PRUKSA

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2560

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

นโยบาย ความรับผิดชอบต่อสังคม

GRI 102-14, GRI 415-1

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อการเจริญเติบโตอย่างมั่นคง สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นสนับสนุนในด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงมีนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) และการต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-Corruption) ซึ่งกำหนดหลักการ 8 ข้อ ได้แก่

- การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม
- การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- การเคารพสิทธิมนุษยชน
- การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
- ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค
- การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- การร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม
- การมีนวัตกรรมและเผยแพร่นวัตกรรม ซึ่งได้จากการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย

สารบัญ

สารจากประธานกรรมการบริหาร
และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม
4

ความภาคภูมิใจของพฤกษา
6

เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้
12

เกี่ยวกับพฤกษา โฮลดิ้ง
17

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ
22

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
62

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
72

Independent
Assurance Statement
144

GRI Content Index
146

แบบสอบถาม
ความคิดเห็นผู้อ่าน
156

พฤกษา โฮลดิ้ง มุ่งมั่นที่จะเป็น
บริษัทอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำ
ของประเทศไทย ที่มีธุรกิจ
และบริการที่หลากหลาย
เพื่อตอบสนองรูปแบบ
การดำเนินชีวิตสมัยใหม่
และสามารถตอบโจทย์
ทุกความต้องการของลูกค้า
ได้อย่างครบถ้วน

นายทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์
ประธานกรรมการบริหาร
และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

สารจากประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

GRI 102-14, GRI 102-23, GRI 102-32, GRI 201-1, GRI 203-1, GRI 203-2

ในปี 2560 ถือเป็นปีแรกที่บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบ มุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อการเจริญเติบโตอย่างมั่นคง สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยบริษัทฯ ได้นำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตรมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจในกระบวนการทำงานต่างๆ ให้อยู่บนหลักของความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล คิดสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และบริการที่ดีให้กับลูกค้า พร้อมไปกับการสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายทางธุรกิจกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บริษัทฯ อยู่ร่วมกับสังคมด้วยความเกื้อกูลกัน เพื่อให้เติบโตอย่างยั่งยืนแท้จริง

ในด้านเศรษฐกิจ บริษัทฯ ยังคงมีรายได้และผลการดำเนินงานมาจากกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ภายใต้การบริหารงานของพฤกษา เรียลเอสเตท เป็นหลัก พร้อมขยายฐานลูกค้าไปยังกลุ่มลูกค้ารายได้ใหม่ คือ กลุ่มธุรกิจพรีเมียม ซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีกำลังซื้อสูงและเติบโตได้ดี แม้ในสถานการณ์เศรษฐกิจชะลอตัว ซึ่งในปีที่ผ่านมาได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากลูกค้า นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีการกระจายการลงทุนและหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจใหม่ๆ เพิ่มเติมจากธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย เพื่อสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง (Recurring Income) ได้เริ่มมีการลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลและศูนย์บริการสุขภาพ โดยเล็งเห็นโอกาสทางธุรกิจเนื่องจากตลาดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ (Health Care) มีขนาดใหญ่

GRI 102-15

สำหรับด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หนึ่งในนโยบายที่พฤกษาให้ความสำคัญมาตลอด ได้แก่ การดำเนินธุรกิจด้วยความสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ภายใต้หลักบรรษัทภิบาล มุ่งสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนให้แก่บริษัทฯ ในปีที่ผ่านมา พฤกษา โฮลดิ้ง ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Against Corruption หรือ CAC) และได้รับ 2 รางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ รางวัล SET Sustainability Awards 2017 ประเภท Rising Star ในกลุ่มบริษัทที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด 30,000-100,000 ล้านบาท และรางวัล Thailand Sustainability Investment (THIS) หรือ “หุ้นยั่งยืน” ซึ่งได้รับรางวัลนี้ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 แสดงถึงการยอมรับเรื่องการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างโดดเด่นของบริษัทฯ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างครบถ้วนและโปร่งใส ควบคู่ไปกับการสร้าง “คุณค่าร่วมกับสังคม” อย่างต่อเนื่อง

“พฤกษา โฮลดิ้ง มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำของประเทศไทย ที่มีธุรกิจและบริการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองรูปแบบการดำเนินชีวิตสมัยใหม่ และสามารถตอบโจทย์ทุกความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน” และนี่คือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่จะสร้างความเติบโตให้บริษัทฯ อย่างยั่งยืน และตอบแทนสังคม ภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดีตลอดไป

ความภาคภูมิใจของพฤกษา

GRI 102-12

รางวัล
Set Sustainability Awards 2017
ประเภท Rising Star

จาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

รางวัล
Thailand Sustainability Investment (THSI)
ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

จาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

รางวัล
องค์กรโปร่งใส ครั้งที่ 7
(NACC Integrity Awards) ประเภทชมเชย

จาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

รางวัล
Sustainability Report Award 2017
ประเภท Recognition
ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

จาก CSR Club, สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย,
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
และสถาบันไทยพัฒน์

ประกาศเกียรติคุณองค์กร
ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่
กระทรวงศึกษาธิการ

จาก กระทรวงศึกษาธิการ

เกียรติบัตรเชิดชูองค์กรที่ทำคุณประโยชน์ทางสังคม
ด้านการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2560

จาก กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
และกระทรวงแรงงาน

ประกาศนียบัตรรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติ
ของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต

จาก The CAC Council
GRI 102-12

รับเลือกให้อยู่ในกลุ่ม ESG100 Company
ประจำปี 2560
(Environmental, Social and Governance : ESG)
ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

จาก สถาบันไทยพัฒน์

การกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย
ประจำปี 2560 ในระดับดีเลิศ

จาก สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

การประเมินคุณภาพการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญ
ประจำปี 2560 (Annual General Meeting หรือ "AGM")
มีระดับผลคะแนนร้อยละ 100

จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย

รับรองการเข้าร่วมโครงการจัดทำดัชนีเป้าหมาย
การพัฒนาที่ยั่งยืนระดับองค์กร หรือ
Corporate SDG Index

จาก สถาบันไทยพัฒน์
GRI 102-12

โล่ประกาศเกียรติคุณ
"บุคคลตัวอย่างในภาคธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์"
ให้กับ คุณปิยะ ประยงค์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มธุรกิจพฤกษา เรียลเอสเตท ในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่างในภาคธุรกิจที่นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

จาก มูลนิธิสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

โล่ประกาศเกียรติคุณ
“ผู้สร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคม”
ให้กับ คุณประเสริฐ แต่ดุลยสาธิต ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
กลุ่มธุรกิจพฤกษา เรียลเอสเตท-พรีเมียม ในฐานะที่เป็นนักธุรกิจ
และบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวงการธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน
ที่มีการสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจโดยรวม

จาก งาน INTV AWARD 2017

รางวัล Asia’s Most Promising Brands 2017

จาก World Consulting & Research Corporation
บริษัทที่ปรึกษาและบริหารจัดการเรื่องแบรนด์ชั้นนำระดับโลก

รางวัล International Star for Quality Award 2017
ประเภท Platinum

จาก Business Initiative Directions (B.I.D.)

รางวัล BCI Asia Top 10 Developers Awards 2017
ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7
ให้กับ โครงการ เออร์บาโน่ ราชวิถี,
โครงการ แซปเตอร์วัน อีโค รัชดา-ห้วยขวาง และ
โครงการ พลัมคอนโด รามคำแหง

จาก BCI Media Group

รางวัลโครงการอสังหาริมทรัพย์ดีเด่น ปี 2560
ให้กับ โครงการ เดอะไพรเวซี่ ลาดพร้าว-เสนา และ
โครงการ บ้านพฤกษา ปู่เจ้า-สำโรง

จาก ศูนย์ข้อมูลวิจัยและประเมินค่าอสังหาริมทรัพย์ไทย

รางวัลบ้านจัดสรรอนุรักษ์พลังงานดีเด่น ประจำปี 2560
ประเภทบ้านต้นแบบทาวน์เฮาส์
ให้กับ โครงการ เดอะคอนเนค

จาก กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)
กระทรวงพลังงาน

รางวัล Smart Green Energy Award 2017
ให้กับ โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร

จาก สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

รางวัลสถานประกอบกิจการต้นแบบด้านความปลอดภัย
ระดับจังหวัด ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2
ให้กับ โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร

จาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานอาคารเขียว ระดับ Platinum

ให้กับ บ้านต้นแบบ “พฤกษา พลัส เฮาส์” โครงการ เดอะแพลนท์ เอสทีค พัฒนาการ

จาก สถาบัน DGNB ประเทศเยอรมนี

ประกาศนียบัตรรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 3 ระบบสีเขียว

ให้กับ โรงงาน พฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และ โรงงาน พฤกษา พรีคาสท์ นวนคร

จากกระทรวงอุตสาหกรรม

GRI 102-12

ประกาศนียบัตรรับรองการขึ้นทะเบียน การจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ประจำปี 2560

ให้กับ โรงงาน พฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และ โรงงาน พฤกษา พรีคาสท์ นวนคร

จาก องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

GRI 102-12

ประกาศนียบัตรรับรอง ระบบการบริหารจัดการนวัตกรรม CEN/TS 16555-1

จาก สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ

เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ฉบับนี้

GRI 102-46, GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-56

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จัดทำอย่างต่อเนื่องเป็นรายปี โดยฉบับนี้ เป็นปีที่ 2 แสดงเนื้อหาครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2560 โดยการเปิดเผยรายละเอียดและข้อมูลในรายงานฉบับนี้ ได้รับการให้ความเชื่อมั่นจาก สถาบันไทยพัฒน์ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายนอก ในส่วนช่องทางการเผยแพร่รายงานฉบับนี้ ทางบริษัทฯ ได้จัดทำเป็น รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2560 (ฉบับย่อ) แบบมี QR CODE จัดส่งให้กับผู้ถือหุ้น พร้อมกับรายงานประจำปี 2560 และจัดทำในรูปแบบไฟล์เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ www.psh.co.th เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ รวมถึงผู้ที่สนใจได้รับรู้และสามารถเข้าถึงรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้และฉบับย้อนหลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลศึกษาการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทฯ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

แนวทางการทำรายงาน

GRI 102-12, GRI 102-46, GRI 102-54

รายงานนี้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานกรอบการรายงานสากล (GRI) ในแบบหลัก (Core) ซึ่งเป็นการเปิดเผยข้อมูลตามตัวชี้วัดการดำเนินงานอย่างน้อย 1 ตัวชี้วัด จากประเด็นสำคัญของธุรกิจ (Meterial Aspects)

นอกจากนี้ ยังได้มีการเชื่อมโยงผลการดำเนินงานที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals 2030 (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงให้เห็นถึงบทบาทขององค์กรที่มีการดำเนินงานตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล

ขอบเขตการรายงาน

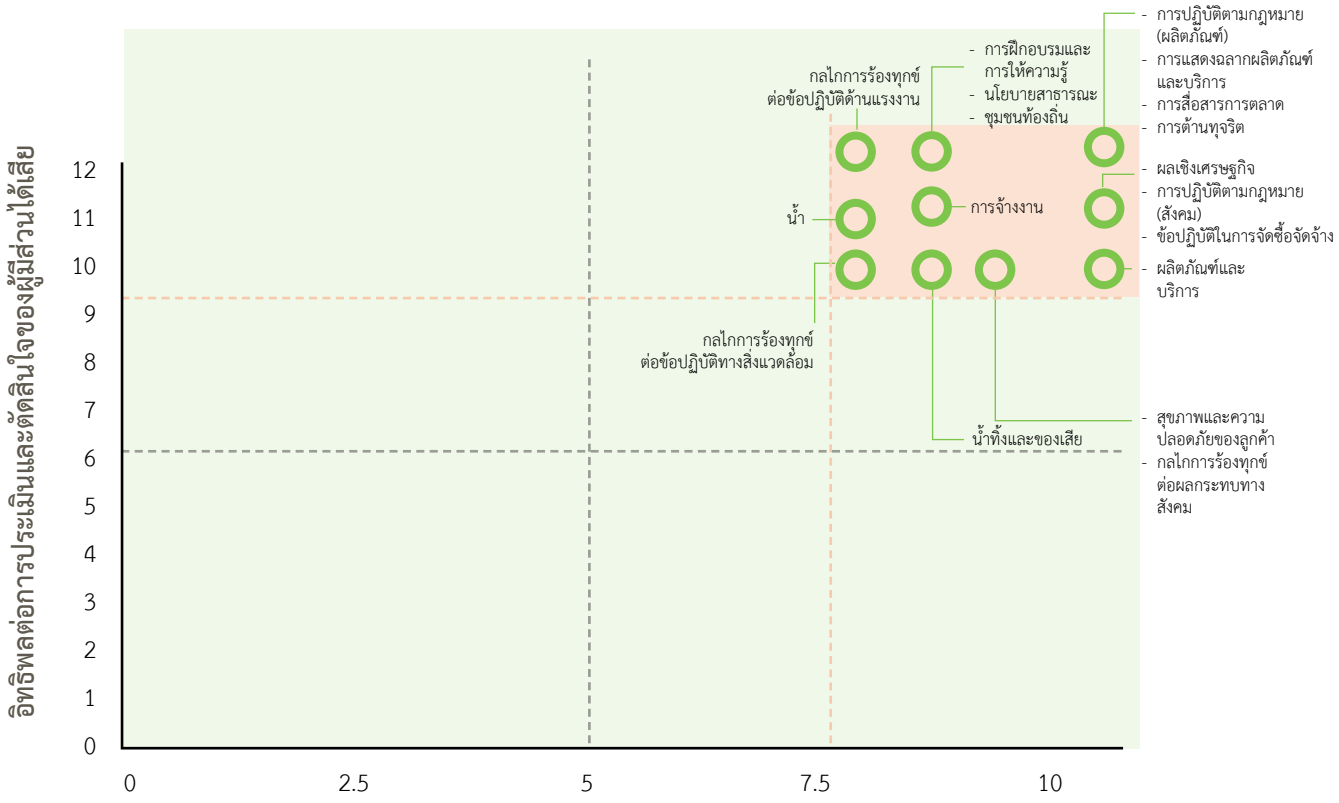
GRI 102-4, GRI 102-31, GRI 102-46, GRI 103-1, GRI 103-3

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย กำหนดเนื้อหาและกรอบการรายงานตามประเด็นความยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม ที่มีนัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ครอบคลุมธุรกิจที่ดำเนินงานในประเทศไทย ประกอบด้วย บริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประเภท ทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว คอนโดมิเนียม โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ และหน่วยธุรกิจสนับสนุน โดยพิจารณาประเด็นที่มีผลกระทบจาก 2 มุมมอง คือ อิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย และนัยสำคัญของผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามลำดับความสำคัญ และผลกระทบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “ผู้มีส่วนได้เสีย” ในแต่ละกลุ่ม

โดยประเด็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของพฤกษาที่นำเสนอในรายงานฯ ประกอบด้วย 18 ประเด็น (หน้า 14-16) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อยู่ภายในกระบวนการของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มรวมถึงมีการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ของ บมจ. พฤกษา โฮลดิ้ง และบริษัทย่อย

GRI 102-44, GRI 102-47, GRI 103-1, GRI 103-3



นัยสำคัญของผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ กำหนดประเด็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Materiality Aspect) โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อรวบรวมข้อมูลการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น พนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า เป็นต้น และนำมาจัดลำดับความสำคัญ และวิเคราะห์กำหนดเป็นประเด็นที่มีสาระสำคัญที่มีระดับอิทธิพลต่อการประเมินและการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียสูง และระดับนัยสำคัญของผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมสูง จำนวน 18 ประเด็น ประกอบด้วย

GRI 102-31

ประเด็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของพฤกษา *GRI 102-34, GRI 102-44, GRI 102-47*	ขอบเขตที่มีสาระสำคัญต่อองค์กร *GRI 103-1*	หัวข้อที่นำเสนอในรายงาน *GRI 102-44*	หน้า
ด้านเศรษฐกิจ			
1. ผลเชิงเศรษฐกิจ	พนักงาน/ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น	• การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ • การบริหารจัดการกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน	23-25 34-39
2. ข้อปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง	พนักงาน/ผู้บริหาร คู่ค้า คู่สัญญา เจ้าหนี้	• การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง	40-51
3. ผลิตภัณฑ์และบริการ	พนักงาน/ผู้บริหาร ลูกค้า	• ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ	127-138
ด้านสิ่งแวดล้อม			
4. น้ำ	ชุมชนและสังคม	• การบริหารจัดการน้ำ	69
5. น้ำทิ้งและของเสีย	ลูกค้า ชุมชนและสังคม	• การบำบัดน้ำเสีย • การกำจัดของเสียที่เกิดจากการผลิต • การแก้ไขปัญหาน้ำเสียในพื้นที่ตำบลคลองสาม จังหวัดปทุมธานี	69 70 124
6. กลไกการร้องทุกข์ต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม	ลูกค้า ชุมชนและสังคม	• การปฏิบัติและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย (หัวข้อ “การสื่อสารและช่องทาง”) • การบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม • แนวทางการจัดการผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมในปี 2560	29, 31 122 123
ด้านสังคม			
7. การจ้างงาน	พนักงาน/ ผู้บริหาร	• การบริหารจัดการแรงงานที่มีคุณค่า	73
8. การฝึกอบรมและการให้ความรู้	พนักงาน/ ผู้บริหาร	• การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ	95-106
9. กลไกการร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงาน	พนักงาน	• การปฏิบัติและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย (หัวข้อ “การสื่อสารและช่องทาง”) • ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน	29 61
10. ชุมชนท้องถิ่น	ชุมชนและสังคม	• การปฏิบัติและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย (ชุมชน) • โครงการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน	30-31 118
11. การต้านทุจริต	พนักงาน/ ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา เจ้าหนี้	• นโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	55-61
12. นโยบายสาธารณะ	พนักงาน/ ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา ชุมชนและสังคม ผู้ถือหุ้น คู่แข่ง	• นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม	2

ประเด็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของพฤกษา *GRI 102-34, GRI 102-44, GRI 102-47*	ขอบเขตที่มีสาระสำคัญต่อองค์กร *GRI 103-1*	หัวข้อที่นำเสนอในรายงาน *GRI 102-44*	หน้า
13. การปฏิบัติตามกฎหมาย (สังคม)	พนักงาน/ ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา เจ้าหนี้ ชุมชน และสังคม ผู้ถือหุ้น คู่แข่ง	• การกำกับดูแลกิจการ • จรรยาบรรณทางธุรกิจ • นโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • นโยบายบัญชีสำหรับภาษีเงินได้ของบริษัท • การบริหารจัดการกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) • การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2560 (EIA) • การบริหารจัดการแรงงานที่มีคุณค่า • การเคารพสิทธิมนุษยชน • การบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการ • ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	52-54 55 55-61 23-25 34-39 64 73 106 74-78 82-94
14. กลไกการร้องทุกข์ต่อผลกระทบทางสังคม	ลูกค้า ชุมชนและสังคม	• การปฏิบัติและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย (หัวข้อ “การสื่อสารและช่องทาง”) • การบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม • แนวทางการจัดการผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมในปี 2560	29, 31 122 123
15. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	ลูกค้า	• การบริหารจัดการกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) • ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ	34-39 127-138
16. การแสดงฉลากผลิตภัณฑ์และบริการ	ลูกค้า	• ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ	127-138
17. การสื่อสารการตลาด	ลูกค้า	• การปฏิบัติและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย (หัวข้อ “การสื่อสารและช่องทาง”)	29
18. การปฏิบัติตามกฎหมาย (ผลิตภัณฑ์)	ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา ชุมชนและสังคม	• การบริหารจัดการกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) • แนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า • ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ • การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2560 (EIA)	34-39 49-50 127-138 64

หมายเหตุ : ทั้งนี้ ประเด็นความยั่งยืน ที่มีการรายงานในปี 2560 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ไม่มีความแตกต่างกัน

ช่องทางการติดต่อ กรณีที่มีคำถามเกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

GRI 102-43, GRI 102-53

แผนก CSR บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
โทร. 0 2080 1739 E-mail : csr@pruksa.com

เกี่ยวกับ พฤกษา โฮลดิ้ง

GRI 102-12, GRI 102-16

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) หรือ PSH ก่อตั้งขึ้นในปี 2559 เติบโตมาจากธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ภายใต้ บริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) โดยมีเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน คือ

- ขยายธุรกิจหลักในอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย และขยายฐานไปยังกลุ่มลูกค้าฐานรายได้ใหม่
- ขยายการลงทุนไปยังธุรกิจใหม่ที่สร้างรายได้ต่อเนื่อง (Recurring Income)
- เสริมสร้างธุรกิจที่เกื้อหนุนกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของแบรนด์และความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า
- ขยายตลาดธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ไปยังต่างประเทศ
- มุ่งพัฒนาองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการดำเนินงานที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SD (Sustainable Development) มาเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อตอบโจทย์ทางสังคม และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs) เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการนำความเชี่ยวชาญของบริษัทฯ มาใช้สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้แก่องค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืนไปพร้อมกันอย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาเทคโนโลยี Pruksa Precast และ Pruksa REM (Real Estate Manufacturing) มาใช้ในการสร้างที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้บริษัทฯ ก่อสร้างบ้านที่มีคุณภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีรอบการบริหารธุรกิจดีขึ้น เป็นต้น

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำของประเทศไทย ที่มีธุรกิจและบริการที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองรูปแบบการดำเนินชีวิตสมัยใหม่ และสามารถตอบโจทย์ทุกความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน

พันธกิจ

มุ่งมั่นช่วยเหลือลูกค้า เติมเต็มความฝันด้วยการส่งมอบความสุขและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ทันสมัย เพื่อสมาชิกทุกคนในครอบครัว

ค่านิยม

การมุ่งเน้นลูกค้า

มุ่งมั่น ค้นหา และเข้าใจเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มลูกค้าด้วยบ้านที่มีคุณค่าและบริการที่ประทับใจ

สร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์

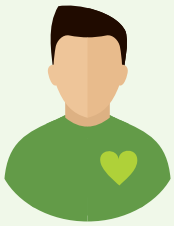
คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์สินค้าและบริการชั้นยอดที่เหนือความคาดหมายและประทับใจลูกค้า

ร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม

ร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้เกิดผลงานประทับใจลูกค้า

มีวินัยปฏิบัติงาน

มีวินัยในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จทันเวลาตรงตามแผนงานด้วยผลงานที่มีคุณภาพ



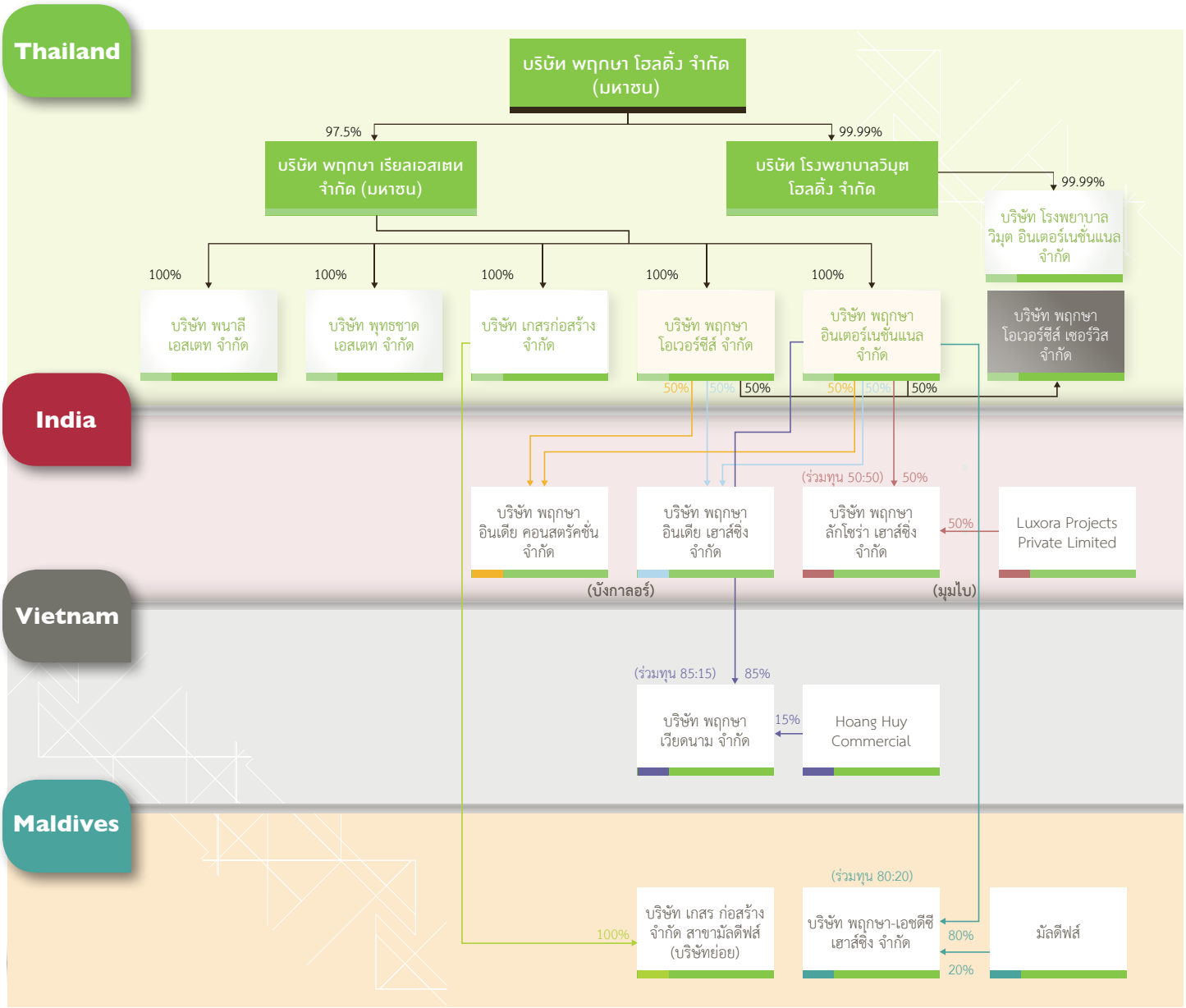
ยึดมั่นจริยธรรม

GRI 102-17

ใจเราคิด เราพูด เรากระทำเพื่อประโยชน์ลูกค้า เป็นธรรม โปร่งใส และเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

โครงสร้างการถือหุ้นของ บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-45



ชื่อบริษัท	สถานที่ตั้ง	ประเภทธุรกิจ *GRI 102-6*
บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) *GRI 102-1, GRI 102-5*	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 24 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400 *GRI 102-3, GRI 102-4*	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย
บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 14 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	โรงพยาบาล
บริษัทย่อย *GRI 102-45*		
บริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 14 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	โรงพยาบาล
บริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
บริษัทย่อย *GRI 102-45*		
1. บริษัท เกสรก่อสร้าง จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 21 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	รับเหมาและตกแต่ง
2. บริษัท พุทธชาด เอสเตท จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 21 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
3. บริษัท พนาลี เอสเตท จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
4. บริษัท พฤกษา โอเวอร์ซีส์ จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	ลงทุน

ชื่อบริษัท	สถานที่ตั้ง	ประเภทธุรกิจ *GRI 102-6*
5. บริษัท พฤกษา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	ลงทุน
6. บริษัท พฤกษา โอเวอร์ซีส์ เซอร์วิส จำกัด	เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	ให้บริการสนับสนุนแก่วิสาหกิจในเครือ หรือสาขาของตน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ (ROH)
7. บริษัท พฤกษา อินเดีย เฮาส์ซิ่ง จำกัด	Gokul Point, No. 61/1, Near Gokul Tower, Dr. M.S. Ramaiah Road, Gokula, Bangalore-560 054 Karnataka, Republic of India	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในอินเดีย
8. บริษัท พฤกษา อินเดีย คอนสตรัคชั่น จำกัด	Gokul Point, No. 61/1, Near Gokul Tower, Dr. M.S. Ramaiah Road, Gokula, Bangalore-560 054 Karnataka, Republic of India	รับเหมาก่อสร้างในอินเดีย
9. บริษัท เกสรก่อสร้าง จำกัด (สาขามัลดีฟส์)	2nd Floor, HDC Building, Hulhumale, Republic of Maldives	รับเหมาและตกแต่ง
บริษัทร่วมทุน		
1. บริษัท พฤกษา-เอชดีซี เฮาส์ซิ่ง จำกัด	2nd Floor, HDC Building, Hulhumale, Republic of Maldives	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในมัลดีฟส์
2. บริษัท พฤกษา ลักโซร่า เฮาส์ซิ่ง จำกัด	Soham House, Hari Om Nagar, Off. Eastern Express Highway, Mulund (East), Mumbai - 400081, Maharashtra, India	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในอินเดีย
3. บริษัท พฤกษา เวียดนาม จำกัด	Unit A, 8th Floor, No. 116 Nguyen Duc Canh, Cat Dai Ward, Le Chan District, Hai Phong, Vietnam	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในเวียดนาม

ECONOMIC

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

10 REDUCED INEQUALITIES

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

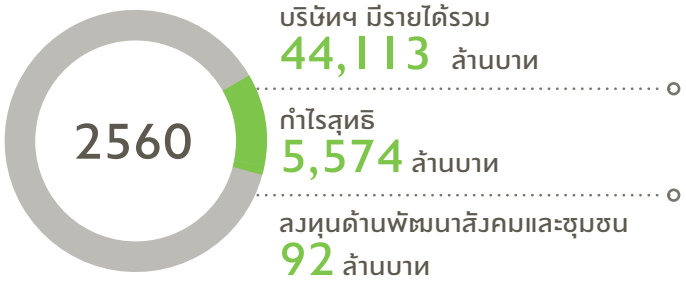
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

GRI 102-7, GRI 102-10, GRI 102-48, GRI 103-2

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") จดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2559 และนำหุ้นสามัญของบริษัทฯ เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเพิกถอนหุ้นของบริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2559 บริษัทฯ ประกอบธุรกิจหลักโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company) โดยจะมีรายได้หลักจากเงินปันผลที่ได้รับจากการถือหุ้นในบริษัทย่อย หรือบริษัทร่วมที่บริษัทฯ จะเข้าลงทุนในอนาคต



ข้อมูลสรุปทางการเงิน *GRI 201-1*	2559 หน่วย : ล้านบาท	2560 หน่วย : ล้านบาท
สินทรัพย์รวม	66,344	72,244
รายได้รวม	47,173	44,113
ค่าใช้จ่ายรวม	39,625	36,956
กำไรสำหรับปี	6,069	5,574
EBITDA	7,949	7,471
ผลประโยชน์ของผู้บริหารและพนักงาน	3,224	3,312
เงินปันผลจ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้น	4,130	2,996
ภาษีที่จ่ายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานราชการท้องถิ่น	3,235	3,320
เงินลงทุนด้านพัฒนาสังคมและชุมชน *GRI 203-1*	89	92

หมายเหตุ : เงินที่ชำระแก่รัฐ ประกอบด้วย ภาษีเงินได้นิติบุคคลจำนวน 1,561 ล้านบาท ภาษีธุรกิจเฉพาะ 1,458 ล้านบาท และค่าธรรมเนียมการโอน 301 ล้านบาท รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3,320 ล้านบาท

ที่มา : งบการเงินรวมประจำปี 2560 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2560

สำหรับผลประกอบการของปี 2560 ภาพรวมกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีรายได้ 43,935 ล้านบาท ลดลง 2,991 ล้านบาท หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ 6.4 เมื่อเทียบกับปีก่อน โดยส่วนใหญ่ลดลงจากผลิตภัณฑ์อาคารชุด 1,781 ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ 12.9 เนื่องจากโครงการอาคารชุดส่วนใหญ่ยังไม่ถึงรอบในการโอนกรรมสิทธิ์ สำหรับรายได้จากบ้านทาวน์เฮาส์ ลดลง 834 ล้านบาท หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ 3.5 รายได้จากบ้านเดี่ยว ลดลงเล็กน้อย 253 ล้านบาท หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ 2.7 และรายได้สำหรับโครงการต่างประเทศ ลดลง 116 ล้านบาท หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ 89.8 เนื่องจากโครงการโอนครบ 100% ในปี 2560 แล้ว และบริษัทยังไม่มีแผนในการเปิดโครงการในต่างประเทศเพิ่ม

บริษัทมีกำไรสุทธิสำหรับปี 2560 เท่ากับ 5,574 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 12.6 ของรายได้รวม โดยแบ่งเป็นกำไรของบริษัทใหญ่เท่ากับ 5,456 ล้านบาท และกำไรของส่วนได้เสียที่ไม่มีอำนาจควบคุมเท่ากับ 118 ล้านบาท

นโยบายบัญชีสำหรับภาษีเงินได้ของบริษัทฯ

ค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้สำหรับปี ประกอบด้วย ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี รับรู้ในกำไรหรือขาดทุนเว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวกับรายการที่เกี่ยวข้องในการรวมธุรกิจ หรือรายการที่รับรู้โดยตรงในส่วนของผู้ถือหุ้นหรือกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จอื่น

ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบัน

ได้แก่ ภาษีที่คาดว่าจะจ่ายชำระหรือได้รับชำระ โดยคำนวณจากกำไรหรือขาดทุนประจำปีที่ต้องเสียภาษี โดยใช้อัตราภาษีที่ประกาศใช้หรือที่คาดว่ามีผลบังคับใช้ ณ วันที่รายงาน ตลอดจนการปรับปรุงทางภาษีที่เกี่ยวกับรายการในปีก่อนๆ

ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี

บันทึกโดยคำนวณจากผลแตกต่างชั่วคราวที่เกิดขึ้นระหว่างมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์และหนี้สินและจำนวนที่ใช้เพื่อความมุ่งหมายทางภาษี

ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีจะไม่ถูกรับรู้เมื่อเกิดจากผลแตกต่างชั่วคราว ได้แก่ การรับรู้สินทรัพย์หรือหนี้สินในครั้งแรกซึ่งเป็นรายการที่ไม่ใช่การรวมธุรกิจและรายการนั้นไม่มีผลกระทบต่อกำไรขาดทุนทางบัญชีหรือทางภาษี และผลแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับเงินลงทุนในบริษัทย่อยและการร่วมค้าหากเป็นไปได้ว่าจะไม่มีการกลับรายการในอนาคตอันใกล้

การวัดมูลค่าของภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี

ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีวัดมูลค่าโดยใช้อัตราภาษีที่คาดว่าจะใช้กับผลแตกต่างชั่วคราวเมื่อมีการกลับรายการโดยใช้อัตราภาษีที่ประกาศใช้หรือที่คาดว่ามีผลบังคับใช้ ณ วันที่รายงาน และต้องสะท้อนถึงผลกระทบทางภาษีที่จะเกิดจากลักษณะวิธีการที่กลุ่มบริษัทฯ คาดว่าจะได้รับผลประโยชน์จากสินทรัพย์หรือจะจ่ายชำระหนี้สินตามมูลค่าตามบัญชี ณ วันที่สิ้นรอบระยะเวลาที่รายงาน

การกำหนดมูลค่าของภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี

บริษัทฯ ต้องคำนึงถึงผลกระทบของสถานการณ์ทางภาษีที่ไม่แน่นอนและอาจทำให้จำนวนภาษีที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นและมีดอกเบี้ยที่ต้องชำระ โดยบริษัทฯ ได้ตั้งภาษีเงินได้ค้างจ่ายเพียงพอสำหรับภาษีเงินได้ที่จะจ่ายในอนาคต ซึ่งเกิดจากการประเมินผลกระทบจากหลายปัจจัย รวมถึงการตีความทางกฎหมายภาษีและจากประสบการณ์ในอดีต

การประเมินนี้อยู่บนพื้นฐานการประมาณการและข้อสมมติฐาน และอาจจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต ข้อมูลใหม่ๆ อาจจะทำให้บริษัทฯ เปลี่ยนการตัดสินใจ โดยขึ้นอยู่กับความเพียงพอของภาษีเงินได้ค้างจ่ายที่มีอยู่ การเปลี่ยนแปลงในภาษีเงินได้ค้างจ่ายจะกระทบต่อค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้ในงวดที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีและหนี้สินภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี สามารถหักกลบได้เมื่อกิจการมีสิทธิตามกฎหมายที่จะนำสินทรัพย์ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันมาหักกลบกับหนี้สินภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและภาษีเงินได้นี้ ประเมินโดยหน่วยงานจัดเก็บภาษีหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยภาษีต่างกัน สำหรับหน่วยภาษีต่างกันนั้นกิจการมีความตั้งใจจะจ่ายชำระหนี้สินและสินทรัพย์ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันด้วยยอดสุทธิหรือตั้งใจจะรับคืนสินทรัพย์และจ่ายชำระหนี้สินในเวลาเดียวกัน

สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี จะบันทึกต่อเมื่อมีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่นอนว่ากำไรเพื่อเสียภาษีในอนาคตจะมีจำนวนเพียงพอกับการใช้ประโยชน์จากผลแตกต่างชั่วคราวดังกล่าว สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีจะถูกทบทวน ณ ทุกวันที่รายงานและจะถูกปรับลดลงเท่าที่ประโยชน์ทางภาษีจะมีโอกาสถูกใช้จริง

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการชำระภาษีเงินได้นิติบุคลและภาษีอื่นที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดของกรมสรรพากรทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างถูกต้อง

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-30, GRI 103-2

ท่ามกลางความผันผวนของเศรษฐกิจโลก และปัจจัยความเสี่ยงต่างๆ ที่ซับซ้อนรุนแรง บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ผู้ถือหุ้น สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดให้ประเมินความเสี่ยงเชื่อมโยงกับการวางแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาจากความไม่แน่นอนจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและเป้าหมายองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อมองหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายการดำเนินธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืน

GRI 102-12

บริษัทฯ พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยยึดตามแนวทางมาตรฐานสากล COSO และ ERM Framework ในแต่ละปี จะมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายตามแผนธุรกิจ สำหรับการจัดทำรายการความเสี่ยงองค์กรบูรณาการกับแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System : BCMS) เพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการหยุดชะงักของกระบวนการที่สำคัญและเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดน้อยมากแต่มีความรุนแรงสูง อ้างอิงตามมาตรฐานสากล ISO 22301:2012 (มาตรฐานการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ) โดยจะถ่ายทอดแผนบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนติดตามและรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง เสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท เพื่อทบทวนและให้ข้อคิดเห็นในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างไม่หยุดนิ่ง และตอบสนองต่อความเสี่ยงของธุรกิจในทุกด้านได้อย่างทันท่วงที

โครงสร้างคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระและผู้บริหารระดับสูง โดยมี ดร.ประสาร ไตรรัตน์วรกุล กรรมการอิสระเป็นประธาน มีหน้าที่สนับสนุนและติดตามการบริหารความเสี่ยงทุกด้าน รวมถึงงานด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลตรวจสอบของคณะกรรมการบริษัทฯ

การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ครอบคลุมประเภทความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ นโยบายทางการเงิน การคลังของรัฐ ความรุนแรงของการแข่งขัน นโยบายด้านแรงงานต่างด้าว การเปลี่ยนแปลงของคู่ค้าทางธุรกิจ ฯลฯ

