาน การอบรม และการโค้ช
	หน่วยงานทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการให้ความรู้ จัดเตรียมเครื่องมือเพื่อให้ พนักงาน และผู้บริหารสามารถบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

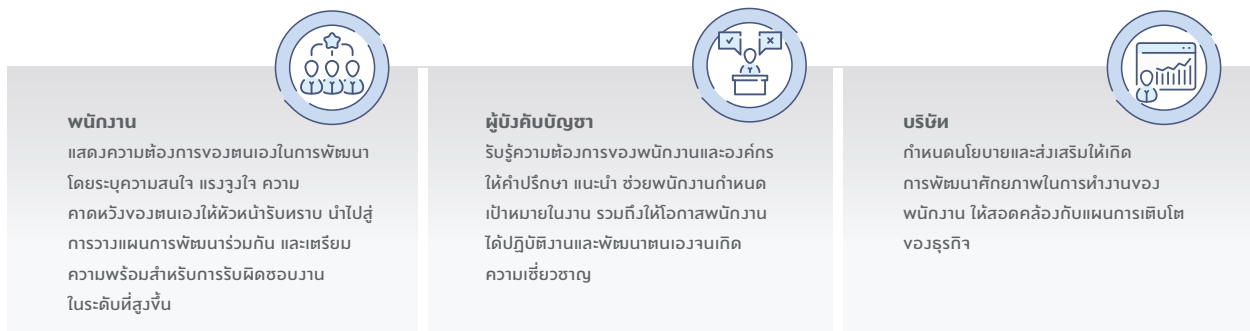
การส่งเสริมความก้าวหน้า

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า “การเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด” จึงส่งเสริมให้พนักงานค้นพบศักยภาพและหลายขีดความสามารถของตนเอง โดยมุ่งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสุขกับการพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมงานสัมมนา หรือการเรียนรู้จากหัวหน้างานผู้เป็นแบบอย่างที่ดี การได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษเพิ่มเติมจากงานประจำ เป็นต้น

ประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการพัฒนาตนเอง

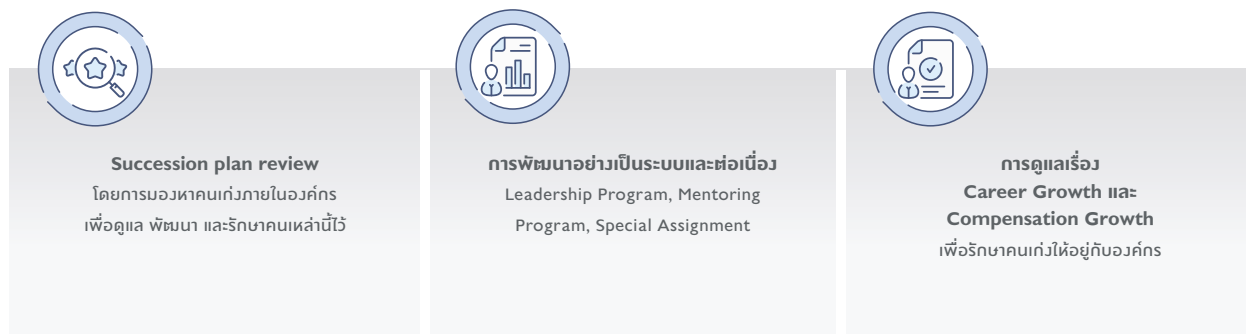


ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบการและเครื่องมือสำหรับการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Review) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการ “Triangle Model” ซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือระหว่าง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และบริษัทฯ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการทางอาชีพของตัวพนักงานเองรวมทั้งขององค์กร



การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคล

- การบริหารคนเก่ง และการเตรียมพร้อมพนักงานเพื่อทดแทนตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร



- แนวทางและเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน แบ่งตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ระดับผู้บริหาร	ระดับพนักงานทั่วไป
<ul style="list-style-type: none"> • การโค้ชผู้บริหาร • การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ • การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล • การประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา • การมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการต่าง ๆ • การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร • การเลื่อนตำแหน่ง • การสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring) 	<ul style="list-style-type: none"> • การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา • การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ • การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล • การมอบหมายโครงการสำคัญหรืองานพิเศษ • การได้รับการคัดเลือกให้เป็นคนเก่ง (Talent) • การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร • การเลื่อนตำแหน่ง • การได้รับความรู้จาก E-Learning และ Micro Learning

ด้วยแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาพนักงานข้างต้น ทำให้พนักงานของบริษัทฯ ได้พัฒนาความสามารถที่เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งสร้างประโยชน์ให้กับผู้บริหาร พนักงาน และบริษัทฯ ดังนี้

ประโยชน์ที่ผู้บริหารและพนักงาน ได้รับจากการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน	ประโยชน์ที่บริษัทฯ ได้รับ จากการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งมีความท้าทายและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น 2. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร 3. ได้ฝึกฝนทักษะเท่าทันต่อเทคโนโลยี ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการทำธุรกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้กำลังพล รวมทั้งขีดความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน เป็นผลให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น 4. ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูง ซึ่งจะช่วยสร้างความสำเร็จให้ได้ตามแผนธุรกิจ 2. มีผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และธุรกิจเกิดความยั่งยืน 3. มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น 4. เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ภายในองค์กร จากบุคลากรที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น 5. มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาพนักงาน เช่นเดียวกันกับที่บริษัทฯ ดูแลลูกค้า

การประเมินผลการทำงานของพนักงาน

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินความสามารถของพนักงานตามตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานและหัวหน้างานได้พูดคุยและประเมินความสามารถของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) งาน (2) ภาวะผู้นำ (3) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการประเมินดังกล่าวทำให้พนักงานทราบ Gap ของตนเองในตำแหน่งงานปัจจุบัน และใช้เป็นข้อมูลจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP) รวมทั้งใช้ประเมินความพร้อมของ Successor ของตำแหน่งงานต่อไป

“ บริษัทจะมีการประเมินเกรดผลงาน ปีละ 1 ครั้ง
โดยผู้บังคับบัญชาจะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา
เพื่อสื่อสารเรื่องเกรดประจำปี และอัตราเงินเดือนใหม่ ”

บริษัทฯ ออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานให้เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการเดียวกันทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงานทั้งองค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงได้นำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้กำหนดค่าตอบแทน ได้แก่ การปรับเงินเดือนประจำปี และการจ่ายโบนัส รวมทั้งนำผลการประเมินการทำงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งบริษัทฯ ออกแบบระบบการประเมินผลการทำงานตั้งแต่การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ต้องกำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลงานของตนเองและทีม

การกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลงาน แบ่งเป็น 2 รอบ

รอบครึ่งปีแรก

การประเมินผลงาน
6 เดือนแรก
เดือนมกราคม ถึง
เดือนมิถุนายน

รอบครึ่งปีหลัง

การประเมินผลงาน
6 เดือนหลัง
เดือนกรกฎาคม ถึง
เดือนธันวาคม



การตัดเกรดผลงานประจำปี

แต่ละปี บริษัทฯ จะประเมินผลงานประจำปี โดยกำหนดระดับผลงานในรูปแบบเกรด และกำหนดความหมายของเกรด ดังนี้



Excellent
(ดีเยี่ยม)



Exceed Expectation
(สูงกว่าความคาดหวัง)



Meet Expectation
(เป็นไปตามความคาดหวัง)



Below Expectation
(ต่ำกว่าความคาดหวัง)



Need Improvement
(ต้องปรับปรุง)

คะแนนผลงานสำหรับการตัดเกรดประจำปี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- 1) Individual KPIs Score: ค่าเฉลี่ยคะแนน KPIs 2 รอบประเมินโดยมีสัดส่วนที่ร้อยละ 80
- 2) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Competency): คะแนนจากผู้บังคับบัญชา 0 - 100 คะแนน โดยมีสัดส่วนที่ร้อยละ 20 โดยจะประเมินพร้อมการประเมินปีระบบ KPIs