2 ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Operation Risk)

เช่น โครงการก่อสร้างล่าช้า ปัญหาการควบคุมคุณภาพงานก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน การร้องเรียนจากชุมชนรอบข้าง ระบบสารสนเทศขาดประสิทธิภาพ บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ฯลฯ

3 ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

เช่น ความไม่เพียงพอของแหล่งเงินทุน ต้นทุนทางการเงินสูงขึ้น อัตราส่วนหนี้สินต่อทุนสูง อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้นต่ำ ฯลฯ

4 ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบกฎหมาย (Compliance Risk)

เช่น การดำเนินการที่ขัดต่อกฎระเบียบ หรือกฎหมายด้านอสังหาริมทรัพย์ โดยขาดความระมัดระวัง ขาดการป้องกันการทุจริตในองค์กร ข้อพิพาททางกฎหมายกับลูกค้า ฯลฯ

สำหรับการตอบสนองต่อสภาวะฉุกเฉินนั้น บริษัทฯ แต่งตั้งผู้ประสานงาน BCM ประจำหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญ เช่น สิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติ หมายเลขโทรศัพท์ที่สำคัญ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในแต่ละปี นอกจากนี้ ยังมี Risk Portal เพื่อใช้เป็นช่องทางสื่อสารเรื่ององค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การจัดการเหตุฉุกเฉิน/ ภาวะวิกฤต และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถเข้าไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่คุณค่าในทุกหน่วยธุรกิจ ตลอดจนการวางระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสากล เพื่อเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น จนส่งผลกระทบถึงการหยุดชะงักของธุรกิจ ดังนั้นในปี 2560 คณะกรรมการบริษัทฯ จึงมีมติให้จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจสำหรับรองรับเหตุที่เกิดขึ้นดังนี้

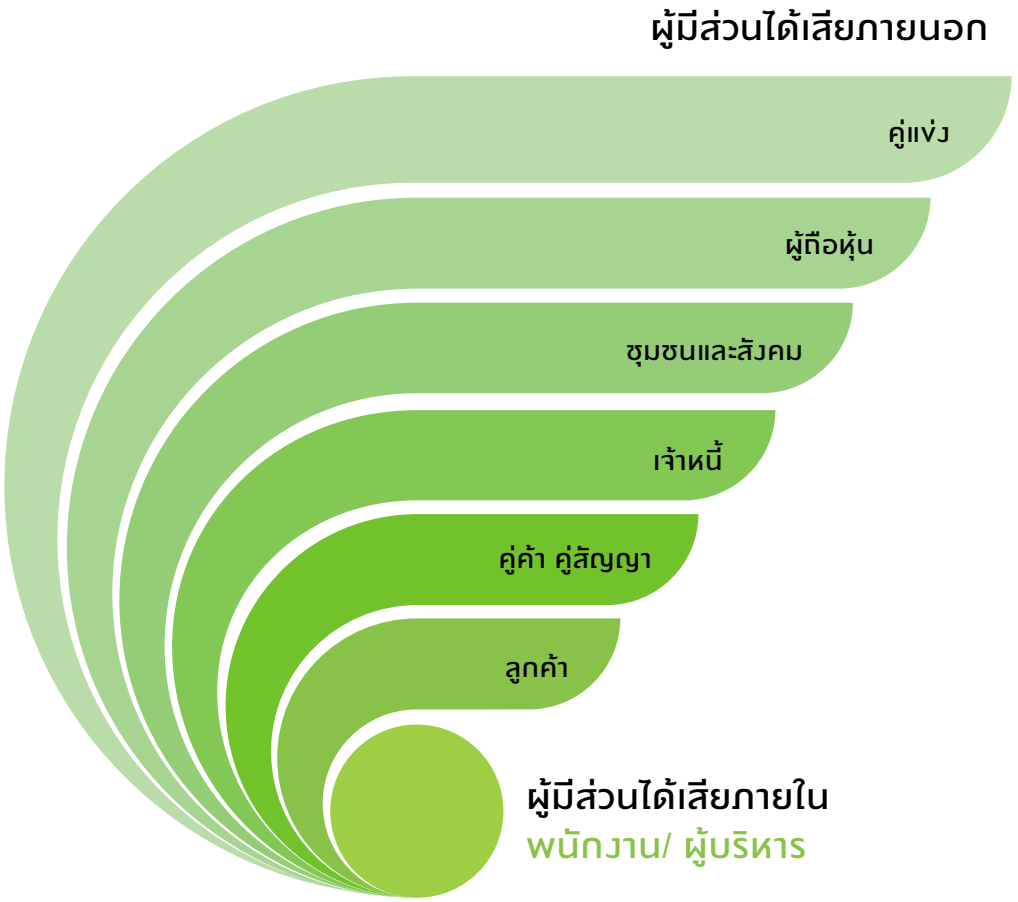
1. สำนักงานใหญ่ ดำเนินการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานตามแผนตอบสนองเหตุฉุกเฉิน และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ การฝึกซ้อมอพยพผู้บริหารและหน่วยงานกระบวนการสำคัญ (Critical Process) รวมถึงการฝึกซ้อมกู้คืนระบบงาน (IT Disaster Recovery Plan) เพื่อเปิดใช้งานระบบงานสำรอง (Non-SAP)
2. โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Precast Concrete Factory) ดำเนินการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานตามแผนตอบสนองเหตุฉุกเฉิน
3. โครงการที่อยู่ระหว่างการพัฒนา ดำเนินการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานตามแผนตอบสนองเหตุฉุกเฉินเพื่อเป็นตัวอย่าง (Prototype) ทั้งหมด 4 โครงการ

และมีเป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อขอการรับรองมาตรฐานสากล ISO 22301:2012 ในส่วนของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Precast Concrete Factory) เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

การปฏิบัติและตอบสนอง ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 103-3

บริษัทฯ เคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ และได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องใดๆ ของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งผู้ถือหุ้น พนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้า คู่แข่ง คู่ค้า-คู่สัญญา เจ้าหนี้ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม จะได้รับการดูแล และได้เสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มต่างๆ ตามบทบาทและหน้าที่ โดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ รวมถึงทางตรงและทางอ้อม เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อให้กิจการของบริษัทฯ ดำเนินไปด้วยดี มีความมั่นคงและตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย



ผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-42*	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-43*
พนักงาน/ ผู้บริหาร	(1) บริษัทฯ จะคัดเลือกบุคคลเพื่อว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และข้อกำหนดอื่นๆ ที่จำเป็นแก่งาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา (2) บริษัทฯ มีนโยบายดูแลเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยจะพิจารณาจากความสามารถในการทำกำไรในแต่ละปี และการวัดการปฏิบัติตาม Balanced Scorecard (3) การจัดสวัสดิการของพนักงาน อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย กองทุนประกันสังคม Fitness & Sport Club กองทุนเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ของเยี่ยมเจ็บป่วยต้องเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติจากธรรมชาติ, เงินช่วยเหลือค่าพวงหรีดเพื่อเคารพศพ (4) บริษัทฯ มีความรับผิดชอบในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต/ทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานอย่างเคร่งครัด (5) บริษัทฯ มีนโยบายในการพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและมีแนวทางการพัฒนา เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนและยังมีแนวทางพัฒนาเพื่อการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (6) บริษัทฯ มีแนวทางการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เรื่อง การสรรหาว่าจ้าง ซึ่งบริษัทจะยึดหลักจริยธรรมในการสรรหาและว่าจ้าง โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศ โดยจะพิจารณาถึงความเหมาะสมของหน้าที่รับผิดชอบเป็นรายๆ ไป รวมทั้งไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ หรือแรงงานบังคับ
ลูกค้า	(1) ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐาน ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นธรรม และมุ่งมั่นที่จะยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งเปิดข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (2) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่ถูกต้อง เพียงพอ และทันต่อเหตุการณ์แก่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้ามีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ โดยไม่มีการกล่าวเกินความเป็นจริง ทั้งในการโฆษณา หรือในการสื่อสารช่องทางอื่นๆ กับลูกค้า อันเป็นเหตุให้ลูกค้าเกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับคุณภาพ ปริมาณ หรือเงื่อนไขใดๆ ของสินค้าหรือบริการ (3) ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยความรวดเร็ว และจัดให้มีระบบและช่องทางการติดต่อ หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพของสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) รักษาข้อมูลและความลับของลูกค้า โดยไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่มิชอบ เว้นแต่เป็นข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องตามบทบังคับของกฎหมาย

การตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-21*	การสื่อสารและช่องทาง *GRI 102-33, GRI 102-43*
(1) สวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น การมอบของขวัญในพิธีมงคลสมรส การให้ทุนการศึกษาบุตร ของเยี่ยมกรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต และค่าพวงหรีดเพื่อเคารพศพกรณีพนักงาน คู่สมรส บิดา มารดา ของพนักงานเสียชีวิต	(1) Pruksa News : ข่าวประชาสัมพันธ์ส่งถึงพนักงานวันละ 1 ครั้ง
(2) ประกันสุขภาพและประกันชีวิต เช่น การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ซึ่งพนักงานในระดับเท่ากัน (แบ่งตาม Band) จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ อายุ และศาสนา โดยจะคุ้มครองทั้งตัวพนักงาน คู่สมรส และบุตรของพนักงาน	(2) Digital Signage : สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพเพื่อเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กร ที่ติดตั้งบริเวณหน้าลิฟต์ จำนวน 14 จุด/ เครื่อง
(3) สวัสดิการซื้อที่อยู่อาศัย การได้รับส่วนลดพิเศษกรณีซื้อบ้าน ทาวน์เฮาส์ คอนโดมิเนียม ของบริษัทฯ	(3) Line ID : • @Pruksa Engagement สำหรับสื่อสารกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร • @pruksacg ช่องทางสำหรับการร้องเรียนเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร
(4) กองทุน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นการเก็บออมและสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัว โดยเงินสะสมส่วนนี้จะขึ้นอยู่กับความสมัครใจและอายุงานของพนักงาน โดยอัตราเงินสมทบของบริษัทฯ อยู่ระหว่างร้อยละ 5-10 กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน	(4) E-mail : cg@pruksa.com
(5) สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าคอมมิชชั่น การให้ทุนการศึกษาบุตร Fitness & Sport Club ค่าโทรศัพท์ประจำเดือน ค่าตัดชุดเครื่องแบบพนักงาน (สูทสากล) เงินรางวัลให้กับพนักงานที่มีอายุครบ 10 ปี และ 20 ปี การหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่อรับราชการทหาร การลาคลอดบุตร บัตรชมภาพยนตร์หรือบัตรกำนัลสำหรับซื้อสินค้าในวันเกิด ฯลฯ	(5) การประชุม/ การจัดงาน เพื่อพบปะระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น งานเลี้ยงปีใหม่
(1) จัดทำสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า พร้อมรายงานถึงผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	(1) โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739
(2) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า เช่น การจัดโครงการ Pruksa Caring เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่ลูกค้า โครงการทุนพฤกษา มอบทุนการศึกษา ระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา เพื่อส่งเสริมเยาวชนให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	(2) เว็บไซต์ : www.pruksa.com
(3) วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ที่อยู่อาศัยที่จะส่งมอบให้กับลูกค้ามีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า	(3) Pruksa Live Chat ผ่านช่องทาง www.pruksa.com *GRI 102-41*
(4) มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าในทุกขั้นตอนที่ลูกค้าได้มีการติดต่อกับบริษัทฯ ตั้งแต่การให้บริการข้อมูลโครงการตลอดไปจนถึงการบริการหลังการส่งมอบการบริหารงานให้นิติบุคคลฯ	(4) Facebook : Pruksa Family Club
	(5) จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-42*	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-43*
คู่ค้า คู่สัญญา	(1) บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้คู่ค้า ผู้ขาย/ ผู้รับจ้าง/ ผู้ให้เช่า ซึ่งต่อไปจะเรียกว่าคู่ค้าทุกรายเข้ามาประมูลงาน เสนอราคางานจ้างเหมา เสนอราคาขายวัสดุอุปกรณ์ หรือรับงานออกแบบกับบริษัทฯ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เปิดเผย และเป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย (2) บริษัทฯ มุ่งหมายที่จะพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืนกับคู่ค้าและคู่สัญญาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในเรื่องคุณภาพของสินค้าและบริการที่คุ้มค่ากับมูลค่าเงิน คุณภาพทางด้านเทคนิค และมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน (3) ห้ามผู้บริหารและพนักงานทุกคนรับผลประโยชน์ใดๆ เป็นส่วนตัวจากคู่ค้าและคู่สัญญาไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม (4) ออกหนังสือแจ้งแก่นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่างๆ ว่า บริษัทฯ งดรับของขวัญของกำนัล และมีนโยบายไม่รับงบสนับสนุนจากสถาบันการเงินไม่ว่าในรูปแบบใด (5) ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดหากับคู่ค้า หรือคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวพันกับตนเอง เช่น เป็นครอบครัว หรือญาติ หรือที่ตนเป็นเจ้าของ หรือหุ้นส่วน (6) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้ทราบอันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดหาเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือผู้อื่น
เจ้าหนี้	(1) บริษัทฯ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเจ้าหนี้ โดยเฉพาะเรื่องเงื่อนไขค้ำประกัน การบริหารเงินทุนและกรณีที่เกิดการผิดนัดชำระหนี้ไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหนี้ทางการค้า หรือเจ้าหนี้สถาบันการเงิน โดยไม่ให้มีการผิดนัดชำระหนี้ (2) ในการชำระหนี้ เงินกู้ยืม ดอกเบี้ย และความรับผิดชอบในหลักประกัน หรือการค้ำประกันต่างๆ บริษัทฯ ยึดมั่นในสัญญา หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด (3) เมื่อมีเหตุสำคัญอันอาจกระทบต่อสถานะการเงินโดยมีนัยสำคัญและอาจกระทบต่อหนี้ที่ต้องชำระ บริษัทฯ จะบริหารเงินทุนโดยจะแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบเพื่อร่วมกันหาวิธีป้องกัน หรือแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย
ชุมชนและสังคม	บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่องและกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจภายใต้ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ใน 8 หลักการ ประกอบด้วย • การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม • การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น • การเคารพสิทธิมนุษยชน • การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม • ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค • การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม • การร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม • การมีนวัตกรรมและเผยแพร่นวัตกรรม ซึ่งได้จากการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย

การตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-21*	การสื่อสารและช่องทาง *GRI 102-33, GRI 102-43*
(1) มีการแข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน (2) มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าและคู่สัญญา (3) จัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสม (4) จัดให้มีระบบการจัดการและติดตามเพื่อให้มั่นใจว่า มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา (5) จ่ายเงินให้คู่ค้าและคู่สัญญาตรงเวลา ตามเงื่อนไขการชำระเงินที่ตกลงกัน (6) จัดกิจกรรม Supplier CG's Day เพื่อเชิญชวนคู่ค้าเข้าเป็นแนวร่วมในการประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการประกอบธุรกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งดำเนินธุรกิจด้วยหลักการในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ *GRI 203-2, GRI 407-1*	(1) โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 (2) เว็บไซต์ : www.pruksa.com/whistleblowing-disclosure (3) E-mail: cg@pruksa.com (4) Line ID : @pruksacg (5) จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
(1) ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหนี้ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อมิให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้ (2) ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่เจ้าหนี้กำหนดอย่างเคร่งครัด *GRI 203-2*	(1) โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 (2) เว็บไซต์ : www.pruksa.com (3) Facebook : Pruksa Family Club (4) Line ID : @pruksacg (5) E-mail : cg@pruksa.com (6) จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
(1) ดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงาน (CSR IN PROCESS) เช่น โครงการ Pruksa Community Care โครงการทวิภาคี ในสถานประกอบการ โครงการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็ก (2) ดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่นอกกระบวนการ (CSR AFTER PROCESS) เพื่อร่วมสร้างความยั่งยืนให้กับสังคม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน เช่น โครงการทุนพฤกษา โครงการ Pruksa Precast Factory Learning Center เป็นต้น ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการพฤกษา ใจอาสา บริจาคโลหิต โครงการ Pruksa Caring เป็นต้น และด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม เช่น โครงการธรรมสร้างสุข โครงการอิ่มบุญอิ่มใจ เนื่องในวันเข้าพรรษา เป็นต้น (3) จัดทำรายงานผลการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้ทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากลของ Global Reporting Initiative (GRI Standard) (4) ร่วมสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนกับภาคีเครือข่ายอื่นๆ เช่น Pruksa Community Care, พฤกษา ชวนน้องสร้างคุณค่าเพื่อสังคม เป็นต้น	(1) โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 (2) เว็บไซต์ : • www.pruksa.com/whistleblowing-disclosure • www.youtube.com/PruksaFamilyClub (3) E-Mail : CSR@pruksa.com (4) จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-42*	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-43*
ผู้ถือหุ้น	(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความระมัดระวังรอบคอบและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกราย เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม (2) นำเสนอรายงานสถานภาพของบริษัทฯ ผลประกอบการ ฐานะข้อมูลทางการเงิน การบัญชีและรายงานอื่นๆ โดยสม่ำเสมอและครบถ้วนตามความเป็นจริง (3) รายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบอย่างเท่าเทียมกันถึงแนวโน้มในอนาคตของบริษัทฯ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีข้อมูลสนับสนุน และมีเหตุมีผลอย่างเพียงพอ (4) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่น โดยใช้ข้อมูลใดๆ ของบริษัทฯ ซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร (5) บริษัทฯ ต้องปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกันในการประชุมผู้ถือหุ้น
คู่แข่ง	(1) ส่งเสริมนโยบายการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม ไม่ผูกขาด หรือกำหนดให้คู่ค้าต้องขายสินค้าของบริษัทฯ เท่านั้น (2) ไม่มีนโยบายในการแข่งขันทางการค้า โดยใช้วิธีการใดๆ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลของคู่แข่งขันอย่างผิดกฎหมายและขัดต่อจริยธรรม

การตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย *GRI 102-21*	การสื่อสารและช่องทาง *GRI 102-33, GRI 102-43*
(1) การจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีตามมาตรฐาน AGM Checklist (2) จัดประชุมในเขตกรุงเทพมหานคร หรือท้องที่อันเป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถเดินทางไปร่วมประชุมได้ง่าย (3) การรับลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นล่วงหน้า ป้องกันปัญหาติดขัดแก่ผู้ถือหุ้นในวันประชุม และยังช่วยให้การลงทะเบียนในวันประชุมไม่ล่าช้า (4) ไม่มีการจำกัดโอกาสของผู้ถือหุ้นในการศึกษาสารสนเทศของบริษัทฯ (5) มีนโยบายเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอเพิ่มวาระการประชุม เสนอชื่อกรรมการและส่งคำถามเกี่ยวกับบริษัทฯ ล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น โดยบริษัทฯ ได้กำหนดช่องทางและหลักเกณฑ์อย่างชัดเจนเพื่อแสดงถึงความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาและแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบ รวมทั้งเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ด้วย (6) บริษัทฯ มีนโยบายไม่เพิ่มวาระอื่นๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าในการประชุมผู้ถือหุ้น เหตุเพราะการเพิ่มวาระอื่นๆ ที่จะต้องมีการลงมติโดยไม่ได้กำหนดไว้ในวาระการประชุมเป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม (7) บริการติดอากรแสตมป์ในหนังสือมอบฉันทะให้แก่ผู้รับมอบฉันทะที่เข้าร่วมประชุมโดยไม่คิดค่าบริการ ณ จุดตรวจเอกสารลงทะเบียน เพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระการจัดหาอากรแสตมป์ของผู้ถือหุ้น	(1) การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (2) รายงานประจำปีของบริษัทฯ (3) รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ (4) เว็บไซต์ : www.psh.co.th หัวข้อนักลงทุนสัมพันธ์ (5) จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
(1) ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี (2) ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (3) ไม่กล่าวหาในทางร้าย หรือมุ่งทำลายชื่อเสียงแก่คู่แข่งทางการค้า (4) ไม่ร่วมในการทำสัญญา หรือข้อตกลง อันอาจจะมีผลให้เกิดการขจัดคู่แข่งขันทางการค้าอย่างไม่สมเหตุสมผล	(1) โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 (2) E-mail : cg@pruksa.com (3) Line ID : @pruksacg (4) จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

การบริหารจัดการกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

GRI 102-9, GRI 103-2

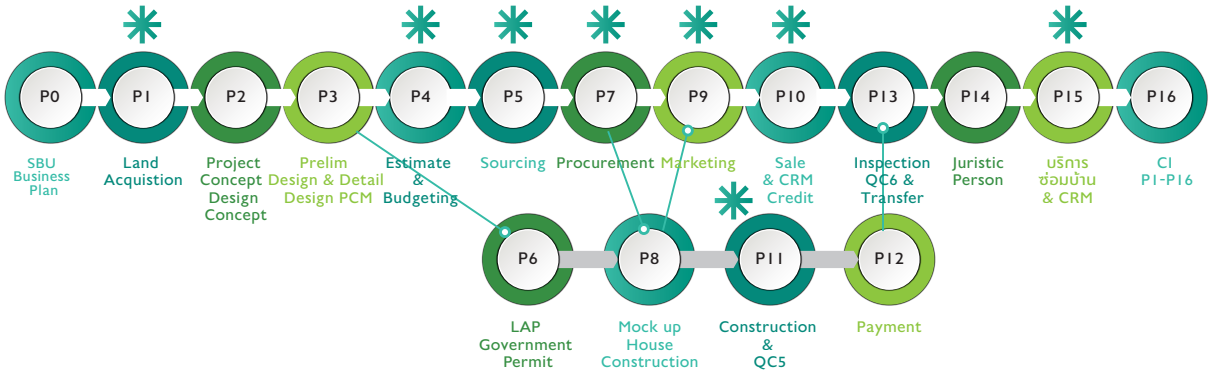
บริษัทฯ มีกระบวนการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ครอบคลุมทั้งห่วงโซ่ธุรกิจ มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำของประเทศไทยที่มีธุรกิจและบริการที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองรูปแบบการดำเนินชีวิตสมัยใหม่ และสามารถตอบโจทย์ทุกความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน โดยมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Process : P) ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้น (P0) จนถึงกระบวนการสุดท้าย (P16) ในห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งในทุกกระบวนการจะมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติมในรายละเอียดของกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากกระบวนการหลักที่มีอยู่แล้วในองค์กร โดยจัดทำเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Instruction Level 0-3) ในกระบวนการต่อไปนี้

1. กระบวนการจัดซื้อและสรรหาที่ดิน
2. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
3. กระบวนการพัฒนาบุคคล
4. กระบวนการระบบงบประมาณโครงการ
5. กระบวนการทางการตลาด
6. กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. กระบวนการ Project Management Control
8. กระบวนการขอสินเชื่อ (Bank Housing Loan)
9. กระบวนการเลขานุการบริษัท
10. กระบวนการรับเรื่องข้อร้องเรียน และการจัดการ Whisper Blower
    - 10.1) ข้อร้องเรียนจากภายในองค์กร
    - 10.2) ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานภายนอก เช่น ลูกค้า ชุมชนโดยรอบ
11. กระบวนการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาล โดย ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่าย Corporate Governance & Compliance และฝ่ายบริหารความเสี่ยง

ทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยให้มีการจัดทำและนำเสนอต่อคณะกรรมการ 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายบริหารความเสี่ยง และฝ่ายกลยุทธ์องค์กร เป็นผู้ทบทวนและอนุมัติ เพื่อให้กระบวนการดังกล่าวมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม และสนับสนุนธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล

Quality Operational Standard of Pruksa



คำอธิบายกระบวนการปฏิบัติงานตามลำดับ เริ่มจากกระบวนการ P0 – กระบวนการ P16

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดกระบวนการดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทาน
P0	**SBU Business Plan : Project Feasibility Study 1** ทำการศึกษาทำเลที่ดินที่มีความเป็นไปได้ทั้งทางการตลาดและผลตอบแทนทางการเงินแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นมาตรฐานของบริษัทฯ
P1	**Land Acquisition : เจรจาต่อรองราคาซื้อที่ดิน Project Feasibility Study 2 และอนุมัติซื้อที่ดิน** กระบวนการซื้อที่ดินของบริษัทฯ มุ่งซื้อที่ดินที่ทำเลดี มีศักยภาพเพื่อให้เป็นทรัพย์สิน มีการเพิ่มมูลค่าและมีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัย โดยจะเลือกซื้อที่ดินที่ผู้เป็นเจ้าของที่ดินมีความประสงค์จะขายเท่านั้น และเป็นที่ดินที่ไม่มีปัญหาด้านคดีความมาก่อน และต้องไม่มีการถูกบังคับให้ขาย หรือหาวิธีได้ที่ดินมาดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการมิชอบหรือไม่โปร่งใส โดยที่ดินทุกแปลงจะมีตัวแทนบริษัทฯ จากหลายฝ่ายร่วมเจรจาซื้อ-ขายเพื่อให้เกิดความโปร่งใสทั้งบริษัทฯ และเจ้าของที่ดิน บริษัทฯ ยังหาซื้อที่ดินที่สามารถใช้เป็นเส้นทางลำเลียงวัสดุและทีมงานก่อสร้าง โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการอยู่อาศัยของชุมชนข้างเคียงและลูกค้าของโครงการ ในระหว่างการก่อสร้างหากเส้นทางเกิดการชำรุดเสียหายก็จะดำเนินการซ่อมแซมหรือปรับปรุงให้สภาพดีกว่าเดิม กระบวนการดังกล่าว ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 8 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น เจ้าของที่ดิน ผู้เสนอขายที่ดิน) มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
P2	**Project Concept Design Concept : Project Concept and Project Feasibility Study 3** เมื่อบริษัทฯ ได้ที่ดินมาเพื่อดำเนินการพัฒนาโครงการ ทีมงานออกแบบจะทำการออกแบบโครงการ จัดทำผังโครงการ สาธารณูปโภค รูปแบบบ้านด้วยคอนเซ็ปต์โครงการที่น่าอยู่อาศัย ร่มรื่น และใช้ประโยชน์จากที่ดินได้ดีที่สุด รวมถึงทิศทางการวางบ้านจะออกแบบให้มีความถูกต้องตามหลักการของภูมิสถาปัตย์ เพื่อให้เป็นโครงการที่มีคุณภาพ สามารถอยู่อาศัยอย่างมีความสุข และมีค่าใช้จ่ายการบำรุงรักษาต่ำ

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดกระบวนการดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทาน
P3	**Prelim Design & Detail Design PCM : สรรหาว่าจ้างผู้ออกแบบและออกแบบบ้าน** การออกแบบบ้านในโครงการให้มีฟังก์ชันครบถ้วนเพื่อการอยู่อาศัยที่มีคุณภาพ เลือกใช้วัสดุที่ใช้งานได้สะดวก คุ้มค่า ดูแลรักษาง่าย มีความสวยงาม และมีอายุใช้งานยาวนาน และออกแบบระบบบำบัดและระบายน้ำทิ้งเป็นไปตามหลักสุขาภิบาลที่ดี และมีคู่มือการใช้งานแก่ลูกค้าเพื่อยืดอายุการใช้งานของส่วนต่างๆ ภายในบ้าน และยังมีส่วนในการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม
P4	**Estimate & Budgeting : ประมาณราคากลางโครงการและงบประมาณโครงการ Project Feasibility Study 4** การประมาณราคาสินค้าตามการออกแบบ และการจัดทำงบประมาณโครงการกระบวนการดังกล่าวถูกแบ่งย่อยออกเป็น 6 กระบวนการย่อย (P1-P6) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ผู้ออกแบบภายนอก) มีความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
P5	**Sourcing : สรรหาและคัดเลือกผู้รับเหมาประเภทต่างๆ** คัดเลือก ผู้รับเหมา หรือซัพพลายเออร์ ที่มีสินค้าตรงตามการออกแบบ รวมทั้งมีบริการทั้งก่อนและหลังการขายที่ดี เพื่อส่งมอบโครงการและบ้านที่มีคุณภาพ และมีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธี Bidding หรือ e-Auction เพื่อให้ได้ราคาที่คุ้มค่าสมเหตุผล ทำให้ลูกค้าซื้อบ้านของโครงการที่มีคุณภาพที่ดี ราคาสมเหตุผล ทั้งนี้ ผู้รับเหมาหรือซัพพลายเออร์ที่มีผลการดำเนินงานที่ดี จะได้รับการพิจารณาในการเข้าร่วมงานกับบริษัทฯ ตามระเบียบในครั้งต่อๆ ไป กระบวนการดังกล่าว อยู่ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 9 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ร้านค้า ผู้รับเหมา) มีความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง
P6	**Government Permit : การขออนุญาตต่างๆ** การขออนุญาตเพื่อดำเนินงานในทุกประเภทที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ จะดำเนินให้ถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
P7	**Procurement : ประมูลและว่าจ้างผู้รับเหมาราคาวัสดุ** ประมูลและว่าจ้างผู้รับเหมาราคาวัสดุ เพื่อให้ได้ผู้รับเหมา/ ผู้จัดจำหน่ายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสูงสุดตามราคาและข้อตกลงหรือเงื่อนไขการว่าจ้างที่เหมาะสม กระบวนการดังกล่าว อยู่ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 9 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ร้านค้า ผู้รับเหมา) มีความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดกระบวนการดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทาน
P8	**Mock up House Construction : ก่อสร้างสำนักงานขายและบ้านตัวอย่าง** การเริ่มก่อสร้างช่วงแรก การถมดิน งานสาธารณูปโภค การสร้างบ้านตัวอย่าง จะเน้นการทำงานให้ตรงตามแผนงาน และดูแลการก่อสร้างของโครงการ โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ชุมชนรอบด้าน โดยจะมีผู้รับผิดชอบของโครงการ ดูแลรับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน (หากมี) และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง
P9	**Marketing** การโฆษณาต่างๆ จะใช้สื่อที่ไม่เป็นการรบกวนต่อสภาพแวดล้อมจนอาจเกิดอันตราย เช่น การติดตั้งที่อาจขวางทัศนวิสัยต่างๆ เป็นต้น กระบวนการดังกล่าว ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 8 กระบวนการย่อย (P1-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น บริษัทฯ โฆษณา) มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
P10	**Sale & CRM Credit : การขายและเป็นที่ปรึกษาซื้อบ้านและสินเชื่อแก่ลูกค้าและบริการ CRM** การขายแก่ลูกค้า จะเป็นการให้ข้อมูลความจริงที่ถูกต้องครบทุกด้าน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจซื้อบ้านแก่ลูกค้า และการให้บริการสินเชื่อแก่ลูกค้านั้น บริษัทฯ จะร่วมมือกับสถาบันการเงินทุกสถาบัน เพื่อให้ลูกค้าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการรับทราบเงื่อนไขของแต่ละสถาบันการเงิน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการให้บริการแก่ลูกค้าร่วมกับสถาบันการเงิน กระบวนการดังกล่าว ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 5 กระบวนการย่อย (P0-P4) นำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ธนาคาร) มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
P11	**Construction & Quality Control : ก่อสร้างบ้านและสาธารณูปโภคโครงการและการตรวจสอบคุณภาพบ้าน** ระหว่างการก่อสร้างโครงการ จะควบคุมดูแลผลกระทบต่อชุมชนรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเสียง การระบายน้ำ ฝุ่นละอองในการก่อสร้าง ซึ่งการดำเนินงานของบริษัทฯ เกิดฝุ่นละอองน้อยกว่าการก่อสร้างทั่วไป เนื่องจากบริษัทฯ ก่อสร้างโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยผลิตแผ่นพรีคาสท์ (ชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป) ภายในโรงงาน และมีการตรวจสอบชิ้นงานทุกชิ้น จึงช่วยลดการปล่อยมลภาวะจากการก่อสร้างและการขนส่ง (ก๊าซเรือนกระจก) ทั้งทางตรงและทางอ้อม และลดปริมาณจำนวนของทิ้ง/ ของเสีย (Waste) ทำให้บ้านทุกหลังมีคุณภาพได้มาตรฐานงานที่ดีก่อนส่งมอบที่อยู่อาศัยให้แก่ลูกค้า *GRI 414-2*

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดกระบวนการดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทาน
P12	**Payment : การจ่ายผลงานผู้รับเหมาและการจ่ายงวดงานตามความก้าวหน้าของงาน** อนุมัติการจ่ายเงินให้กับผู้รับเหมา ตามผลงานความก้าวหน้าของแต่ละกระบวนการทำงานตามจริง
P13	**Inspection Quality Control & Transfer : ลูกค้าตรวจรับมอบบ้านและทำการโอนกรรมสิทธิ์** ลูกค้าทำการตรวจรับมอบสินค้า โดยการแก้ไขงานตามรายการต่างๆ ที่ลูกค้าแจ้ง มีแนวโน้มที่จะลดจำนวนรายการลงอันเนื่องมาจากการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสินค้าตั้งแต่การออกแบบและการก่อสร้างที่ดำเนินการต่อเนื่องมาโดยตลอด
P14	**Juristic Person : Property Management และการบริหารนิติบุคคลบ้านจัดสรร** การบริหารและดูแลหมู่บ้าน ตั้งแต่ก่อนเริ่มการเข้าอยู่อาศัยหลังแรก-ระหว่างการอยู่อาศัย-การส่งมอบแก่นิติบุคคล บริษัทฯ จะมีหน่วยงานเฉพาะในการดูแลสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะที่มีหน้าที่เฉพาะ ได้แก่ ระบบไฟส่องสว่าง การระบายน้ำ ความสะอาดในโครงการ ถนน สวนสาธารณะ การรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทฯ จะเข้มงวดเป็นอย่างมากในการจัดจ้างบริษัทฯ ที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มีเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพสูงสุด สร้างความปลอดภัยแก่ลูกบ้านในโครงการ ทำให้ปัจจุบันสามารถลดจำนวนปัญหาเรื่องความไม่ปลอดภัยภายในโครงการได้มาก
P15	**การบริการหลังการขายและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า : บริหารการซ่อมบ้านหลังการขายและ CRM** บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานในการซ่อมแซมอย่างชัดเจนทั้งคุณภาพและเวลาที่ใช้ในงานแต่ละประเภท (SLA) ถือเป็นระเบียบที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยบ้านทุกหลังที่มีรายการแจ้งซ่อม จะถูกบันทึกเข้าระบบทั้งหมด เพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลการดำเนินงานและข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งลูกค้าจะได้รับการบริการที่ดี ครบถ้วน รวดเร็วตรงตามเวลาที่กำหนด โดยระหว่างก่อนการเข้าซ่อม-ระหว่างการซ่อม-หลังการซ่อม จะมีทีมงานส่วนบริการลูกค้า ติดต่อลูกค้าตลอดเวลาเพื่อรับทราบและประเมินผลการให้บริการและรายงานผู้บริหารตลอดเวลา ผลจากการให้การบริการดังกล่าว ได้สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าเป็นอย่างสูง กระบวนการดังกล่าว ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 9 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ลูกค้า ผู้ที่สนใจโครงการ) มีความเข้าใจกระบวนการและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
P16	**Continuous Improvement Process และ Supply Chain ย้อนกลับ P1-P16** ทบทวนกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า

กระบวนการสนับสนุนอื่นๆ ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ

กระบวนการพัฒนาบุคคล

ถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสวัสดิการของพนักงานในองค์กร โดยกระบวนการถูกแบ่งออกเป็น 8 กระบวนการย่อย (P0-P7) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกคนในองค์กร และมีความสำคัญต่อการสื่อสารทั้งภายนอกและภายใน โดยถูกแบ่งออกเป็น 5 กระบวนการย่อย (P1-P5) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

กระบวนการเลขานุการบริษัท

ถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องผู้บริหารและผู้ถือหุ้น โดยกระบวนการถูกแบ่งออกเป็น 5 กระบวนการย่อย (P1-P5) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

กระบวนการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาล

ถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและนอกองค์กร โดยถูกแบ่งออกเป็น 8 กระบวนการย่อย (P0-P7) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและห่วงโซ่อุปทาน

GRI 102-11, GRI 103-2

บริษัทฯ มุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการวางยุทธศาสตร์การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและการจัดการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่มุ่งเน้นคุณภาพสินค้าและบริการ โดยกำหนดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณการส่งมอบสินค้าและบริการที่ได้รับ รวมถึงข้อกำหนดตามกฎหมาย และระบบจัดการคุณภาพต่างๆ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ปริมาณ การส่งมอบสินค้าและบริการ รวมทั้งความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร มีการจัดทำจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัทฯ (PRUKSA - SUPPLIER SUSTAINABLE CODE OF CONDUCT) สำหรับคู่ค้าและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (PRUKSA PURCHASER CODE OF CONDUCT) สำหรับพนักงาน เพื่อให้ทั้งคู่ค้าและพนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยมีเนื้อหาและขอบเขตของแนวทางการปฏิบัติภายใต้ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมประเด็นด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ สิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ตามหลัก 4 ประการดังนี้

- **ความคุ้มค่า (Value of Money)**
  คู่ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องคำนึงถึงต้นทุน คุณภาพ และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้มีการเปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ พร้อมปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มาประกอบการพิจารณา ซึ่งไม่ได้ถือราคาต่ำสุดในการตัดสินใจจัดซื้อจัดจ้างเสมอไป ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับคะแนนของความคุ้มค่าในงาน (Value Score) ในกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่จะยึดถือเป็นสำคัญ

- **คุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency)**
  GRI 407-1
  คู่ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องดำเนินตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเปิดเผย และจะต้องเปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายสามารถเข้ามาแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงานของกลุ่มงานต่างๆ ของคู่ค้าเป็นหลัก มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เชี่ยวชาญ และฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ ได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างเพียงพอและเสมอภาคกันในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผลการพิจารณาคัดเลือกจะต้องแจ้งให้ผู้บริหารและ/ หรือคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกแต่งตั้งจากทางบริษัทฯ ได้รับทราบด้วย

- **ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)**
  พนักงานของบริษัทฯ จะต้องพิจารณาถึงความต้องการในการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงสภาวะตลาดด้านต่างๆ ในขณะนั้นว่ามีทิศทางเป็นอย่างไร ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิเคราะห์และจัดทำแผนงานเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการคัดเลือกว่า วิธีการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบใดเป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นมากที่สุด รวมทั้งควรมีการประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นด้วย

- **ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน (Accountability)**
  พนักงานของบริษัทฯ จะต้องยึดหลักความรับผิดชอบต่อมาตรฐานจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งคำนึงถึงความถูกต้อง การใช้อำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0

ปัจจุบันการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารห่วงโซ่อุปทาน ได้นำแนวคิด Thailand 4.0 มากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงการ “การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0” (Procurement 4.0) ประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน และช่วยเป็นเข็มทิศทางยุทธศาสตร์การจัดซื้อยุคใหม่พร้อมนำบริษัทฯ ไปสู่ “World Class Procurement” โดยมี 3 เสาหลัก ดังนี้

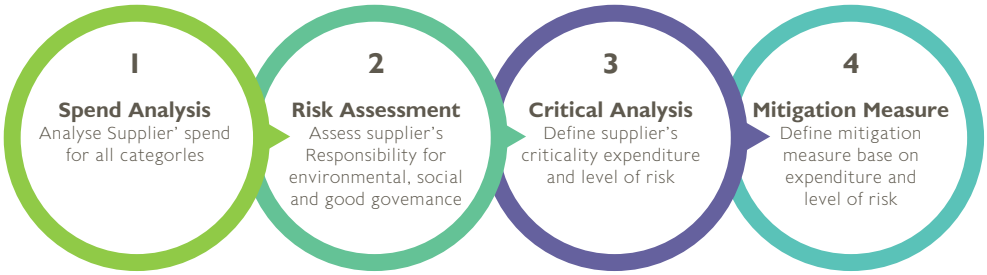
- การบริหารงานในการรักษาความต่อเนื่องของธุรกิจ “Continuity of Supplies (Speed)”
- การบริหารงานต้นทุนการจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด “Best Terms in the Market (Cost Saving)”
- การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ “Value Creation (Transparency)”

- Procurement 1.0 : Tactical Buying
  - การดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวัดผลได้
- Procurement 2.0 : Optimized Sourcing
  - นำแนวคิดด้านการบริหารงานต้นทุนทั้งระบบ TCO มาประยุกต์ใช้ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ
- Procurement 3.0 : Strategic Procurement
  - กำหนดกลยุทธ์การจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละประเภทงานได้อย่างเหมาะสม
- Procurement 4.0 : Value Chain Integration
  - สร้างความได้เปรียบในเชิงต้นทุนวัสดุและการบริหารงานในธุรกิจเพื่อเพิ่มผลกำไรให้กับบริษัทฯ

สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างในยุค 4.0 เทคโนโลยี และอัลกอลิทึ่มที่ดีจะช่วยให้สามารถรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการทำความเข้าใจคู่ค้า ตลาด และลูกค้า การคาดการณ์แนวโน้มของตลาด และตรวจหาการทำงานที่ล้มเหลวของแผนการดำเนินงาน วัสดุ เครื่องจักร และผลิตภัณฑ์ ทำให้บริษัทฯ สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถทำให้การตัดสินใจด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปโดยอัตโนมัติ การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0 (Procurement 4.0) จะหมายถึงการพัฒนากำหนดคุณค่าใหม่ การตอบสนองความต้องการทางธุรกิจใหม่ๆ การรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน และห่วงโซ่คุณค่าต่างๆ ซึ่งข้อมูลนี้จะถูกเรียกใช้ในเชิงรุก สิ่งที่สำคัญที่สุดในหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างก็คือต้องมีความสามารถรับมือกับความท้าทายและโอกาสในการขยายการปฏิวัติระบบดิจิทัลของ พฤกษา โฮลดิ้ง ต่อไปในอนาคต

การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า

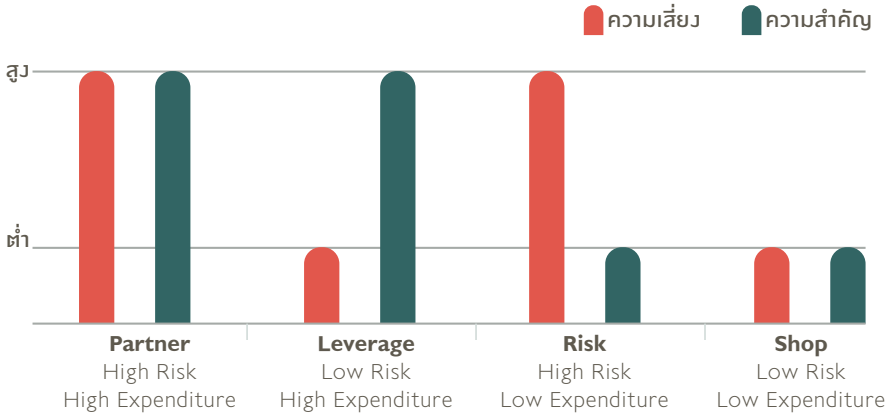
GRI 102-15, GRI 103-3



บริษัทฯ คำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้าจากการวิเคราะห์ความสำคัญและการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์การใช้จ่าย (SPEND ANALYSIS) ครอบคลุมทุกกลุ่มงานจัดซื้อจัดจ้าง การใช้จ่ายของคู่ค้าทุกรายที่มียอดการใช้จ่ายสูง (TOP SPENDER)
2. การประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้า (RISK ASSSESSMENT) มุ่งเน้นการระบุความเสี่ยงต่อความยั่งยืนขององค์กรในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น จำนวนแหล่งที่มาของสินค้าและบริการที่มีอยู่ ผลกระทบที่มีต่อกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้แรงงานเด็ก ผลกระทบต่อการซื้อวัตถุดิบที่ผิดกฎหมาย เป็นต้น

   GRI 408-1
3. การวิเคราะห์ความสำคัญของคู่ค้า (CRITICAL ANALYSIS) มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้



4. การจัดทำมาตรการเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากคู่ค้า (MITIGATION MEASURES) พิจารณาจากผลการประเมินความเสี่ยงและการวิเคราะห์ความสำคัญของคู่ค้า เพื่อช่วยให้บริษัทฯ มีความพร้อมในการรับมือกับคู่ค้าที่มีความเสี่ยงและความสำคัญสูง โดยมีมาตรการหลักๆ ดังนี้

   GRI 308-2

ด้านการบริหารความสัมพันธ์คู่ค้า

GRI 103-2

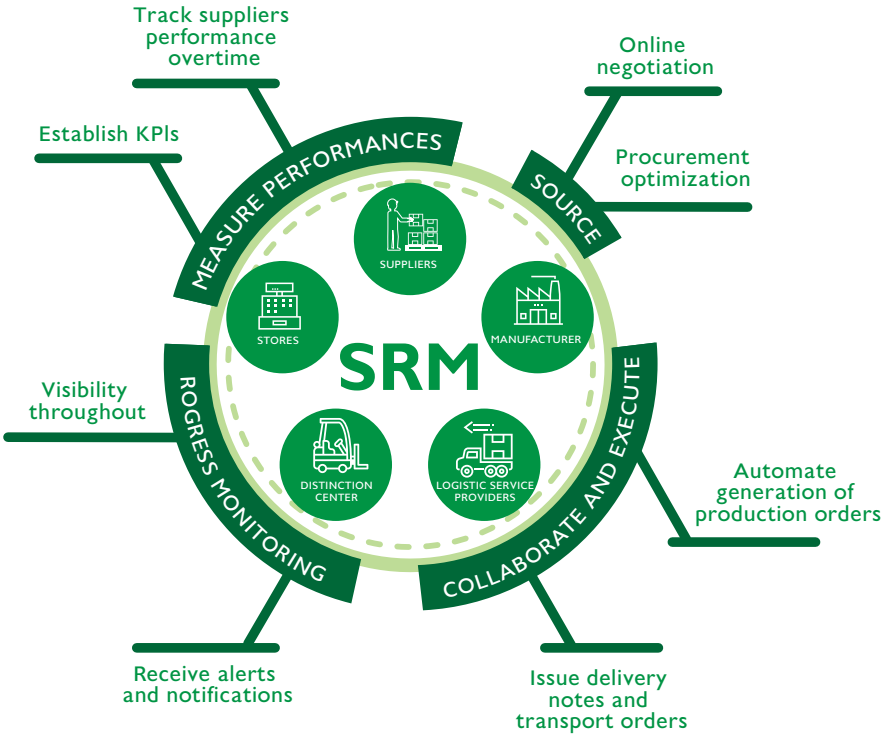
คู่ค้าหลัก (STRATEGIC PARTNER, MARJOR/ PREFERRED SUPPLIER)

หมายถึง คู่ค้าที่มียอดการใช้จ่ายสูงและมีความเสี่ยงในระดับสูงมากหรือสูง สินค้าทดแทนยาก และอยู่ในกลุ่มของชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่สำคัญ โดยจะถือว่าคู่ค้าเหล่านี้จัดอยู่ในกลุ่ม HIGH RISK TIER ที่จะต้องได้รับการตรวจสอบทุกปี มีการเยี่ยมชมพื้นที่และสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงาน ทั้งนี้คู่ค้าดังกล่าวต้องกำหนดแผนและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงและความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งต้องมีแผนการตรวจสอบเพื่อการดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ไม่เกิดผลกระทบต่อธุรกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

คู่ค้ารอง (REGULAR SUPPLIER)

หมายถึง คู่ค้าที่มียอดการใช้ปานกลางหรือต่ำและความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลางหรือต่ำ หรือไม่ได้อยู่ในกลุ่ม HIGH RISK TIER จะต้องผ่านการประเมินคู่ค้า (SUPPLIER EVALUATION) หรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า และผ่านการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงาน Sourcing, SBU, Specialist, GRC เป็นต้น

บริษัทฯ กำหนดมาตรการบริหารจัดการคู่ค้า เพื่อให้การดำเนินงานของคู่ค้าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการสินค้าที่เพิ่มมากขึ้น บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถรักษาคุณภาพของสินค้า/ บริการ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างคู่ค้าและบริษัทฯ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความตระหนักแก่คู่ค้าถึงจุดยืนขององค์กรด้านความยั่งยืน



บริษัทฯ มีมาตรฐานการคัดเลือก ประเมิน และตรวจสอบคู่ค้าอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล ความมั่นคงทางธุรกิจ และความเชื่อถือได้ของคู่ค้า รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัทฯ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการบริหารจัดการคู่ค้า ประกอบด้วย

GRI 308-1

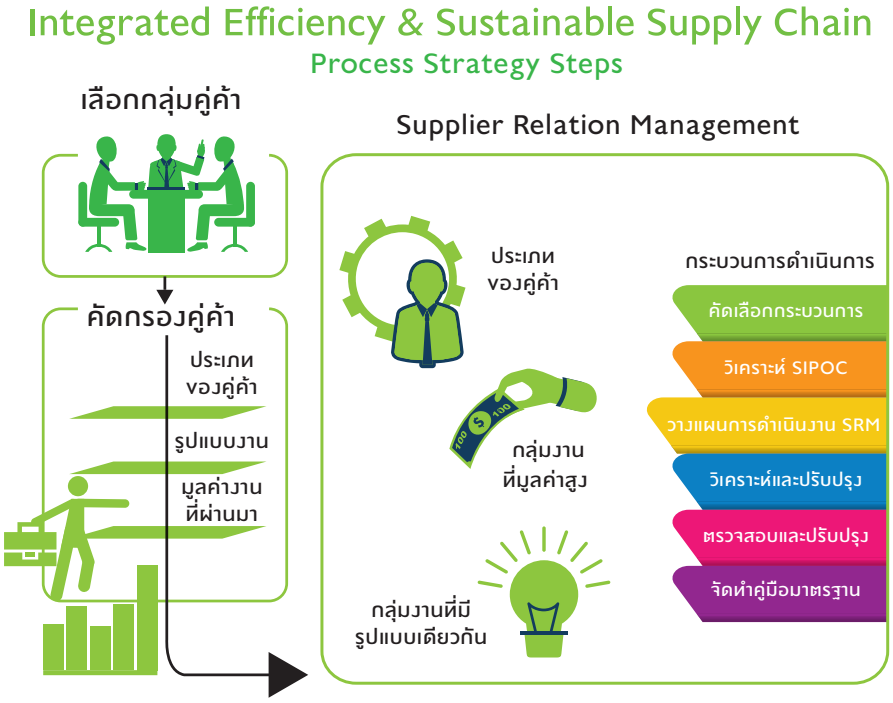
- การจัดทำทะเบียนคู่ค้า (APPROVED VENDOR LIST : AVL/ QUALIFIED VENDOR LIST : QVL) เพื่อคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพร่วมธุรกิจ
- ใช้แบบสอบถาม (REQUEST FOR INFORMATION : RFI) และการประเมินศักยภาพของคู่ค้าเบื้องต้น (PRE-QUALIFICATION FORM) ในการประเมินศักยภาพของคู่ค้า ทั้งทางด้านความพร้อมของการบริการ กำลังการผลิต การขนส่ง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม มาตรฐานอุตสาหกรรม และคู่ค้าจะต้องสามารถดำเนินธุรกิจตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าที่ผ่านการคัดเลือกมีศักยภาพเพียงพอ บริหารงาน และสามารถเชื่อถือได้

การบริหารจัดการทะเบียนคู่ค้าอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการทะเบียนคู่ค้าและคณะทำงานทะเบียนคู่ค้า นอกจากนี้ เพื่อเป็นการบริหารจัดการความเสี่ยงในการส่งมอบสินค้า บริษัทฯ ได้กำหนดเงื่อนไขในข้อกำหนด (TOR) ให้การดำเนินการของคู่ค้าต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีการควบคุมดูแลให้คู่ค้าปฏิบัติตามสัญญาที่ตกลงกันไว้ โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยงในด้านต่างๆ เช่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมีการจัดทำโครงการประเมินความเสี่ยงของงานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับเหมา (CONTRACTOR MANAGEMENT) เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้รับเหมาที่มีศักยภาพ หากคู่ค้าได้คะแนนไม่ผ่านตามที่กำหนดจะไม่ได้รับการพิจารณาคัดเลือก

ด้านการตรวจสอบและประเมินคู่ค้า

GRI 103-3, GRI 414-1

บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบและประเมินคู่ค้า เพื่อประเมินความเสี่ยง กำหนดแผนการแก้ไข ประเมินผลภายหลังดำเนินการแก้ไขตามแผนร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณภาพ/ ปริมาณ/ ความปลอดภัยในการผลิตและส่งมอบตามข้อกำหนดเบื้องต้น รวมถึงข้อกำหนดขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายสิ่งแวดล้อม และมาตรฐานการจัดการต่างๆ เช่น มาตรฐาน ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 เป็นต้น



จรรยาบรรณการจัดซื้อจัดจ้าง

พนักงานของบริษัทฯ จะต้องยึดถือและต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. พนักงานต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ของกิจการ
2. พนักงานต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. พนักงานต้องทำการจัดซื้อจัดจ้างโดยไม่รังเกียจเดียดฉันท์ เพื่อให้เกิดคุณค่าแก่รายจ่ายที่ได้จ่ายไป
4. พนักงานต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวัสดุ เทคโนโลยี สภาวการณ์ของตลาด และกระบวนการผลิต
5. พนักงานต้องทำการซื้อขายโดยซื่อสัตย์และจริงใจ
6. พนักงานต้องต้อนรับคู่ค้าทั้งภายในและภายนอกอย่างสุภาพ
7. พนักงานต้องยอมรับพันธกรณีของตนและผู้อื่น
8. พนักงานต้องหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการโดยไม่เป็นธรรม
9. พนักงานต้องให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำผู้ซื้อ
10. พนักงานต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทุกหน่วย

ผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน อันเนื่องมาจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง อาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับมากกว่าผลประโยชน์ของบริษัทฯ หรือเป็นการปฏิบัติที่ตอบสนองซึ่งกันและกันในเชิงธุรกิจ รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ ในฐานะผู้ซื้อไปเรียกรับผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ขาย เช่น ผลประโยชน์อื่นใดที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของพนักงานเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้ขาย การคัดเลือกสินค้าและ/ หรือบริการ หรือการต่อรองเพื่อสรุปผลการสั่งซื้อกับบริษัทผู้ขาย

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

1. ของขวัญหรือของกำนัล
   การรับของขวัญหรือของกำนัลที่มีมูลค่าเกินกว่า 1,000 บาท จากผู้ขาย ถือเป็นความไม่เหมาะสมและพนักงานไม่พึงปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะอาจส่งผลต่อภาพลักษณ์ของบริษัทฯ และแสดงถึงความไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรมของตัวพนักงานด้วย เว้นการรับของขวัญหรือของกำนัลที่ผู้ขายจัดทำไว้เพื่อส่งเสริมการขายและด้านการตลาดเท่านั้น
2. น้ำใจไมตรี
   พนักงานจะต้องไม่ขอหรือรับการช่วยเหลือการบริการใด หรือไปซื้อสิ่งของใดๆ ที่ได้รับส่วนลดเป็นพิเศษสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว รวมถึงการรับเชิญไปท่องเที่ยว หรือการรับบริการเพื่อความเพลิดเพลิน หรือการแลกเปลี่ยนสิ่งของใดๆ ที่มีมูลค่าสูงต่อกันกับผู้ขาย การรับประทานอาหารกลางวันกับผู้ขายในระหว่างการเจรจาธุรกิจ อาจกระทำได้เป็นครั้งคราว แต่ไม่ควรทำเป็นปกติวิสัย ในกรณีที่ผู้ขายเชิญไปร่วมรับประทานอาหารค่ำและชมการแสดงเพื่อความเพลิดเพลินในวาระสำคัญหรือโอกาสอันเป็นพิเศษ จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการฝ่ายก่อน (Brand 4)
3. งานเลี้ยงสังสรรค์
   พนักงานที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์จากบริษัทผู้ขายและเป็นงานจัดเลี้ยงที่มีราคาสูงมากกว่าปกติ มีกิจกรรมบันเทิง หรือมีการมอบบัตรกำนัลที่มีมูลค่าสูงเป็นประจำและไม่เป็นที่เปิดเผยจากผู้ขาย จะถือได้ว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อน พนักงานต้องรายงานต่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการฝ่ายก่อนเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์นั้น
4. สินบนหรือเงินทุจริตที่ผู้ขายแอบให้
   พนักงานต้องไม่แสดงนัย หรือเจรจา หรือรับสินบนจากผู้ขายไม่ว่าในรูปแบบใดและ/ หรือประโยชน์อื่นใดอันเป็นเหตุให้บริษัทฯ เสียผลประโยชน์ การกระทำดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนและผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและต้องถูกพิจารณาลงโทษทางวินัย และบริษัทฯ อาจดำเนินคดีทางอาญาด้วย ทั้งนี้พนักงานจะต้องตระหนักอยู่เสมอด้วยว่าการรับสินบนจากผู้ขาย นอกจากจะทำลายเกียรติ/ ชื่อเสียงของตนเองแล้ว ยังทำให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของบริษัทฯ เสียหายไปด้วย
5. สินค้าตัวอย่าง
   ซึ่งมีมูลค่าในเชิงพาณิชย์ต้องส่งคืนผู้ขายเมื่อกระบวนการจัดซื้อ/จัดหาเสร็จสิ้นลง เว้นผู้ขายแจ้งว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องส่งคืนเนื่องจากมูลค่าต่ำหรือเป็นสินค้าตัวอย่างที่ใช้แล้วหมดไป เช่น สารเคมี เป็นต้น

การรักษาความลับของข้อมูลบริษัทฯ

คู่ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องรับผิดชอบดูแลรักษาเอกสารและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ข้อมูลด้านเทคนิค วัสดุ เอกสารการดำเนินงานที่สำคัญที่ทำให้บริษัทฯ คงความได้เปรียบในเชิงธุรกิจ ข้อเสนอด้านราคาของผู้ขาย เอกสารการเปรียบเทียบคุณลักษณะทางเทคนิค ราคา และสัญญาต่างๆ ซึ่งถือเป็นความลับของบริษัทฯ ห้ามมิให้เปิดเผยต่อผู้อื่น หากพบว่ามีผู้ละเมิดการกระทำดังกล่าว บริษัทฯ จะดำเนินการต่อผู้ละเมิดทันที

ความรับผิดชอบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมกับคู่ค้า

เพื่อปฏิบัติตามนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้และที่อาจมีประกาศฯ เพิ่มเติมในอนาคตระหว่างดำเนินการทางธุรกิจด้วยกัน พนักงานจะต้อง

1. ติดต่อประสานงานระหว่างผู้ขายกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา และ/ หรือฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทฯ และ/ หรือสำนักคุณภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ในงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือการบริการพร้อมกับติดตามการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมและต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการนั้นอย่างยั่งยืน
2. ติดต่อกับผู้ขายที่รักษาจรรยาบรรณเชิงการค้า ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงผู้ขายที่ประกอบธุรกิจโดยปราศจากจรรยาบรรณทางธุรกิจ เช่น กดขี่แรงงาน จัดสรรสภาพการทำงานไม่ดี ไม่รับรู้สิทธิของพนักงานลูกจ้าง มีพฤติกรรมฮั้วในการประมูล ดำเนินธุรกิจที่ไม่โปร่งใส เปิดเผยความลับทางการค้า ทุ่มเสนอราคาต่ำกว่าทุนเพื่อตัดราคาผู้ขายรายอื่นอย่างไม่ยุติธรรม มีพฤติกรรมข่มขู่ ทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น
3. แจ้งผู้ขายเพื่อให้ความร่วมมือหรือร่วมกับผู้ขายในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการทำธุรกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ความสัมพันธ์กับคู่ค้า

GRI 407-1

บริษัทฯ ตระหนักถึงการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย บริษัทฯ จึงให้ข้อมูลที่เป็นจริง รายงานที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามพันธสัญญา การเจรจาแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางธุรกิจ รวมทั้งหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. พนักงานจะต้องรักษาความลับที่ได้รับจากผู้ขาย เช่น ข้อมูลราคา สิทธิบัตร ตารางการผลิตและข้อมูลผลิตภัณฑ์ จะเปิดเผยได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาต (Respect the Confidentiality of Information)
2. พนักงานจะต้องทำการเรียกสอบราคา เปรียบเทียบราคา คุณภาพ เงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ถึงความยุติธรรมในการแข่งขัน และไม่สอบหรือประกวดราคาแบบ “Covert Auctions” ซึ่งเป็นการกระทำที่ฉ้อฉล กล่าวคือ เปิดเผยราคาของผู้ขายรายที่ 1 เพื่อให้ผู้ขายรายที่ 2 สู้ราคา แล้วนำราคาใหม่ของผู้ขายรายที่ 2 ไปต่อรองกับผู้ขายรายที่ 1 เพื่อให้เสนอราคาต่ำกว่า เป็นต้น
3. พนักงานจะต้องรักษาความสัมพันธ์กับผู้ค้าในเชิงธุรกิจด้วยความเสมอภาคไม่เรียกร้อง ไม่รับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับคู่ค้าทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. พนักงานจะต้องปฏิบัติต่อผู้ขายทุกรายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม เช่น ได้รับแจ้งข่าวการประกวดราคาเหมือนกันและในเวลาเดียวกัน
5. พนักงานจะต้องมีความโปร่งใสในการเชิญชวนผู้ขายให้เสนอราคาหรือเข้าประกวดราคา (Transparency in Criteria of Invitation to Tender) เพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมกับผู้ค้าทุกราย
6. พนักงานจัดซื้อต้องมีความโปร่งใสในการใช้วิธีการพิจารณาราคาที่ผู้ขายส่งเข้าประกวด (Transparency in Evaluating Bids) และสามารถชี้แจงได้ว่าพิจารณาการประกวดราคาตามหลักเกณฑ์อย่างไรและผู้ขายรายใดชนะการประกวดราคา (Transparency in Evaluating the Successful Supplier)
7. พนักงานจะต้องป้องกันข้อมูลความลับของบริษัทฯ ขณะดำเนินการติดต่อธุรกิจกับผู้ขายอย่างเคร่งครัดโดยต้องรักษาข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากผู้เสนอราคาหรือเข้าร่วมประกวดราคาแต่ละรายไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ
8. ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ จะรีบแจ้งให้คู่ค้าทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักของความสมเหตุสมผล

9. บริษัทฯ จะไม่เอาเปรียบคู่ค้า โดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์และความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นในด้านชื่อเสียงและภาพพจน์ของบริษัทฯ ต่อสายตาของบุคคลภายนอกด้วย
10. พนักงานผู้ดำเนินการจัดหาจะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนแก่คู่ค้า ด้วยวิธีการที่เปิดเผยและให้โอกาสแก่คู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน
11. พนักงานผู้ดำเนินการจัดหาควรรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะใดๆ ที่คู่ค้าร้องเรียนหรือแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
12. เจรจาต่อรองบนพื้นฐานของความสัมพันธ์เชิงธุรกิจเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายอย่างเปิดเผยและมีหลักฐาน

ความสัมพันธ์กับลูกค้าภายใน

บริษัทฯ ตระหนักว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อความสำเร็จของบริษัท ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานจัดซื้อจัดจ้างกับลูกค้าภายในจึงมีความสำคัญเช่นกัน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพราะความเหมือนหรือความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือภาวะทางร่างกาย โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. จัดหาพัสดุให้มีผลดีต่อบริษัทฯ ให้มากที่สุด โดยควรกำหนดว่าต้องได้รับพัสดุตรงตามความต้องการทั้งด้านคุณภาพ ราคา จำนวน เวลา การให้บริการ ความรวดเร็ว และคำนึงถึงนโยบายด้านคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ด้วย
2. พนักงานผู้ดำเนินการจัดหาจะต้องมีการวางแผนจัดหาพัสดุล่วงหน้าที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการจัดหาพัสดุอย่างเร่งด่วนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
3. พนักงานจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานโดยเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
4. พนักงานจะต้องหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของพนักงานหรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการคุกคาม หรือสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของลูกค้าภายใน

การปฏิบัติหน้าที่

บริษัทฯ ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม เพื่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. พนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นมืออาชีพ ยุติธรรม และปฏิเสธข้อเสนอหรือข้อแนะนำที่ไม่เหมาะสมเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ส่วนตนในการดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
2. การจัดซื้อจัดจ้างผ่านบริษัทเครือญาติ เพื่อนสนิท หรือบริษัทที่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงทุนและ/ หรือเป็นหุ้นส่วนฯ โดยนิตินัยและ/ หรือพฤตินัยกับผู้ขาย พนักงานจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้พนักงานผู้อื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน
3. ผู้บริหารตามอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างต้องใช้ดุลยพินิจให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารตามอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องควบคุม ตรวจสอบ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด หากพบว่ามีการปฏิบัติผิดจรรยาบรรณ ต้องดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามขั้นตอน
5. พนักงานต้องสนับสนุนให้มีการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการจากผู้ประกอบการที่เป็นคนไทย หรือบริษัทในเครือหรือบริษัทย่อย และบริษัทร่วมของบริษัทฯ
6. พนักงานต้องจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการอย่างมีระบบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีการควบคุมที่รัดกุมและปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจการค้าตลอดเวลา

การติดต่อสื่อสาร

บริษัทฯ ตระหนักถึงจรรยาบรรณในการสื่อสารเป็นอย่างมาก หากพนักงานมีการสื่อสารกันอย่างขาดคุณธรรมแล้วอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือบางทีทำให้เกิดผลเสียต่อจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจได้ โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. พนักงานจะต้องไม่ให้ข้อมูลส่วนตนและของบุคคลในครอบครัวแก่ผู้ขาย เช่น ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์บ้าน หมายเลขบัญชีธนาคาร หรือ E-mail Address ส่วนตัว
2. ห้ามมิให้พนักงานให้ข้อมูลของบริษัทฯ หรือติดต่อธุรกิจกับผู้ขายผ่านทาง E-mail Address ส่วนตัวของผู้ขาย ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฝ่ายของบริษัทฯ
3. โทรศัพท์สำนักงาน หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่ได้รับอนุมัติให้ใช้ และ E-mail Address ของบริษัทฯ ควรจะใช้เพื่อติดต่องานธุรกิจของบริษัทฯ เท่านั้น
4. พนักงานมีหน้าที่ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรงแก่ผู้ขายเท่านั้น การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบโดยไม่ได้รับอนุมัติจะถือว่าละเมิดต่อจรรยาบรรณนี้
5. พนักงานควรแจ้งให้ผู้ขายดำเนินการตามข้อตกลงเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่กำหนดขึ้นโดยบริษัทฯ เท่านั้น

แนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า

GRI 102-11

พฤกษา มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย และตามหลักบรรษัทภิบาล ควบคู่ไปกับการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความสมดุลในทุกๆ ด้าน อยู่ร่วมกัน เติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังได้เผยแพร่นโยบายนี้ และสนับสนุน ส่งเสริมให้คู่ค้านำหลักการดังกล่าวไปปฏิบัติ เพื่อขยายผลออกไปสู่สังคมในวงกว้างด้วย ดังนั้นเพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน บริษัทฯ จึงได้จัดทำ “แนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า” ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้คู่ค้านำไปปฏิบัติ หากคู่ค้าปฏิบัติไม่สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว บริษัทฯ จะดำเนินการกับคู่ค้าตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลกระทบและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่อไป

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า

GRI 414-1

1. **จรรยาบรรณด้านธุรกิจ**

   บริษัทฯ มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม โปร่งใส อย่างเคร่งครัด สามารถตรวจสอบได้ และจะไม่ทำการใดๆ อันเป็นวิธีที่ทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ แต่จะดำเนินการให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ ด้วยความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยกำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

   1.1 การรักษาความลับระหว่างกัน

   1.2 ละเว้นการกระทำใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และ/ หรือผลประโยชน์ทับซ้อน

   1.3 ละเว้นการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

   1.4 กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

   1.5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. **จรรยาบรรณด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน**

   GRI 410-1, GRI 412-1, GRI 412-3

   บริษัทฯ สนับสนุนและเคารพหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระดับสากล รวมทั้งหมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน ด้วยการยอมรับหลักปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโลก เช่น หลักสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และกำหนดให้

2.1 คู่ค้า ควรให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ การศึกษา ความพิการ และมีการปฏิบัติต่อพนักงานของตนอย่างเป็นธรรมตามมาตรฐานสากล และกฎหมาย

2.2 คู่ค้า จะต้องไม่มีการบังคับใช้แรงงานโดยที่พนักงานของตนไม่สมัครใจ

2.3 คู่ค้า จะต้องไม่จ้างแรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด และต้องจัดให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ

GRI 408-1

2.4 คู่ค้า จะต้องจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นใดที่พนักงานของตนพึงได้รับอย่างถูกต้อง เป็นธรรม ตรงตามกำหนดเวลา

2.5 คู่ค้า จะต้องไม่ให้พนักงานของตนทำงานเป็นเวลานานเกินกว่ากฎหมายกำหนด หากมีความจำเป็นต้องให้ทำงานล่วงเวลา จะต้องเป็นไปตามความสมัครใจ

3. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงมาตรฐานการบริหารจัดการด้านคุณภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง กำหนดและทบทวนนโยบายคุณภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยที่

3.1 คู่ค้า จะต้องจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยให้แก่พนักงานของตน รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานของตนอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.2 กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน คู่ค้าจะต้องเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยจะต้องกำหนดให้มีการประเมินสถานการณ์ มาตรการการจัดการด้านผลกระทบ แผนการเตือนภัย และจัดให้มีการอบรมให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

3.3 คู่ค้า จะต้องมีนโยบายในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้พลังงานอย่างประหยัดและเหมาะสม

GRI 308-1

3.4 คู่ค้า จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้อย่างเคร่งครัด

3.5 คู่ค้า จะต้องมั่นใจว่าในกระบวนการผลิต มีการติดตั้งระบบกำจัดและจัดการของเสีย การปล่อยมลพิษทั้งทางอากาศ บนดิน และการระบายน้ำทิ้งที่เหมาะสม ปลอดภัย โดยจัดให้มีการเฝ้าระวัง ควบคุม และตรวจสอบคุณภาพอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าของเสียและผลิตผลจากการผลิตที่ปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อมจะไม่ก่อให้เกิดมลพิษใดๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. จริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย

4.1 คู่ค้า จะต้องดำเนินธุรกิจด้วยคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

4.2 คู่ค้า จะต้องดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการให้สินบนในทุกรูปแบบ

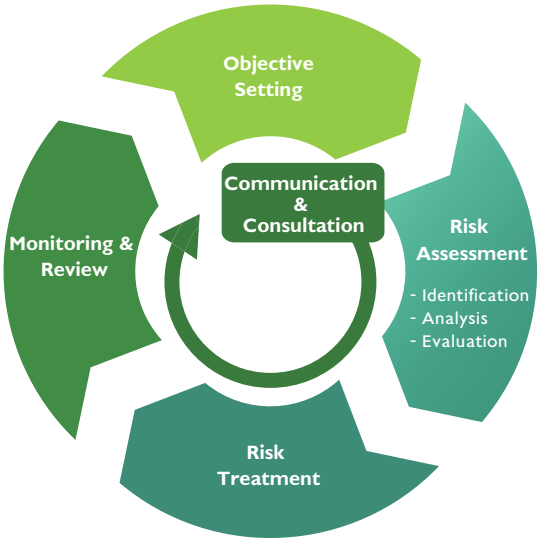
4.3 คู่ค้า จะต้องดำเนินธุรกิจด้วยการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

4.4 คู่ค้า จะต้องมีการจัดทำบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจอย่างถูกต้องและครบถ้วน

4.5 คู่ค้า จะต้องปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้า

การตระหนักด้านความเสี่ยง

เพื่อให้พนักงานที่ดำเนินกิจกรรมการจัดซื้อจัดจ้างได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงองค์กรเชิงบูรณาการและนำมาปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้กิจกรรมการจัดซื้อจัดจ้างพัฒนาก้าวหน้าและลดความเสียหายหรือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จึงได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน (FUNCTIONAL RISK ASSESSMENT) ขึ้นตามลำดับกระบวนการบริหารความเสี่ยง (RISK MANAGEMENT PROCESS) ดังนี้



บทกำหนดโทษ

ผู้มีอำนาจหรือหน้าที่ดำเนินการตามระเบียบนี้ หรือผู้หนึ่งผู้ใดจะต้องกระทำการด้วยความรัดกุม เปิดเผย โปร่งใส ส่งเสริมให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ประหยัดเงินงบประมาณ เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานเป็นประโยชน์แก่บริษัทฯ หากกระทำการใดๆ โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือกระทำการโดยมีเจตนาทุจริต หรือกระทำการโดยปราศจากอำนาจที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยแก่ผู้เข้าร่วมเสนอราคาให้มีการขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยตามระเบียบของกลุ่มบริษัทฯ ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ถ้าการกระทำมีเจตนาทุจริต หรือเป็นเหตุทำให้บริษัทฯ เสียหายอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษอย่างต่ำโดยการให้ออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ
2. ถ้าการกระทำเป็นเหตุให้บริษัทฯ เสียหายแต่ไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษอย่างต่ำโดยการตัดเงินเดือน
3. ถ้าการกระทำไม่เป็นเหตุให้บริษัทฯ เกิดความเสียหาย แต่มีมูลเหตุที่มาของปัญหา ให้ลงโทษโดยการว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

การลงโทษทางวินัยตามข้อ 1. และ 2. ไม่เป็นเหตุให้ผู้กระทำหลุดพ้นจากความรับผิดในทางแพ่งและ/ หรือ ความผิดทางอาญา (ถ้ามี)

การกำกับดูแลกิจการ

GRI 102-11, GRI 102-17, GRI 103-2

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งมีมาตรฐานสากลสอดคล้องกับนโยบายของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหลักเกณฑ์ ASEAN Corporate Governance Scorecard (ASEAN CG Scorecard) โดยมีการจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กรที่ชัดเจน ดังนี้

1. คณะกรรมการมีการจัดทำและอนุมัตินโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งจัดให้มีคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมทั้งกฎบัตรของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีปี 2560

   ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่ดี บริษัทฯ จึงกำหนดเป็นนโยบาย โดยจัดให้มีการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน กลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัทฯ

2. การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code for Listed Companies 2017) โดยผู้เชี่ยวชาญจากบริษัทที่ปรึกษาภายนอกแก่คณะกรรมการบริษัทฯ คณะกรรมการ บรรษัทภิบาล ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. จัดให้มีการอบรมเรื่อง การกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมพฤกษา (Ethic) และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานเดิม และพนักงานเข้าใหม่ตั้งแต่เริ่มต้นการเข้าทำงาน ซึ่งพนักงานทุกคนจะต้องผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบในหลักสูตรดังกล่าว พร้อมลงนามรับทราบ และยึดถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของ “ระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ” ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงการมีหลักธรรมาภิบาลที่ดี มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่คำนึงถึง ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

4. สื่อสารให้พนักงานรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล และการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การสื่อสารภายใน Pruksa News, Line (Pruksa Engagement), Digital Signage รวมถึงการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน CG (Corporate Governance) ผ่านทาง Google Site ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น โดยพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลทาง Link หรือ QR Code และข่าวประชาสัมพันธ์

5. สื่อสารถึงประเด็นปัญหาการทุจริตและการลงโทษให้แก่ พนักงานและผู้บริหารเพื่อเป็นกรณีศึกษา โดยเป็นทั้งการป้องกันและป้องปรามมิให้พนักงานประพฤติผิดจรรยาบรรณ

6. จัดให้มีการทดสอบหลักสูตร CG เพื่อสร้างความตระหนักรู้ เรื่องจรรยาบรรณและธรรมาภิบาลให้แก่ผู้บริหารและพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. จัดกิจกรรมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมรับฟังหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code ใหม่) จากผู้เชี่ยวชาญ เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2560

8. ส่งตัวแทนของบริษัทฯ เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2560

9. จัดกิจกรรมให้ผู้บริหาร และพนักงาน ดูงานที่พิพิธภัณฑ์ต้านโกง (Anti-Corruption Museum) เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2560

10. จัดงาน Supplier CG Day เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 เพื่อสร้างแนวร่วมในการประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเชิญชวนคู่ค้าร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันรวมถึงการยึดมั่นในการประกอบธุรกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินธุรกิจด้วยหลักการในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อเป็นเครือข่ายให้แข็งแรงยิ่งขึ้น

11. จัดงาน Pruksa CG Day เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2560 เพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวคิดตามหลักธรรมาภิบาลในการทำงานที่ควรปฏิบัติและหลักคุณธรรมกับการทำงาน ตลอดจนช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแส ขอความเป็นธรรม