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ

บริษัทฯ ใส่ใจส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัท ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดี เป็นคนทำงานที่มีคุณภาพ และที่สำคัญ มีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ส่งผลให้บริษัทฯ เติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางเรื่องการพัฒนาบุคลากร ทั้งจากการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในตำแหน่งงานปัจจุบันและอนาคต โดยได้มีการพัฒนาพนักงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน เช่น กลุ่มตำแหน่งพนักงานขาย กลุ่มพนักงานก่อสร้าง เป็นต้น

โมเดลการพัฒนาการฝึกอบรม
และพัฒนาศักยภาพ

70 : 20 : 10

70	20	10
เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning)	เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม (Learning from Others)	เรียนรู้ในห้องเรียน (Formal Learning)
<p>รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานและการคิดแก้ปัญหาจากการทำงานจริง ทั้งจากการทำงานประจำวัน การได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือโครงการใหม่ ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายอย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เช่น การเป็น Project Leader ของโครงการ Design Thinking, Dataiku, Total Quality Management, Social Enterprise Project เป็นต้น</p>	<p>การเรียนรู้จากทุกอย่างรอบตัว เช่น การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสังเกตผู้อื่น (Observing) การขอความคิดเห็นจากผู้อื่น (Peer Reviewing) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Shadowing and Expert) การเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้หลักสูตรออนไลน์ Micro Learning หรือบางครั้งสามารถใช้การประชุมทีมเพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน เช่น ผู้บริหารได้รับการสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring)</p>	<p>การเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบมาตรฐานที่คุ้นเคย เช่น เรียนรู้จากการเข้าอบรมสัมมนา การอบรมในห้องเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเข้าอบรมตามที่บริษัทกำหนด การเข้าอบรมภายนอก และปัจจุบันยังมีการเรียนรู้แบบออนไลน์ทั้งที่เป็น Virtual Online Training (เรียนออนไลน์ในห้องเรียน) หรือการเรียนรู้ผ่าน E-Learning Course จากบริษัทชั้นนำเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าเรียนรู้หลักสูตรต่าง ๆ มากกว่า 300 หลักสูตร</p>

จากหลักการ 70:20:10 ดังกล่าว ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาได้กำหนดเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้หรือพัฒนาศักยภาพพนักงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบโจทย์พนักงานแต่ละกลุ่ม ดังนี้

แผนฝึกอบรม (Training Plan)

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้กำหนดหลักสูตรที่เป็น Training Plan โดยแบ่งหมวดหมู่การฝึกอบรมตามทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน เป็นหมวดวิชาที่ครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่มงาน ดังนี้



1) หมวดพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่ หมายถึง หลักสูตรสำคัญที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นและจำเป็นสำหรับพนักงานใหม่ที่จะเริ่มทำงานกับบริษัทฯ เพื่อเรียนรู้ เข้าใจบริษัทฯ และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร เนื่องจากพนักงานใหม่มาจากหน่วยงานที่มีความแตกต่างหรือเป็นนักศึกษาที่จบใหม่ การปรับตัวให้เข้ากับบริษัทฯ จึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นก้าวแรกของการทำงานร่วมกับบริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรอบรมสำหรับพนักงานใหม่เป็นการเรียนรู้แบบ Virtual Online และ Online on Demand (Soft File) ประกอบด้วยหลักสูตรดังต่อไปนี้

- ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร Leadership Competency สวัสดิการ เป็นต้น)
- ระบบการประเมินผลงาน
- การกำกับดูแลกิจการที่ดี การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จริยธรรมพหุภาคี (Ethic) และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability Development)
- Corporate IT System
- การใช้งาน Employee Self-Service และ Manager Self-Service
- ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างทั่วไป
- Quality System in Pruksa Holding



2) หมวดพัฒนาตนเองและบริหารจัดการ หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาความสามารถของตนเองเพิ่มเติมทั้งพนักงานและผู้บริหาร เช่น

- Fundamental of Data Analytics Workshop
- Data Analytics for Dataiku
- Data Governance for Staff
- Data Governance for Steward
- Data Quality & Meta Data Management
- Design Thinking
- การใช้งานระบบ New CRM System และ Mobile Smart Sales System for winback
- การใช้งานระบบ New CRM System และ Mobile Smart Sales System for B2B
- หลักสูตร GL Transaction
- หลักสูตร I Construction QC5 สำหรับ CD (Link I Con QC5 ใ้ PS Pro)
- หลักสูตร I Construction เรื่องการ QA สุ่มตรวจ
- หลักสูตร I Erection
- หลักสูตร Incident & Risk Management System : ผู้ดูแลระบบ (Admin)
- หลักสูตร PS Pro - Transfer Process
- หลักสูตร WBS Master Data
- หลักสูตร กระบวนการเปิด PR และ GR
- หลักสูตร การใช้งานระบบ IBP สำหรับ MDTH
- หลักสูตร การใช้งานระบบงานแจ้งซ่อม CSS & SAP
- หลักสูตร Incident Management System (ส่วนจ้อง Central reporter)
- หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม Ariba สำหรับ end user จ้อง PRC , Legal
- หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม Ariba สำหรับพนักงานทั่วไป
- หลักสูตรการใช้งานระบบ IBP สำหรับ MDCCD
- หลักสูตรการใช้งานระบบ IBP สำหรับ MDSHDH
- หลักสูตรการใช้งานระบบ PS Pro Enhancement for OTC and RTR
- หลักสูตรผู้ใช้งาน ระบบ Incident Management System
- หลักสูตร Growth Hacking
- หลักสูตร Social Impact Assessment
- หลักสูตร Story Telling
- หลักสูตร Pitching



3) หมวดควบคุมคุณภาพและความปลอดภัย หมายถึง หลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบบริหารจัดการด้านคุณภาพหลักสูตรส่งเสริมด้านคุณภาพและระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและหลักสูตรตามกฎหมายกำหนด

- Internal Audit มาตรฐานISO 45001
- คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)



4) หมวดตามกลุ่มอาชีพ หมายถึง หลักสูตรเฉพาะที่พัฒนาสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอาชีพ เช่น

4.1 กลุ่มตำแหน่งพนักงานขาย

- หลักสูตร CONSULTATIVE SALES STRATEGY FOR SUCCESS
- New personality sales standard
- Sales Service Process
- เทคนิคการปิดการขายสำหรับพนักงานใหม่
- สิ้นเชื่อนบ้านเบื้องต้นสำหรับพนักงานขาย
- Update Home Loan & Personal Lone
- Home Loan Process

4.2 กลุ่มตำแหน่งด้านงานก่อสร้าง

- TQM Overview for Quality Improvement
- TQM Overview for Quality Improvement สำหรับงานสี, งานผนัง, งานถนน
- Customer Service
- การใช้งาน LAP System
- Site Digital Master Plan
- การใช้งานระบบแจ้งซ่อม CSS & SAP
- I Construction