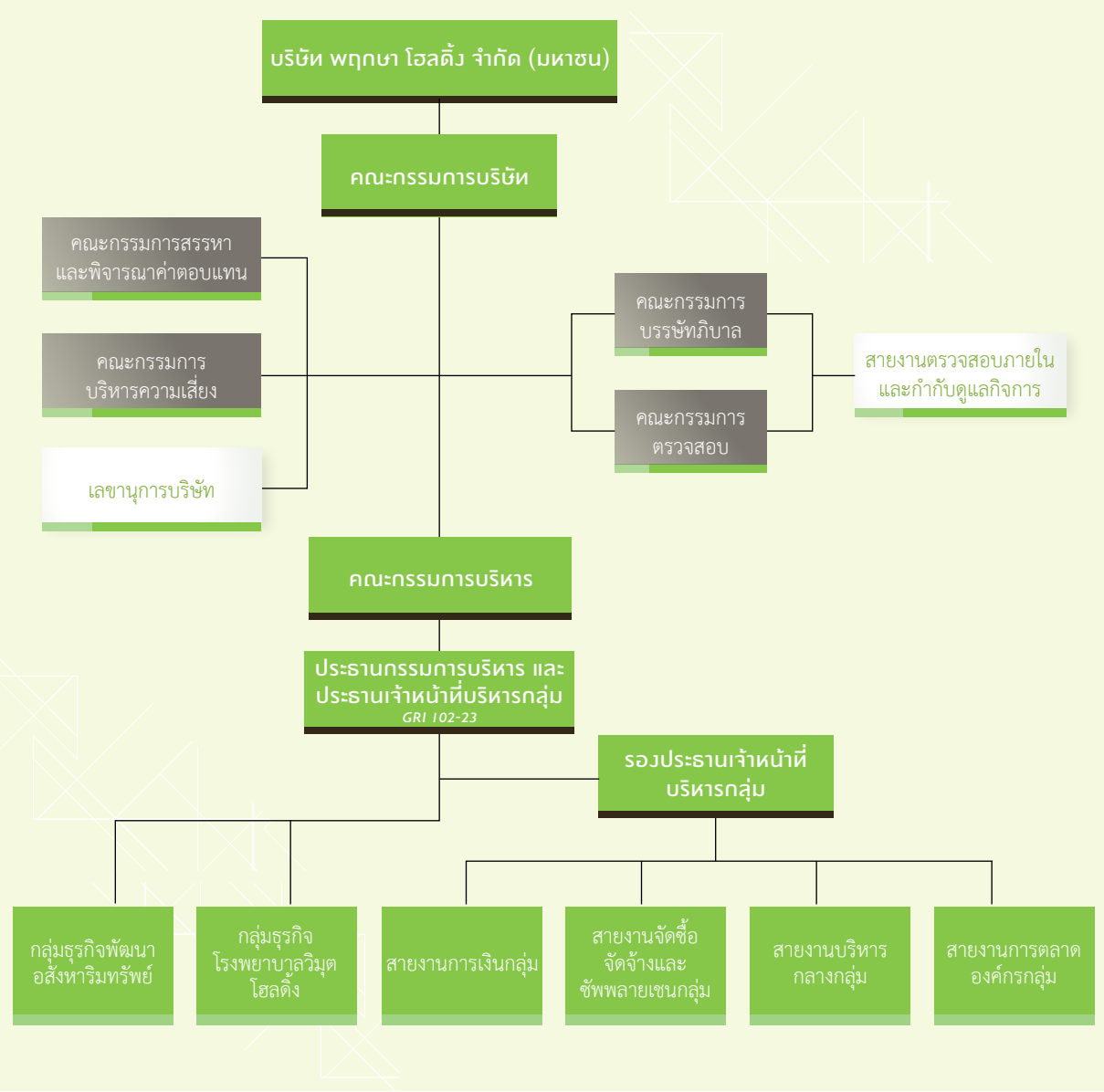
12. จัดตั้งหน่วยงานกำกับการปฏิบัติงาน (Compliance Unit) โดยใช้ชื่อเรียกภายในบริษัทฯ ว่า “หน่วยงานกำกับดูแลกิจการ” หรือ CG Management และมีหน้าที่หลักด้าน Corporate, Governance และ Compliance

นายทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของจรรยาบรรณทางธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง และเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการจัดการความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งได้เชิญชวนให้ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ เห็นถึงความสำคัญดังกล่าว และได้ให้โอวาทแก่พนักงานในงาน Pruksa CG Day โดยเน้นในเรื่องความสำคัญของ “คุณธรรม” ทั้งนี้ บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่าการมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (The Principles of Good Corporate Governance) จะช่วยสนับสนุนให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจให้มีผลกำไรเติบโตอย่างยั่งยืน มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการธุรกิจ คำนึงถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระบบควบคุมภายใน/ ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง

GRI 102-20, GRI 102-26

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

GRI 102-18, GRI 102-19, GRI 102-22



ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560

จรรยาบรรณทางธุรกิจ

GRI 102-17, GRI 103-2

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการสื่อสารผ่านคู่มือ “จรรยาบรรณทางธุรกิจ บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย” ให้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทราบถึงหลักการในการปฏิบัติตามกฎหมายและการรักษากฎระเบียบของบริษัทฯ การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อลูกค้า การปฏิบัติต่อพนักงาน การสรรหา จัดซื้อจัดจ้าง และการปฏิบัติต่อคู่ค้าและคู่สัญญา การปฏิบัติต่อคู่แข่ง การเก็บรักษาความลับ การเก็บรักษาข้อมูล และการใช้ข้อมูลภายใน การควบคุมกำกับดูแล และการตรวจสอบภายใน การใช้สิทธิทางการเมือง ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบในความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การทำธุรกรรมของบริษัทฯ การประกอบธุรกิจในต่างประเทศ ภาระหน้าที่อันพึงปฏิบัติ การร้องเรียน และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยให้มีการถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของ “ระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ” ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงการมีหลักธรรมาภิบาลที่ดี มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

นโยบายและมาตรการ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

GRI 102-11, GRI 103-2

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ตระหนักดีว่าการคอร์รัปชันส่งผลร้ายและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและสร้างความไม่เป็นธรรมในทางธุรกิจ ส่งผลเสียทั้งด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการแข่งขันของกิจการ และไม่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ รวมทั้งทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ขาดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ดังนั้น บริษัทฯ จึงถือปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทยในการต่อต้านคอร์รัปชัน และกำหนดนโยบายฯ นี้ เพื่อให้ถือเป็นหลักการที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจที่จะไม่สนับสนุนกิจการ กลุ่มบุคคล หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมกับการแสวงหาผลประโยชน์อันไม่พึงได้รับ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมจากการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

วันที่ 10 พฤศจิกายน 2560 บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรองเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (CAC-Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption) โดยการรับรองนี้ เป็นผลมาจากการที่บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้กรรมการบริษัทฯ ผู้บริหาร และพนักงาน นำนโยบายการต่อต้านทุจริตไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมพร้อมทั้งวางมาตรการป้องกันการคอร์รัปชันภายในองค์กรตามแนวทางของ CAC

GRI 102-12

การสื่อสารและฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันภายในบริษัทฯ

GRI 103-3, GRI 205-2

จำนวนผู้บริหารและพนักงาน ที่ร่วมทำแบบสอบถาม เรื่องมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2560

- การอบรมหลักสูตรจริยธรรมพฤกษา (Ethic) ในด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานใหม่ในวันปฐมนิเทศ โดยพนักงานทุกคนจะต้องผ่านการทดสอบในหลักสูตรดังกล่าว พร้อมลงนามสัตยาบัน

- การทำแบบทดสอบหลักสูตร CG เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องจรรยาบรรณและธรรมภิบาลสำหรับผู้บริหารและพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- การจัดกิจกรรม CG DAY เป็นประจำทุกปี โดยมีการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาให้ความรู้ อีกทั้งยังเชิญกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ร่วมเสวนาในหัวข้อ "การสร้างวัฒนธรรม CG ในองค์กร" เพื่อสร้างความตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- มีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล การทุจริตคอร์รัปชัน ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

- มีการสื่อสารหัวข้อประเด็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรและบทลงโทษให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเป็นกรณีศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นทั้งการป้องกันมิให้พนักงานประพฤติผิดจรรยาบรรณ

การสื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันต่อบุคคลภายนอก

GRI 205-2

- ในเดือนพฤศจิกายน 2560 บริษัทฯ จัดงาน “Supplier CG’s Day : JOIN TOGETHER สร้างแนวร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” เพื่อเชิญชวนคู่ค้าของบริษัทฯ จำนวนกว่า 150 บริษัท ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการคอร์รัปชัน รวมถึงการยึดมั่นในการประกอบธุรกิจตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินธุรกิจด้วยหลักการในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อเป็นเครือข่ายให้แข็งแรงยิ่งขึ้นต่อไป

- จัดส่งหนังสือแจ้งแก่ นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่างๆ เพื่อทราบถึงนโยบายการงดรับของขวัญ ของกำนัล รวมถึงไม่มีนโยบายรับงบสนับสนุนจากสถาบันการเงินไม่ว่าในรูปแบบใด

- แจ้งให้ทราบถึงช่องทางการร้องเรียนถึง คู่ค้าบริษัทฯ และนายหน้าที่ดิน ผ่านทางเอกสารแนบท้าย หนังสือประกอบการประมูล Tender Document วิธีการนำเสนอขายที่ดินและข้อตกลงการลงทะเบียนที่ดิน ระเบียบการซื้อที่ดิน และเงื่อนไขตามหลักธรรมาภิบาล

ความเสี่ยงที่สำคัญที่ได้รับการประเมินว่าเป็นเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน

GRI 103-3, GRI 205-1

การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ ประเภทที่อยู่อาศัย เพื่อส่งมอบให้กับลูกค้า ต้องมีการติดต่อหน่วยงานราชการต่างๆ ในการขออนุญาตปลูกสร้าง การขอเปิดใช้อาคาร รวมถึงการออกเอกสารกรรมสิทธิ์ห้องชุด เช่น สำนักงานเขต สำนักงานที่ดินสาขา หรือหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกขอ หรือนำเสนอสินบน เพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังความเสี่ยงดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้น บริษัทฯ จึงได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ โดยการระบุความเสี่ยงและวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) ตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านกฎหมายและข้อกำหนด ออกมาเป็น Risk Control Matrix เพื่อติดตามและรายงานผลความเสี่ยงต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) ซึ่งสามารถจำแนกตามกลุ่มธุรกิจที่บริษัทฯ ดำเนินการอยู่ปัจจุบัน ดังนี้

ระบุความเสี่ยงคอร์รัปชันที่สำคัญต่อธุรกิจ

ความเสี่ยง *GRI 205-1*	คำอธิบาย	ระบบควบคุมภายในที่ได้ดำเนินการแล้ว
ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์		
ความเสี่ยงจากการติดสินบนการขออนุญาตในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรและพัฒนาที่ดินในโครงการอสังหาริมทรัพย์	บมจ. พฤกษา เรียลเอสเตท ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ก่อสร้างที่อยู่อาศัยประเภททาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และอาคารชุด จำหน่าย ซึ่งต้องได้รับอนุญาตจัดสรรที่ดิน เพื่อใช้ในการก่อสร้างโครงการต่างๆ จากหน่วยงานราชการต่างๆ เช่น สำนักงานที่ดิน หรือที่ดินจังหวัด (แล้วแต่เขตพื้นที่โครงการ) ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกขอ หรือนำเสนอสินบน เพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ	• กระบวนการทำงานต่างๆ ในบริษัทฯ จะกระทำในรูปแบบของคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงที่ชำนาญการทั้งด้านที่ดินและการพัฒนาที่ดิน ด้านธุรกิจ ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดของราชการด้านการควบคุมความเสี่ยง • บมจ. พฤกษา เรียลเอสเตท ได้แสดงเจตจำนงในการเข้าร่วม CAC และผ่านการรับรองจากคณะกรรมการ เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2559
ความเสี่ยงจากการติดสินบนในการขออนุญาตการดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร/สิ่งปลูกสร้าง	การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัย เพื่อส่งมอบให้กับลูกค้า ต้องมีการติดต่อหน่วยงานราชการต่างๆ ในการขออนุญาตปลูกสร้าง การขอเปิดใช้อาคาร รวมถึงการออกเอกสารกรรมสิทธิ์ห้องชุด เช่น สำนักงานเขต สำนักงานที่ดินสาขา หรือหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกขอ หรือนำเสนอสินบน เพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ	• กำหนดนโยบาย/มาตรการในการต่อต้านคอร์รัปชันที่ชัดเจน เพื่อสื่อสารทั่วทั้งองค์กร • กำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินการยื่นขออนุญาตหรือติดต่อกับหน่วยงานรัฐ • การว่าจ้าง Outsource เพื่อดำเนินการบริหารจัดการในการติดต่อขออนุญาตแทนบริษัทฯ

ความเสี่ยง *GRI 205-1*	คำอธิบาย	ระบบควบคุมภายในที่ได้ดำเนินการแล้ว
ความเสี่ยงจากการติดสินบนในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการดูแลด้านสวัสดิการ	การขาดแคลนแรงงานภาคก่อสร้างที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อป้องกันการว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินการ บริษัทฯ จึงต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานทูตตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรมการปกครอง โดยอาจมีความเสี่ยงจากการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยตัวแทนหรือบุคคลที่สามที่ทำหน้าที่ในนามของบริษัทฯ	• การออกประกาศจากผู้บริหารระดับสูงในการควบคุมไม่ให้มีการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย • มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยใช้ระบบ QR Code เพื่อสแกนบัตรแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย จึงจะสามารถเข้าทำงานโครงการได้ เพื่อป้องกันแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย • การจัดตั้งหน่วยงาน HC Foreign Worker และการกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ (จปว.) ประจำทุกโครงการของแต่ละ SBU เพื่อให้การตรวจสอบทางด้านการกระทำผิดกฎหมายด้านแรงงานและความปลอดภัยครอบคลุมและทั่วถึง • การประเมินผู้ขาย/ ผู้รับจ้าง เพื่อควบคุมผู้รับเหมาที่มีการจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่บริษัทฯ กำหนด

ความเสี่ยง *GRI 205-1*	คำอธิบาย	ระบบควบคุมภายในที่ได้ดำเนินการแล้ว
ธุรกิจโรงพยาบาล		
ความเสี่ยงจากการติดสินบนในการขออนุญาตก่อสร้าง (ตามมาตรา 39 ทวิ) อาคารโรงพยาบาลของธุรกิจโรงพยาบาล	บริษัทฯ อยู่ระหว่างการก่อสร้างธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งเป็นอาคารขนาดใหญ่พิเศษภายใต้การกำกับตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร และกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล และใบอนุญาตให้ดำเนินการสถานพยาบาล ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประกอบกิจการสถานพยาบาล จึงอาจมีความเสี่ยงจากการนำเสนอสินบนแก่เจ้าหน้าที่รัฐ หรือถูกร้องขอ เพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ	• บริษัทฯ ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทย ในการต่อต้านคอร์รัปชัน ให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบ • กำหนดให้มีคณะทำงานดูแลและควบคุมการก่อสร้าง โดยกำหนดเป็นแผนการทำงาน และประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้าในที่ประชุม Steering Committee ทุกสัปดาห์ • มีการกำหนด Job Profile ของบุคลากรที่จะมีหน้าที่หลักในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ สังกัดภายใต้ฝ่ายธุรกิจเฉพาะ • การจัดจ้าง Outsource ที่เชี่ยวชาญเฉพาะที่มีความรู้ความชำนาญจัดทำรายงาน EIA ของอาคารโรงพยาบาล เพื่อทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานหน่วยงานราชการในการยื่นและดำเนินเรื่อง เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ช่องว่างทางด้านกฎหมายในการกระทำการคอร์รัปชันได้
ความเสี่ยงจากการติดสินบนในการยื่นขอพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) ของอาคารโรงพยาบาล	ในการก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่พิเศษที่บริษัทฯ จะใช้เป็นอาคารโรงพยาบาลนั้น ต้องมีการจัดทำรายงานประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) เสนอต่อคณะกรรมการผู้ชำนาญการ ประกอบการยื่นแจ้งขอก่อสร้าง จึงอาจมีความเสี่ยงจากการนำเสนอสินบนแก่เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการ	
ความเสี่ยงจากการติดสินบนในการยื่นขออนุมัติแผนการจัดตั้งสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน	การประกอบธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ต้องมีการยื่นคำขออนุมัติแผนการจัดตั้ง และแผนการจัดตั้งสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน เพื่อให้ศูนย์บริการธุรกิจสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาก่อนการแจ้งก่อสร้าง และการยื่นขอดำเนินกิจการโรงพยาบาล ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ จึงอาจมีความเสี่ยงในการนำเสนอสินบน หรือถูกร้องขอเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	

จำนวนเหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2560

GRI 205-3

จำนวนเหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชัน	จำนวน (เหตุการณ์) *GRI 205-3*	คิดเป็น % *GRI 205-1*
จำนวนรวมในปี 2560 (จากเรื่องที่ร้องเรียนทุกช่องทางที่เกี่ยวกับเรื่องทุจริตทั้งหมด ทั้งมีมูล ไม่มีมูล ร้องซ้ำ)	68	100
จำนวนเหตุการณ์ที่มีการดำเนินการจัดการตามแนวทางมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (จากเรื่องที่พิจารณาเบื้องต้นว่ามีมูล และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง)	27	39.71
จำนวนเหตุการณ์ที่พนักงานถูกไล่ออกหรือผิดวินัยในการทุจริต (จากการที่คณะกรรมการได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่ามีมูล และลงโทษพนักงานอยู่ 14 เรื่อง)	14	20.59
จำนวนเหตุการณ์ที่เป็นคดีทางกฎหมาย หรือผลของคดีมีความเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน	0	0
จำนวนเหตุการณ์ที่ถูกดำเนินการตามกฎหมายในการต่อต้านการแข่งขันและการผูกขาด (คู่ค้า) *GRI 206-1*	0	0
จำนวนเหตุการณ์ที่มีการยกเลิกทำสัญญากับคู่ค้าทางธุรกิจหรือไม่ต่ออายุ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน	1	1.47

หมายเหตุ: จำนวนเหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชัน เป็นจำนวนที่รวมเรื่องที่ร้องเรียนทุกช่องทางที่เกี่ยวกับเรื่องทุจริตทั้งหมด ทั้งมีมูล ไม่มีมูล ร้องซ้ำ ดังนั้น ข้อมูลจำนวนเหตุการณ์ที่มีการดำเนินการสอบสวนและลงโทษ จึงน้อยกว่าเรื่องที่มีการร้องเรียนเข้ามาทั้งหมด

ช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

www.pruksa.com หัวข้อ “ร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ขอความเป็นธรรม” *GRI 102-41*	cg@pruksa.com	@pruksacg	0 2080 1739 ต่อ 48611, 08 4555 2364	บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่) 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

ข้อร้องเรียนทุกเรื่องจะถูกส่งให้กับ ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ประธานกรรมการบรรษัทภิบาล และประธานกรรมการตรวจสอบ ได้รับทราบ โดยบริษัทฯ เก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

ENVIRONMENTAL

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

6 CLEAN WATER AND SANITATION

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

13 CLIMATE ACTION

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

GRI 102-11, GRI 103-2

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจหลักคือ บริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยที่มีการดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย ได้แก่ บ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์/บ้านแฝด และอาคารชุด และยังมีโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Precast Concrete Factory) ที่มีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้มาตรการควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมจากการก่อสร้างที่อยู่อาศัยและสาธารณูปโภคต่างๆ

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของพฤกษา

GRI 102-29

บริษัทฯ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและรักษาสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้ลูกค้า พนักงาน และชุมชนได้ตระหนักว่า เราเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นปรับปรุงการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการป้องกันมลภาวะในการทำงานทุกๆ ด้าน โดยบริษัทฯ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อบังคับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม
2. คัดแยกประเภทขยะทุกครั้งก่อนทิ้ง เพื่อประโยชน์ในการจัดการ
3. ควบคุมและจัดการกับคุณภาพของน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตให้ถูกต้องและเหมาะสม
4. ประหยัดและอนุรักษ์การใช้พลังงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต โดยควบคุมและจัดการกับปริมาณของเสียอย่างถูกต้อง
5. มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยนำกลับมาใช้หมุนเวียนแทนการทิ้ง และมุ่งเน้นการจัดหาพลังงานหมุนเวียนทดแทนเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก
6. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ โดยให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนที่ใกล้เคียง
7. สร้างคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีให้กับพนักงาน

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2560

GRI 102-12, GRI 307-1

บริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ดำเนินการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม EIA Report (Environmental Impact Assessment Report) รายงานต่อสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ 2535 ซึ่งกำหนดให้บริษัทที่มีการจัดสรรที่ดินเพื่ออยู่อาศัยหรือเพื่อประกอบการพาณิชย์ ที่มีจำนวนที่ดินแปลงย่อยตั้งแต่ 500 แปลง หรือเนื้อที่เกินกว่า 100 ไร่ จะต้องมีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อเสนอขั้นตอนการขออนุญาตจัดสรรที่ดินตามกฎหมาย ก่อนเริ่มการก่อสร้างโครงการ ระหว่างการก่อสร้างโครงการ และช่วงดำเนินโครงการ โดยมีการวิเคราะห์ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ
- ด้านคุณค่าการใช้ประโยชน์ของมนุษย์
- ด้านคุณค่าต่อคุณภาพชีวิต

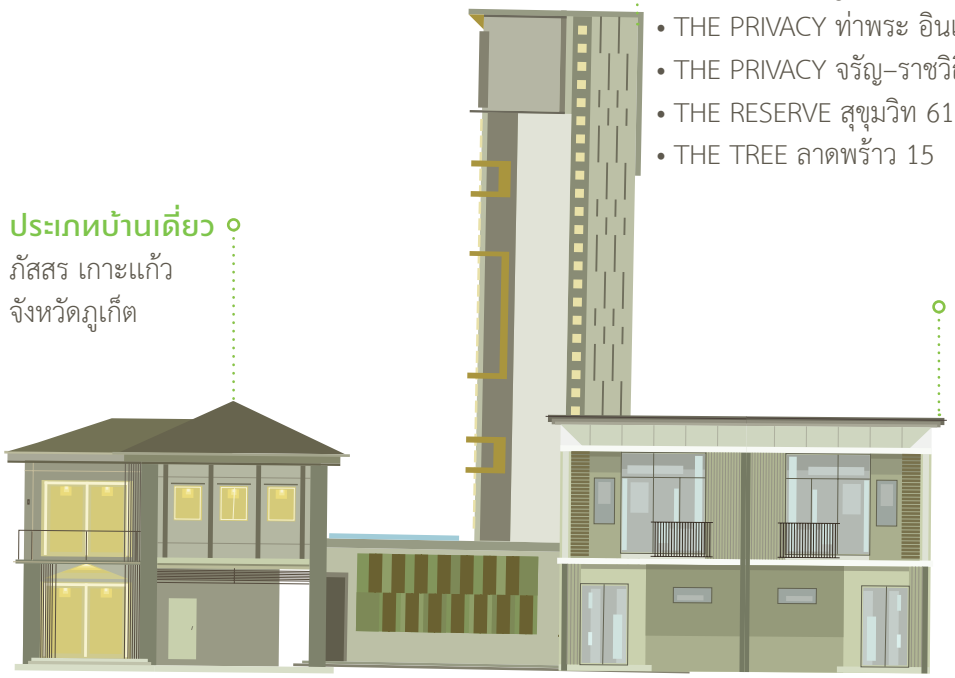
ในปี 2560 บริษัทฯ จัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment Report) และได้รับมติเห็นชอบจากสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 9 โครงการ โดยมีรายชื่อโครงการดังนี้

GRI 416-1

ประเภทคอนโดมิเนียม
- THE RESERVE ทองหล่อ
- THE RESERVE ประดิพัทธ์
- THE TREE จรัญ 30
- THE PRIVACY ท่าพระ อินเตอร์เชนจ์
- THE PRIVACY จรัญ–ราชวิถี สเตชั่น
- THE RESERVE สุขุมวิท 61 (เฟส 1 และ เฟส 2)
- THE TREE ลาดพร้าว 15

ประเภทบ้านเดี่ยว
ภัสสร เกาะแก้ว
จังหวัดภูเก็ต

ประเภททาวน์เฮาส์
Pruksa Ville
รัษฎา-เกาะแก้ว
จังหวัดภูเก็ต



การบริหารจัดการวัสดุ

GRI 301-1

ปริมาณการใช้วัสดุในกระบวนการผลิตหลัก ปี 2560

ลำดับ	วัสดุ	ปริมาณ	หน่วย	หมุนเวียน (%)	ไม่หมุนเวียน (%)
1	คอนกรีตผสมเสร็จ	286,537	ลบ.ม	0%	100%
2	เหล็กเส้น	16,912,816	กิโลกรัม	0%	100%
3	เหล็กตะแกรง	465,000	กิโลกรัม	0%	100%
4	PC-Stand	878,642	กิโลกรัม	0%	100%

การใช้วัสดุรีไซเคิล

GRI 301-2, GRI 301-3

คือ เป้าหมายการรีไซเคิลคอนกรีต เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ที่โรงงาน พฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกาและ โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ได้มีการนำระบบ Recycling Concrete มาใช้ในโรงงาน ทำให้สามารถแยกหิน ทราย จากเศษคอนกรีตสด และน้ำล้างคอนกรีต เพื่อนำกลับมาใช้ในการผลิตคอนกรีต โดยยังคงคุณภาพตามเกณฑ์และมาตรฐาน

เปรียบเทียบข้อมูล การรีไซเคิลคอนกรีต ปี 2559-2560

GRI 103-3

ลำดับ	ชื่อวัสดุ	โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา		โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร	
		ปี 2559	ปี 2560	ปี 2559	ปี 2560
1	หิน	0%	100%	100%	100%
2	ทราย	0%	100%	100%	100%
3	น้ำ	0%	100%	43%	100%

ปริมาณวัสดุรีไซเคิลในกระบวนการผลิต

ปริมาณเศษเหล็กที่เหลือจากการผลิต

ปริมาณเศษคอนกรีต

*คำนวณเปรียบเทียบจาก ปี 2559 กับ ปี 2560

วัสดุที่นำกลับมาใช้ซ้ำ

GRI 301-3

คือ เป้าหมาย ในการนำ Transport Rack กลับมาใช้ซ้ำ

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ได้มีการนำ Transport Rack มาใช้บรรจุชิ้นงานผนังพรีคาสท์และพื้นสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการขนส่งจากโรงงานฯ ไปยังโครงการต่างๆ เมื่อชิ้นงานถูกจัดส่งเรียบร้อยแล้ว จะนำ Transport Rack กลับมาใช้ขนส่งในครั้งต่อไป

เปรียบเทียบข้อมูลการนำวัสดุกลับมาใช้ซ้ำ ปี 2559-2560

GRI 103-3

ชื่อวัสดุ	ปริมาณ	หน่วย	ปี 2559	ปี 2560
Transport Rack	1,752	Rack	100%	100%

การใช้พลังงาน (ENERGY)

GRI 102-12, GRI 302-1, GRI 302-4

ในปี 2560 โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ได้รับการขึ้นทะเบียนเครื่องหมายคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ในฐานะที่เป็นองค์กรที่ให้ความใส่ใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร หรือ CFO (Carbon Footprint for Organization) เพื่อสนับสนุนการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาจากกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การเผาไหม้ของเชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสีย และการขนส่ง เป็นต้น

ข้อมูลการใช้พลังงานของโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ปี 2559 และ 2560

GRI 103-3, GRI 305-4, GRI 305-6, GRI 305-7

Scope	หน่วย	ปี 2559	ปี 2560
1. Direct (Scope 1) *GRI 305-1*	Ton-Co2	138	145
2. Energy Indirect (Scope 2) *GRI 305-2*	Ton-Co2	1,936	2,091
3. Other Indirect (Scope 3) *GRI 305-3*	Ton-Co2	4,263	6,347

*ปริมาณการผลิตในปี 2560 เพิ่มขึ้นจากปี 2559 คิดเป็นจำนวนคิวปูนเพิ่มขึ้น 14,325.69 ลบ.ม เพิ่มขึ้น 18%

ข้อมูลการใช้พลังงานของโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา ปี 2559 และ 2560

GRI 103-3, GRI 305-4, GRI 305-6, GRI 305-7

Scope	หน่วย	ปี 2559	ปี 2560
1. Direct (Scope 1) *GRI 305-1*	Ton-Co2	369	393
2. Energy Indirect (Scope 2) *GRI 305-2*	Ton-Co2	2,117	2,549
3. Other Indirect (Scope 3) *GRI 305-3*	Ton-Co2	4,348	4,826

*ปริมาณการผลิตในปี 2560 เพิ่มขึ้นจากปี 2559 คิดเป็นจำนวนคิวปูนเพิ่มขึ้น 31,582.95 ลบ.ม เพิ่มขึ้น 28%

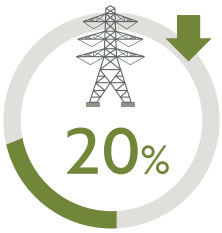
ความเข้มของการใช้พลังงาน ในปี 2560 จำแนกตามประเภทพลังงาน ที่โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร

GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5

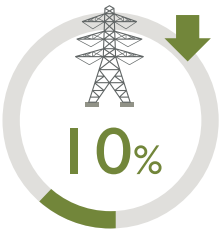
ประเภทพลังงาน *GRI 302-2*	พฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา	พฤกษา พรีคาสท์ นวนคร
พลังงานไฟฟ้า	3,591,860 Kwh/y (100%)	4,396,770 Kwh/y (99.75%)
พลังงานแสงอาทิตย์	0%	0.25%

เป้าหมายการลดใช้ไฟฟ้า ปี 2560 เมื่อเทียบกับปี 2559

GRI 302-4



โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร



โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา

การลดใช้พลังงานไฟฟ้า

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ได้มีการวัดผล/ เปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้ก่อน-หลังการดำเนินการใช้ไฟฟ้า/ พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปี 2559-2560)
GRI 103-3

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา

ลำดับ	กิจกรรมลดการใช้พลังงานไฟฟ้า *GRI 305-5*	ปี 2559 (Kwh/y)	ปี 2560 (Kwh/y)	พลังงานลดลง (Kwh/y)
1	ลดค่าปรับของการไฟฟ้าจากการปรับปรุงระบบ Capacitor Bank	29,540	0	29,540
2	ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากการปรับปรุงค่า Power Factor	694,502	204,042	490,460
3	เปลี่ยนหลอดไฟแสงสว่างในโรงงาน PCF3 จำนวน 50 หลอด เป็น LED	29,083	14,541	14,541

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร

ลำดับ	กิจกรรมลดการใช้พลังงานไฟฟ้า *GRI 305-5*	ปี 2559 (Kwh/y)	ปี 2560 (Kwh/y)	พลังงานลดลง (Kwh/y)
1	ติดตั้ง Motion Sensor สำหรับห้องน้ำและออฟฟิศ	19,198	8,726	10,472
2	หาช่วงแรงดันลมที่เหมาะสมกับการใช้เครื่องจักรในโรงงาน PCF6	0	6,944	0
3	ปิดไฟแสงสว่างในพื้นที่ Auto เช่น Side Shifter 1, หลังเตาอบ	590,000	460,810	129,190
4	เปลี่ยนหลอดไฟรอบถนนโรงงานและ Stock เป็น LED	17,106	7,000	10,106
5	เปลี่ยนหลอดไฟแสงสว่างภายใน Front Office เป็น LED	15,023	7,290	7,733
6	การประหยัดพลังงานเครื่องอัดอากาศ	0	182,040	0
7	ติดตั้งสวิตช์กระตุกสำหรับไฟแสงสว่างในออฟฟิศ	53,760	13,440	40,320

คือ เป้าหมายในการหมุนเวียน “น้ำ” จากกระบวนการผลิตมาใช้ซ้ำ

การบริหารจัดการน้ำ

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร มีแนวทางการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดย

- มีบุคลากรควบคุม ติดตาม ตรวจสอบการใช้น้ำ
- มีรายงานการใช้น้ำประจำเดือน
- มีระบบ Recycling หมุนเวียนน้ำจากกระบวนการผลิตกลับไปใช้ซ้ำ
- มีระบบผันน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติไปใช้ในกระบวนการผลิต
- มีโรงกรองน้ำ เพื่อนำน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติในโรงงานมากรองแล้วใช้ในการผสมคอนกรีตร่วมกับน้ำที่มาจากระบบ Recycling
- ลดการใช้น้ำประปาในการรดน้ำต้นไม้ 100%

ประเภทแหล่งน้ำและปริมาณน้ำ ที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิต

GRI 303-3

ประเภทแหล่งน้ำ *GRI 303-1, GRI 303-2*	โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา	โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร
น้ำประปา	35,094 ลบ.ม	43,617 ลบ.ม
น้ำที่มาจากแหล่งธรรมชาติ	50,457.64 ลบ.ม	-
น้ำจากแหล่งธรรมชาติ น้ำบาดาล	-	-
น้ำฝน ที่เก็บรวบรวมโดยองค์กร	-	-
น้ำเสียจากการผลิตและนำกลับมาใช้ใหม่	11,297 ลบ.ม	11,672 ลบ.ม

การดำเนินการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบเทียบปี 2559 และ 2560

GRI 103-3

ลำดับ	เป้าหมายที่กำหนด	ปี 2559 ค่าน้ำลดลง (บาท)	ปี 2560 ค่าน้ำลดลง (บาท)
1	มีระบบ Recycling หมุนเวียนน้ำจากกระบวนการผลิตกลับไปใช้ซ้ำ *GRI 303-3*	15,444	61,776
2	มีระบบผันน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติไปใช้ในกระบวนการผลิต	0	385,159

หมายเหตุ : การมีระบบ Recycling หมุนเวียนน้ำจากกระบวนการผลิต ทำให้บริษัทฯ ลดค่าใช้จ่ายในปี 2559 เป็นเงิน 15,444 บาท และในปี 2560 เป็นเงิน 61,776 บาท

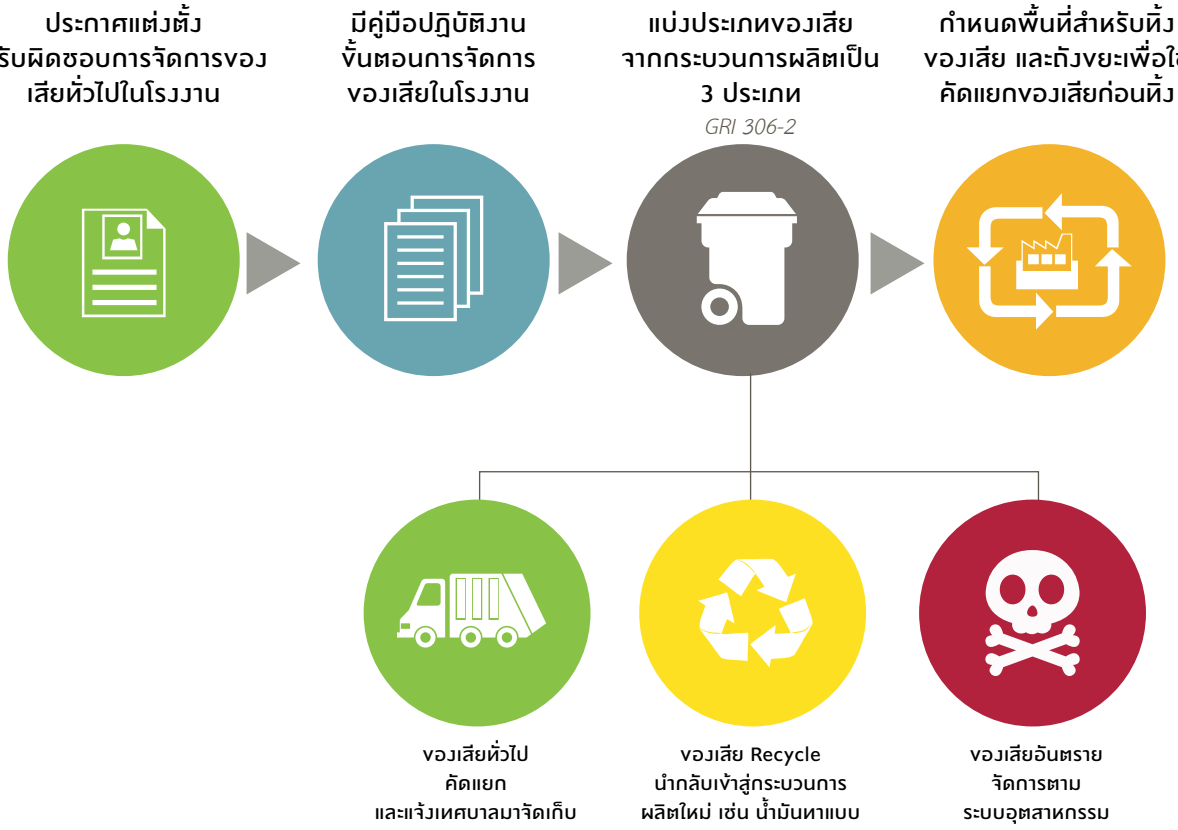
การบำบัดน้ำเสีย

GRI 306-1

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร มีการใช้ระบบบำบัดน้ำเสีย ด้วยระบบทางชีวภาพแบบไม่ใช้ออกซิเจน และน้ำเสียจากโรงอาหาร จะมีระบบบำบัดน้ำเสีย ถังดักไขมัน ก่อนปล่อยออกสู่สาธารณะ สำหรับน้ำเสียจากระบบสาธารณะ ทางโรงงานสูบกลับเข้าสู่บ่อพัก และมีการเติมอากาศด้วยน้ำพุ และระบบกังหันพลังงานแสงอาทิตย์ และเข้าสู่ระบบกรอง เพื่อนำน้ำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

การกำจัดของเสียที่เกิดจากการผลิต

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร มีการบริหารจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต ดังนี้



การดำเนินการป้องกันมลพิษและ/ หรือของเสีย ในปี 2560

GRI 103-3

ลำดับ	เป้าหมายที่กำหนด	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1	ลดการใช้แก้วพลาสติกแบบใช้แล้วทิ้งภายในบริเวณโรงงาน	0%	100%
2	ลดปริมาณการทิ้งเศษเหล็ก	1.42%	0.78%
3	ลดการใช้ไม้อัด เพื่อลดปริมาณเศษไม้อัด	1.46%	0.3%
4	ลดการใช้ยางดำ เพื่อลดปริมาณเศษยางดำ	1.04%	0.1%
5	ลดปริมาณเศษคอนกรีตลง	2%	1%

การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการขนส่ง

GRI 305-1

ปี 2560 มีการขนส่งชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป

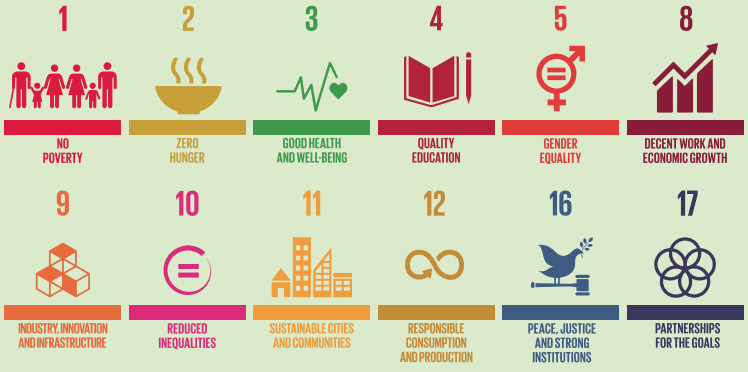
ลดลงจากปี 2559

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ลดจำนวนเที่ยวการขนส่ง โดยการเพิ่มจำนวนน้ำหนักชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการขนส่ง ดังนี้

GRI103-3

กิจกรรมลดเที่ยวงานขนส่ง *GRI 305-5*	น้ำหนักขนส่งเฉลี่ยปี 2559 (ตัน)	น้ำหนักขนส่งเฉลี่ยปี 2560 (ตัน)	% น้ำหนักต่อเที่ยวขนส่งที่เพิ่มขึ้น
เพิ่มจำนวนขนส่ง “ห้องน้ำสำเร็จรูป” จาก 3pod เป็น 4pod ต่อเที่ยว (โรงที่ 2)	10.86	12.63	16%
รวมแพ็ก “ชิ้นส่วนคาน” ไปกับ “ชิ้นส่วนพื้น” เพื่อลดเที่ยวขนส่ง (โรงที่ 3)	11.29	12.20	8%
รวมส่ง “ชิ้นส่วนโครงการ” ที่อยู่ในพื้นที่ใกล้กัน ขนส่งไปเที่ยวเดียวกัน (โรงที่ 4)	9.43	9.85	4%
จัด STD Packing ให้น้ำหนักต่อเที่ยวประมาณ 13.5 ตัน (โรงที่ 5)	12.98	13.53	4%
จัด STD Packing ให้น้ำหนักต่อเที่ยวประมาณ 13.5 ตัน (โรงที่ 6)	13.12	13.46	3%
รวมแพ็คงานคานไปกับงานพื้นเพื่อลดเที่ยวขนส่ง	12.27	13.03	6%
รวม	**12.41**	**12.89**	**4%**