4.3 กลุ่มตำแหน่งด้านงานบริหารความเสี่ยง

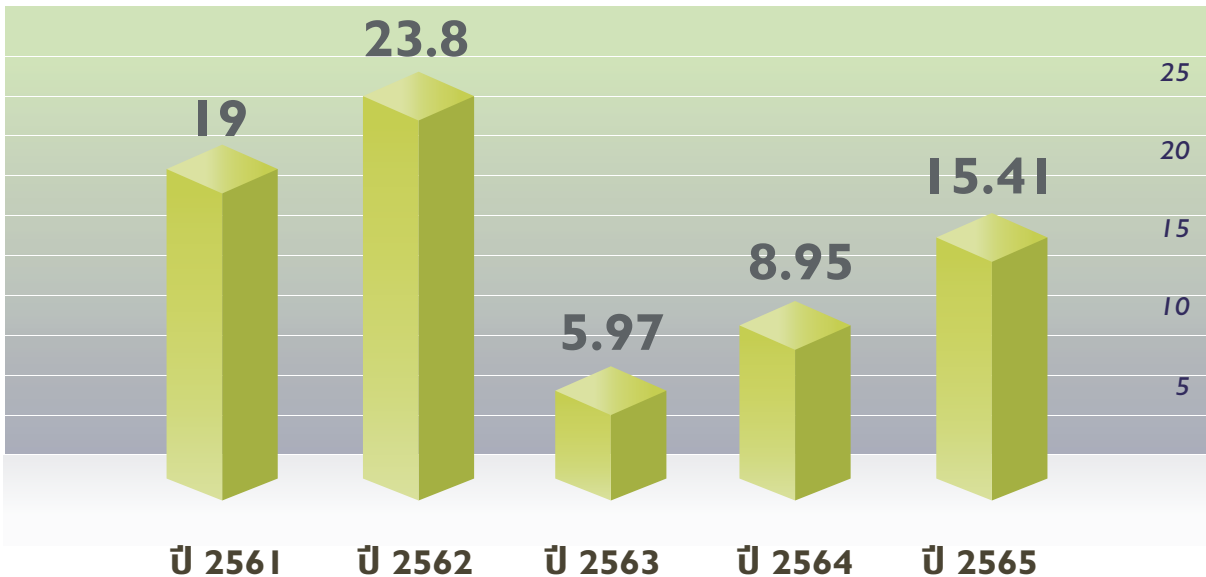
- การบริหารความเสี่ยงในองค์กร

ผลการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมภายในปี 2565



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ยของพนักงานต่อปี

(ชั่วโมง/คน/ปี)



การประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

พวกษา ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) จัดทำแบบสอบถาม Employee Engagement Survey ที่เรียกว่า “Emo-meter” (Employee Engagement on Meter) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สะท้อนความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพนักงาน (Well-Being + Belonging + Doing the Best) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและใช้ในหลายองค์กร และเพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย สามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามความเป็นจริงมากที่สุดในการสำรวจและเก็บข้อมูล ซึ่งผลสำรวจจะสามารถเปิดเผยในรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในปี 2566

100% ของพนักงานทั้งหมด
เข้าร่วมทำแบบสำรวจประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร



ชุดคำถามจาก “Emo-meter” ที่บริษัทฯ เลือกใช้ ประกอบด้วย 15 Factors ดังนี้





GRI 3-3

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

GRI 403-1

“ ในปี 2565 พกฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018 (Occupational Health and Safety Management System) ”

ซึ่งเป็นมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับสากล และมีการดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนดสำหรับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ได้แก่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกฎหมายท้องถิ่นอื่น ๆ รวมถึงอนุสัญญา 187 ในการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินในส่วนบุคคลและคู่ค้า สร้างกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ครอบครัวพนักงานและคู่ค้า ทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการเกิดอุบัติเหตุ พร้อมเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรอีกด้วย

บริษัทฯ ได้ประเมินความเสี่ยงด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงจิตวิทยาสังคม ในส่วนของลูกค้าภายในและภายนอก รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ โดยในกิจกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายค่อนข้างสูง จะออกกฎเหล็กด้านความปลอดภัยสำหรับควบคุมงานที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งแนวสูง แนวราบ และโรงงาน โดยกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานไว้ในเอกสาร TOR กับคู่ค้านำไปปฏิบัติ รวมถึงใช้ระบบ “Safety Report Online” รายงานผ่านโทรศัพท์มือถือ สรุปเป็น “Safety Management Performance” รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทุกเดือน มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในเชิงรุก เน้นสร้างจิตสำนึกและการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย เพื่อดำเนินการและตรวจสอบระบบความปลอดภัย ส่งผลให้มาตรฐานความปลอดภัยเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ถูกต้องตามหลักกฎหมายและการบริหารจัดการ

GRI 403-7

แนวทางการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วย

ครอบคลุมทั้งพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ มีดังนี้



- บริษัทฯ ถือว่าความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกของพนักงานทุกคน ทุกระดับ และต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
- บริษัทฯ มีเจตนาธรมณในการดำเนินธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายและจ้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัทฯ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- บริษัทฯ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร เช่น บุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันและอื่น ๆ ให้อย่างเพียงพอ เหมาะสม รักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดี พร้อมทั้งดูแลป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานของพนักงานทุกคน
- บริษัทฯ ติดตามและทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

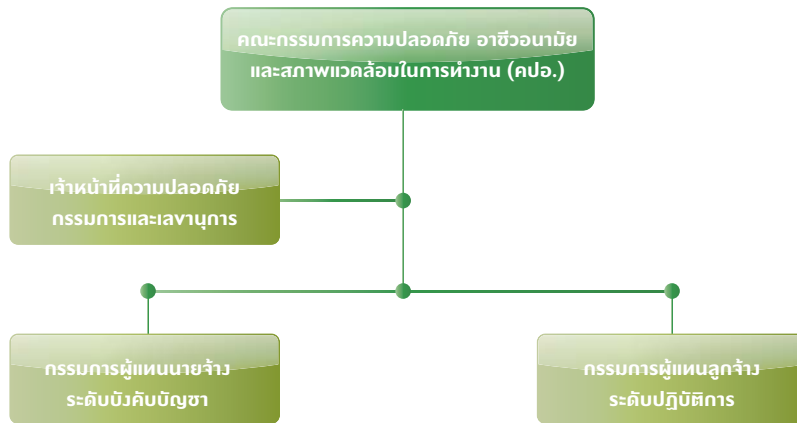
การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



- ประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อควบคุมและป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดโรคหรือส่งผลต่อร่างกาย สภาพจิตใจของพนักงาน รวมถึงจิตวิทยาสังคมต่าง ๆ
- สาส์นด้านความปลอดภัยจากผู้บริหารระดับสูง ทั้งบทสัมภาษณ์ และ Poster เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย
- ประเมินความสอดคล้องของกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- ชี้บ่งอันตรายและประเมินความเสี่ยงและโอกาสการเกิดอันตราย ในกิจกรรมต่าง ๆ และจิตวิทยาสังคม (Social Factors) เพื่อกำหนดเป็นแผนและขั้นตอนการทำงาน
- นำระบบ “Safety Management Performance” มาใช้ติดตามการดำเนินงานและดูแลแนวโน้มความปลอดภัยครอบคลุม โครงการก่อสร้าง โรงงาน และการติดตั้ง
- จัดสรรบุคลากรในพื้นที่โครงการก่อสร้าง เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จัดอบรม “บทเรียนหนึ่งประเด็น” ให้แก่พนักงานผ่านสื่อรูปภาพ “OPL” (One Point Lesson)
- ทำ Site Walk ตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารโครงการเป็นผู้นำตรวจ
- จัดประชุมความปลอดภัยทุกเดือนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้าง
- ก่อสร้างแคมป์คนงานถูกต้องตามกฎหมาย เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุก ๆ โครงการก่อสร้าง เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก
- จัดทำเอกสารกฎระเบียบ ความรู้ด้านความปลอดภัย และมาตรฐานการทำงาน พร้อมแปล 4 ภาษาสำหรับแรงงานชาวต่างชาติ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
- ดำเนินการด้านชุมชนสัมพันธ์กับพื้นที่โดยรอบโครงการ รับฟังปัญหาและความต้องการ พร้อมสนับสนุนความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนเกิดทัศนคติที่ดีต่อโครงการ
- ตรวจสอบความพร้อมใช้งานของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย อาทิ Line อีเมล บอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องรับทราบนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- ฝึกอบรมและให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับหลักการที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอย่างถูกวิธีก่อนเริ่มงาน และทบทวนอย่างต่อเนื่อง
- ซ่อมรับเหตุฉุกเฉินในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และซ่อม Call Tree เพื่อให้พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการแจ้ง และการประสานงาน
- กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในสำนักงาน โครงการก่อสร้าง แคมป์คนงาน และกำหนดสถานที่สำหรับกักตัวแรงงานตามมาตรการ Bubble and Seal