SOCIAL


1
NO POVERTY
2
ZERO HUNGER
3
GOOD HEALTH AND WELL-BEING
4
QUALITY EDUCATION
5
GENDER EQUALITY
8
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
9
INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
10
REDUCED INEQUALITIES
11
SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
12
RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
16
PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
17
PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

การบริหารจัดการแรงงานที่มีคุณค่า

GRI 103-2

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติกับพนักงานและแรงงานทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร บริษัทฯ จึงได้มุ่งพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาว่าจ้างบุคคลเข้าทำงานที่ยึดหลักจริยธรรมในการสรรหาและว่าจ้างโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรือความบกพร่องทางด้านร่างกาย เช่น คนพิการ โดยจะพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถ และความประพฤติเป็นสำคัญ ซึ่งการว่าจ้างดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ รวมทั้งแรงงานของผู้รับเหมาด้วย

การบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการ

GRI 102-35, GRI 102-36

ค่าตอบแทนของพนักงาน

GRI 103-2, GRI 401-2, GRI 405-1

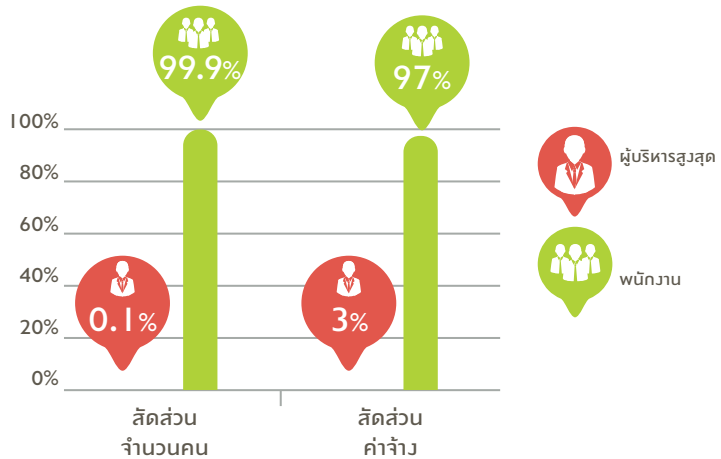
พนักงานของบริษัทฯ จะได้รับผลประโยชน์ค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินสมทบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด บริษัทฯ จึงนำแนวคิด BSC (Balance Scorecard) และตัวชี้วัดผลงาน (KPI) เป็นเครื่องมือในการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่นๆ มากมาย เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ในการพิจารณาอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐาน รวมถึงการขึ้นเงินเดือน โบนัสปีละ 2 ครั้ง เงินรางวัลตามผลงาน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

อัตราส่วนค่าจ้างของบริษัทฯ เปรียบเทียบกับค่าจ้างตามมาตรฐาน

GRI 202-1

บริษัทฯ มีการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเข้าใหม่ในแต่ละระดับ โดยพิจารณาถึงวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนทักษะที่จำเป็นในงานนั้นๆ ส่วนการขึ้นค่าจ้างประจำปีนั้น บริษัทฯ พิจารณาถึงอัตราค่าครองชีพและผลการปฏิบัติงานขององค์กร และของพนักงาน ซึ่งอัตราค่าจ้างของบริษัทฯ ในทุกตำแหน่งงานไม่ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

สัดส่วนค่าจ้างของผู้บริหารสูงสุดเมื่อเทียบกับพนักงาน



สัดส่วนค่าจ้างระหว่างเพศชายและหญิง

GRI 102-38

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน และระดับพนักงาน

GRI 202-1, GRI 401-2, GRI 405-2

ระดับพนักงาน	สถานที่ปฏิบัติงาน	สัดส่วนจำนวนคน (%)		สัดส่วนเงินเดือน (%)	
		หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
Band 8	สำนักงานใหญ่	0%	100%	0%	100%
Band 7	สำนักงานใหญ่	0%	100%	0%	100%
Band 6	โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	0%	100%	0%	100%
	สำนักงานใหญ่	19%	81%	25%	75%
Band 5	โรงงานพรีคาสท์ นวนคร	0%	100%	0%	100%
	โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	0%	100%	0%	100%
	สำนักงานใหญ่	31%	69%	30%	70%
Band 4	โครงการต่างๆ	3%	97%	3%	97%
	โรงงานพรีคาสท์ นวนคร	0%	100%	0%	100%
	โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	5%	95%	4%	96%
	สำนักงานใหญ่	44%	56%	41%	59%
Band 3	โครงการต่างๆ	4%	96%	3%	97%
	โรงงานพรีคาสท์ นวนคร	13%	88%	9%	91%
	โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	11%	89%	10%	90%
	สำนักงานใหญ่	53%	47%	52%	48%
Band 2	โครงการต่างๆ	48%	52%	43%	57%
	โรงงานพรีคาสท์ นวนคร	14%	86%	14%	86%
	โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	23%	77%	22%	78%
	สำนักงานใหญ่	60%	40%	58%	42%
Band 1	โครงการต่างๆ	35%	65%	34%	66%
	โรงงานพรีคาสท์ นวนคร	18%	82%	18%	82%
	โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	15%	85%	14%	86%
	สำนักงานใหญ่	61%	39%	58%	42%
Band 0	สำนักงานใหญ่	0%	100%	0%	100%

หมายเหตุ : เฉพาะพนักงานประจำรายเดือน (ไม่รวม Executive Monthly)

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดค่าตอบแทน

GRI 102-37

บริษัทฯ จ่ายโบนัสและขึ้นค่าจ้างประจำปีตามผลการปฏิบัติงานตาม KPI ซึ่งพนักงานและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย โดยที่ผลของการประเมินนั้นจะมีส่วนสำคัญในการขึ้นค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัส

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีการจัดทำ Engagement Survey เพื่อสำรวจความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ โดยหนึ่งในเรื่องที่มีการสอบถามพนักงาน คือ เรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งทางบริษัทฯ ได้นำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดและปรับปรุงนโยบายต่างๆ

เปอร์เซ็นต์การเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนประจำปี

GRI 102-39

บริษัทฯ มีการพิจารณาทบทวนค่าจ้างแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้อัตราการขึ้นค่าจ้างประจำปีนั้นขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยในปี 2560 บริษัทฯ ได้ขึ้นค่าจ้างประจำปีแก่พนักงาน (Merit Increase)ในอัตราเฉลี่ย 5%

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

GRI 201-3

บริษัทฯ ได้จดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 21 ก.พ. 2546 ตามพระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2530 โดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมทิสโก้มาสเตอร์ร่วมทุน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เพื่อเป็นการเก็บออมและสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัว รวมทั้งพนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยเงินสะสมส่วนนี้จะขึ้นอยู่กับความสมัครใจและอายุงานของพนักงาน

โดยบริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบจำนวน 5-10% ของเงินเดือนของพนักงาน เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพนักงานสามารถเลือกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนได้ในอัตราเริ่มต้น 5% สูงสุด 15% ของเงินเดือนของพนักงาน (โดยคำนวณตามอายุงานของพนักงานแต่ละราย)

โดยในรอบปี 2560 มียอดเงินนำส่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทในอัตราขั้นต่ำ 5-10% โดยใช้เกณฑ์อายุงานของสมาชิกเป็นตัวแบ่ง % เป็นเงิน 125,547,411 บาท และมีงบประมาณเงินสำรองจ่ายตามแผนสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 125,547,411 บาท ซึ่งครอบคลุมเพียงพอต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับสิทธิ์

ในปี 2560 มีพนักงานเป็นสมาชิกทั้งสิ้น 2,712 คน จากพนักงานที่มีสิทธิ์ตามข้อกำหนดในการสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 3,202 คน คิดเป็น 84.7% ทั้งนี้ ในส่วนของการสะสมเงินเข้ากองทุน พนักงานสามารถเลือกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนได้ในอัตราเริ่มต้น 5% สูงสุดแต่ไม่เกิน 15% ของเงินเดือนของพนักงาน

การส่งเงินสะสม (ลูกจ้าง) และเงินสมทบ (นายจ้าง)

อายุงาน (ปี) นับจากวันเข้างาน	อัตราสะสม (%) ส่วนของพนักงาน	อัตราสมทบ (%) ส่วนของบริษัทฯ
น้อยกว่า 1 ปี	5, 6, 7, 8, 10, 12, 15	5
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	6, 7, 8, 10, 12, 15	6
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	7, 8, 10, 12, 15	7
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี	8, 10, 12, 15	8
ตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป	10, 12, 15	10

เงื่อนไขการจ่าย

- จ่ายเมื่อพนักงานพ้นสภาพการเป็นสมาชิกกองทุนโดยแบ่งการลาออกได้ 2 กรณี
  - ลาออกจากงาน
  - ลาออกจากเป็นสมาชิก (พนักงานจะไม่สามารถกลับมาเป็นสมาชิกกองทุนได้อีก)
- อัตราการจ่ายเงินสะสมของพนักงานและเงินสมทบของบริษัท จะขึ้นอยู่กับอายุงานของสมาชิก

อายุงาน (ปี) นับจากวันเข้างาน	อัตราสะสม (%) ส่วนของพนักงาน	อัตราสมทบ (%) ส่วนของบริษัทฯ
น้อยกว่า 1 ปี	100	0
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	100	25
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	100	50
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี	100	75
ตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป	100	100

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

บริษัทฯ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานและครอบครัว ณ วันแรกที่เริ่มทำงาน โดยพนักงานในระดับเท่ากัน (แบ่งตาม Band) จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ อายุ และศาสนา โดยสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ การประกันชีวิตและประกันสุขภาพที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลไปถึงครอบครัว (คู่สามี ภรรยา และบุตร 2 คน) โดยพนักงานรายวันจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องประกันชีวิตวงเงิน 100,000 บาท หากพนักงานเสียชีวิตทุกกรณี นอกจากนี้ พนักงานของบริษัทฯ ยังได้รับสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่

- กองทุนประกันสังคม
- การหยุดพักผ่อนประจำปี
- การลาเพื่อรับราชการทหาร
- การลาคลอดบุตร
  GRI 401-3
- เครื่องแบบพนักงาน
- เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต
- การให้ทุนการศึกษาบุตร
- สวัสดิการเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย
- Fitness & Sport Club
- กองทุนเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ ได้รับอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงาน
- ของเยี่ยมกรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาล
- เงินช่วยเหลือค่าพวงหรีดเพื่อเคารพศพ
- การมอบของขวัญในโอกาสพนักงานเข้าพิธีมงคลสมรส

นโยบายการจ้างงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

GRI 103-2, GRI 402-1, GRI 405-1, GRI 406-1

บริษัทฯ จะยึดหลักจริยธรรมในการสรรหาและว่าจ้าง จะคัดเลือกบุคคลเพื่อว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์และข้อกำหนดอื่นๆ ที่จำเป็นแก่งาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ หรือกีดกัน ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรือความบกพร่องทางด้านร่างกายอาทิ บริษัทฯ เข้าร่วมโครงการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 35 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถ และความประพฤติเป็นสำคัญ ซึ่งการว่าจ้างดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ อีกทั้งบริษัทฯ มีการกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวในเงื่อนไขการจ้างงาน เช่น การเข้างาน การลาออก ไว้ในสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนว่า บริษัทฯ หรือพนักงาน อาจบอกเลิกสัญญาจ้างงานได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน

นโยบายและแนวทางปฏิบัติสำหรับการคัดกรองและการตรวจสอบ ผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง ที่มีความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก

GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1

แม้ว่าบริษัทฯ จะไม่ได้เป็นนายจ้างโดยตรงของแรงงานของผู้รับเหมา บริษัทฯ มีนโยบายใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นพนักงานของบริษัทฯ แรงงานของผู้รับเหมา หรือแรงงานผู้รับเหมาช่วง โดยจะไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวด้วย ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบแรงงานก่อนเข้าทำงานที่โครงการทุกครั้ง โดยทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติ ดังนี้

ผู้รับเหมา

- ต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น แรงงานต่างด้าวที่จ้างต้องมีชื่อนายจ้างตรงตามหลังบัตรชมพูหรือใบอนุญาตการทำงาน (Work Permit) และต้องมีพื้นที่การทำงานที่ถูกต้อง
- ต้องไม่นำแรงงานที่มีอายุไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์เข้าทำงานโดยเด็ดขาด
- มีหน้าที่ปฏิบัติและดำเนินการให้มีการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งนโยบายต่างๆ ของบริษัทฯ ทั้งที่ประกาศใช้ในปัจจุบันและกำหนดให้มีขึ้นในอนาคต

พนักงานผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบของบริษัท

- พนักงานที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าในโครงการหรือมีหน้าที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความสำคัญและตรวจสอบ ควบคุมดูแลการใช้แรงงานของผู้รับเหมาในโครงการให้ถูกกฎหมาย 100% อย่างจริงจัง โดยโครงการต้องไม่อนุญาตให้แรงงานที่ผิดกฎหมายเข้าโครงการโดยเด็ดขาด
- ทุกโครงการต้องจัดทำบัญชีรายชื่อแรงงานของผู้รับเหมาทุกคนให้พร้อม เพื่อสามารถแสดงต่อเจ้าหน้าที่รัฐและรายงานสถานะการใช้แรงงานในโครงการตามความเป็นจริงต่อผู้บริหารของแต่ละสายงาน เพื่อให้ทราบข้อมูลและเร่งดำเนินการตามความเหมาะสม

จำนวนพนักงานของ บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และในเครือ

GRI 102-8

หน่วย : คน

	ผู้บริหาร		พนักงานประจำ		พนักงานชั่วคราว		ผู้พิการ		ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป		จำนวนรวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
สำนักงานใหญ่	86	66	191	284	3		2	1	1	2	**636**
โรงงานพรีคาสท์ นวนคร	4		52	10			1		1		**68**
โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	12	1	108	25				1	1		**148**
สายงานทาวน์เฮาส์	73	27	640	529				2	3		**1,274**
สายงานบ้านเดี่ยว	53	10	390	297			1	1	1		**753**
สายงานคอนโด	32	24	99	120	1			1	1		**278**
สายงานกลุ่มพรีเมียม	11	15	23	48							**97**
สายงานก่อสร้างคอนโด (CCC)	13		102	27					1		**143**
สายงานก่อสร้างพรีคาสท์ (PC)	5		78	5							**88**
โรงพยาบาล	3	2		2							**7**
Grand Total	**292**	**145**	**1,683**	**1,347**	**4**		**4**	**6**	**9**	**2**	**3,492**

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560

จำนวนผู้บริหารและพนักงานที่เป็นคนท้องถิ่น 2560

GRI 202-2

หน่วย : คน

สถานที่ปฏิบัติงาน	คนในท้องถิ่น	ผู้บริหาร *GRI 202-2*		พนักงาน	
		จำนวน	%	จำนวน	%
โครงการต่างจังหวัด (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร)	137	1	0.73%	136	99.27%
โรงงานพรีคาสท์ นวนคร	13	1	7.62%	12	92.38%
โรงงานพรีคาสท์ ลำลูกกา	49	7	14.29%	42	85.71%
รวม	**199**	**9**	**4.52%**	**190**	**95.48%**

หมายเหตุ : ข้อมูลเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในจังหวัดอื่น ที่ไม่ใช่กรุงเทพฯ

จำนวนพนักงานที่เข้าใหม่ จำแนกตามระดับ (Band) และ ชาย/ หญิง เปรียบเทียบข้อมูลปี 2559-2560

GRI 401-1

หน่วย : คน

ประเภทพนักงาน	Band	ปี 2559			ปี 2560		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
พนักงานประจำรายเดือน	0	146	38	184	0	0	0
	1	183	183	366	52	8	60
	2	57	25	82	85	102	187
	3	32	26	58	50	31	81
	4	10	3	13	21	13	34
	5	8	0	8	2	4	6
	6	0	0	0	1	1	2
	7	0	0	0	1	1	2
	8	0	0	0	0	1	1
พนักงานประจำรายวัน		134	98	232	8	9	17
พนักงานชั่วคราว		1	1	2	6	0	6
จำนวนรวม		**571**	**374**	**945**	**226**	**170**	**396**

จำนวนพนักงานที่พ้นสภาพ จำแนกตามระดับ (Band) และ ชาย/ หญิง เปรียบเทียบข้อมูลปี 2559-2560

GRI 401-1

หน่วย : คน

ประเภทพนักงาน	Band	ปี 2559			ปี 2560		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
พนักงานประจำรายเดือน	0	1	0	1	1	0	1
	1	124	32	156	101	35	136
	2	139	103	242	126	123	249
	3	46	22	68	69	25	94
	4	17	18	35	31	29	60
	5	16	2	18	5	4	9
	6	5	1	6	5	0	5
	7	1	0	1	2	0	2
	8	0	0	0	1	0	1
พนักงานประจำรายวัน		156	107	263	217	244	461
พนักงานชั่วคราว		5	3	8	8	2	10
จำนวนรวม		**510**	**288**	**798**	**566**	**462**	**1,028**

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

GRI 102-11, GRI 103-2

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยในกลุ่ม บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ดำเนินการส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยในการทำงาน และควบคุมความไม่ปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยได้กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงาน และถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกระดับ ดังนี้

- บริษัทฯ ถือว่าความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกของพนักงานทุกคนทุกระดับและต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น
- บริษัทฯ มีเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกแก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- บริษัทฯ จะสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร อาทิ บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันและอื่นๆ ให้เพียงพอเหมาะสม รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดี อีกทั้งการดูแลป้องกันอุบัติการณ์และโรคที่เกิดจากการทำงานของพนักงานทุกคน
- บริษัทฯ จะติดตามและทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ พฤกษา ยังคงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยสากลอย่างเคร่งครัด โดยนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้ในบริษัทฯ จนได้รับการรับรองมาตรฐาน OHSAS 18001:2007 รวมถึงมาตรฐาน มอก. 18001:2554 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในกระบวนการก่อสร้างอาคารชุด โดยในปี 2560 บริษัทฯ ได้ใช้ Safety Certify Program ซึ่งเป็นระบบการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยที่บริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้โครงการใช้มาตรฐานความปลอดภัย มาตรฐานเดียวกัน ถูกต้องตามหลักบริหารจัดการและกฎหมาย โดยโครงการที่ได้มาตรฐานครบตามหลักเกณฑ์การตรวจประเมินจะได้รับใบรับรอง Certificate โดยระบบนี้ใช้ในโครงการแนวราบของบริษัทฯ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย มีกระบวนการควบคุมทุกส่วนงานทั้งทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม

GRI 102-12

จากมาตรฐานความปลอดภัยที่บริษัทฯ ดำเนินงาน ส่งผลให้จำนวนชั่วโมงการทำงานที่ปลอดภัย (Work Safe Hours) ในบริษัทฯ อยู่ที่ 2,500,000 ชั่วโมง โดยปราศจากอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นสถิติที่ดีที่สุดตั้งแต่ก่อตั้งบริษัทฯ จนถึงปัจจุบัน และผู้บริหารระดับสูงได้ออกหนังสือแสดงความชื่นชมยินดีและขอบคุณพนักงาน

ด้านคุณภาพชีวิตพนักงาน บริษัทฯ ได้มีการกำหนดมาตรฐานที่พักอาศัยของพนักงานที่ทำงานก่อสร้างในโครงการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกโครงการ มีการจัดระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานครบถ้วน มีมุมสันทนาการ และระบบความปลอดภัย รวมถึงระบบรับแจ้งเหตุฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ระเบียบปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพื่อให้การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีประสิทธิภาพและครอบคลุมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานครบถ้วนและมีการปฏิบัติตรงกันทุกภาคส่วน จึงมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติงานเชิงนโยบาย โดยหลักๆ มีดังนี้

1. นโยบายการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการก่อสร้างในแนวสูง เป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานระเบียบการปฏิบัติงานความปลอดภัยในการทำงานแนวสูงครอบคลุมการทำงานทั้งในส่วนของพนักงานบริษัทฯ ผู้รับเหมา ผู้ควบคุมงาน ที่ปรึกษา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. นโยบายการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการก่อสร้างในแนวราบเป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานระเบียบการปฏิบัติงานความปลอดภัยในการทำงานแนวราบครอบคลุมการทำงานทั้งในส่วนของพนักงานบริษัทฯ ผู้รับเหมา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. นโยบายการดำเนินการเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานระเบียบการดำเนินงาน เมื่อมีอุบัติเหตุจากการทำงาน การรายงานอุบัติเหตุ การสอบสวนอุบัติเหตุ การป้องกันแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ
4. นโยบายอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในบริษัทฯ ครอบคลุมทุกกิจกรรมที่ปฏิบัติงาน
5. ระเบียบข้อบังคับมาตรการเพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้รับจ้างก่อสร้างโครงการ เป็นเอกสารประกอบสัญญา (TOR) โดยระบุระเบียบปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมาที่รับจ้างก่อสร้างให้กับบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตาม
6. แผนการจัดการความปลอดภัยประจำโครงการ เป็นคู่มือวิธีการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโครงการ
7. การประเมินและรับรองมาตรฐาน Safety Certify สำหรับแนวราบ เป็นมาตรฐานแนวทางการดำเนินงานระบบ Safety ในโครงการก่อสร้างแนวราบ
8. ระเบียบข้อบังคับมาตรการเพื่อความปลอดภัยในแนวราบ เป็นมาตรฐานวิธีการปฏิบัติงานสำหรับผู้รับเหมาเพื่อความปลอดภัยในแนวราบ
9. ประกาศบริษัทฯ เรื่อง มาตรการในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่มีความอันตรายสูง เกี่ยวกับไฟฟ้าและเครื่องจักร เป็นมาตรการควบคุมการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง
10. มาตรฐานตู้ไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง เป็นมาตรฐานตู้ไฟฟ้าในบริษัทฯ ให้ทุกโครงการใช้มาตรฐานเดียวกัน

การควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย

GRI 403-3, GRI 403-4

บริษัทฯ มีการควบคุมการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ที่มีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นงานความร้อน (Hot Work) งานที่สูง (High Work) งานที่อับอากาศ (Confined Space) และงานอื่นๆ โดยมีข้อบังคับสำหรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในปัจจุบันมีกฎระเบียบข้อบังคับงานอยู่ 42 ประเภทกิจกรรมที่ดำเนินงานในบริษัทฯ โดยมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ และมีรายงานการตรวจสอบชัดเจน โดยกฎระเบียบข้อบังคับงานอยู่ 42 ประเภทกิจกรรมดังนี้

1. กฎระเบียบความปลอดภัยเรื่องการสวมใส่ PPE
2. กฎระเบียบความปลอดภัยการทำงานของแม่บ้าน
3. กฎระเบียบความปลอดภัยเรื่องการป้องกันไฟไหม้
4. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานบนที่สูง
5. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานในที่อับอากาศ
6. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการป้องกันการตกหลุม
7. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับความร้อน
8. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้ลิฟท์โดยสาร
9. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับเครื่องมือไฟฟ้า
10. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการยกและเคลื่อนย้ายสิ่งของ (Office)
11. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการจัดการทางเดิน
12. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมจราจร
13. กฎระเบียบความปลอดภัยเรื่องการควบคุมยานยนต์
14. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้นั่งร้าน
15. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานขุดเจาะ Footing
16. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้ Caissons
17. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้ Pile Driving
18. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้ Bored Pile
19. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
20. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับสายพาน โซ่ สลิง
21. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับ Mobile Crane
22. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับ Hoists
23. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับสารเคมีอันตราย
24. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมเสียง
25. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมฝุ่น
26. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมขยะอันตราย
27. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมถนนในพื้นที่ก่อสร้าง
28. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้งโครงสร้างเหล็ก
29. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับเครื่องตัดไม้
30. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการรื้อถอน
31. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานขุดเจาะ (เข็มเจาะ)
32. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้เครื่อง Vibro
33. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้ง Tower Crane
34. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้ง Precast
35. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานรังสี

36. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้คอมพิวเตอร์ (Office)
37. กฎระเบียบเรื่องการควบคุมสารเสพติดและแอลกอฮอล์ (Office)
38. กฎระเบียบความปลอดภัยกรณีไฟไหม้อาคารสูง (Office)
39. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการป้องกันแผ่นดินไหวบนอาคารสูง (Office)
40. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้เครื่องถ่ายเอกสาร (Office)
41. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการป้องกันสึนามิ
42. กฎระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานใน Office

การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

GRI 403-3, GRI 403-4

- บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เพื่อควบคุม ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นไม่ให้ส่งผลต่ออันตรายทางร่างกาย โรคต่างๆ และสภาพจิตใจของพนักงาน
- บริษัทฯ ได้มีการประเมินความสอดคล้องกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัทฯ ได้นำระบบ Safety Defect Found and Fixed เป็นระบบรายงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและการแก้ไขในโครงการก่อสร้าง
- บริษัทฯ ได้นำระบบ BO&F (Behavior Observation & Feedback) เป็นระบบตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
- บริษัทฯ ได้นำระบบ Safety Performance เพื่อติดตามการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของโครงการก่อสร้าง แนวราบเพื่อดูแนวโน้มด้านความปลอดภัย
- บริษัทฯ ได้จัดตั้งบุคลากรที่ถ่ายทอดความรู้ความปลอดภัยในแต่ละโครงการก่อสร้าง ผ่านกิจกรรม Q&S Ambassador
- บริษัทฯ ได้จัดทำแคมป์คนงานมาตรฐานเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นรูปแบบมาตรฐานเหมือนกันในทุกโครงการก่อสร้าง และยังเป็นโครงการตัวอย่างสำหรับศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก

- บริษัทฯ ได้จัดทำกฎระเบียบและความรู้ต่างๆ ด้านความปลอดภัย มาตรฐานการทำงาน แปลเป็นภาษาต่างๆ 4 ภาษาให้กับแรงงานชาวต่างชาติได้เข้าใจ
- บริษัทฯ จัดทำชุมชนสัมพันธ์กับพื้นที่ข้างเคียงกับโครงการเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อชุมชน และสนับสนุนช่วยเหลือชุมชน
- บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบความพร้อมใช้งานของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- บริษัทฯ มีการสื่อสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในหลายช่องทาง อาทิ SMS, E-Mail, บอร์ดประชาสัมพันธ์ ให้กับพนักงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทฯ มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงาน เพื่อให้ทราบหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างๆ การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอย่างถูกวิธี ตั้งแต่เริ่มงาน และทบทวนอย่างต่อเนื่อง
- บริษัทฯ มีการซ้อมรับเหตุฉุกเฉินในสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเป็นการซักซ้อมพนักงานให้เข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการแจ้ง วิธีการประสานงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่
- บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ หากฝ่าฝืนมีบทลงโทษทางวินัย
- บริษัทฯ มีการสอบสวนอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นทุกครั้ง เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของอุบัติการณ์นั้นๆ และเข้าไปดำเนินการควบคุมให้ตรงจุด ป้องกันการเกิดซ้ำ

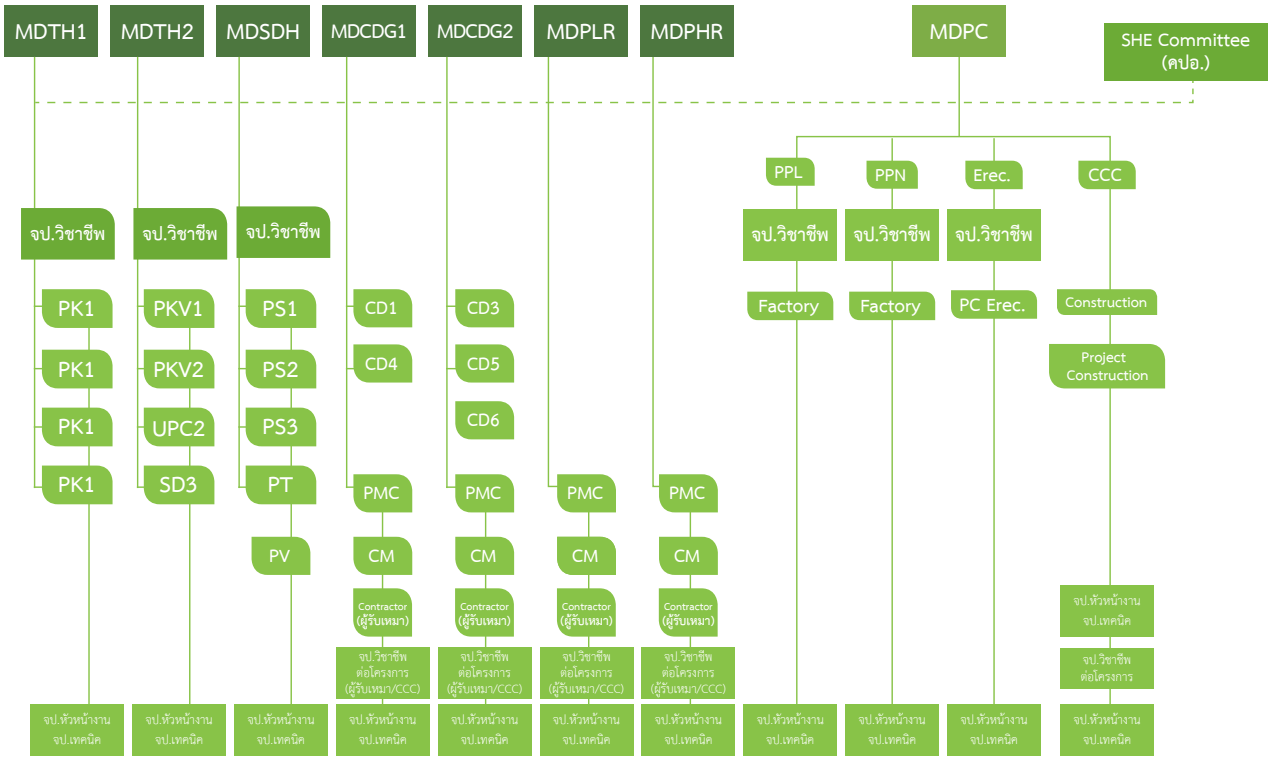
- บริษัทฯ มีการทบทวนการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจในระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความเหมาะสม พอเพียง และมีประสิทธิผล
- บริษัทฯ มีการให้ความรู้กับพนักงาน (Safety Talk) ที่ปฏิบัติงานในโครงการ มีการจัดทำ Training Need ตามกิจกรรมที่มีความเสี่ยง ครอบคลุมทุกกิจกรรม
- บริษัทฯ มีการตรวจสารเสพติด พนักงาน ผู้รับเหมา จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่ออาชญากรรม และตามกฎหมาย
- บริษัทฯ มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมทั้งในสำนักงานและโครงการเพื่อคอยติดตามสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน
- บริษัทฯ ได้ประสานงานกับโรงพยาบาลในการส่งตัวพนักงานเข้ารักษาทันทีที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย

ความปลอดภัยในการใช้วัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ และสารเคมี

- บริษัทฯ มีการเลือกวัตถุดิบที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน เช่น เลือกใช้วัสดุและเฟอร์นิเจอร์ที่ไม่มีสารระเหยที่เป็นมลพิษ (VOCs) จำพวก Formaldehyde
- บริษัทฯ มีการควบคุมการจัดเก็บสารเคมีที่ใช้ โดยมีการจำแนกประเภทสารเคมี และมีการให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับ Safety Data Sheet (SDS) ของสารเคมีต่างๆ มีป้ายบ่งชี้ชัดเจน ตามระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานของบริษัทฯ
- บริษัทฯ มีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์จากผู้ผลิต (Audit Supplier) เพื่อเป็นการตรวจสอบให้ได้วัตถุดิบที่ได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ ต้องการ

โครงสร้างของระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ในปี 2560 บริษัทฯ ยังใช้โครงสร้างด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยให้มี Safety ในทุก MD เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสมในการบริหารจัดการและครอบคลุมทุกภาคส่วนงาน



โครงสร้างระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประกอบด้วย

- ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงาน (MD)
- คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (จป.บริหาร)
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค (จป.เทคนิค)
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน)
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ)

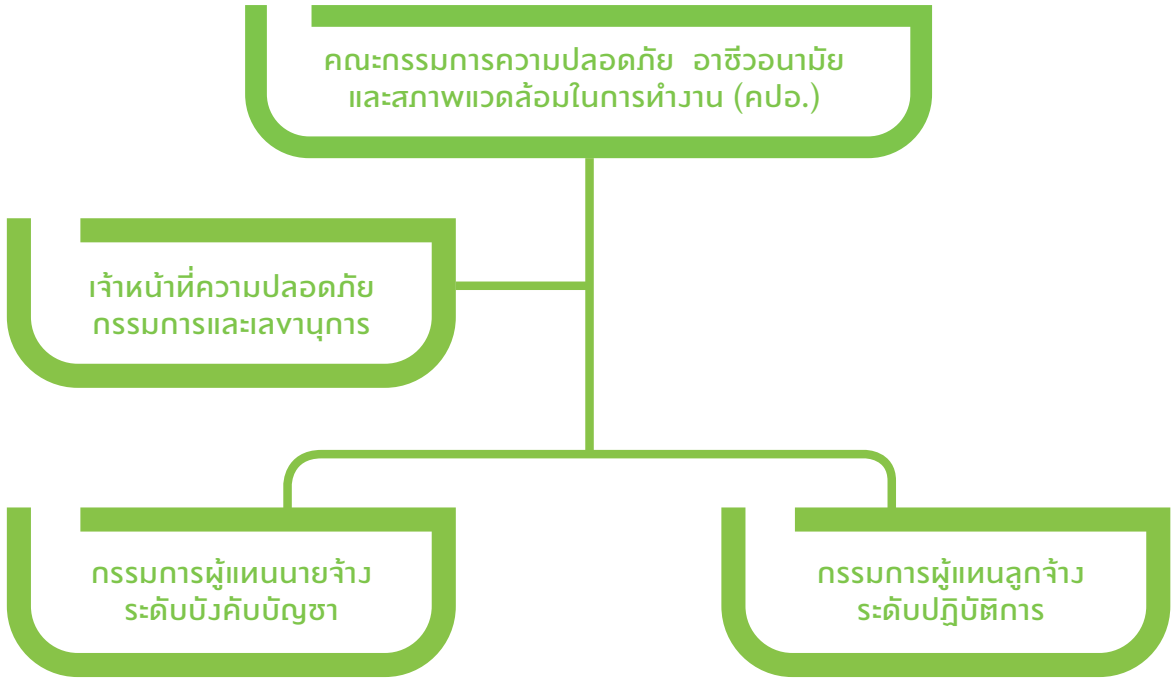
ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงาน (MD)

ผู้บริหารระดับสูงของสายงานที่คอยกำกับดูแลงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของสายงาน โดยมีหน้าที่หลักๆ ดังนี้

- ประกาศใช้นโยบายและแผนงานความปลอดภัยให้สายงานปฏิบัติ
- กำกับดูแลและรับผิดชอบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสายงาน
- ขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย
- กำหนด KPIs ด้านอาชีวอนามัยในสายงาน
- ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับบริษัทในด้านความปลอดภัย
- พิจารณาการสอบสวนอุบัติเหตุ แนวทางการแก้ไข ประจำสายงาน
- รับผิดชอบภาระตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยหากมีการตรวจแล้วไม่เป็นไปตามกฎหมาย

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)

GRI 408-1



บริษัทฯ มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง (ระดับบังคับบัญชา) และมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในองค์กร (ระดับปฏิบัติการ) รวมจำนวนทั้งสิ้น 13 คน เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องจากการทำงานหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อผู้บริหาร
2. รายงานและเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้บริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมาและบุคคลภายนอก ที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯ
4. พิจารณาข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเสนอต่อผู้บริหาร
5. สำรวจการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในบริษัทฯ อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
6. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของพนักงานและบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้บริหาร
7. วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ
8. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอต่อผู้บริหาร
9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
10. ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯ
11. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร (จป.บริหาร)

บริษัทฯ กำหนดให้ผู้บริหารระดับ รองประธานกรรมการ (VP) ผู้จัดการโครงการ (PM) วิศวกรโครงการ (PE) ทุกคนต้องอบรม จป.บริหาร เพื่อกำหนดดูแลระบบบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสายงานที่กำกับดูแล โดยมีหน้าที่ดังนี้

- ขับเคลื่อน นโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยลงไปในโครงการ
- กำหนด KPIs ด้านอาชีวอนามัยในสายงาน
- ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับบริษัทฯ ในด้านความปลอดภัย
- พิจารณาการสอบสวนอุบัติเหตุ แนวทางการแก้ไข ประจำสายงาน
- ประเมิน Behavior Observation & Feedback (BO&F) ทุกครั้งที่ Site Visit

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค (จป.เทคนิค)

บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานในโครงการ ระดับวิศวกร (SE) ทุกคน ต้องอบรม จป.เทคนิค เพื่อกำหนดดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง โดยมีหน้าที่ดังนี้

- ตรวจประเมินความปลอดภัยในโครงการประจำสัปดาห์
- วิเคราะห์งานและชี้บ่งอันตรายในแต่ละกิจกรรมในโครงการ
- กำหนดขั้นตอนการทำงานและมาตรการป้องกัน
- ประสานงานพื้นที่ข้างเคียงโครงการเชิงชุมชนสัมพันธ์
- ประเมิน Behavior Observation & Feedback (BO&F) วันละครั้ง
- รวบรวมสถิติความปลอดภัยประจำโครงการ

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน)

บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานในโครงการ ระดับผู้ควบคุมงาน (FM) ทุกคน ต้องอบรม จป.หัวหน้างาน เพื่อกำหนดดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง โดยมีหน้าที่ดังนี้