- จัดตั้งทีมติดตามสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และรวบรวมรายงานนำเสนอผู้บริหารสรุปจำนวนพนักงานบริษัท และผู้รับเหมาที่ติดเชื้อเพื่อทำแผนรับมืออย่างทันท่วงที
- จัดหาวัคซีนให้ผู้รับเหมาและแรงงานต่างด้าวที่ได้รับวัคซีนอย่างน้อย 2 เข็ม
- กำหนดให้มีการตรวจประเมินมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อโควิด-19 ในแต่ละโครงการโดยดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมทุกโครงการ
- กำหนดให้มีการตรวจ ATK คู่ค้าก่อนเข้าพื้นที่โครงการก่อสร้าง
- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัท กำหนด หากฝ่าฝืนมีบทลงโทษทางวินัย
- สอบสวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นและหาสาเหตุที่แท้จริง ดำเนินการควบคุมให้ตรงจุดเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ
- ผู้บริหารระดับสูงทบทวนการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิผล
- ให้ความรู้พนักงาน (Safety Talk) ที่ปฏิบัติงานในโครงการ และจัดทำ “Training Need” ในทุกกิจกรรมที่มีความเสี่ยง
- ตรวจสอบเสถียรภาพพนักงานและผู้รับเหมาจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมและการกระทำผิดกฎหมาย
- ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในโครงการและสำนักงาน ให้เหมาะสมกับพนักงาน
- ประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อส่งตัวพนักงานเข้ารักษาทันทีเมื่อประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย
- ติดตามดัชนีคุณภาพอากาศทุกวันเพื่อแจ้งเตือนพนักงาน และสนับสนุนงบประมาณสำหรับแจกหน้ากากกันฝุ่นขนาดเล็กให้แก่พนักงาน
- ปฏิบัติตามมาตรการลดฝุ่นขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยใช้สเปรย์น้ำบริเวณแหล่งกำเนิดฝุ่นรวมทั้งจัดเก็บสิ่งของที่อาจก่อให้เกิดฝุ่นอยู่เสมอ
- ตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์การทำงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ และติดสติ๊กเกอร์ (Tag) ไว้เป็นหลักฐานผ่านการตรวจสอบ
- ส่งเสริมและให้ความรู้กับคู่ค้าที่เป็นผู้รับเหมาต่าง ๆ ในโครงการสามารถตรวจสอบความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรการของพฤษภา ในทีมของตัวเองตั้งแต่ ก่อนเริ่มงาน ระหว่างทำงาน และเสร็จงาน
- จัดให้มีการแข่งขันด้านความปลอดภัยเพื่อเป็นการส่งเสริมความปลอดภัยแบบเชิงรุก และแจกรางวัลสำหรับหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการด้านความปลอดภัยดีเด่นทุกไตรมาส
- มีการประเมิน (Value Score) ของคู่ค้าที่ปฏิบัติงานให้กับพฤษภา
- รวบรวมสถิติด้านความปลอดภัยเพื่อวิเคราะห์ และจัดทำแนวทางการป้องกันแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)



คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาจากการแต่งตั้ง (ระดับบังคับบัญชา) และมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในองค์กร (ระดับปฏิบัติการ)

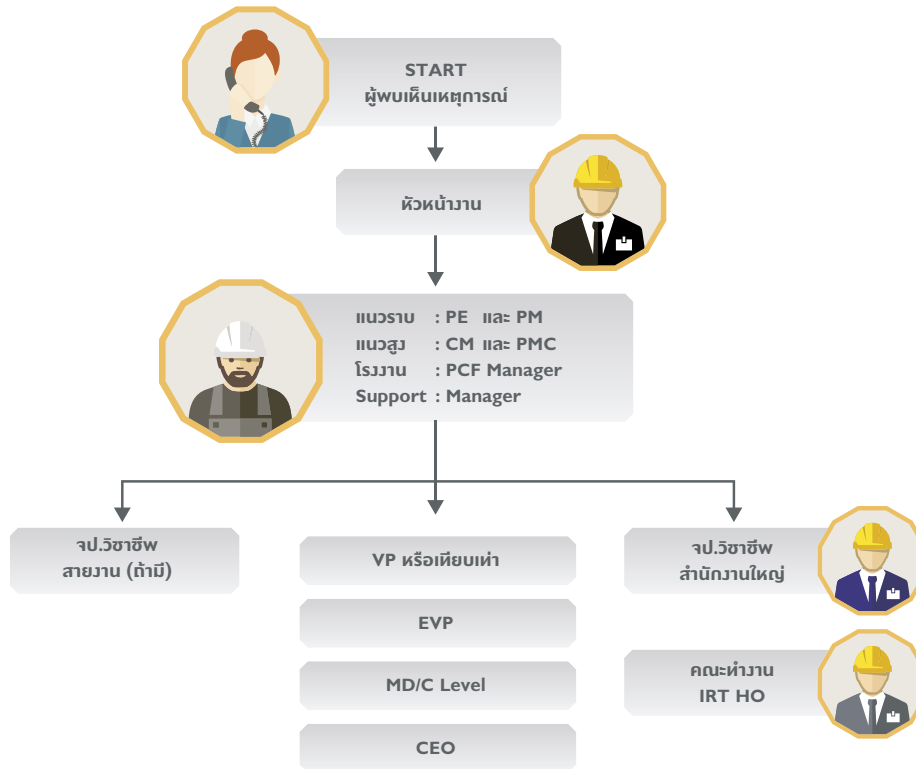
เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถาน ประกอบ กิจการ เสนอต่อนายจ้าง
2. จัดทำแนวทางการป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วยหรือการเกิดเหตุ เดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน ของลูกจ้าง หรือความปลอดภัยในการทำงาน เสนอต่อนายจ้าง
3. รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทาง ปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานและสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามกฎหมาย เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงาน หรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย ในการทำงานของสถานประกอบการ
5. พิจารณาผู้มีความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถาน ประกอบกิจการเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง
6. ตรวจสอบการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการ ทำงานและรายงานผลการสำรวจดังกล่าว รวมทั้ง สถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถาน ประกอบกิจการนั้นในการประชุมคณะกรรมการ ความปลอดภัยทุกครั้ง
7. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการ หรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากร ทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง
8. จัดวางระบบให้ลูกจ้างทุกคนทุกระดับมีหน้าที่ ต้องรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ต่อนายจ้าง
9. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอต่อนายจ้าง
10. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปี เสนอต่อนายจ้าง
11. ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ในการทำงานของสถานประกอบการ
12. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่น ตามที่นายจ้างมอบหมาย

การดำเนินงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัทฯ

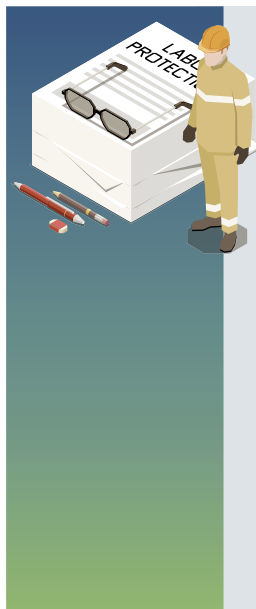
Flow ขั้นตอนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน

เหตุการณ์ฉุกเฉิน ได้แก่ อุบัติเหตุร้ายแรง มีผู้เสียชีวิต ไฟไหม้ น้ำท่วม แผ่นดินไหว ประท้วง
โจรกรรม ทรัพย์สินเสียหาย ส่วผลกระทบต่อภายนอก หรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร



หมายเหตุ: ตั้งแต่พบเห็นเหตุการณ์ ต้องรายงานคณะทำงาน IRT HO ทราบภายใน 5 นาที

มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

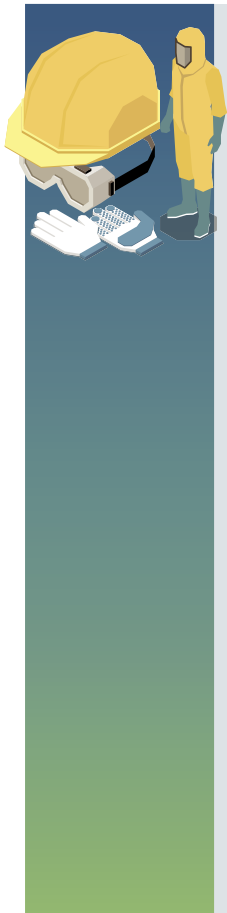


1. จัดให้มีเครื่องดับเพลิงชนิดปราศจาก CFC ติดตั้งไว้ทุก 20 ตารางเมตร ในบริเวณที่สามารถนำออกมาใช้ได้สะดวก โดยมีสัญลักษณ์ชัดเจนเพื่อความรวดเร็วเมื่อเวลาจำเป็น
2. จัดให้มีระบบไฟฉุกเฉินและป้ายทางออกฉุกเฉินนำทางกรณีเกิดเหตุ
3. จัดให้มีไฟฉายสำรองติดอยู่บริเวณทางออกฉุกเฉินทุกจุด
4. จัดให้มีป้ายเตือน (Safety Sign) ตามจุดต่าง ๆ
5. จัดทางหนีไฟให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานหนีไฟได้อย่างทันท่วงทันที่เมื่อเกิดอัคคีภัย
6. ติดตั้งสัญญาณเตือนไฟ/ควันอัตโนมัติในห้องต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด
7. มีเครื่องดับเพลิงพร้อมใช้ที่เหมาะสม ติดตั้งบริเวณที่จัดเก็บสารเคมีและ/หรือเชื้อเพลิง
8. มีป้ายห้ามสูบบุหรี่หรือห้ามใช้ไฟ ติดตั้งไว้ในบริเวณสถานที่เก็บสารเคมี/เชื้อเพลิง
9. สายไฟฟ้าที่ใช้ในสำนักงานและในสถานที่เก็บเชื้อเพลิง ต้องเป็นสายไฟฟ้าหุ้มฉนวนตามมาตรฐานที่ทางไฟฟ้าสากลกำหนด

10. ตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์รับเหตุอย่างสม่ำเสมอ
11. จัดให้มีหัวหน้าสำหรับการอพยพประจำจุดต่าง ๆ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
12. จัดฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานใช้อุปกรณ์รับเหตุได้อย่างถูกต้อง
13. จัดซ้อมรับเหตุ การปฐมพยาบาล การอพยพหนีไฟ เป็นประจำทุกปี
14. จัดให้มีเครื่องกระตุกหัวใจ (AED) ในพื้นที่โรงงาน รวมถึงการฝึกซ้อมการใช้งานเป็นประจำ
15. มีการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจ (IRT) เพื่อบริหารจัดการเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้น

GRI 403-2, GRI 403-7

การป้องกันอันตรายในงานที่มีความเสี่ยงสูง



- ผู้บริหารลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ทุกไตรมาส เพื่อสร้าง Leadership ด้านความปลอดภัย และประเมินความปลอดภัยในโครงการ
- ประเมินความเสี่ยง และชี้ป้องกันอันตราย ในกิจกรรมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย
- มีการกำหนดกฎเหล็ก และการตรวจสอบกฎเหล็กจาก 3rd Line และรายงานผลทุกเดือน
- พนักงานตรวจสอบความปลอดภัยเป็นประจำ และอบรมให้ความรู้เป็นประจำแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกสัปดาห์
- มีการประชุมเพื่อติดตามด้านความปลอดภัยเป็นประจำทุกเดือน
- จัดทำระบบไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง อาทิ ติดตั้งระบบตัดไฟฟ้าอัตโนมัติ ELCB เพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้าดูด ไฟฟ้าช็อต ไฟฟ้าเกิน ออกแบบระบบไฟฟ้าในบ้านพักคนงานให้ปลอดภัย จัดทำมาตรฐานในการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าโดยนำระบบ Log out มาใช้งาน เป็นต้น
- งานความเสี่ยงสูงอันได้แก่ การทำงานบนที่สูง งานเกี่ยวกับความร้อน งานที่อับอากาศ และงานขุดเจาะ บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรฐานให้ใช้ระบบ Safety Work Permit ในการควบคุมการทำงานให้เกิดความปลอดภัยตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและอุปกรณ์การทำงานมีความปลอดภัย เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
- ตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง โดยเฝ้าติดตามกิจกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพที่ดี
- บริษัทฯ ได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานและกำหนดบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย บังคับใช้ทั้งในองค์กรและคู่ค้า โดยสำหรับคู่ค้านั้นเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

GRI 403-2, GRI 403-7

ความปลอดภัยในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสารเคมี



- บริษัทฯ เลือกใช้วัสดุที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุและเฟอร์นิเจอร์ไร้สารระเหยที่เป็นมลพิษ (VOCs) จำพวก Formaldehyde
- บริษัทฯ ควบคุมการจัดเก็บสารเคมีที่ใช้โดยจำแนกประเภท และให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับ Safety Data Sheet (SDS) ของสารเคมีต่าง ๆ ทั้งยังมีป้ายบ่งชี้ชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานของบริษัทฯ
- บริษัทฯ ตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์จากผู้ผลิต (Audit Supplier) เพื่อให้ได้วัสดุที่ได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ ต้องการ

GRI 403-5

การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

พหุศาสตร์หน้าและมุ่งสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานและคู่ค้า จึงได้จัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 5 หลักสูตร จากศูนย์ฝึกอบรมที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องจะได้รับความรู้ ความปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรรับรอง โดยมีหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมมีดังนี้



1. จิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน
2. คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน (คปอ.)
3. อบรมเรื่องดับเพลิงขั้นต้น
4. การรับมือเหตุฉุกเฉิน
5. กฎเหล็กด้านความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านอาชีวอนามัย รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างที่มีความเสี่ยงสูง ให้แก่พนักงานและคู่ค้าผ่านระบบ E-Learning เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

GRI 403-5

การซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน

บริษัทฯ จัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR) เป็นประจำทุกปี และมีการจัดตั้งหัวหน้าทีมอพยพ โดยมีจำนวนพนักงานผ่านการอบรมเกินร้อยละ 50 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งยังจัดซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ในปี 2565 บริษัทฯ ได้จัดหาเครื่องกระตุกหัวใจ (AED) ใช้ที่โรงงาน และอบรมการใช้งานให้กับพนักงาน

GRI 403-6

การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

บริษัทฯ จัดสรรทีมแพทย์จากโรงพยาบาลชั้นนำมาตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกระดับ ทั้งฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่ออาชีวอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยกำหนดมาตรการการดูแลที่เหมาะสมและครอบคลุมกับทุกสภาพการทำงานของพนักงานไว้ดังนี้



- ประเมินผลกระทบต่อสุขภาพจากปัจจัยเสี่ยง และกิจกรรมการทำงานของพนักงาน
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงานสำหรับไซต์งานก่อสร้าง พนักงานในโรงงาน ที่อาจได้รับผลกระทบ อันเกิดจากฝุ่นละออง เสียงดัง เสี่ยงต่อการเป็นโรคมะเร็ง หางเดินหายใจ และจัดเตรียมหน้ากากป้องกันอันตรายจากฝุ่นละออง พร้อมด้วยอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- กำหนดให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปีตามปัจจัยเสี่ยงด้วยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เพื่อติดตามผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และวางแผนแนวทางการป้องกันแก้ไข
- กำหนดมาตรการทำงานในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ให้กับพนักงาน และคู่ค้า
- กำหนดให้มีการตรวจ ATK ก่อนเข้าทำงาน

การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19

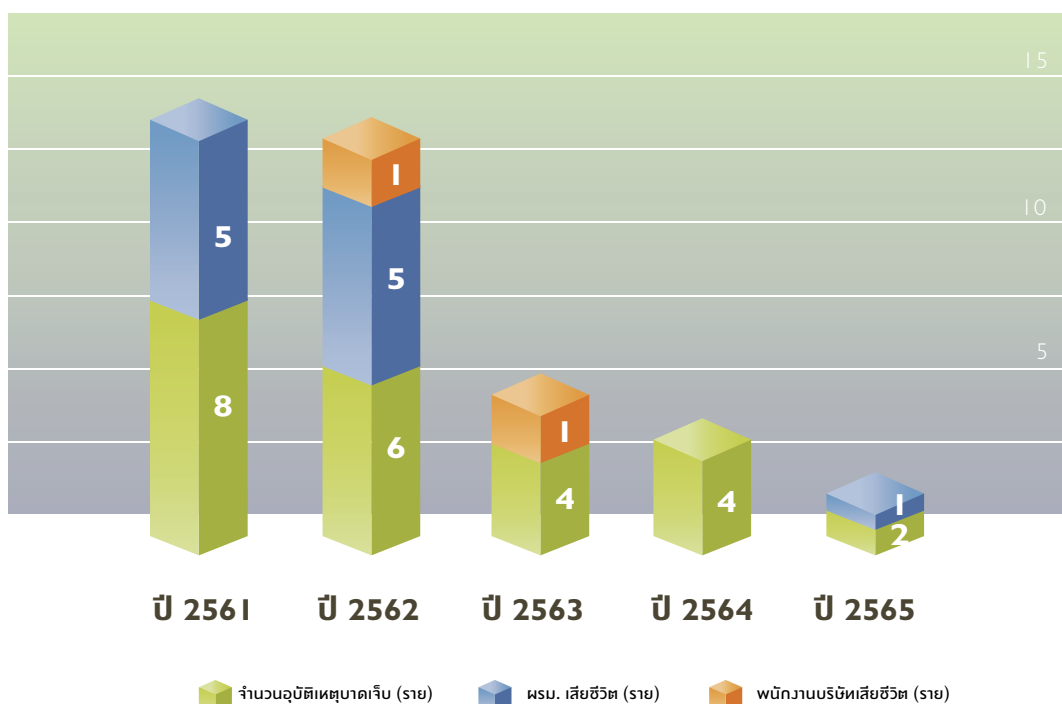
บริษัทฯ ได้ดำเนินงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 อย่างเคร่งครัด ทั้งในส่วนของพนักงาน และลูกค้า อาทิ แจกหน้ากากอนามัยให้พนักงานทุกคน ใช้มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ประกาศการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) จัดสรรเจลแอลกอฮอล์ล้างมือประจำจุดต่าง ๆ ทั้งในบริษัทฯ สำนักงานขาย และโครงการก่อสร้าง จัดให้มีจุดสแกนอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าพื้นที่ รวมถึงกำหนดมาตรการคัดกรองลูกค้าที่ทำงานกับบริษัทฯ จัดให้มีการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ในแรงงานที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ กำหนดแผนงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน จัดหาวัคซีนให้แก่พนักงานและผู้รับเหมาให้ได้รับวัคซีนอย่างน้อย 2 เข็ม ตรวจ ATK ก่อนเริ่มงานและตรวจซ้ำทุก 14 วัน ปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐอย่างครบถ้วน เป็นต้น

การสื่อสาร

บริษัทฯ ใช้ช่องทางการสื่อสารนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนวิธีการป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่พนักงานและผู้รับเหมา ผ่านระบบไลน์กลุ่ม อีเมล สื่อประชาสัมพันธ์ภายใน Safety Sign และบอร์ดประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ ยังให้คำปรึกษาผ่านโครงการ Safety Talk, Site Walk และ Safety Meeting โดยพูดคุยและติดตามการดำเนินงาน การแก้ไขและป้องกันต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับเหมาและพนักงานปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้

GRI 403-8

สถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปี 2561 - 2565



สรุปกรณีการบาดเจ็บ และการเจ็บป่วย จากการทำงาน

กรณี		ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565	
		พนักงาน	ผู้รับเหมา	พนักงาน	ผู้รับเหมา	พนักงาน	ผู้รับเหมา
การบาดเจ็บ จากการทำงาน GRI 403-9	อัตราการบาดเจ็บที่บันทึกทั้งหมด	0.58	0.10	0.70	0.20	0.38	0.05
	อัตราการบาดเจ็บที่บันทึกทั้งหมดจากการทำงาน	0.09	0.10	0.09	0.15	0.38	0
	อัตราการบาดเจ็บที่มีความรุนแรงสูง (ไม่รวมเสียชีวิต)	0	0	0	0.05	0.38	0
	อัตราการบาดเจ็บที่บันทึกเสียชีวิต	0.09	0	0	0	0	0.05
การเจ็บป่วย จากการทำงาน GRI 403-10	อัตราการเจ็บป่วยที่บันทึกทั้งหมด	0	0	0	0	0	0
	อัตราการเจ็บป่วยที่บันทึกเสียชีวิต	0	0	0	0	0	0

หมายเหตุ: กรณีต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

GRI 403-8

จากข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุในปี 2565 มีจำนวนพนักงานและผู้รับเหมา 1,621 คน ที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า...	
จำนวนผู้รับเหมาเสียชีวิต 1 ราย	ค่า IFR พนักงาน 0.38
จำนวนพนักงานได้รับบาดเจ็บ 2 ราย	ค่า IFR ผู้รับเหมา 0.05

GRI 403-2, GRI 403-7

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว ได้เพิ่มการประเมินความเสี่ยงกับกรณีอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อหา Root Cause ที่แท้จริง จัดทำแนวทางการแก้ไขป้องกัน และนำไปเป็นกรณีศึกษาให้กับโครงการอื่น ๆ เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ซึ่งผู้บริหารเห็นความสำคัญอย่างมาก กำหนดให้เข้ารายงานกับ Board เป็นประจำทุกเดือน



GRI 2-5

Assurance Statement



Independent Assurance Statement

To Pruksa Holding PCL on the Sustainability Report 2022

Pruksa Holding PCL or PSH requested Thaipat Institute (the Foundation for Thailand Rural Reconstruction Movement under Royal Patronage) to carry out an assurance engagement response to the Sustainability Report 2022.

Criteria for report preparation

- GRI Sustainability Reporting Standards: 'in accordance' requirement.

Criteria for assurance standards

- The AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3).

Addressee

The intended users of this assurance statement are the management of PSH and its associated stakeholders.

Scope of Assurance

The scope of this assurance engagement based on Type 1, AccountAbility Principles: Evaluation of adherence to the AA1000 AccountAbility Principles and to the GRI Sustainability Reporting Standards: 'in accordance' requirement. The scope of this assurance engagement does not provide conclusions on the reliability of the performance information.

Disclosures Covered

The assurance engagement is based on information that is publicly disclosed on the Sustainability Report 2022 of PSH for the year ended 31 December 2022.

Methodology

We carried out Type 1 moderate assurance in accordance with AA1000AS. The Type 1 engagement requires us to report on the nature and extent of adherence to AA1000 AP. To achieve moderate level assurance, we have used the criteria in AA1000AS to evaluate adherence to AA1000AP. We undertook the following procedures:

- Reviewed the policies, practices, management systems, processes and performance information to be included within the Sustainability Report 2022 of PSH.
- Analyzed information on performance provided in the Sustainability Report 2022 of PSH as a source of evidence to evaluate adherence to the principles and guidelines.
- Inquired the processes PSH undertaken to adhere to the principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impact.

- Assessed the extent to which PSH has applied the GRI Sustainability Reporting Standards including the Reporting Principles.
- Provided observations/recommendations to PSH in accordance with the scope of assurance based on defined criterias.

Findings and Conclusions

- Based on the scope of assurance using the AA1000AS v3, we concluded that PSH has applied processes and procedures that adhere with the principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impact as set out in the AA1000AP (2018); and
- Based on the scope of assurance using the GRI Sustainability Reporting Standards, we concluded that PSH has followed Reporting Principle and Standard Disclosures in a reasonable and balanced presentation of information and consideration of underlying processes for preparing the report.

Observations and Recommendations

Nothing came to our attention which caused us to believe that the Sustainability Report 2022 of PSH did not adhere to the Principles. To improve future reporting of Sustainability in accordance with AA1000AP, we have made following observations:

Inclusivity: The report shows several means to engage and obtain stakeholder's interests and expectations as well as indicating key topics and concerns raised by stakeholders, and descriptions on how to respond to those key topics and concerns.

Materiality: The report clearly illustrates its reporting process and the linkage between material aspects and their relevant disclosures.

Responsiveness: PSH have demonstrated its intensive responses through material topics which consist of their operational targets, management approaches and disclosures. However, PSH should determine targets and timelines with the S.M.A.R.T. concept (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time Bound).

Impact: The report shows several means to understand, measure, evaluate and manage the organization's risks and impacts across the organization under the governance structure and overall risk reporting according to the control principles, governance and audit (Three Lines Model).

To shape future sustainability reporting in according to the GRI Sustainability Reporting Standards, we have made the following suggestions:

In GRI Content Index

- Publish a GRI Content Index, with user-friendly guiding tip to the location where the information reported for each disclosure should be found. The GRI Content Index shall comply with the requirements for the content index specified in Requirement 7 in GRI 1: Foundation 2021.

In General Disclosure

- [Disclosure 2-9 and 2-10] Governance structure and composition, nomination and selection of the highest governance body, and conflicts of interest should be referred to other public disclosure for complying with the requirement in each disclosure. If not, reasons for omission shall be provided in the GRI Content Index.
- [Disclosure 2-14] Role of the highest governance body in sustainability reporting shall indicate role and process of highest governance body for reviewing and approving the reported information.
- [Disclosure 2-16] Communication of critical concerns shall indicate the total number and critical concerns about the organization's potential and actual negative impacts on stakeholders which were communicated to the highest governance body during the reporting period.
- [Disclosure 2-19] Remuneration policies shall indicate how the remuneration policies for members of the highest governance body and senior executives relate to their objectives and performance in relation to the management of the organization's impacts on the economy, environment, and people.
- [Disclosure 2-21] Annual total compensation ratio shall indicate the ratio of the annual total compensation and the percentage increased in annual total compensation for the organization's highest-paid individual to the median annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual).
- [Disclosure 2-23] Policy commitments shall indicate the commitments stipulate conducting due diligence in accordance with the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct and provided links to the policy commitments if publicly available.
- [Disclosure 2-24] Embedding policy commitments shall indicate how it embeds each of its policy commitments for responsible business conduct throughout its activities and business relationships.
- [Disclosure 2-26] Mechanisms for seeking advice and raising concerns shall indicate the mechanisms for individuals to seek advice on implementing the organization's policies and practices for responsible business conduct.
- [Disclosure 2-27] Compliance with laws and regulations shall indicate the total numbers of significant instances of non-compliance with laws and regulations, including the monetary value of fines, for during the reporting period.
- [Disclosure 2-30] Collective bargaining agreements shall indicate percentage of total employees covered by collective bargaining agreements.

In Performance Disclosure

- [Disclosure 205-1 and 205-2] Anti-corruption shall include the total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption, total number and percentage of business partners who received anti-corruption policies and procedures communication, and total number and percentage of governance body members and employees who received training on anti-corruption, broken down by employee category.
- [Disclosure 403-2] Occupational Health and Safety (OHS) shall include a description of the policies/processes for workers to remove themselves from work situations that they believe could cause injury or ill health, and protected against reprisals.
- [Disclosure 403-8] Workers covered by an OHS management system shall indicate the number and percentage of all employees and workers who are not employees but whose work and/or workplace is controlled by the organization, who are covered by such a system, internal audit and audited/certified by an external party.
- [Disclosure 404-1 and 404-3] Training and education shall indicate average hours of training per year per employment and percentage of employees receiving regular performance and career development reviewed by gender and by employee category.
- [Disclosure 413-1] Local Communities shall include the percentage of operations with implementation of local community engagement, impact assessments, and/or development programs.

Competencies and Independence

Thaipat Institute is a public organization established in 1999 with its roles in researching, training, and consulting in corporate responsibility and sustainability practices. Thaipat Institute is an AA1000AS (2008) Licensed Providers granted by AccountAbility, the creator and proprietor of the AA1000 Assurance Standard. Thaipat Institute has become the GRI training partner to provide certified training programs in Thailand since 2013. Our team has the relevant professional and technical competencies and experience in corporate responsibility and sustainability for several years. During FY2022, we did not provide any services to PSH that could conflict with the independence of this work.