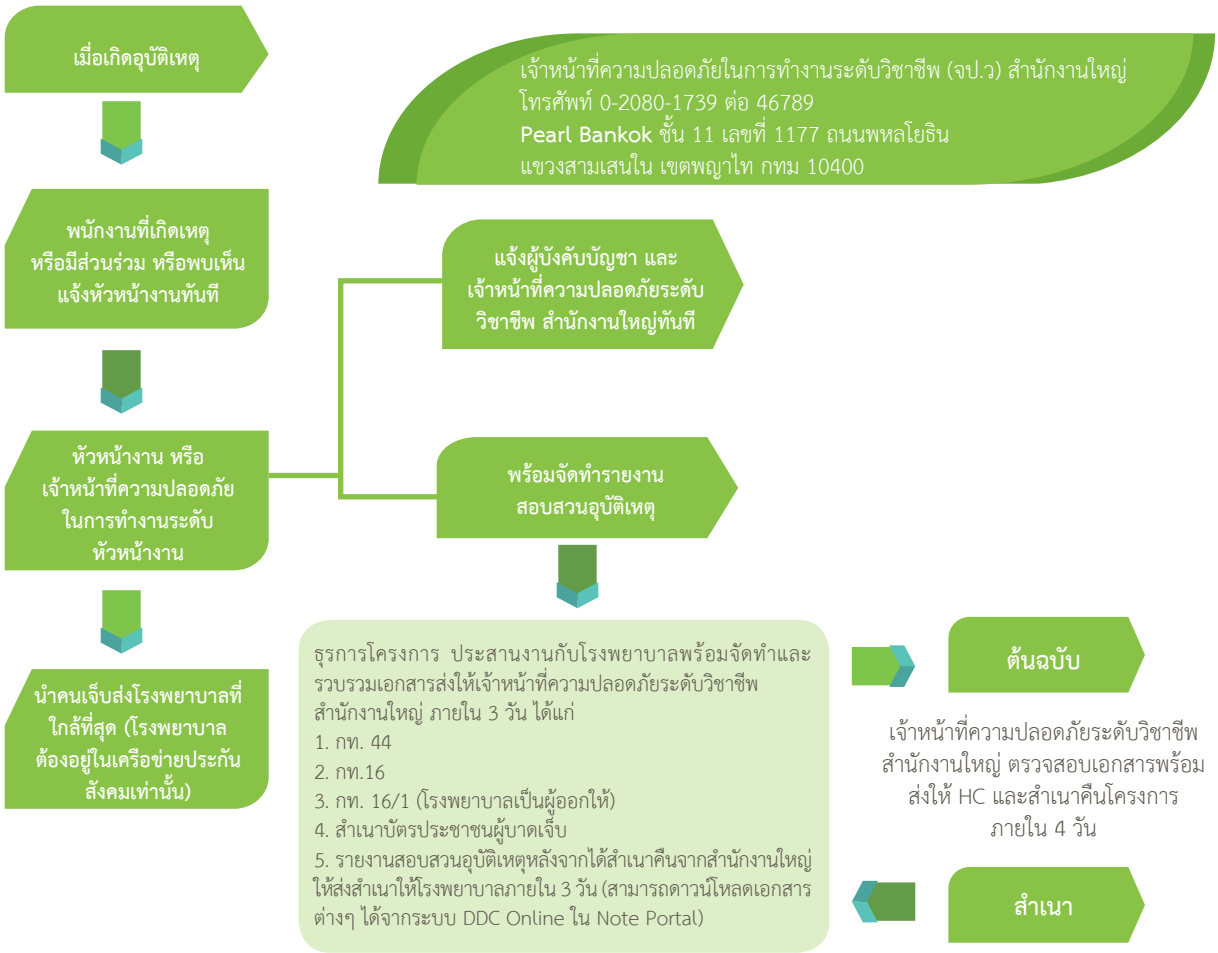
- ความคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและถูกต้อง
- ส่งเสริมให้มีการสวมใส่อุปกรณ์ PPE ในโครงการ
- ตรวจสภาพการทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย
- ประเมิน Behavior Observation & Feedback (BO&F) วันละครั้ง
- แจ้งเหตุที่ไม่ปลอดภัยรวมถึงเหตุฉุกเฉินต่อ PE

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ)

บริษัทฯ กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพประจำสายงาน เพื่อกำหนดดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสายงานต่างๆ โดยมีหน้าที่ดังนี้

- ผลักดันกลยุทธ์และนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขับเคลื่อนในสายงาน
- ตรวจประเมินความปลอดภัยโครงการต่างๆ ในสายงาน และติดตามการแก้ไขความไม่ปลอดภัยต่างๆ
- ตรวจประเมินการดำเนินงานของ จป. ระดับต่างๆ ได้แก่ จป.บริหาร จป.หัวหน้างาน จป.เทคนิค
- ค้นหาอันตรายและประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยในสายงาน และกำหนดมาตรการเชิงป้องกัน
- ให้ความรู้แก่ทุกส่วนงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- สอบสวนการเกิดอุบัติเหตุ แนวทางการแก้ไขป้องกันเสนอ MD
- ประสานงานกับทีม Safety ส่วนกลางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- รวบรวมสถิติอุบัติเหตุในสายงาน
- รายงานตรงต่อ MD

การดำเนินงานเมื่อเกิดอุบัติการณ์ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัทฯ



การฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ในปี 2560 เพื่อเพิ่มความตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 6 หลักสูตร รวม Class อบรม 54 Class เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้ความปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน จากศูนย์ฝึกอบรมที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงานและผู้ผ่านการอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรรับรอง โดยมีหลักสูตรจัดฝึกอบรมดังนี้

1. จิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน
2. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน)
3. เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร (จป.บริหาร)
4. เจ้าหน้าที่ระดับเทคนิค (จป.เทคนิค)
5. คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน (คปอ.)
6. อบรมเรื่องดับเพลิงขั้นต้น

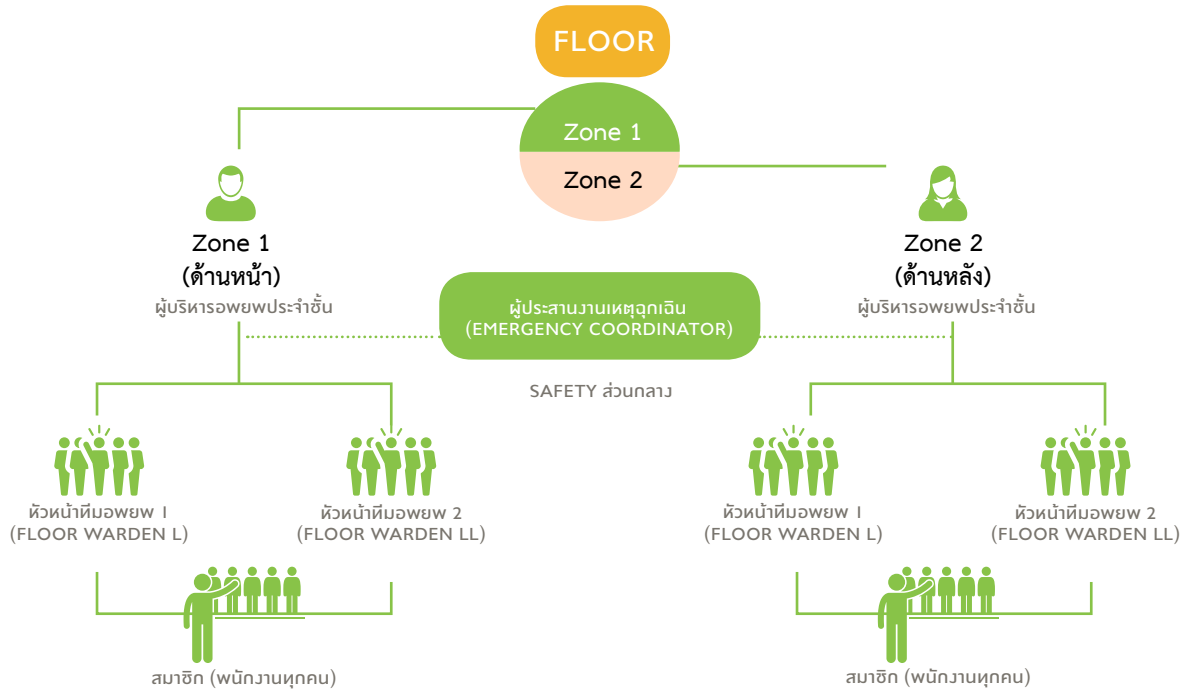
การป้องกันความเสี่ยงจากโรคร้ายที่เกิดจากการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการดูแลพนักงานให้มีสุขภาพที่ดี ดังนั้น จึงจัดให้มีทีมแพทย์จากโรงพยาบาลชั้นนำ มาตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับทั้งฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่อให้มีอาชีวอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การลดความเสี่ยงต่อโรคและความเสี่ยงต่อการได้รับอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เป็นนโยบายหลักในการดูแลพนักงาน จึงมีการกำหนดมาตรการการดูแลที่เหมาะสมครอบคลุมกับทุกสภาพการทำงานของพนักงาน อาทิ

- บริษัทมีการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามกิจกรรมการทำงานที่พนักงานสัมผัส
- ไซต์งานก่อสร้าง พนักงานในโรงงาน ที่อาจได้รับผลกระทบอันเกิดจากฝุ่นละออง เสียงดัง เสี่ยงต่อการเป็นโรคระบบทางเดินหายใจ บริษัทฯ จัดมีการตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน จัดเตรียมหน้ากากป้องกันอันตรายจากฝุ่นละออง จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น

แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย

ในปี 2560 บริษัทฯ ได้มีพนักงานที่ผ่านการอบรมดับเพลิงขั้นต้นที่ 54% ซึ่งสูงกว่ากฎหมายกำหนดไว้และบริษัทฯ ได้ย้ายสถานที่ปฏิบัติงานมายังสำนักงานแห่งใหม่ที่อาคาร Pearl Bangkok บริษัทฯ จึงได้ปรับโครงสร้างทีมอพยพหนีไฟใหม่ในแต่ละชั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพอาคาร โดยมีรายละเอียดดังนี้



1. **ผู้บริหารอพยพประจำชั้น** (Emergency Commander) ทำหน้าที่
   - เป็นผู้ตัดสินใจให้อพยพเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
   - เป็นผู้แจ้งหัวหน้าทีมอพยพและสมาชิก (พนักงาน) ในทีมให้อพยพไปสู่ทางออกฉุกเฉิน (Fire Exit)
2. **หัวหน้าทีมอพยพ 1** (Floor Warden I) ทำหน้าที่
   - ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารอพยพประจำชั้น
   - ให้ความรู้กับสมาชิก (พนักงาน) เกี่ยวกับการอพยพกรณีเหตุฉุกเฉิน
   - เป็นผู้นำสมาชิก (พนักงาน) ในทีม อพยพตามทางออกฉุกเฉิน (Fire Exit) โดยถือธงหนีไฟนำไปสู่จุดรวมพล
   - ตรวจนับรายชื่อสมาชิก ณ จุดรวมพล ว่ามีติดค้างหรือไม่
   - รายงานผลต่อผู้บริหารอพยพประจำชั้น และหน่วยงานความปลอดภัย

3. **หัวหน้าทีมอพยพ 2** (Floor Warden II) ทำหน้าที่
   - รายงานผลต่อผู้บริหารอพยพประจำชั้น และหน่วยงานความปลอดภัย
   - ให้ความรู้กับสมาชิก (พนักงาน) เกี่ยวกับการอพยพกรณีเหตุฉุกเฉิน
4. **สมาชิกประจำทีม** ทำหน้าที่
   - ปฏิบัติตามแนวทางการอพยพฉุกเฉินอย่างเคร่งครัด
   - อพยพไปสู่จุดรวมพล
   - รายงานตัวต่อหัวหน้าทีมอพยพ

คุณสมบัติของหัวหน้าทีมอพยพ 1 และ 2 มีดังนี้

1. สามารถระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้ (ผ่านการอบรมดับเพลิงขั้นต้น)
2. สามารถช่วยเหลือสมาชิกในทีมจากการบาดเจ็บเบื้องต้นได้ (ผ่านการอบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาลและช่วยเหลือชีวิตเบื้องต้น)

โดยบริษัทฯ ได้ซ้อมอพยพหนีไฟเป็นชั้นๆ เพื่อให้พนักงานรู้จักสถานที่ ระบบรับเหตุฉุกเฉิน ทางหนีไฟอาคาร พร้อมรับเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น และได้จัดทำสื่อวีดิทัศน์เพื่อให้พนักงานและผู้มาติดต่อบริษัทฯ สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้

บริษัทฯ ได้จัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประกอบด้วย

มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

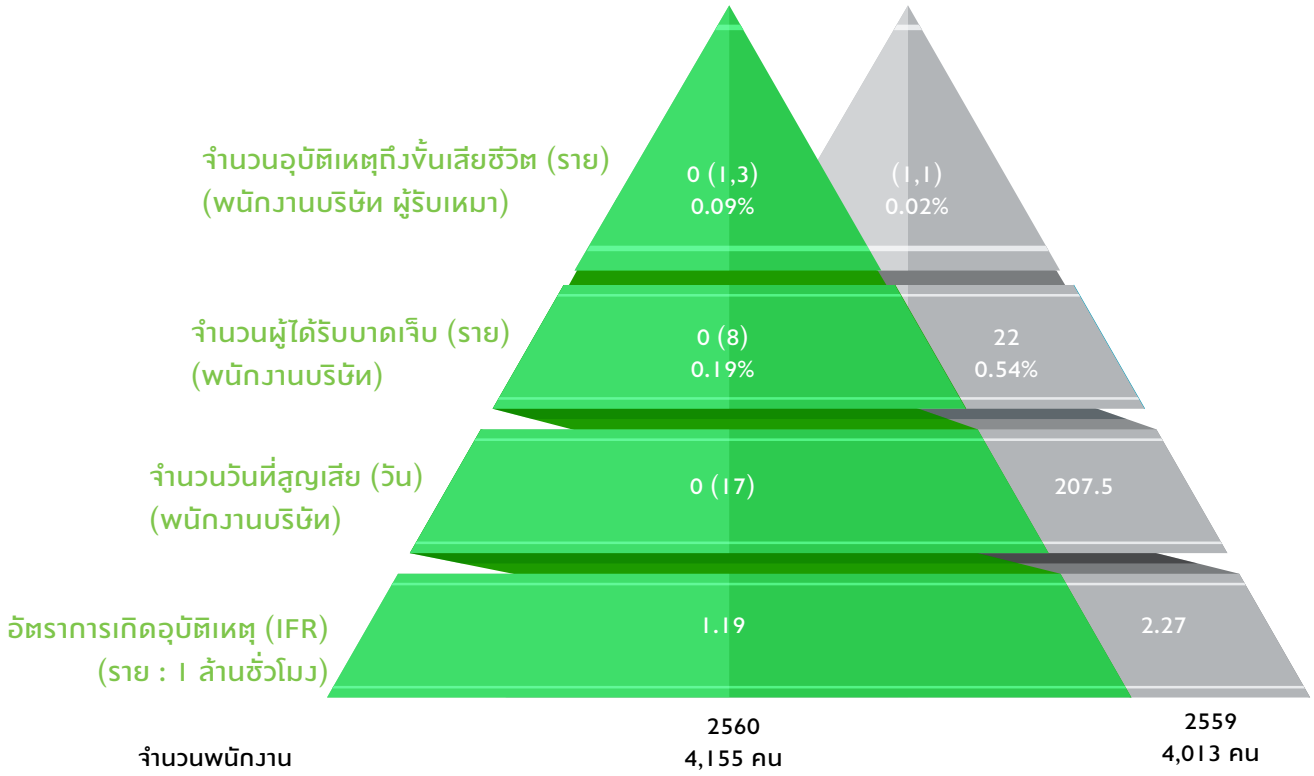
1. จัดให้มีเครื่องดับเพลิงติดตั้งไว้ทุก 20 ตร.ม. เป็นชนิดปราศจาก CFC ในบริเวณที่จะนำออกมาใช้ได้สะดวก มีสัญลักษณ์ชัดเจนเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว เมื่อเวลาจำเป็น
2. จัดให้มีระบบไฟฉุกเฉินและป้ายทางออกฉุกเฉินนำทางกรณีเกิดเหตุ
3. จัดให้มีไฟฉายสำรองติดอยู่บริเวณทางออกฉุกเฉินทุกจุด
4. จัดให้มีป้ายเตือน (Safety Sign) ตามจุดต่างๆ
5. จัดให้มีทางหนีไฟที่เหมาะสม สะดวกให้พนักงานหนีไฟได้โดยรวดเร็วเมื่อเกิดไฟไหม้
6. จัดให้มีสัญญาณเตือนไฟ/ ควัน อัตโนมัติติดตั้งไว้ทุกห้อง ถ้าเป็นไปได้
7. มีเครื่องดับเพลิงที่เหมาะสม พร้อมใช้ติดตั้งไว้ในบริเวณที่จัดเก็บสารเคมี และ/ หรือเชื้อเพลิง
8. มีป้ายห้ามสูบบุหรี่หรือใช้ไฟ ติดตั้งไว้ในบริเวณสถานที่เก็บสารเคมี/ เชื้อเพลิง
9. สายไฟฟ้าที่ใช้ในสำนักงาน และในสถานที่เก็บเชื้อเพลิง เป็นสายไฟฟ้าหุ้มฉนวนตามมาตรฐานทางไฟฟ้าสากลกำหนด
10. มีการตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์รับเหตุอย่างสม่ำเสมอ
11. จัดให้มีหัวหน้าที่อพยพประจำจุดต่างๆ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
12. จัดให้มีการจัดฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้อุปกรณ์รับเหตุเป็นและถูกต้อง
13. จัดให้มีการซ้อมรับเหตุ การปฐมพยาบาล การอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี

บริษัทฯ ได้นำผลจากการเก็บสถิติการเกิดอุบัติเหตุ ในทุกๆ ปี มาเป็นหนึ่งในแผนการพัฒนาที่สำคัญที่มุ่งมั่นที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ใส่ใจและให้ความสำคัญเสมอ

สรุปสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปี 2559-2560

GRI 403-2

จากข้อมูลสถิติในปี 2560 จะเห็นได้ว่าภาพรวมแนวโน้มอัตราการบาดเจ็บลดลง อัตราวันขาดงานลดลง เมื่อเทียบกับปี 2559



การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

GRI 103-2

การพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในตำแหน่งงานปัจจุบันและอนาคต โดยบริษัทฯ มี Model การพัฒนา 70:20:10 กล่าวคือ

70 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning)

เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานและการคิดแก้ปัญหาผ่านการทำงานจริง ทั้งที่เกิดจากการทำงานประจำวัน หรืออาจมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เช่น การเป็น Project Leader ในโครงการ Innovation หรือ โครงการ Improvement รวมถึงสนับสนุนการเป็น Change Agent และการเป็นผู้นำทีมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นต้น

20 การเรียนรู้จากสิ่งรอบตัว (Learning from Others)

เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากทุกอย่างรอบตัว เช่น การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสังเกตผู้อื่น (Observing) การขอความคิดเห็นจากผู้อื่น (Peer Reviewing) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Shadowing and Expert) การเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต หรือในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากสิ่งรอบตัว

10 เรียนรู้ในห้องเรียน (Formal Learning)

เป็นการเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบมาตรฐานที่เราคุ้นเคย เช่น การเรียนรู้จากการเข้าอบรมสัมมนาทั้งการอบรมในห้องเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การอบรมตามที่บริษัทฯ กำหนด รวมทั้งการอบรมภายนอก

จาก Model การพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ดังกล่าว ทำให้ในแต่ละปี ทางฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาได้มีการกำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานในแต่ละกลุ่มที่มีความหลากหลาย

1. แผนฝึกอบรม Training Plan
2. การจัดทำ Individual Development Plan
3. การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency)
4. Executive Coaching

1. Training Plan

ในแต่ละปีบริษัทฯ ได้มีการกำหนดหลักสูตรที่เป็น Training Plan โดยแบ่งหมวดหมู่การฝึกอบรมตามทักษะและความรู้ที่พนักงานจำเป็นในการทำงาน เป็น 6 หมวดวิชาที่ครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่มงาน ดังนี้

1 หมวดวิชาพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่ (On Boarding Program)

พนักงานใหม่ได้เรียนรู้และเข้าใจองค์กรและปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร เนื่องจากพนักงานใหม่มาจากหน่วยงานที่มีความต่าง หรือเป็นนักศึกษาที่จบใหม่ ดังนั้น การปรับตัวให้เข้ากับองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นก้าวแรกของการมาทำงานร่วมกันกับบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรอบรมสำหรับพนักงานใหม่จำนวน 5 วัน ประกอบไปด้วยหลักสูตรต่อไปนี้

- ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร สวัสดิการ เป็นต้น)
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- การเรียนรู้พฤกษาเทคโนโลยี
- ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีการก่อสร้างของพฤกษา
- ความรู้เบื้องต้นของห่วงโซ่อุปทานในงานอสังหาฯ
- Key Performance Indicator (KPI)
- Corporate Social Responsibility (CSR)
- Corporate IT System
- การใช้งาน Employee Self Service, Manager Self Service

นอกจากนี้ ทางบริษัทฯ จะทำการแต่งตั้งพี่เลี้ยงซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานที่พนักงานใหม่สังกัดเข้ามาดูแลพนักงานใหม่ในช่วง 4 เดือนแรก เพื่อให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากเรื่องการทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

2 หมวดวิชาตามกลุ่มอาชีพ (Career Group)

สำหรับพนักงานแยกตามสายอาชีพของพนักงาน เช่น

- หลักสูตรมาตรฐานในงานติดตั้ง
- การก่อสร้างแบบ Real Estate Manufacturing
- การบริหารงบประมาณงานโครงการ
- Sales Skill Development
- Customer Service Skill Development
- Foreman Skill Development
- Home Care Service Skill Development
- Digital Marketing
- การบริหารงานก่อสร้าง

3

หมวดวิชาด้านคุณภาพ และความปลอดภัย (Quality & Safety)

สำหรับหลักสูตรด้านคุณภาพและความปลอดภัย ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับหัวหน้างาน
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับบริหาร
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับเทคนิค
- ISO Version 2015 for management
- Transition from OHSAS to ISO45001

4

หมวดวิชาพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการ (Leadership & Management)

สำหรับพนักงานระดับหัวหน้างาน ผู้บริหารทุกระดับ โดยเน้นการพัฒนาเพื่อการเติบโตในสายอาชีพ เช่น

- โครงการบริหารอสังหาริมทรัพย์
- Performance Dialogue & Creative Feedback
- Pruksa Leadership Program

ซึ่งหลักสูตรในหมวดวิชานี้ เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับ Leadership Competency ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ 10 ข้อ โดยได้จัดหลักสูตร Leadership Development Program เฟสที่ 1 ในปี 2559 และยังคงจัดหลักสูตรต่อเนื่องในปี 2560 เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทฯ เข้ารับการอบรมทุกคน รวมทั้งจะจัดหลักสูตร Leadership Development Program เฟสที่ 2 ในปี 2561 ต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับ Leadership Competency ของบริษัทฯ ครบทั้ง 10 ข้อ

5

หมวดวิชาพัฒนาตนเอง (Personal Development)

สำหรับพนักงานที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพ เช่น

- Time Management
- Presentation Eessentials
- Project Management
- Finance for Non-Finance
- Positive and Logical Thinking
- The First Time Management
- Train the Trainer
- บริการเหนือชั้นด้วยจิตคิดบวก
- การบริหารโครงการ

6

หมวดเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

สำหรับหลักสูตรที่เกี่ยวกับการใช้งานระบบ หรือโปรแกรมประยุกต์ที่จำเป็นในงาน เช่น

- Advance Excel
- Microsoft Project
- CRM on Tablet
- Building Information Modeling (BIM)
- การขออนุมัติงบประมาณในระบบ SAP

2. Individual Development Plan

GRI 404-2

ในปี 2560 ที่ผ่านมา บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาของพนักงานโดยกำหนดให้พนักงานทุกคนทั้งองค์กรต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อเป็นการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งในงานปัจจุบันและอนาคต โดยกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำ IDP ดังนี้

พนักงาน
พนักงานต้องตระหนัก มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และกระตือรือร้นในการเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามแผนงาน รายงานความคืบหน้า และขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา
กระตุ้น ส่งเสริมให้พนักงานหาวิธีการที่จะพัฒนาตนเอง รวมทั้งการให้คำแนะนำเพื่อให้แผนพัฒนารายบุคคลเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการตามแผนโดยการพูดคุยกับพนักงานทุก 2 เดือน

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
สร้างเครื่องมือ หรือระบบในการนำแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้งาน และให้ความรู้กับพนักงานสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลในส่วนการฝึกอบรม (Training)

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

1. **ขั้นตอนการจัดเตรียมข้อมูล :** พนักงานและผู้บังคับบัญชาพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องผลงานที่ผ่านมาเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง รวมทั้งทบทวนเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
2. **ขั้นตอนการจัดทำ และการขอนุมัติ IDP :** พนักงานแสดงความต้องการอย่างชัดเจนถึงงานปัจจุบันที่ตนต้องการจะทำงานในอนาคตที่ตนอยากทำ เพื่อกำหนดเป้าหมาย และกำหนดแนวทางในการพัฒนาโดยใช้ Model 70:20:10 ผ่านระบบที่บริษัทฯ กำหนด
3. **ขั้นตอนการดำเนินการตามแผน IDP :** การดำเนินการตามแผน IDP เป็นหน้าที่หลักของพนักงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำโดยการพูดคุยกับพนักงานทุก 2 เดือน
4. **ขั้นตอนการติดตามและสรุปผล :** พนักงานและหัวหน้างานสนับสนุนให้ใช้ทักษะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เร็วที่สุด โดยเริ่มประยุกต์จากสิ่งที่ง่ายไปยาก

3. การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ

GRI 103-2

การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เป็นแนวทางอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจึงจัดทำ “พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ” (Leadership Competency) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านการบริหารคนและการบริหารงาน หรือเรียกว่า “งานก็ได้ผล คนก็พัฒนา”

Leadership Competency ของบริษัทฯ ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. **ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมพฤกษา (Pruksa Culture and Values)** คือวัฒนธรรมและค่านิยมพื้นฐานที่พนักงานพฤกษาทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติ
   - วัฒนธรรมและค่านิยมพฤกษา (Pruksa Culture & Values)
   - การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)
   - ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Holding Accountability)
2. **ด้านเก่งคน (Leading People)** คือ ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง
   - การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจผู้อื่น (Influencing and Motivating Others)
   - การพัฒนาพนักงาน (Developing People)
   - การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
3. **ด้านเก่งงาน (Leading Performance)** คือ ความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองและทีมงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
   - การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
   - การสร้างกลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy Planning)
   - การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Create Value and Innovation)
   - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานพฤกษา นอกจากจะมีการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริม Leadership Competency ทั้ง 10 หัวข้อ ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ อาทิ Pruksa Newspaper, Line : Pruksa Engagement, การประชุมผู้บริหาร การสัมมนาผู้บริหาร การประชุม การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงการจัดทำหลักสูตร e-learning ฯลฯ หน่วยงานทรัพยากรบุคคลยังได้มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้จัดการ ด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา (ประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) ที่พัฒนาขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในความเป็นผู้นำของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น โดยการประเมินภาวะผู้นำ ได้มีการดำเนินการตลอดทั้งปี และนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการขึ้นเงินเดือน (Merit Increase)

4. Executive Coaching

GRI 102-27

สำหรับการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยกรรมการ กรรมการผู้จัดการ และประธานกรรมการผู้จัดการ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับเรื่องการโค้ช โดยบริษัทฯ จ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเรื่องการโค้ช เพื่อโค้ชผู้บริหารระดับสูงในรูปแบบของการโค้ชตัวต่อตัว (Executive Coaching : One on One) ซึ่งระยะเวลาของการโค้ชจะใช้เวลาประมาณ 6 เดือน มีจำนวนการโค้ชประมาณ 12 ชั่วโมง เมื่อจบกระบวนการแล้ว โค้ชจะนำผลการโค้ชส่งให้ผู้บริหารระดับสูงของสายงานพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ เพื่อให้แนวคิดและมุมมองที่เพิ่มขึ้นจากตระหนักรู้ด้วยตนเองผ่านคำถามของโค้ช และให้เครื่องมือรวมทั้งแนวทางเพื่อให้บริหารระดับสูงสามารถเป็นโค้ชให้กับทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมงานให้ดียิ่งขึ้น สำหรับปี 2560 นี้ บริษัทฯ จัด (Executive Coaching : One on One) ให้ผู้บริหารระดับสูงไปแล้วจำนวน 31 ท่าน

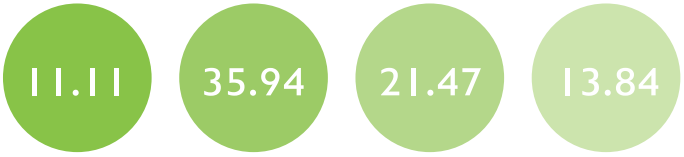
นอกจากการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงด้วยการโค้ชแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับแนวคิดและมุมมองของการพัฒนาบริษัทฯ ในภาพรวมของกลยุทธ์บริษัทฯ ด้วย จึงจัดให้มีการ Mentoring โดยคณะกรรมการบริษัท เป็น Mentor ให้ผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ กรรมการ และประธานกรรมการผู้จัดการ ซึ่งจะจัดให้มี Mentoring จำนวน 6 ครั้งต่อปี (เดือนเว้นเดือน)

ข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานปี 2560 ที่ผ่านมา

ในปี 2560 ที่ผ่านมา บริษัทฯ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมภายใน 71 หลักสูตร 491 รุ่น รวมทั้งส่งพนักงานไปฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก (Public Training) จำนวน 134 หลักสูตร 135 รุ่น เฉลี่ยการอบรมของพนักงานเดือนละ 52 รุ่น รวมทั้งปีเป็นจำนวน 626 รุ่น ซึ่งครอบคลุมพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง และครอบคลุมทุกสายอาชีพ โดยผลประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมภายใน (In-House Training) เฉลี่ยที่ 93.91% และใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเป็นจำนวน 22 ล้านบาท

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานแยกตามระดับ (ชม./ คน/ ปี)

GRI 404-1



ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (Band 5 up) | ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (Band 4) | ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (Band 3) | พนักงานระดับปฏิบัติการ (Band 1-2)

หลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

71 หลักสูตร

491 รุ่น

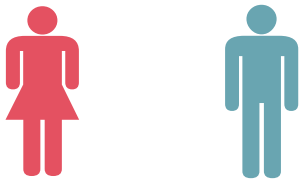
หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

134 หลักสูตร

135 รุ่น

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานแยกตามเพศ (ชม./ คน/ ปี)

GRI 404-1



พนักงานหญิง 19.96 | พนักงานชาย 15.00

พนักงานทั้งหมด 17.20

การส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

GRI 103-2

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่าเทียมกัน โดยสร้างเครื่องมือและระบบเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ พร้อมทั้งมีระบบที่จะสนับสนุน สร้างความพร้อมเพื่อให้พนักงานได้เติบโตในสายอาชีพควบคู่กับการเติบโตทางธุรกิจขององค์กร เช่น การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning), การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion), การบริหารคนเก่ง (Talent Management), Leadership Opportunity Matching (LOM), การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency), คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (People Development Committee: PDC)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (People Development Committee: PDC)

พฤกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับบริษัทฯ และระดับกลุ่มงาน เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการ พัฒนา และดูแลเรื่องการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานภายในหน่วยงานตามลำดับ

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร วางแผนและนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมีอำนาจในการพิจารณาเห็นชอบและอนุมัติกิจกรรมต่างๆ

ที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล อาทิ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและว่าจ้าง การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การบริหารคนเก่ง การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการสร้างความผูกพันในองค์กร

ในปี 2560 บริษัทฯ มีคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ จำนวน 1 คณะ และคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับกลุ่มธุรกิจ จำนวน 10 คณะ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัท มีหน้าที่

1. กำหนดนโยบายและหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการพัฒนา และมีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ
2. กำหนดโครงสร้างองค์กร และปรับปรุงโครงสร้าง ตั้งแต่ระดับ Division ขึ้นไป
3. กำหนดนโยบายเรื่องการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การโยกย้ายและหมุนเวียนหน้าที่งาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของธุรกิจ
4. กำหนดนโยบายและแผนการทดแทนตำแหน่งงาน หรือ Succession Plan และมีการทบทวนแผนเป็นระยะๆ
5. กำหนดนโยบายการแต่งตั้งพนักงานเข้าดำรงตำแหน่ง การปรับเลื่อนระดับพนักงาน และบริหารการเลื่อนระดับ
6. กำหนดนโยบายการพัฒนาการบริหารผลงาน และรูปแบบการประเมินผลงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และพิจารณาผลตอบแทนให้กับผู้ที่สร้างความสำเร็จและมีผลงานโดดเด่น
8. พิจารณาผลการประเมินความสามารถในการทำงาน กรณีพนักงานมีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน และกรณีพนักงานมีความสามารถหรือความประพฤติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
9. กำหนดนโยบายการเสริมสร้างวินัยในการทำงานและกระบวนการทางวินัย และพิจารณากรณีผู้บริหารประพฤติผิดตามอำนาจดำเนินการที่กำหนด
10. กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาพนักงาน ทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ และการจัดให้มีการฝึกอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน
11. กำหนดนโยบายและพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทน การจ่ายเงินจูงใจและโบนัส หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ
12. กำหนดนโยบายและการดำเนินการเรื่อง Employee Engagement เพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทฯ
13. กำหนดงบประมาณ และการบริหารควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
14. รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
15. ดำเนินการอื่นๆ ในด้านนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

คณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับกลุ่มธุรกิจ มีหน้าที่

1. ดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับ Vice President
2. นำนโยบายและหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ที่กำหนดโดยคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ มาปฏิบัติ ทั้งในเรื่องการรับและการดูแลพนักงานใหม่ การพัฒนาและการบริหารผลงานของพนักงาน การประเมินผลงานประจำปี การจัดสวัสดิการ การให้รางวัลและผลตอบแทน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนระดับตำแหน่งงาน การพัฒนาฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การปลูกฝังวัฒนธรรมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานและการสร้างผลงานที่ดี การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อหน้าที่และวินัยในการทำงาน และการพัฒนาและรักษาพนักงานที่มีผลงานที่ดี มีศักยภาพไว้กับองค์กร เป็นต้น

3. นำเครื่องมือการบริหารงานบุคคลที่บริษัทฯ กำหนดว่าเป็น Best Practice ไปใช้งาน เพื่อให้เกิดการพัฒนางานบริหารการบุคคล
4. ศึกษาวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลในขอบเขตของตนเอง และริเริ่มให้มีการระบุประเด็นที่จะพัฒนาแล้วนำมาหารือในที่ประชุม เพื่อสร้างแผนการพัฒนาของคณะกรรมการ
5. กรณีที่การดำเนินการตามนโยบายด้านการบุคคลประสบปัญหาในการดำเนินการ ให้สามารถนำเสนอการปรับปรุงพัฒนานโยบาย หรือแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัท
6. ดำเนินการอื่นๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

การเลื่อนตำแหน่ง

บริษัทฯ มีการจัดสรรโควต้าสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานทุกปี โดยจำนวนโควต้าขึ้นอยู่กับงบประมาณและการเติบโตของธุรกิจในแต่ละปี โดยในรอบปี 2560 ที่ผ่านมา บริษัทฯ จัดสรรโควต้าสำหรับการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับจำนวนพนักงานทั้งหมดขององค์กรและมีพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทั้งสิ้น 579 คน ซึ่งเมื่อบริษัทฯ ขยายธุรกิจ หรือมีการเติบโต ขณะเดียวกันพนักงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเติบโตและมีความมั่นคงในอาชีพด้วยเช่นกัน นอกจากการเลื่อนตำแหน่ง บริษัทฯ ยังมีระบบในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพอีกมากมาย

Leadership Opportunity Matching (LOM)

เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพให้สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจึงได้สรรหาแนวทางและเครื่องมือต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนา Leadership Opportunity Matching หรือ LOM เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ที่มีระบบระเบียบและมีแบบแผนได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้าตำแหน่ง การวางแผนเส้นทางสายอาชีพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นผู้นำ การปรับปรุงผลงาน และการดูแลรักษาพนักงานให้มีความมั่นคงและผูกพันกับบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำ LOM ตั้งแต่ปี 2559 ซึ่งเป็นระยะเวลา 2 ปีแล้ว และมีแผนที่จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการดำเนินงานด้านนี้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อบริษัทฯ และได้รับการยอมรับจากพนักงานทุกคน ตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา การจัดทำ LOM ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงมีข้อมูลในการประเมินศักยภาพและผลงานของพนักงาน ซึ่งทำให้สามารถตัดสินใจในเรื่องการวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้แก่พนักงานได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพนักงานเองต่างก็มีเติบโตที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สำหรับการดำเนินการจัดทำ LOM แบ่งออกเป็น 4 กรณีหลัก ได้แก่

1. เมื่อมีตำแหน่งว่าง
2. เมื่อมีแผนการเลื่อนตำแหน่ง
3. เมื่อต้องการวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพของกลุ่มคนเก่ง (Talent) ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ผู้บริหารใหม่ (ที่มีอายุงานครบ 6 เดือน) และพนักงานที่บริษัทฯ ต้องการเก็บรักษาไว้
4. เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวัง (Poor Performance)

ในปี 2560 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำ LOM ให้กับผู้บริหารและพนักงานรวมทั้งสิ้น 70 คน จาก 101 คน โดยคิดเป็น 69% ของผู้บริหารกลุ่มเป้าหมาย และจะดำเนินการให้ครบ 100% ในปี 2561 ต่อไป

การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) หมายถึง กระบวนการการจัดเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ต่างๆ เช่น การเกษียณอายุ การโยกย้ายตำแหน่งงาน การลาออกของพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือเพื่อรองรับตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต ซึ่งเรียกบุคคลผู้นั้นว่า “ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน” (Successor)

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเรื่องการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง มีดังนี้

- เพื่อวางแผนการพัฒนาพนักงานในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในตำแหน่งงานในอนาคต
- เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- เพื่อส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน และเป็นการสร้าง Promote From Within

กระบวนการดำเนินงานด้านการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง มีดังนี้

1. หน่วยงานทรัพยากรบุคคลระบุตำแหน่งสำคัญสำหรับการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากตำแหน่งที่สำคัญๆ ที่กำลังจะว่าง อันเกิดจากการโยกย้าย การลาออก หรือการเกษียณอายุของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ
2. หน่วยงานทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานต้นสังกัด SBU/BU ร่วมกันดำเนินการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาผลงาน 3 ปีย้อนหลัง (Performance Grade) ความสามารถ (Competency) คุณลักษณะ (Attribute) ผลคะแนนจากการประเมิน Leadership Competency 360 องศา อายุ อายุงาน อายุงานในระดับ และจำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณ
3. หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจัดเตรียมข้อมูลของพนักงานที่ได้รับการเสนอชื่อจากหน่วยงานต้นสังกัด SBU/BU และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเห็นชอบ จากนั้นดำเนินการวางแผนการพัฒนารายบุคคลให้แจ้งผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่ได้รับการวางแผนเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อปรับแผนการพัฒนารายบุคคลให้เหมาะสมกับแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง
4. ติดตามความคืบหน้าของการพัฒนา สรุปผลการพัฒนา และทบทวนแผนการพัฒนาปีละ 1 ครั้ง
5. หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจัดทำและจัดเก็บข้อมูลแผนผังการวางแผนผู้สืบทอด แบ่งตามหน่วยงานเพื่อเป็นแฟ้มประวัติ รวมถึงทบทวนแผนผังการวางแผนผู้สืบทอด ปีละ 1 ครั้ง

ในปี 2560 บริษัทฯ ได้ดำเนินการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน ให้กับตำแหน่งงานสำคัญต่างๆ รวมทั้งสิ้น 54 ตำแหน่ง โดยคิดเป็น 100% ของตำแหน่งผู้บริหารระดับ MD/C-Level และ Executive Vice President

GRI 102-27

การบริหารคนเก่ง

Talent หมายถึง กลุ่มพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพสูง (High Potential) และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งบริษัทฯ เห็นสมควรให้มีการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งเสริมการพัฒนาเป็นพิเศษ

พฤกษา ได้มีการสรรหาและคัดเลือกคนเก่ง โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานระดับ Officer ไปจนถึงระดับ Vice President ทั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มคนเก่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. High Potential (HIPO) หมายถึง พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลและสมรรถนะการเป็นผู้นำที่โดดเด่น มีศักยภาพที่จะเติบโตขึ้นไปถึงขั้น EVP/MD หรือเทียบเท่าได้ ภายใต้เวลาและอายุของพนักงาน
2. Boosted Talent หมายถึง พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลและสมรรถนะการเป็นผู้นำที่อยู่ในระดับดีมาก มีศักยภาพที่จะได้รับการพัฒนาสายอาชีพอย่างเข้มข้น เพื่อให้พนักงานมีระดับความสามารถที่สูงขึ้น

บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการในการคัดเลือกคนเก่งที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยพนักงานที่มีสิทธิ์ได้รับการเสนอชื่อเป็นคนเก่ง จะต้องเป็นผู้ผ่านเกณฑ์ทางวินัยของบริษัทฯ มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี อยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก และมีผลการประเมิน Leadership Competency อยู่ในช่วงคะแนนที่บริษัทฯ กำหนด

กระบวนการคัดเลือกถูกจัดทำขึ้นปีละ 1 ครั้ง คือ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี โดยหน่วยงานทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่จัดเตรียมข้อมูลของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์เบื้องต้น จากนั้นส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดประเมินศักยภาพเพื่อพิจารณาคัดเลือกคนเก่ง และนำเสนอรายชื่อดังกล่าวให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (PDC) อนุมัติ โดยพนักงานที่เป็นคนเก่งของบริษัทฯ จะได้การพัฒนารายบุคคลอย่างเข้มข้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามแผนพัฒนา รวมถึงมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยในปี 2560 บริษัทฯ ได้ดำเนินการคัดเลือกและดูแล Talent ของพนักงานทุกกลุ่มตำแหน่งตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ถึงระดับผู้อำนวยการครบ 100% ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง

GRI 404-3

การเคารพสิทธิมนุษยชน

GRI 103-2, GRI 412-1, GRI 412-3

บริษัทฯ มีนโยบายเรื่องความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยบริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกละเมิดจากการใช้ การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน หรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ ไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของหรือบุคคลอื่นใด เว้นแต่ได้กระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริต หรือตามกฎหมายหรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยหากพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกละเมิดสิทธิ์ บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร้องเรียนขอความเป็นธรรมได้ เพื่อให้พนักงานมั่นใจว่าจะไม่ถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

ส่วนในเรื่องการสรรหาว่าจ้าง บริษัทฯ ยังมีความเสมอภาคในการสรรหาว่าจ้างบุคคลเข้าทำงานโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรือความบกพร่องทางด้านร่างกาย เช่น คนพิการ ซึ่งในปี 2560 บริษัทฯ ได้มีการจ้างงานคนพิการเข้ามาทำงานร่วมกับบริษัทฯ จำนวน 13 คน และส่งเสริมให้คนพิการที่ไม่สามารถเดินทางเข้ามาทำงานที่บริษัทฯ ได้ให้มีงานทำ โดยการช่วยทำงานในหน่วยงานของรัฐ หรือสาธารณประโยชน์ใกล้ภูมิลำเนาของคนพิการ โดยบริษัทฯ เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้กับคนพิการ

นอกจากความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมกันภายในองค์กรแล้ว บริษัทฯ ยังได้ตระหนักและให้ความสำคัญในด้านสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับความเสมอภาคในการจัดซื้อ จัดหา และการปฏิบัติต่อคู่ค้าและคู่สัญญา โดยมีการแข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน และคู่ค่า คู่สัญญา จะต้องไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือกระทำการใดที่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย เช่น การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

การดูแลชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

GRI 103-2

นอกเหนือจากการที่บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจเพื่อการเจริญเติบโตอย่างมั่นคง สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินธุรกิจโดยตรง (CSR in Process) และการให้ความช่วยเหลือชุมชนและสังคมที่อยู่นอกเหนือกระบวนการดำเนินธุรกิจขององค์กร (CSR after Process) ควบคู่กันไป เพื่อสร้างคุณค่าพัฒนาสังคมในหลากหลายมิติ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการผลักดัน ขยายผล ต่อยอดไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตทุกๆ ด้าน ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ และเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากล (Sustainable Development Goals 2030)

บริษัทฯ จึงแบ่งการดูแลชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ออกเป็น 3 ด้านหลักๆ ได้แก่

ด้านการศึกษา
และพัฒนาเยาวชน

ด้านศาสนา
และศิลปวัฒนธรรม

ด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อม

1. ด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน

โครงการ “ทุนพฤกษา” ปีที่ 16

บริษัทฯ มอบทุนการศึกษาให้กับบุตรลูกค้า บุตรพนักงาน และโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่โดยรอบโครงการของบริษัทฯ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั่วประเทศ เพื่อช่วยเหลือเด็กเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับผลกระทบทางการศึกษาต่อ กลับมาได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกับเด็กทั่วไป เป็นจำนวน 517 ทุน รวมเป็นเงินกว่า 3.8 ล้านบาท

โครงการ “หวิภาคีในสถานประกอบการ”

บริษัทฯ ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนและส่งเสริมให้เยาวชนอาชีวศึกษาได้รับโอกาสในการเรียนรู้และเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ เพื่อให้เยาวชนมีคุณภาพจบออกมาแล้วสามารถทำงานได้จริง โดยบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาระดับ ปวส. ปี 2 ของวิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี จำนวน 9 คน เข้าฝึกงานด้านวิชาชีพ ที่โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา เป็นเวลา 1 ปี พร้อมทั้งมอบทุนการศึกษาให้คนละ 15,000 บาท เป็นทุนให้เปล่า โดยไม่มีเงื่อนไข เป็นจำนวนเงิน 135,000 บาท

โครงการ “ทุนต้นกล้าพฤกษา”

บริษัทฯ มอบทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาในภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ชั้นปีที่ 3 ทั่วประเทศ ต่อเนื่องจนจบการศึกษาชั้นปีที่ 4 และเปิดโอกาสให้เข้าฝึกงานกับบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เยาวชนจบออกมาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถทำงานได้จริง โดยระหว่างการฝึกงานจะได้รับเบี้ยเลี้ยงทุกคน จำนวน 17 ทุน รวมเป็นเงิน 850,000 บาท

การแบ่งปันความรู้ด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ รับเชิญเป็นวิทยากร เพื่อแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ด้านการดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้กับสถาบันการศึกษาและองค์กรธุรกิจชั้นนำต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยชินวัตร และวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยฯ เป็นต้น

โครงการ Pruksa Learning Center

บริษัทฯ เปิดให้เข้าเยี่ยมชมเทคโนโลยี Pruksa Precast รวมถึงแบ่งปันความรู้ในด้านกระบวนการผลิตแผ่นพรีคาสท์ ประโยชน์ของนวัตกรรมใหม่ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง เช่น การควบคุมคุณภาพการก่อสร้างให้มีคุณภาพมาตรฐานเดียวกันด้วยระบบคอมพิวเตอร์ทุกขั้นตอน ที่โรงงานพฤกษาพรีคาสท์ นวนคร และพาเข้าเยี่ยมชมการติดตั้งแผ่นพรีคาสท์ตามโครงการต่างๆ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้นอกห้องเรียนให้กับนิสิต/ นักศึกษาจากสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 11 หน่วยงาน รวมกว่า 700 คน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ฯลฯ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้จบออกไปเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

โครงการสนับสนุนค่ายวิศวกรโยธารุ่นเยาว์ 2B-KMUTT : Civil Camp ปีที่ 9

บริษัทฯ ร่วมกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เปิดโอกาสให้เยาวชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั่วประเทศที่สนใจศึกษาต่อสาขาวิศวกรรมโยธา ได้เรียนรู้และสัมผัสประสบการณ์จริงในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้สามารถสร้างบุคลากรทางวิชาชีพที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพแก่วงการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ไทยต่อไปในอนาคต

โครงการ “พฤกษา...สานฝันการเรียนรู้สู่แคมป์คนงาน”

GRI 102-12, GRI 203-2

บริษัทฯ ร่วมกับ มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก ภาคีเครือข่ายขององค์การยูนิเซฟ จัดโครงการ “พฤกษา...สานฝันการเรียนรู้สู่แคมป์คนงาน” เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและบริการขั้นพื้นฐานในด้านการศึกษาและสุขภาพกับบุตรแรงงานต่างด้าวที่เป็นคู่ค้าของบริษัทฯ และพักอาศัยในแคมป์คนงานโครงการ บ้านพฤกษา ไพร์ม รังสิต-คลอง 3 และแคมป์คนงานในโครงการบริเวณใกล้เคียง รวม 11 แคมป์ รวมถึงการจัดหาสถานศึกษาที่สามารถรับบุตรแรงงานต่างด้าวเข้าศึกษาต่อได้จำนวน 5 แห่ง เพื่อขจัดปัญหาแรงงานเด็ก และสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กในแคมป์คนงาน ตามนโยบายการเข้าร่วมสนับสนุนโครงการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็กในสถานประกอบการที่ร่วมกับองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) องค์การช่วยเหลือเด็ก (Save the Children) และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) ซึ่งเป็นโครงการนำร่องที่ทางบริษัทฯ ได้ส่งเสริมและผลักดันให้บุตรหลานของแรงงานต่างด้าวได้เข้าศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเหมือนเด็กทั่วไป รวมถึงการให้ความรู้เรื่องสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับตามสิทธิ์กับผู้ปกครอง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ส่งผลให้แรงงานมีกำลังใจในการสร้างบ้านที่มีคุณภาพให้กับลูกค้าต่อไป

2. ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

บริษัทฯ ส่งเสริมผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ร่วมสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ในวันสำคัญทางศาสนา รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาในทุกศาสนา โดยไม่มีการแบ่งแยก ผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เป็นเจ้าภาพร่วมบำเพ็ญกุศล วางพวงมาลา ถวายสักการะ และร่วมในพระพิธีธรรม สวดพระอภิธรรม พระบรมศพพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณ และถวายเป็นพระราชกุศล ณ พระที่นั่งดุสิตมหาปราสาท พระบรมมหาราชวัง

- คณะผู้บริหารและพนักงาน ร่วมกิจกรรม “ทำบุญตักบาตรเพื่อเสริมความเป็นสิริมงคลเนื่องในวันปีใหม่” พร้อมฟังธรรมเทศนาเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานกิจกรรม “รดน้ำขอพรผู้บริหาร” เนื่องในวันสงกรานต์ และร่วมฟังธรรมะเพื่อเป็นข้อคิดดีๆ สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

- พนักงานและลูกค้าในโครงการต่างๆ ของบริษัทฯ ร่วมกิจกรรม “ทำบุญตักบาตร” เนื่องในวันสำคัญทางศาสนาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

- โครงการ “ธรรมะ...สร้างสุข” ครั้งที่ 19 เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงาน และครอบครัว ร่วมปฏิบัติธรรมตามสถานปฏิบัติธรรมต่างๆ เพื่อนำหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างมีความสุข

- โครงการ “อิ่มบุญอิ่มใจ เนื่องในวันเข้าพรรษา” เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน ร่วมกิจกรรมทำบุญถวายเทียนพรรษาและปัจจัย พร้อมร่วมกิจกรรมทำความสะอาดวัด เนื่องในวันเข้าพรรษา ณ วัดบุญมงคล อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

- ผู้บริหาร พนักงาน และชุมชนรอบพื้นที่โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกการ่วมจัดกิจกรรม “ทอดผ้าป่าสามัคคี” ณ วัดกลางคลองสี่ เพื่อบูรณปฏิสังขรณ์โบสถ์หลังเก่า ให้สามารถใช้ในการวิปัสสนากรรมฐานและศึกษาพระธรรม

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

โครงการ มิติใหม่สร้างงานสร้างอาชีพคนพิการ

GRI 203-2

บริษัทฯ ร่วมกับ มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จ้างงานคนพิการเชิงสังคมและสนับสนุนอาชีพคนพิการในปี 2560 ตามมาตรา 33 และ 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อันเป็นการส่งเสริมให้คนพิการทั่วประเทศสามารถเข้าถึงโอกาสพึ่งพาตนเองได้อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี โดยบริษัทฯ ได้มีการจ้างงานคนพิการให้ทำงานที่บริษัทฯ จำนวน 13 อัตรา และจ้างคนพิการให้ทำงานในชุมชนใกล้บ้านในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น จำนวน 25 อัตรา เพื่อส่งเสริมให้คนพิการมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปี 2560
พฤกษามีการจ้างผู้พิการ
44 อัตรา

การจ้างงานคนพิการ
ให้ทำงานที่บริษัทฯ
13 อัตรา

การจ้างงานคนพิการ
ให้ทำงานในชุมชนใกล้บ้าน
25 อัตรา

โครงการวิ่งการกุศล You Run You Share 2017

บริษัทฯ จัดงานวิ่งการกุศล ณ สวนเบญจทัศ (สวนรถไฟ) เพื่อรณรงค์ให้ลูกค้าและบุคคลทั่วไป มีสุขภาพที่ดีและแข็งแรงด้วยการหันมาออกกำลังกาย พร้อมมอบเงินบริจาคจำนวน 100,000 บาท ให้กับมูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการในพระราชูปถัมภ์ ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กพิการต่อไป

โครงการตรวจสุขภาพ Pruksa Caring 2017 ปีที่ 15

ผู้ให้ความสนใจ
เข้าร่วมตรวจสุขภาพกว่า
2,100 คน

ผู้หญิงกว่า
900 คน
เข้ารับการตรวจ
คัดกรองมะเร็งเต้านม
และมะเร็งปากมดลูก

ผู้สูงอายุกว่า
500 คน
เข้ารับคำแนะนำการดูแลสุขภาพกายที่เหมาะสมกับวัย

บริษัทฯ จัดโครงการตรวจสุขภาพฟรี และกิจกรรม “สุขภาพดี...ชีวิตมีสุข” โดยทีมแพทย์และผู้เชี่ยวชาญจากโรงพยาบาลชั้นนำ ให้กับลูกค้าและชุมชนรอบโครงการ เพื่อส่งเสริมให้ทุกคน ทุกเพศ และทุกวัย โดยเฉพาะสตรีและผู้สูงอายุ มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ จำนวน 20 โครงการ โดยมีผู้ให้ความสนใจเข้าร่วมตรวจสุขภาพกว่า 2,100 คน และมีผู้หญิงกว่า 900 คน เข้ารับการตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านมและมะเร็งปากมดลูก รวมถึงมีผู้สูงอายุกว่า 500 คน เข้ารับคำแนะนำการดูแลสุขภาพกายที่เหมาะสมกับวัย และการดูแลสุขภาพจิตใจเพื่อการใช้ชีวิตที่มีความสุข พร้อมรับลูกบอลบีบมือและยางยืด สำหรับใช้บริหารร่างกายได้ด้วยตนเองอย่างถูกวิธี

โครงการ Pruksa Community Care 2017

บริษัทฯ ลงพื้นที่สำรวจชุมชนรอบข้างโครงการ ทั้งในกลุ่มธุรกิจทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโด เพื่อร่วมกับผู้นำและคนในชุมชนในการช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงให้การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร เพื่อการพัฒนาและเติบโตที่ยั่งยืน โดยนำร่องใน 3 พื้นที่ ได้แก่

กิจกรรม “ดัดจัดสรีระบำบัดออฟฟิศซินโดรมชุมชนแฟลตดินแดง”

GRI 201-1, GRI 203-2

บริษัทฯ ร่วมกับ วิสาหกิจสุขภาพชุมชน จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพคนในชุมชนแฟลตดินแดงที่มีอาการเมื่อยล้าและปวดเมื่อยจากการทำงานฟรี โดยมีผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมากกว่า 200 คน ซึ่งบริษัทฯ ได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมดังกล่าวและมอบให้กับวิสาหกิจสุขภาพชุมชน จำนวน 55,000 บาท เพื่อนำไปพัฒนาชุมชนและสังคม รวมทั้งส่งเสริมให้เยาวชนชาวดอยมีรายได้มีงานทำ ป้องกันการทำลายป่า และเพิ่มพื้นที่ป่าตามแนวพระราชดำริฯ

ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนสามแยกบางคูลัด และศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนวัดโมลี (นันทวิมล)

GRI 201-1, GRI 203-2

บริษัทฯ ร่วมกับ โรงเรียนสามแยกบางคูลัด และโรงเรียนวัดโมลี (นันทวิมล) จัดสร้างศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริฯ รวมจำนวน 300,000 บาท เพื่อให้นักเรียนและชุมชนรอบข้างได้มีแหล่งเรียนรู้และสถานที่ฝึกทักษะปฏิบัติการด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการนำผลผลิตที่ได้มาเป็นอาหารกลางวันให้กับนักเรียนในโรงเรียน ลดภาระค่าใช้จ่าย และสร้างรายได้ให้กับนักเรียนและโรงเรียนต่อไปได้อย่างยั่งยืน

โครงการพฤกษา ใจอาสา บริจาคโลหิต ปีที่ 10

บริษัทฯ ร่วมกับสภากาชาดไทย เชิญชวนผู้บริหาร พนักงาน และประชาชนทั่วไป ร่วมบริจาคโลหิตให้กับ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย เพื่อช่วยผู้ป่วยที่รอการช่วยเหลือ จำนวน 4 ครั้งต่อปี โดยมีผู้สนใจร่วมบริจาคโลหิตจำนวน 603 คน คิดเป็นปริมาณโลหิต 241,200 ซีซี

โครงการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน (Community-Friendly Business)

GRI 201-1, GRI 203-2, GRI 204-1

บริษัทฯ ร่วมกับ สถาบันไทยพัฒน์ สนับสนุนสินค้าชุมชน ด้วยการอุดหนุนสินค้าของชุมชนต่างๆ เป็นอาหารว่างในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้ชุมชนเปลี่ยนจากการเป็น “ผู้รับ” ความช่วยเหลือ มาเป็น “ผู้ส่งมอบ” สินค้าในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ จำนวน 730 ชุด รวมเป็นเงินที่ให้การสนับสนุนการสร้างรายได้ให้กับชุมชน 26,700 บาท

โครงการสนับสนุน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในถิ่นทุรกันดาร

ผู้บริหารและพนักงาน ร่วมบริจาคเงินและอุปกรณ์การเรียนการสอน ของเล่น และสิ่งของที่จำเป็น ให้กับ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 372 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 22 แห่ง

โครงการมอบปฏิทินเก่าเพื่อคนตาบอด

ผู้บริหารและพนักงาน ร่วมส่งมอบปฏิทินเก่าให้แก่ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด อำเภอปากเกร็ด เพื่อนำไปผลิตสื่อการเรียนการสอนอักษรเบรลล์ให้กับผู้พิการทางสายตา

โครงการดอกไม้จันทน์ ทำจากใจ ถวายในหลวง ร.9

ผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้าโครงการต่างๆ ของบริษัทฯ ร่วมประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ เป็นจำนวน 2,900 ดอก เพื่อถวายในงานพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร

กิจกรมสนับสนุน “งานวันเด็ก” ชุมชนรอบโรงงานพฤกษา พรีคาสท์

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา จัดกิจกรรม “วันเด็กประจำปี 2560” เพื่อสร้างความสุข ความสนุกสนาน พร้อมด้วยการมอบของขวัญ ของรางวัล และอุปกรณ์ทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่อยู่ในชุมชนซอยสามัคคี อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นชุมชนที่อยู่ใกล้กับโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา

กิจกรม “Pruksa Green Society”

ผู้บริหาร พนักงาน และผู้รับเหมา (คู่ค้า) โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา ร่วมสร้างสังคมสีเขียว โดยการปลูกต้นไม้ภายในโรงงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของ สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ องค์กรธุรกิจ และมูลนิธิต่างๆ

GRI 201-1

ด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน
297 หน่วยงาน
6,589,000 บาท

ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
17 หน่วยงาน
469,797 บาท

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
449 หน่วยงาน
50,040,213 บาท

บริษัทฯ ให้การสนับสนุนงบประมาณต่อสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ องค์กรธุรกิจ และมูลนิธิต่างๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยในปี 2560 บริษัทฯ ให้การสนับสนุนโครงการจำนวน 763 หน่วยงาน เป็นเงิน 57,099,010 บาท ซึ่งมีโครงการที่ได้สร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมที่โดดเด่น ได้แก่

- สนับสนุนน้ำดื่ม จำนวน 60,000 ขวด เพื่อใช้ในงานพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร
- มอบเงินสนับสนุน จำนวน 1,000,000 บาท เนื่องในวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2560 ให้กับ ชมรมแม่บ้านตำรวจภูธรภาค 1 พร้อมทั้งมอบของขวัญให้กับเด็กพิเศษและเด็กทั่วไปที่เป็นบุตรข้าราชการตำรวจ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 และร่วมเปิดห้องสมุดสนใจรักษ์ ณ กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 1 (บช.ภ.1) เพื่อช่วยเหลือบุตรข้าราชการตำรวจให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสียสละเพื่อความสุขของพี่น้องประชาชน
- มอบเงินสมทบทุนช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 500,000 บาท ผ่าน “กองทุนช่วยเหลือผู้ประสบภัยสำนักนายกรัฐมนตรี”
- มอบเงินสมทบทุน จำนวนเงิน 300,000 บาท ให้กับโครงการ “ก้าวคนละก้าว” เพื่อซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ให้กับ 11 โรงพยาบาลทั่วประเทศที่ยังขาดแคลน
- สนับสนุนการจัดงาน “ราชวิถีวิ่งไล่โรค ตอน รักเรา รักษ์เข่า ไม่เก่าเลย” จำนวนเงิน 300,000 บาท ให้กับชมรมเดิน-วิ่ง โรงพยาบาลราชวิถี

การบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

GRI 102-21, GRI 102-29, GRI 103-2

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของโครงการอย่างต่อเนื่อง และตระหนักถึงการเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับสังคมและชุมชนรอบข้างเสมอมา บริษัทฯ มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทาง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และครอบคลุมทุกไลฟ์สไตล์ ได้แก่

Pruksa Contact Center 1739	www. pruksa.com	Pruksa Family Club	Live Chat บนเว็บไซต์ www. pruksa.com	Pruksa Family Application	เจ้าหน้าที่โครงการ

ในปี 2560 บริษัทฯ ได้รับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม จำนวน 755 รายการ บริษัทฯ มีกระบวนการจัดการและติดตามการแก้ไขปัญหาตั้งแต่การบันทึกรับเรื่องจนถึงการแก้ไขจนแล้วเสร็จ และได้มีการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อกำหนดแนวทางป้องกันในอนาคต

จำนวนข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ในปี 2560

GRI 103-3, GRI 413-2

ลำดับที่	ผลกระทบที่ได้รับ	จำนวน (เรื่อง)
1	ที่อยู่อาศัย/ พื้นที่รอบข้าง ได้รับความเสียหาย	282
2	มลภาวะทางเสียง	168
3	มลภาวะทางอากาศ	100
4	ปัญหาการจราจร	94
5	ปัญหาขยะ	17
6	มลภาวะทางน้ำ	12
7	ปัญหาอื่นๆ	82
	รวม	**755**

แนวทางการจัดการผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ในปี 2560

GRI 102-11, GRI 103-2, GRI 413-1

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ด้วยตระหนักดีว่าเราเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสังคมที่จะร่วมก้าวเดินไปสู่การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนสืบไป บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินธุรกิจภายใต้ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. มีนโยบายในการประกอบธุรกิจเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม โดยอนุรักษ์และคำนึงถึงสภาพสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้อยู่อย่างเคร่งครัด

2. มีนโยบายการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และได้พัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อตอบโจทย์ทางสังคมและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals–SDGs) เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการนำความเชี่ยวชาญของบริษัทฯ มาใช้สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้แก่องค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนไปพร้อมกัน และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

3. ส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทฯ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

4. เคารพต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นในทุกประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจ

5. ดำเนินกิจกรรมเพื่อร่วมสร้างสรรค์สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ชุมชนที่บริษัทฯ ตั้งอยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน

6. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนโดยรอบในพื้นที่ที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจอยู่ตามควรแก่กรณี

7. ดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุ ควบคุมการดำเนินงาน ตลอดจนควบคุมการปล่อยของเสียให้อยู่ในเกณฑ์ค่ามาตรฐาน

8. ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน ชีวิต และทรัพย์สินอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวอย่างแนวทางการบริหารจัดการผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

GRI 103-3, GRI 414-2, GRI 416-2

การแก้ไขปัญหาน้ำเสียในพื้นที่ตำบลคลองสาม จังหวัดปทุมธานี

GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 413-2

เนื่องจากบริเวณพื้นที่ตำบลคลองสาม มีโครงการของบริษัทฯ ตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวน 23 โครงการ ประกอบด้วยโครงการที่โอนเป็นนิติบุคคลแล้ว และโครงการที่ยังอยู่ในความดูแลของบริษัทฯ โดยโครงการที่โอนเป็นนิติบุคคลแล้ว การควบคุมดูแลระบบบำบัดน้ำเสียยังไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งปัญหาเกิดจาก

1. ระบบบำบัดน้ำเสียชำรุดและไม่ได้รับการบำรุงรักษา เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ

2. ปัญหาภาระค่ากระแสไฟฟ้าที่สูง ทำให้นิติบุคคลฯ ไม่เปิดใช้งานระบบบำบัดน้ำเสีย ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระบบบำบัดน้ำเสียเกิดการชำรุด

แนวทางแก้ไข

บริษัทฯ ร่วมกับ กรมชลประทาน โดยโครงการบำรุงรักษาและส่งน้ำรังสิตเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม นิติบุคคล หมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่ ทำการสำรวจความเสียหายของระบบบำบัดน้ำเสีย และดำเนินการซ่อมแซมระบบบ่อบำบัดน้ำเสียใช้งานได้ และหามาตรการสนับสนุนเรื่องการลดภาระค่ากระแสไฟฟ้า โดยมีการติดตั้งระบบโซล่าร์เซลล์ในระบบบำบัดของแต่ละโครงการ และติดตั้งระบบกังหันปั่นน้ำแบบใช้พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อเพิ่มออกซิเจนบริเวณคลองด้านหน้าของแต่ละโครงการ และส่งมอบให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามเพื่อใช้ในบริเวณคลองสาม

ผลกระทบจากงานก่อสร้าง โครงการ The Plant Natura Trand ปิ่นเกล้า-พุทธมณฑลสาย 5 และ Gallery (เศรษฐกิจ-สาครเกษม)

GRI 413-2

เนื่องจากโครงการดังกล่าว มีการปรับสภาพถมดินบริเวณพื้นที่ภายในโครงการ ซึ่งมีขนาดสูงกว่าชุมชนข้างเคียง และในช่วงที่ฤดูฝนส่งผลให้น้ำจากโครงการไหลท่วมเข้าสู่บ้านข้างเคียง ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและการใช้ชีวิตประจำวัน

แนวทางแก้ไข

บริษัทฯ เข้าสำรวจ และดำเนินการก่อสร้างกำแพงกันดินและจัดทำบ่อเพื่อระบายน้ำ เพื่อให้น้ำไหลเปลี่ยนทิศทาง ผ่านไปยังบ่อน้ำ ป้องกันการเกิดน้ำท่วมซ้ำ และติดตั้งอุปกรณ์เร่งระบายน้ำออก ป้องกันการท่วมขัง

นอกจากนี้ ยังได้เข้าสำรวจและแก้ไขปัญหาที่บ้านข้างเคียงได้รับผลกระทบจากโครงการ เช่น การแก้ไขงาน ประตู การเทปรับพื้นคอนกรีต และการเยียวยาความเดือดร้อน รวมถึงการเชิญเจ้าหน้าที่จากภาครัฐ (อบต.) เข้าร่วมสังเกตการณ์การปรับปรุงคุณภาพด้านความเป็นอยู่ และเยียวยาให้มีสภาพดียิ่งขึ้น

จากการเข้าดำเนินการแก้ไขดังกล่าว ทำให้ชุมชนข้างเคียงมีความพอใจและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันโดยไม่มีข้อขัดแย้ง อีกทั้งเกิดทัศนคติที่ดีต่อโครงการในภายหลัง

ผลกระทบจากงานก่อสร้าง โครงการ ภัสสร เพรสทีจ จตุโชติ-วัชรพล (ซอยจตุโชติ 6)

GRI 413-2

เนื่องจาก โครงการดังกล่าว ต้องใช้เส้นทางการขนส่งร่วมกับชุมชน ทำให้การก่อสร้างโครงการมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน จากการที่มีรถขนดินซึ่งมีขนาดใหญ่และมีน้ำหนักมาก ทำให้เกิดแรงสั่นสะเทือน สร้างความเสียหายต่อสิ่งปลูกสร้าง ถนน อีกทั้งยังมีเศษดินที่ติดมากับรถ มีการสลัดดิน สร้างความเดือนร้อนในการสัญจร และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

แนวทางแก้ไข

บริษัทฯ จัดเจ้าหน้าที่เข้าดูแล และคอยกำกับเรื่องการจำกัดความเร็ว พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ทำการกวาดล้างถนนให้มีสภาพใช้งานได้

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เข้าสำรวจความเสียหาย และดำเนินการปรับปรุงถนน (เทคอนกรีต) เพื่อให้สภาพถนนมีความสมบูรณ์ สามารถสัญจรไปมาได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น ส่งผลให้ชุมชนมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงคุณภาพด้านสาธารณูปโภคและการสร้างความสะดวกสบายยิ่งขึ้น

ผลกระทบต่อชุมชนจากการก่อสร้าง โครงการพลัม คอนโด บางใหญ่ สเตชั่น

GRI 413-2

เนื่องจากชุมชนข้างเคียงเกิดความวิตกกังวลเรื่องผลกระทบจากการก่อสร้าง อีกทั้งยังมีการร้องเรียนด้านผลกระทบจากฝุ่นละอองและเสียงดังจากการทำงานเป็นระยะ

แนวทางแก้ไข

บริษัทฯ ประสานงานกับผู้นำชุมชนและนัดหารือ เพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจก่อนเริ่มงานก่อสร้าง และจัดทำชุมชนสัมพันธ์ พร้อมคอยดูแล ติดตามสอบถามอยู่เสมอ และหลังจากประชุมร่วมกับผู้นำชุมชนแล้ว บริษัทฯ ดำเนินการสำรวจบ้านข้างเคียงทุกหลังที่อาจได้รับผลกระทบจากโครงการ เพื่อดำเนินการตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือ ซ่อมแซมบ้านที่ได้รับผลกระทบจากการก่อสร้างทันที

นอกจากนี้ ได้จัดให้มีการประชุมชี้แจงและติดตามผู้รับเหมาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พร้อมติดตั้งอุปกรณ์ตรวจวัดค่าตามมาตรฐาน EIA เพื่อป้องกันการเกิดผลกระทบจากการก่อสร้างที่อาจเกิดขึ้น

การประเมินผลความพึงพอใจของชุมชนหลังจากที่ดำเนินการแก้ไขแล้วเสร็จ ไม่พบปัญหาการร้องเรียนเพิ่มเติมจากชุมชนข้างเคียงจำนวนกว่า 100 หลัง แต่จะมีเพียง 1-2 หลัง ที่ยังคงเรียกร้องให้ไปดูแลอยู่เรื่อยๆ ซึ่งเป็นส่วนงานที่โครงการไม่ได้กระทำให้เกิดความเสียหาย ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงเข้าไปดูแลให้ในส่วนที่สามารถทำได้ โดยไม่ได้ปฏิเสธเสียทีเดียว

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการ

GRI 103-2, GRI 203-1, GRI 417-1

บริษัทฯ มีปณิธานสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเสมอมา ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมอบที่อยู่อาศัยที่มีความสมบูรณ์แบบและสอดคล้องกับความต้องการสูงสุดของลูกค้า โดยบริษัทฯ มีฝ่ายวิจัยการตลาด (Consumer & Market Intelligence) และศูนย์กลางการจัดการนวัตกรรม (Innovation Center) ดำเนินการสำรวจวิจัยและวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการเชิงลึกของลูกค้า (Consumer Insight) ในแต่ละกลุ่ม (Segmentation) รวมทั้งมีการสำรวจโครงการที่อยู่อาศัยทั่วประเทศ เพื่อทราบถึงความต้องการของผู้บริโภคตามประเภทรูปแบบที่อยู่อาศัย ทำเลที่ตั้ง และระดับราคา เพื่อที่บริษัทฯ จะได้นำผลการสำรวจดังกล่าวไปใช้ประกอบการพัฒนาโครงการใหม่ๆ ต่อไป

บริษัทฯ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อกฎหมาย มาตรฐานสินค้าต่างๆ อย่างครบถ้วน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยได้คำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และผลกระทบต่อสุขภาพของลูกค้าเป็นหลัก ด้วยการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีการรับรองมาตรฐานสินค้า เช่น มาตรฐานสินค้าที่มี มอก. หรือมาตรฐานสินค้าที่มีการรับรองของประเทศ ผู้จัดจำหน่ายวัสดุที่มีการปล่อยสารที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Low VOC) ของผู้ใช้งาน ให้อยู่ในเกณฑ์ตามที่มาตรฐานสินค้ากำหนด เช่น เลือกใช้เสาเข็ม เหล็ก ปูนซีเมนต์ ที่มี มอก. กระเบื้องมุงหลังคาที่ไม่มีส่วนผสมของแร่ใยหิน พื้นลามิเนต และเฟอร์นิเจอร์ต่างๆ การออกแบบอาคารเป็นไปตามข้อกฎหมายกำหนดของ พ.ร.บ. การจัดสรร และ พ.ร.บ. การก่อสร้าง อย่างครบถ้วน เป็นต้น

บริษัทฯ ได้มีการนำนวัตกรรมด้านต่างๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management Process) ทั้งหมดของบริษัทฯ ซึ่งเรียกว่า Pruksa Creative Innovation Intelligence เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ทั้งนี้ การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นและใช้ได้จริงนั้นไม่สามารถกระทำได้โดยใครคนใดคนหนึ่ง การสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงต้องได้รับความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการทุกฝ่ายเชื่อมโยงกัน โดยมีการกำหนดวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร กำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจทั้งในกลุ่มธุรกิจและกลุ่มสนับสนุน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน หรือเรียกว่าการทำ C&D (Connecting and Development) โดยบริษัทฯ มีการกำหนด Road Map ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาวในการนำเอานวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการก่อสร้าง เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในปัจจุบันให้ได้มาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนรักษาและขยายธุรกิจให้ครอบคลุมเพิ่มส่วนแบ่งตลาดในอนาคต และต่อยอดธุรกิจไปสู่กลุ่มลูกค้าใหม่ในตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้าง High Value Added ที่เหมาะกับทุกกลุ่มสินค้า

บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์ที่เรียกว่า Pruksa Strategic Initiatives เพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ จากการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรที่มีผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น และพนักงาน ให้ความร่วมมือขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน สร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในธุรกิจ ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าและการเติบโตอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็น Process Innovation, Service Innovation และ Product Innovation โดยเน้นให้พนักงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ กิจกรรม Small Group Activity (SGA), Continuous Improvement Project (CI Project), Best Practice และกิจกรรม Show and Share เป็นต้น

โดยตั้งแต่ปี 2559-2560 บริษัทฯ ได้มีการจัดการประกวด Innovation Award เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและทำงานกันในลักษณะ Cross Function เชื่อมโยงตลอด Supply Chain ของบริษัทฯ ในการสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อลูกค้า โดยบริษัทฯ ได้จัดสรรเงินรางวัลให้กับพนักงานมากถึง 1% ของยอดรายได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative Innovation Organization)

GRI 203-1

Pruksa Innovation Awards 2017

GRI 203-1

พฤกษา จัดให้มีกิจกรรม Pruksa Innovation Awards 2017 ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในการทำงานมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2551 เพื่อกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative Innovation Organization) ให้ครบทุกด้าน โดยรูปแบบกิจกรรม Pruksa Innovation Awards ประกอบด้วย 3 กิจกรรมย่อย คือ

1. Create Value Award : มุ่งพัฒนางานระดับบุคคล
2. Improvement Award : มุ่งพัฒนางานแบบค่อยเป็นค่อยไปในลักษณะเป็นทีม
3. Innovation Award : มุ่งพัฒนางานแบบก้าวกระโดดในลักษณะเป็นทีมที่มีการร่วมกันแบบ Cross functional

สำหรับ Innovation Award ในรอบปี 2560 ได้แบ่งประเภทออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- **Product Innovation** : เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีความแตกต่างจากผลิตภัณฑ์เดิม ที่ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของลูกค้าในปัจจุบัน
- **Process Innovation** : การพัฒนากระบวนการใหม่ ในส่วนงานภายในต่างๆ ที่ง่ายขึ้น ลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ ลดต้นทุน ลดระยะเวลา ตอบสนองกับความต้องการของธุรกิจสมัยใหม่
- **Service Innovation** : การพัฒนารูปแบบบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของลูกค้าในปัจจุบัน
- **New Business** : การพัฒนาสินค้าและบริการในธุรกิจใหม่ หรือต่อยอดจากธุรกิจเดิม ที่สามารถสร้างรายได้รูปแบบใหม่ให้กับบริษัทฯ

โดยมีคณะกรรมการตัดสิน ที่มาจากหน่วยงานภายในบริษัทฯ และจากภายนอกบริษัทฯ ได้แก่ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันพัฒนานวัตกรรมแห่งเอเชีย สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ เป็นต้น ร่วมการตัดสินมอบรางวัลชนะเลิศ รองชนะเลิศอันดับ 1 รองชนะเลิศอันดับ 2 และรางวัลชมเชย ให้กับผู้เข้าร่วมการประกวดในแต่ละประเภท

จำนวนผลงานที่พนักงานส่งเข้าประกวด โครงการ Pruksa Innovation Awards 2017

9,417 ผลงาน	327 ผลงาน	66 ผลงาน
Create Value Award	Improvement Award	Innovation Award

ผลงานชนะเลิศ การประกวด Create Value Award 2017

ชื่อผลงาน : พัฒนากระบวนการมาตรฐาน Business Planning Validation ของการปรับประมาณการรายได้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารธุรกิจ

รายละเอียดผลงาน : เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบความเสี่ยงที่มาของรายได้รายโครงการต่างๆ เพื่อให้สามารถคาดการณ์ผลงานสิ้นปีได้ว่า หากตัดความเสี่ยงที่อาจรับรู้รายได้ไม่ทันในปีแล้ว รายได้ที่เหลืออยู่ยังสามารถบรรลุเป้าหมายธุรกิจ หรือ Business Plan ได้หรือไม่ ในกรณีที่เกิด Gap ระหว่าง Business Plan และการประมาณการรายได้ที่ไม่มีความเสี่ยง ข้อมูลที่จัดทำขึ้นจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