For Thaipat Institute

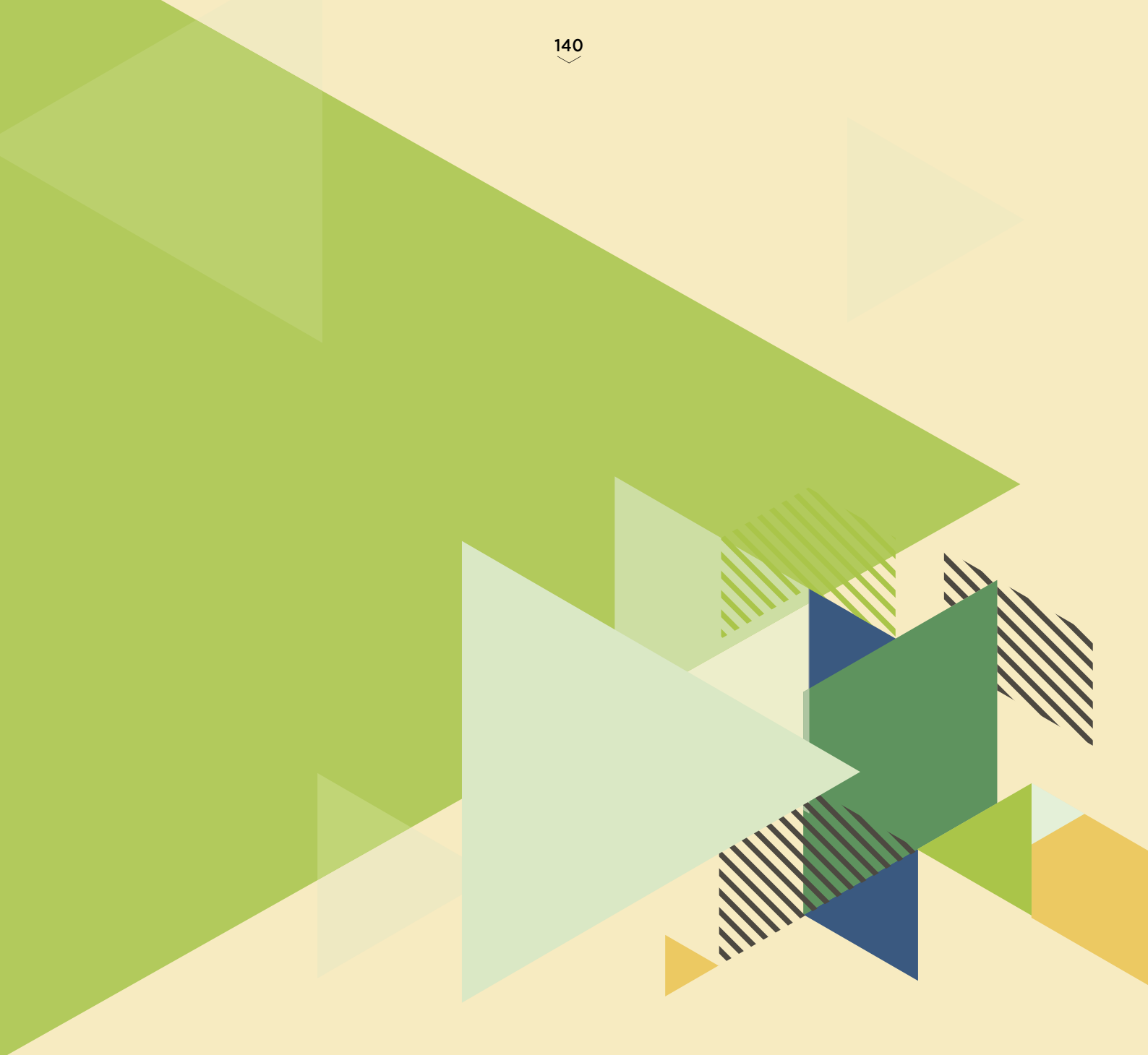


By Chansith Yodpruedtikarn

Bangkok

3 March 2023





GRI content index

GRI content index



**CONTENT INDEX
ESSENTIAL SERVICE**
+ SDG MAPPING ADD-ON

2023

For the Content Index - Essentials Service, GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented, in a manner consistent with the Standards, and that the references for disclosures 2-1 to 2-5, 3-1 and 3-2 are aligned with the appropriate sections in the body of the report.

For the SDG Mapping Add-on, GRI Services reviewed that the GRI disclosures included in the content index are appropriately mapped against the SDGs. The service was performed on the English version of the report.

Statement of use	Pruksa Holding Public Company Limited has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 January to 31 December 2022.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard (s)	-

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) AND/OR DIRECT ANSWERS.	OMISSION			SDG MAPPING
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	

GENERAL DISCLOSURES

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) AND/OR DIRECT ANSWERS.	OMISSION			SDG MAPPING
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1	Organizational details	16, 18			
	2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	18			
	2-3	Reporting period, frequency and contact point	75, 76			
	2-4	Restatements of information	No restatements			
	2-5	External assurance	138-139			
	2-6	Activities, value chain, and other business relationships	16,20			
	2-7	Employees	110, 111			SDG 8 SDG 10
	2-8	Workers who are not employees	109, 110, 111			SDG 8
	2-9	Governance structure and composition	52, 54			SDG 5 SDG 16
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body	55, 56			SDG 5 SDG 16
	2-11	Chair of the highest governance body	52, 53, 55			SDG 16
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	51, 52			SDG 16

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) AND/OR DIRECT ANSWERS.	OMISSION			SDG MAPPING
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	

GENERAL DISCLOSURES

GRI 2: General Disclosures 2021	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	26, 27				
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	56				
	2-15	Conflicts of interest	71				SDG 16
	2-16	Communication of critical concerns	36, 37				
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body	51, 57				
	2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	57				
	2-19	Remuneration policies	58				
	2-20	Process to determine remuneration	58				
	2-21	Annual total compensation ratio	58				
	2-22	Statement on sustainable development strategy	5				
	2-23	Policy commitments	2, 25, 26				SDG 16
	2-24	Embedding policy commitments	2				
	2-25	Processes to remediate negative impacts	68				
	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	67				SDG 16
	2-27	Compliance with laws and regulations	102 No material non-compliance with environmental laws and regulations				
	2-28	Membership associations	29				
	2-29	Approach to stakeholder engagement	59, 60, 61, 64, 65, 66, 67, 68				
2-30	Collective bargaining agreements	116				SDG 8	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) AND/OR DIRECT ANSWERS.	OMISSION			SDG MAPPING
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	

Material topics

GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Process to determine material topics	76				
	3-2	List of material topic	77				

VALUE ADDITION AND GROWTH EXPANSION OF SUSTAINABLE ECONOMY

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	26, 79				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Direct economic value generated and distributed	79				SDG 8 SDG 9
GRI 201: Economic Performance 2016	201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	47				SDG 13
GRI 201: Economic Performance 2016	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	115				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-4	Financial assistance received from government	Did not financial assistance received from government				

SUSTAINABLE PROCUREMENT MANAGEMENT

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	80				
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1	Proportion of spending on local suppliers	85				SDG 8

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) AND/OR DIRECT ANSWERS.	OMISSION			SDG MAPPING
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	

ANTI-CORRUPTION

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	70				
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1	Operations assessed for risks related to corruption	46, 70				SDG 16
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	70, 72, 73, 74				SDG 16
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	74				SDG 16

USE OF MATERIALS

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	87				
GRI 301: Materials 2016	301-1	Materials used by weight or volume	91				SDG 8 SDG 12
GRI 301: Materials 2016	301-2	Recycled input materials used	93				SDG 8 SDG 12
GRI 301: Materials 2016	301-3	Reclaimed products and their packaging materials	93				SDG 8 SDG 12

WASTE CONTROL IN BUSINESS PROCESS

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	94, 96				
GRI 306: Waste 2020	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	96				SDG 3 SDG 6 SDG 11 SDG 12

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) AND/OR DIRECT ANSWERS.	OMISSION			SDG MAPPING
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	

WASTE CONTROL IN BUSINESS PROCESS

GRI 306: Waste 2020	306-2	Management of significant waste-related impacts	94				SDG 3 SDG 6 SDG 8 SDG 11 SDG 12
GRI 306: Waste 2020	306-3	Waste generated	96				SDG 3 SDG 6 SDG 11 SDG 12 SDG 15
GRI 306: Waste 2020	306-4	Waste diverted from disposal	96				SDG 3 SDG 11 SDG 12
GRI 306: Waste 2020	306-5	Waste directed to disposal	96				SDG 3 SDG 6 SDG 12 SDG 15

EMPLOYEE CARE

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	114				
GRI 401 Employment 2016	401-1	New employee hires and employee turnover	111, 112				SDG 5 SDG 8 SDG 10
GRI 401 Employment 2016	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	114				SDG 3 SDG 5 SDG 8

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) and/or direct answers.	OMISSION			SDG Mapping
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	

OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING ENVIRONMENT

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	128				
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Occupational health and safety management system	128				SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	132, 133, 136				SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-3	Occupational health services	116				SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	131				SDG 8 SDG 16
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5	Worker training on occupational health and safety	134				SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-6	Promotion of worker health	114, 134				SDG 3
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	128, 132, 133, 136				SDG 8
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	135, 136				SDG 8
GRI 403 Occupational Health and Safety 2018	403-9	Work-related injuries	136				SDG 3 SDG 8 SDG 16
GRI 403 Occupational Health and Safety 2018	403-10	Work-related ill health	136				SDG 3 SDG 8 SDG 16

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	Page number(s) and/or direct answers.	OMISSION			SDG Mapping
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	

PROMOTION AND DEVELOPMENT OF EMPLOYEE POTENTIAL

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	117				
GRI 404 Training and Education 2016	404-1	Average hours of training per year per employee	117				SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10
GRI 404 Training and Education 2016	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	117				SDG 8
GRI 404 Training and Education 2016	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	117				SDG 5 SDG 8 SDG 10

PRUKSA ENGAGEMENT WITH COMMUNITY AND SOCIETY

GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	104				
GRI 413 Local Communities 2016	413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	104, 109				
GRI 413 Local Communities 2016	413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	68				SDG 1 SDG 2



**PRUKSA
HOLDING**

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1177 ชั้น 24 อาคารพีร์ล แบริจค็อก
ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10400

T. +66-2-080-1739

<https://www.psh.co.th>