ผลงานชนะเลิศ การประกวด Improvement Award

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภท : Product Improvement
ชื่อผลงาน : Loft Unit, Maximize your space
รายละเอียดผลงาน : ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายเรื่อง FAR (Floor Area Ratio) และราคาที่ดินที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ที่ดินหลายแปลงไม่สามารถถูกพัฒนาให้สามารถแข่งขันได้จริงในตลาด ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการซื้อที่ดิน ตลอดจนความต่อเนื่องของธุรกิจ การปรับมุมมองในเชิงของการพัฒนาอาคารเพื่อจัดการกับข้อจำกัดเหล่านี้ จึงก่อให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาอาคาร สร้างความแตกต่างของสินค้าพร้อมกับเพิ่มพื้นที่ใช้สอย เพื่อเพิ่มคุณค่าในตัวสินค้าให้กับลูกค้าและตอบสนองการใช้งานของลูกค้าให้มากขึ้น

ประเภท : Process Improvement
ชื่อผลงาน : Flashing Sleeve
รายละเอียดผลงาน : การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อลดปัญหาน้ำรั่วในจุดงานระบบ Grout ปูนรอบท่อ Riser และ Floor Drain บริเวณระเบียงห้องพัก โดยการยกเลิกการเปิด Block Out มาเป็นการติดตั้ง Flashing Sleeve และให้ติดตั้งระบบมาพร้อมกับแผ่นผนังจากโรงงาน Pruksa Precast

ผลงานชนะเลิศ การประกวด Innovation Award

แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

ประเภท : Product Innovation
ชื่อผลงาน : การออกแบบบ้านขนาดเล็กที่น่าอยู่
รายละเอียดผลงาน : เป็นผลงานการพัฒนาแบบบ้านเดี่ยวแบบใหม่ ที่แก้ปัญหาข้อจำกัดด้านพื้นที่ ประโยชน์ใช้สอย และราคา ทำให้ลูกค้าได้บ้านที่ตอบโจทย์ทั้งพื้นที่ใช้สอยภายในบ้านและพื้นที่บริเวณภายนอกตัวบ้าน จนเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างประโยชน์ทุกฝ่ายทั้งลูกค้าและองค์กร

ประเภท : Process Innovation
ชื่อผลงาน : LISA Business Intelligence
รายละเอียดผลงาน : ที่ดินเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การมีระบบช่วยตัดสินใจเพื่อให้ได้ที่ดินทำเลที่ดี ในราคาที่เหมาะสม จากรูปแบบข้อมูลที่มีความซับซ้อน ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปได้อย่างมั่นคง จึงทำให้เกิดโครงการพัฒนาระบบช่วยตัดสินใจด้านที่ดินแบบครบวงจรที่เรียกว่า LISA (Land Intelligent Strategic Analytics) เพื่อส่งเสริมกลยุทธ์ ทิศทาง และความต้องการทางธุรกิจของบริษัท

ประเภท : Service Innovation
ชื่อผลงาน : Credit Sure 4.0
รายละเอียดผลงาน : เป็นอีกระบบหนึ่งที่ช่วยให้ผู้ที่มีความต้องการบ้านใหม่ สามารถหาสินเชื่อจากสถาบันการเงินที่เหมาะสมที่สุดได้ด้วยระบบการให้ข้อมูลที่ชาญฉลาด จากเงื่อนไขที่ 14 ธนาคารได้ร่วมกับบริษัทฯ ในการพัฒนาระบบในลักษณะ Bank Matching & Bank Online Approval System ส่งผลให้บริษัทฯ สามารถลดเวลาช่วงโอนและเพิ่มรายได้จากการลดลงของการปฏิเสธสินเชื่อได้จำนวนหลายร้อยล้านบาท ในช่วงเริ่มใช้ระบบเพียงไม่นาน

ประเภท : New Business
ชื่อผลงาน : New Biz Season I
รายละเอียดผลงาน : จากความคิดของทีมงานที่กล่าวว่า “เพราะพฤกษาฯ ไม่ได้แค่ขายบ้าน แต่...พฤกษาฯ อยากที่จะดูแลลูกบ้านของเราทุกคนให้มีความสุขกับการอยู่อาศัย” จึงเป็นที่มาของการสร้างความสุขให้กับผู้อยู่อาศัยและรูปแบบรายได้ใหม่ให้กับบริษัทฯ ในรูปแบบ “Recurring Income” โดยการจัดให้เกิด “Corporate Deal” ในรูปแบบการลงนาม MOU กับพันธมิตรธุรกิจสะดวกซื้อ ผลดีที่ตามมาคือช่วยกระตุ้นยอดขายบ้านใหม่ของบริษัทฯ ได้ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จากการที่โครงการต่างๆ นำข้อมูลการให้บริการนี้กับผู้อยู่อาศัย และมีแผนงานที่จะสร้างพันธมิตรธุรกิจบริการหลากหลายรูปแบบมากขึ้น

โดยกิจกรรมดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการนวัตกรรมที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2560 บริษัทฯ ได้รับมอบเกียรติบัตรมาตรฐานระบบการจัดการนวัตกรรม (CEN/TS 16555-1) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ที่มีการบริหารจัดการนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุตามความต้องการของลูกค้า เพิ่มโอกาสทางธุรกิจและเปิดตลาดใหม่ เพิ่มการเติบโตและรายได้จากนวัตกรรม ลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่ตลาด ประหยัดต้นทุนและลดความเสี่ยงในการสร้างนวัตกรรม ปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถนะขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาความคิดให้เปิดใจรับรูปแบบทางธุรกิจและวิธีการใหม่ๆ สามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกระบวนการของนวัตกรรม เช่น การสร้างเครือข่ายในชุมชน การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจขององค์กร เพื่อเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง และนับเป็นบริษัทฯ รายแรกในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของประเทศไทยที่มีได้รับมาตรฐานระบบการจัดการนวัตกรรม (CEN/TS 16555-1)

การพัฒนานวัตกรรมใน 3 ด้าน

1. ด้าน Process Innovation

GRI 417-1

การสร้างสรรค์ ผ่านนวัตกรรมกระบวนการต่างๆ ได้แก่

- นำเอาเทคโนโลยีกระบวนการผลิต Precast Concrete จากประเทศเยอรมนี ที่มีกระบวนการผลิตที่เน้นระบบ Automation ที่ทันสมัยมาใช้

- นวัตกรรมกระบวนการจัดการใน Supply Chain Management ที่เป็นกระบวนการจัดการ ตั้งแต่การเลือกซื้อที่ดิน ต่อรองราคา ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ และนำไปออกแบบผลิตภัณฑ์ตามกลุ่มลูกค้าที่เหมาะสม

- พัฒนาการออกแบบในรูปแบบ 3 มิติ ที่เรียกว่า BIM (Building Information Model) เชื่อมโยงฐานข้อมูลผ่านระบบ SAP ไปสู่การถอดแบบประมาณราคา การผลิตแผ่น Precast การจัดซื้อ และการบริหารงานก่อสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการก่อสร้าง

- พัฒนาระบบการก่อสร้างแบบ REM (Real Estate Manufacturing) คือ การประยุกต์ใช้กระบวนการผลิตแบบอุตสาหกรรมการผลิตมาใช้กับกระบวนการผลิตบ้านให้เป็นแบบ Mass Customized มีระบบการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพในระหว่างการก่อสร้าง (In process Quality Control) สอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอน (Quality Built-in Process) ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการก่อสร้างเพิ่มขึ้นถึง 30-50% และทำให้ในปี 2560 ได้รับ Certificate จาก International Star Quality Award 2017 ด้านคุณภาพและนวัตกรรมของสถาบัน BID ที่จัดขึ้น ณ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

2. ด้าน Service Innovation

GRI 417-1

- การทำงานร่วมกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทำ MOU กับการประปานครหลวงและการไฟฟ้านครหลวง ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายและให้ลูกค้าได้รับบริการอย่างรวดเร็ว

- การพัฒนาการตรวจรับมอบบ้านด้วย Tablet

- Better Living Service คือการบริการแนะนำผู้รับเหมาแก่ลูกค้าและประชาชนทั่วไปในการปรับปรุงต่อเติมบ้าน

- Contact Center 1739 บริการรับข้อร้องเรียนต่างๆ และพัฒนาการให้บริการซ่อมแซมโดยจัดทีม CS Center เพื่อประสานงานนัดตรวจสอบซ่อมงานตามเวลาที่ลูกค้าสะดวก รวมทั้งมีการตรวจสอบคุณภาพของงาน

- บริการข้อมูลข่าวสารและบริการต่างๆ ผ่าน www.pruksa.com มีบริการในลักษณะ Online ทั้งการจองบ้าน การนัดหมายต่างๆ

- Pruksa Application เพื่อเป็นการบริการข้อมูลต่างๆ ผ่านมือถือและเพิ่มความสะดวกให้แก่ลูกค้า

- การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า

- การให้ความรู้และแนะนำการบริหารจัดการนิติบุคคล รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบ และการอบรม Outsource เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้าน Product Innovation

GRI 417-1

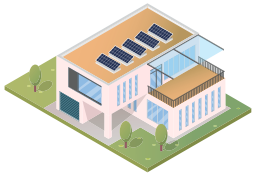
การพัฒนาสินค้าให้มีมาตรฐานระดับสากล (World Class) ได้แก่

- การร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจไม่ว่าจะเป็น Supplier สถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อวิจัยพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสินค้าให้มีมาตรฐานและตรงใจลูกค้าในราคาที่เหมาะสม เช่น สุขภัณฑ์ Design พร้อมตู้เก็บของ บันไดสำเร็จรูป วงกบประตูหน้าต่างสำเร็จรูป ถังเก็บน้ำ ผนังเบารูปแบบต่างๆ ถังขยะสำเร็จรูป การพัฒนาห้องน้ำสำเร็จรูปที่ผลิตมาจากโรงงาน

- การสร้างบ้านที่สามารถต้านแผ่นดินไหว

- การสร้างบ้านต้นแบบ Pruksa Plus House ขึ้น ตามความต้องการของผู้บริโภค 4 Consumer Mega Trends โดยเน้นใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผู้สูงอายุและลดการใช้พลังงานที่โครงการเดอะแพลนท์เอสธีท พัฒนาการ 38 ซึ่งได้รับการรับรองเป็นอาคารเขียวประหยัดพลังงานของสถาบัน DGNB ประเทศเยอรมนี (German Sustainable Building Council) โดยได้รับ Sustainable Building Certified ระดับ Platinum

  GRI 416-1



- จัดโครงการ PRUKSA-CHULA : ARchitectural Innovation SynTax, ARIST อย่างต่อเนื่องในปี 2560 เป็นการประกวดแข่งขันผลงานของนิสิตคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ออกแบบเสนอแนวความคิดทางสถาปัตยกรรมที่อยู่อาศัยทั้งแนวราบ แนวสูง เพื่อนำเอาแนวคิดใหม่ๆ มาต่อยอดทางธุรกิจในอนาคต

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเพิ่มศักยภาพทางด้านนวัตกรรมจากภายนอกองค์กร (Open Innovation) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับผลิตภัณฑ์ โดยเน้นการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ ทั้งจากผู้ผลิตวัสดุก่อสร้าง สถาบันการศึกษา นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางทั้งในและต่างประเทศมาร่วมพัฒนาสินค้าให้เป็น Long-term Partnership

ตลอดระยะเวลากว่า 20 ปีที่ผ่านมา บริษัทฯ เห็นความสำคัญในการนำเอานวัตกรรมมาสนับสนุนการพัฒนาในกระบวนการต่างๆ ของบริษัทฯ ให้ครอบคลุมทุกด้านมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ ที่จะเป็นบริษัทฯ ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในภูมิภาคเอเชีย อีกทั้งมีความยั่งยืนในการทำธุรกิจ (Sustainable Growth) จากการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง รวมถึงการมีการกำกับกิจการที่ดี (Good Governance) จนเป็นแบรนด์อันดับหนึ่งในใจลูกค้า (Top of Mind Brand)

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า นวัตกรรมเป็นกุญแจขับเคลื่อนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงได้จัดทำการสร้างระบบการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management System : IMS) ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความสามารถทางด้านนวัตกรรมทั้งนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการ การออกแบบองค์กร และรูปแบบในการทำธุรกิจใหม่ๆ การบริหารนวัตกรรมอย่างเป็นระบบจะมีส่วนในการสร้างประโยชน์ ดังนี้

- การเติบโตเพิ่มขึ้น มีรายได้ และกำไรจากนวัตกรรม
- นำไปสู่ความคิดใหม่ๆ และการสร้างคุณค่าใหม่ๆ ขององค์กร
- ช่วยคาดการณ์มูลค่าจากความเข้าใจที่ดีในด้านความต้องการและความเป็นไปได้ของตลาดใหม่ในอนาคต
- ช่วยค้นหาและลดความเสี่ยง
- กระตุ้นให้เกิดการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ขององค์กร
- สร้างมูลค่าจากการร่วมมือกับคู่ค้าด้านนวัตกรรม
- กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรและสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม และการร่วมมือกันทุกกิจกรรม บนรากฐานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องบริบทองค์กร
- กระตุ้นภาวะความเป็นผู้นำสำหรับนวัตกรรมและกลยุทธ์
- มีการวางแผนสำหรับความสำเร็จทางนวัตกรรม
- มีปัจจัยส่งเสริมและขับเคลื่อนนวัตกรรม
- การประเมินการปฏิบัติทางด้านระบบการจัดการนวัตกรรม
- การปรับปรุงระบบการจัดการนวัตกรรม
- มีเทคนิคการจัดการนวัตกรรม

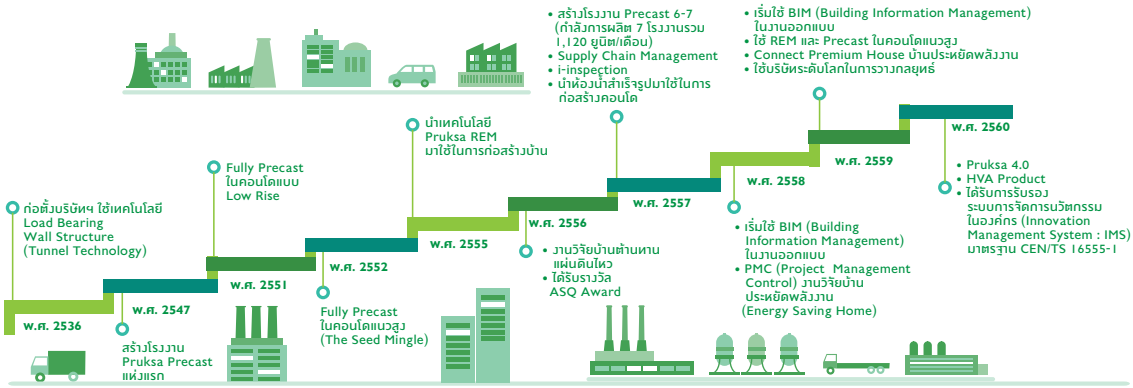
การพัฒนานวัตกรรมการก่อสร้างบ้านอย่างต่อเนื่อง

GRI 417-1

การพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมทุกขั้นตอน ผลิตสินค้าที่ได้ตามมาตรฐานสากลและบริการที่มีคุณภาพ เกิดคุณค่าในเชิง Value For Money, Emotional Value, Functional Value, Value of Time ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ อีกทั้งยังคำนึงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม ด้วยการทำ CSR In Process ในกระบวนการทางธุรกิจทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิจัยพัฒนาการออกแบบ การผลิต การส่งมอบ ตลอดจนถึงการบริการ รวมถึง CSR After Process โดยดึงลูกค้า คู่ค้า ร่วมกันช่วยเหลือสังคมและชุมชนในด้านต่างๆ

บ้านแข็งแรงปลอดภัย | **บ้านที่คำนึงถึงสุขภาพอนามัยและอยู่สบายของทุกเพศทุกวัยตลอดจนผู้สูงอายุ** | **ประหยัดพลังงาน** | **บ้านทันสมัยที่นำเอาเทคโนโลยีเพื่อความสะดวกสบาย**

นอกจากนี้ยังมีการออกแบบอาคารที่สามารถต้านทานแผ่นดินไหวทั้งแนวราบและแนวสูง ที่ได้รับการรับรองจากสถาบัน AIT (Asian Institute Technology) เพื่อความปลอดภัยของผู้บริโภค รวมถึงการพัฒนาคิดค้นนวัตกรรมของบริษัทที่มุ่งเน้นเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบสนองแบบแผนการบริโภคที่ยั่งยืน ครอบคลุมภายใต้ 4 แนวโน้มความต้องการหลักของผู้บริโภค หรือ 4 Consumer Mega Trends คือ บ้านแข็งแรงปลอดภัย บ้านที่คำนึงถึงสุขภาพอนามัย และอยู่สบายของทุกเพศทุกวัยตลอดจนผู้สูงอายุ บ้านที่คำนึงถึงการประหยัดพลังงาน และบ้านทันสมัยที่นำเอาเทคโนโลยีเพื่อความสะดวกสบาย



การพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องของพฤกษา

GRI 203-1

พ.ศ. 2536	ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยระบบโครงสร้างผนังรับน้ำหนักแบบหล่อในที่ด้วยเทคโนโลยีแบบอุโมงค์ (Cast-Institute Load Bearing Wall Structure-Tunnel Technology) สำหรับบ้านทาวน์เฮาส์
พ.ศ. 2547	เริ่มนำเทคโนโลยีการก่อสร้างแบบผนังสำเร็จรูปรับน้ำหนัก (RC Load Bearing Wall Prefabrication) สำหรับบ้านเดี่ยวและบ้านทาวน์เฮาส์บางประเภท โดยได้สร้างโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Precast Concrete Factory) ซึ่งเริ่มจากโรงงานที่เป็นระบบการผลิตแบบระบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi-automated Carousel System) ทำการผลิตผนังสำเร็จรูป (Bearing Wall for House)
พ.ศ. 2548	ได้พัฒนาและเริ่มใช้การผลิตด้วยระบบ Fixed Mould ที่โรงงานที่ 2 ทำการผลิตรั้ว (Fence) และ Parapet ด้วยระบบ Fixed Mould ซึ่งปัจจุบันปรับเปลี่ยนเป็นโรงงานผลิตห้องน้ำสำเร็จรูป (คอนกรีต) โรงงานที่ 3 ทำการผลิตพื้นคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป ชิ้นงานพิเศษอื่นๆ (Slab & Special Elements) และผนังสำเร็จรูป (Bearing Wall for house) โรงงานที่ 4 ทำการผลิตผนังสำเร็จรูป (Bearing Wall for Condominium) และหน้ากากทาวน์เฮาส์ (Townhouse Façade)
พ.ศ. 2553	ได้พัฒนาระบบและขยายโรงงาน 5 เป็นโรงงานพรีคาสท์ระบบอัตโนมัติทุกขั้นตอน (Fully-automated Carousel System) เป็น Carousel Plant ที่มีกำลังผลิตสูงที่สุดในโลกสำหรับผลิตแผ่นผนังคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป ในการผลิตจะใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ และระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมการผลิตทุกขั้นตอน อาทิ การประกอบแบบข้างโดยหุ่นยนต์ (Shuttering Robot) เครื่องทำตะแกรงเหล็กอัตโนมัติ (Automated Mesh Plant) เครื่องเทคอนกรีตอัตโนมัติ เป็นต้น เป็นเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดในโลก ทำให้ได้แผ่นคอนกรีตที่มีมาตรฐานและคุณภาพสูง โดยทำการผลิตผนังสำเร็จรูป (Bearing Wall for House)
พ.ศ. 2556	บริษัทฯ ได้ขยายการลงทุนก่อสร้างโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ที่ผลิตด้วยระบบอัตโนมัติทุกขั้นตอน (Fully Automated Carousel System) เป็น Carousel Plant และมีกำลังผลิตสูงที่สุดในโลกสำหรับผลิตแผ่นผนังคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูปในการผลิตจะใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ และระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมการผลิตทุกขั้นตอน ตั้งอยู่ที่ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ใกล้นิคมอุตสาหกรรมนวนครบนเนื้อที่ 130 ไร่
พ.ศ. 2560	• บริษัทฯ เน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเป็น High Value Added Product ภายใต้ Concept Pruksa 4.0 ที่สร้างคุณค่าและคุณภาพบ้านที่ยกระดับมาตรฐานการอยู่อาศัยด้วย Pruksa Quality Standard สร้างความแตกต่างภายใต้แคมเปญ “Invisible Care...ถึงคุณจะมองไม่เห็นแต่เราไม่เคยมองข้าม” • การประยุกต์นำเอาโซล่าร์รูฟมาติดตั้ง ใช้ผลิตกระแสไฟฟ้า โดยนำมาใช้กับสาธารณูปโภคส่วนกลางของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนำมาใช้กับระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการ ซึ่งช่วยให้ประหยัดไฟฟ้าและทำให้การระบายน้ำเสียของโครงการสู่ทางระบายน้ำสาธารณะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเป็นการรักษาสิ่งแวดล้อม

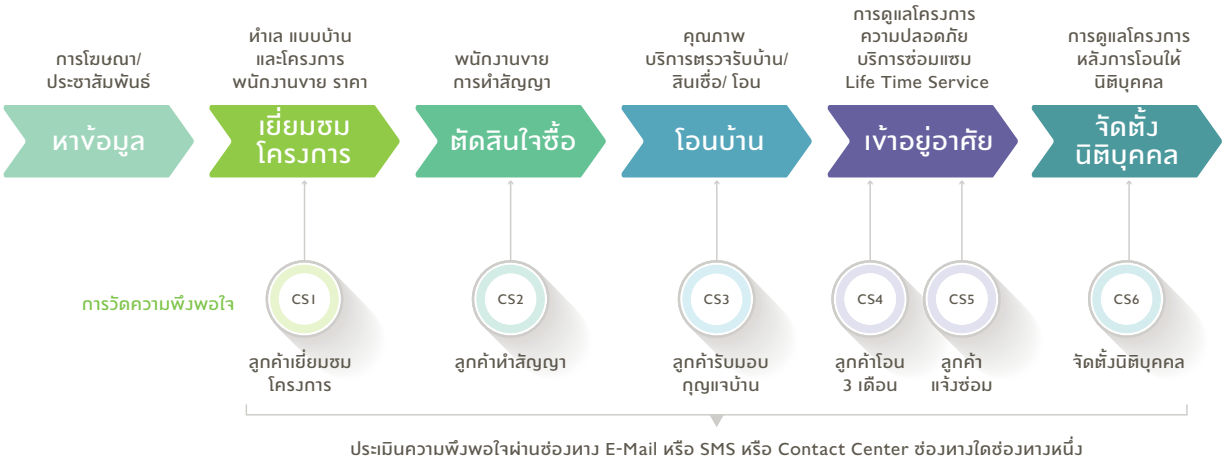
การบริหารจัดการเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า

GRI 103-2, GRI 417-1

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า โดยมีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าในทุกขั้นตอนที่ลูกค้าได้มีการติดต่อกับบริษัทฯ ตั้งแต่การให้บริการข้อมูลโครงการ ตลอดไปจนถึงการบริการหลังการส่งมอบการบริหารงานให้นิติบุคคลฯ ดังนี้

Consumer Touch Point

GRI 103-3



ช่องทางการติดต่อ หรือร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพของสินค้าและบริการ

Pruksa Contact Center 1739	www.pruksa.com เลือกหัวข้อ “ติดต่อเรา”	Live Chat บนเว็บไซต์ www.pruksa.com	Pruksa Family Club

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้พัฒนาช่องทางสำหรับสอบถามความพึงพอใจลูกค้าให้หลากหลายเพื่อเข้าถึงลูกค้าได้มากขึ้น คือ ทาง E-Mail และ SMS โดยการพัฒนาระบบ CRM เพื่อทำการประเมินผลโดยอัตโนมัติ ในแต่ละช่วงเวลาของลูกค้าที่ปฏิสัมพันธ์กับบริษัทฯ เพื่อให้ได้ผลคะแนนความพึงพอใจที่มีความน่าเชื่อถือ เที่ยงตรง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ พร้อมทั้งมีระบบสำหรับประมวลผลคะแนนความพึงพอใจแบบอัตโนมัติ ทำให้สามารถดูคะแนนได้ทันทีตลอดเวลา แต่ละหน่วยงานจึงสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาความพึงพอใจได้ทันที

รายละเอียดการประเมินความพึงพอใจในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงาน

GRI 103-3

ขั้นตอน	วิธีการประเมิน
1. ความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านข้อมูลและการเยี่ยมชมโครงการ	ลูกค้าสามารถประเมินความพึงพอใจผ่านทาง E-Mail หรือ SMS หรือ Contact Center 1739 ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หลังจากที่ลูกค้าเข้าเยี่ยมชมโครงการแล้ว 1 วัน
2. ความพึงพอใจต่อการให้บริการของพนักงานขายเกี่ยวกับการทำจองและการทำสัญญา	ลูกค้าสามารถประเมินความพึงพอใจผ่านทาง E-Mail หรือ SMS หรือ Contact Center 1739 ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หลังจากจอง และ/หรือ ทำสัญญา แล้ว 1 วัน
3. ความพึงพอใจต่อการให้บริการเกี่ยวกับการโอนกรรมสิทธิ์และรับมอบที่อยู่อาศัย	ลูกค้าสามารถประเมินความพึงพอใจผ่านทาง E-Mail หรือ SMS หรือ Contact Center 1739 ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หลังจากวันโอนกรรมสิทธิ์แล้ว 1 วัน
4. ความพึงพอใจต่อการเข้าอยู่อาศัยหลังโอนกรรมสิทธิ์ไปแล้ว 3 เดือน	ลูกค้าสามารถประเมินความพึงพอใจผ่านทาง E-Mail หรือ SMS หรือ Contact Center 1739 ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หลังจากที่ได้โอนกรรมสิทธิ์ไปแล้ว 3 เดือน
5. ความพึงพอใจต่อการแจ้งซ่อมหรือข้อร้องเรียน	ลูกค้าสามารถประเมินความพึงพอใจผ่านทาง E-Mail หรือ SMS หรือ Contact Center 1739 ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หลังจากที่เจ้าหน้าที่ได้ซ่อมแซมหรือแก้ไขปัญหาตามที่ลูกค้าแจ้งไว้เรียบร้อยแล้ว
6. ความพึงพอใจต่อการมอบกรรมสิทธิ์ให้คณะกรรมการหมู่บ้านหรือนิติบุคคล	ลูกค้าและคณะกรรมการนิติบุคคลหมู่บ้านหรืออาคารชุดประเมินความพึงพอใจผ่านทาง E-Mail หรือ SMS หรือ Contact Center 1739 ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หลังจากที่มีการจัดตั้งนิติบุคคลหรือมีการรับมอบสาธารณูปโภคไปแล้ว และรวมถึงหลังจากโอนกรรมสิทธิ์แล้ว 3, 5, 7 และ 10 ปี

ในปี 2560 ที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่มากขึ้นของลูกค้าโดยเฉพาะในช่วงหลังจากโอนกรรมสิทธิ์ ได้แก่

GRI 103-3

1. การพัฒนาทีมบริหารหลังการขายของโครงการให้มีการสอบถามแนะนำบริการกับลูกค้าที่เข้าอยู่แล้ว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และจัดทำจดหมายประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง แจ้งความคืบหน้าเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ส่วนกลาง การใช้ประโยชน์สาธารณูปโภคส่วนกลางร่วมกัน เพื่อสร้างสังคมน่าอยู่ รวมทั้งจัดประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรม CRM (Customer Relationship Management) ในแต่ละโครงการเพิ่มเติมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโครงการและลูกค้า

2. การพัฒนาการให้บริการเกี่ยวกับการแจ้งซ่อม โดยจัดตั้งทีม Customer Service Center เพื่อประสานงานนัดตรวจสอบ นัดซ่อมงาน ตามเวลาที่ลูกค้าสะดวก และประสานงานโครงการให้เข้าซ่อมตรงตามนัดหมาย รวมทั้งมีการตรวจสอบงานที่แก้ไขไปแล้วกับทางเจ้าของบ้านอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบคุณภาพงานและความพึงพอใจในเบื้องต้น โดยจะแก้ไขทันทีหากงานไม่เรียบร้อย นอกจากนี้ยังมีการเน้นย้ำให้ทีมผู้รับเหมาคัดคนงานที่มีประสบการณ์ความชำนาญเข้ามาดำเนินการแก้ไขให้ลูกค้า และประเมินผู้รับเหมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา และรักษาผู้รับเหมาที่ดีให้ทำงานอย่างต่อเนื่องกับโครงการ

3. การพัฒนาการให้บริการหลังจากจัดตั้งนิติบุคคล (สำหรับแนวราบ) หรือประชุมใหญ่สามัญครั้งที่ 1 (สำหรับอาคารชุด) โดยการแนะนำคณะกรรมการในการบริหารจัดการนิติบุคคล และจัดให้มีกิจกรรมหลัก ปีละ 4 ครั้ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในโครงการ และ บมจ.พฤกษา เรียลเอสเตท รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบ และการอบรม Outsource เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และนำเสนอคณะกรรมการ

ความพึงพอใจของลูกค้า

GRI 103-3

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า จึงให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ที่อยู่อาศัยที่จะส่งมอบให้กับลูกค้ามีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า โดยมีฝ่าย Corporate Customer Relationship Management เป็นฝ่ายที่บริหารจัดการจัดเก็บข้อมูลของลูกค้า เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีหน่วยงาน Innovation Center รวมทั้งมีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เพื่อทำการสำรวจ วิจัย และวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภคในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนศักยภาพของทำเลที่ตั้งโครงการในด้านสาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งทำให้บริษัทฯ มีฐานข้อมูลที่เพียงพอที่จะทราบถึงความต้องการในตลาดที่อยู่อาศัยของผู้บริโภค รวมถึงรูปแบบที่อยู่อาศัย ทำเลที่ตั้ง และระดับราคา และบริษัทฯ ได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง

ปี 2560
คะแนนความพึงพอใจโดยรวม
ของลูกค้าปัจจุบัน =

นอกจากนี้ คะแนนความพึงพอใจ ยังแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

- ช่วงเริ่มหาข้อมูลจนถึงโอนกรรมสิทธิ์ = 89.42% ต่ำกว่าปี 2559 จำนวน 9.08%
- และช่วงหลังจากโอนกรรมสิทธิ์ไปแล้ว = 79.77% เพิ่มขึ้นจากปี 2559 จำนวน 0.7%

การมีส่วนร่วมในเครือข่ายความยั่งยืน

GRI 102-13

บริษัทฯ สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายความยั่งยืนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมการออกแบบอาคารเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน ร่วมกับ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) กระทรวงพลังงาน เพื่อออกแบบอาคารที่มีการใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด

- เป็นภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็กทั้งในสถานประกอบการ บทบาทในตลาดและบทบาทในชุมชนและสิ่งแวดล้อม ใน “โครงการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็ก” ร่วมกับ องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) องค์การช่วยเหลือเด็ก (Save the Children) และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) พร้อมด้วยหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และยังได้ร่วมกับสถาบันไทยพัฒน์ฯ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็กให้กับผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

- เป็นภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็ก ในโครงการ “พฤกษา...สานฝันการเรียนรู้สู่แคมป์คนงาน” ร่วมกับ มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก ภาคีเครือข่ายขององค์การยูนิเซฟ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและบริการขั้นพื้นฐานในด้านการศึกษาและสุขภาพกับบุตรแรงงานต่างด้าวที่เป็นคู่ค้าของบริษัทฯ และพักอาศัยในแคมป์คนงานโครงการ บ้านพฤกษา ไพร์ม รังสิต-คลอง 3 และแคมป์คนงานในโครงการบริเวณใกล้เคียง รวม 11 แคมป์ รวมถึงการจัดหาสถานศึกษาที่สามารถรับบุตรแรงงานต่างด้าวเข้าศึกษาต่อ เพื่อขจัดปัญหาแรงงานเด็ก และสร้างความปลอดภัยให้กับเด็กในแคมป์คนงาน ตามนโยบายการเข้าร่วมสนับสนุนโครงการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็กในสถานประกอบการที่ร่วมกับองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) องค์การช่วยเหลือเด็ก (Save the Children) และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact)

- เป็นภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในโครงการ “ทวิภาคีในสถานประกอบการ” ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อยกระดับอาชีวศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล และเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

- เป็นภาคีเครือข่ายส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (Age-Friendly Business) ร่วมกับ สถาบันไทยพัฒน์ฯ และกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- เป็นภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 35 ในโครงการ “สานพลังสู่มิติใหม่ สร้างงาน สร้างอาชีพให้คนพิการ 10,000 อัตรา” จัดโดย มูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- เป็นภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน (Community-Friendly Business) ร่วมกับ สถาบันไทยพัฒน์ โดยการสนับสนุนสินค้าของชุมชน เป็นอาหารว่างในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้ชุมชนเปลี่ยนจากการเป็น “ผู้รับ” ความช่วยเหลือมาเป็น “ผู้ส่งมอบ” สินค้าในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

- เป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต หรือ CAC เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาการทุจริตคอรัปชัน ผ่านการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการที่จะปฏิเสธการรับและจ่ายสินบน รวมถึงการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบให้ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทั่วทั้งองค์กร

- เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม CSR Club สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

- เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมอาคารชุดไทย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ดำรงตำแหน่ง นายกสมาคมอาคารชุดไทย

- ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ดำรงตำแหน่ง เป็นคณะที่ปรึกษาของสมาคมอสังหาริมทรัพย์ไทย

Independent Assurance Statement

To Pruksa Holding PCL on the Sustainability Report 2017

GRI 102-56

Pruksa Holding PCL or PSH requested Thaipat Institute (the Foundation for Thailand Rural Reconstruction Movement under Royal Patronage) to carried out an assurance engagement response to the Sustainability Report 2017

Criteria for report preparation

- The GRI Sustainability Reporting Standards, in accordance with the 'Core' option.

Criteria for assurance standards

- The AA1000 Assurance Standard (AA1000AS 2008)

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 with the 'Core' option. 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 2017 of PSH for the year ended 31 December 2017.

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 APS. To achieve moderate level assurance, we have used the criteria in AA1000AS to evaluate adherence to AA1000APS. We undertook the following procedures:

- Reviewed the policies, practices, management systems and processes and performance information to be included within the Sustainability Report 2017 of PSH
- Analyzed information on performance provided in the Sustainability Report 2017 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 and responsiveness
- 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 criteria

Findings and Conclusions

- Based on the scope of assurance using the AA1000AS (2008), we conclude that PSH has applied processes and procedures that adhere with the principles of inclusivity, materiality and responsiveness as set out in the AA1000APS (2008); and
- Based on the scope of assurance using the GRI Sustainability Reporting Standards, we conclude 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 2017 of PSH did not adhere to the Principles. To improve future reporting of Sustainability in accordance with AA1000APS, we have made following observations:

Inclusivity: The report shows several means to engage and obtain stakeholder's interests and expectations as well as rationales behind its stakeholder identification process. However, it is recommended that results of its action and the linkage between actions and relevant content disclosures should be relatively addressed including the processes for consultation between stakeholders and the highest governance body on economic, environmental, and social topics.

Materiality: The report clearly illustrates its reporting process and the linkage between material topics and their relevant disclosures. However, PSH shall elaborate how company applied the reporting principles.

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

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

- In General Disclosures, the committees responsible for decision-making on economic, environmental, and social topics shall be clearly indicated.
- In Specific Standard Disclosures, the management approach and explanation boundary of material topics shall be clearly and precisely indicated, including the management approach components (Policies, Comitments, etc.), and evaluation of management approach.
- Performance Disclosure on Anti-Corruption shall include total number/percentage of operations assessed for risks related to corruption, numbers and percentages of higher executives, employees, and business partners who receive communications/training of anti-corruption policies and procedures. Those engagements should be performed, and documented as evidence-based processes.
- Performance Disclosure on Employment shall include total number and rate of new employee/employee turnover by age group and region.
- Performance Disclosure on Occupational Health and Safety shall indicate types of injury and occupational disease rate (ODR).
- Performance Disclosure on Local community shall indicate percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and/or development programs.
- Performance Disclosure on Training and Education shall indicate Transition assistance programs provided to facilitate continued employability and the management of career endings resulting from retirement or termination of employment.
- In Performance Disclosure on Marketing and Labeling, the requirements for product and service information and labeling shall be clearly described.

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, and joined the GRI Data Partners program in 2016. Our team has the relevant professional and technical competencies and experience in corporate responsibility and sustainability for several years. During FY2017, we did not provide any services to PSH that could conflict with the independence of this work.

For Thaipat Institute

By Vorranut Piantam

Bangkok
28 March 2018

AA1000
Licensed Assurance Provider

GRI CONTENT INDEX

GRI 102-55

GRI Standard		Disclosure	Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
GRI 101 : FOUNDATION 2016					
General Disclosures					
GRI 102 : General Disclosures 2016	102-1	Name of the organization	Front cover, 19, 20		
	102-2	Activities, brands, products, and services	19		
	102-3	Location of headquarters	20, back cover		
	102-4	Location of operations	13, 20, back cover		
	102-5	Ownership and legal form	19, 20		
	102-6	Markets served	19-21		
	102-7	Scale of the organization	19, 23-25		
	102-8	Information on employees and other workers	80		Goal 8: Decent work and economic growth (Employment)
	102-9	Supply chain	34-39		
	102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	23-24		
	102-11	Precautionary Principle or approach	40-51, 49, 52-53, 55, 63, 82, 123		
	102-12	External initiatives	6, 7, 8, 11, 12, 13, 17, 25, 56, 64, 66, 82, 102		
	102-13	Membership of associations	142-143		
	102-14	Statement from senior decision-maker	2, 5		
	102-15	Key impacts, risks, and opportunities	5, 25-26, 42		
	102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	17		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Ethical and lawful behavior)
	102-17	Mechanisms for advice and concerns about ethics	18, 52, 55		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Ethical and lawful behavior)
	102-18	Governance structure	54		
	102-19	Delegating authority	54		
	102-20	Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	53		
	102-21	Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics	29, 31, 33, 122		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Inclusive decision making)
	102-22	Composition of the highest governance body and its committees	54		Goal 5: Gender equality (Women in leadership) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Inclusive decision making)

GRI Standard	Disclosure		Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
	102-23	Chair of the highest governance body	5, 54		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Effective, accountable and transparent governance)
	102-24	Nominating and selecting the highest governance body		99	Goal 5: Gender equality (Women in leadership) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Inclusive decision making)
	102-25	Conflicts of interest		117	Goal 16: Peace justice and strong institutions (Effective, accountable and transparent governance)
	102-26	Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	53		
	102-27	Collective knowledge of highest governance body	100, 104		Goal 4: Quality education (Education for sustainable development)
	102-28	Evaluating the highest governance body's performance		121	
	102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	25, 63		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Inclusive decision making)
	102-30	Effectiveness of risk management processes	25		
	102-31	Review of economic, environmental, and social topics	13, 14		
	102-32	Highest governance body's role in sustainability reporting	5		
	102-33	Communicating critical concerns	29, 31, 33		
	102-34	Nature and total number of critical concerns	15-16		
	102-35	Remuneration policies	74		
	102-36	Process for determining remuneration	74		
	102-37	Stakeholders' involvement in remuneration	76		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Inclusive decision making)
	102-38	Annual total compensation ratio	74		
	102-39	Percentage increase in annual total compensation ratio	76		
	102-40	List of stakeholder groups	27		
	102-41	Collective bargaining agreements	29, 61		
	102-42	Identifying and selecting stakeholders	27		
	102-43	Approach to stakeholder engagement	16, 28, 30, 32		
	102-44	Key topics and concerns raised	14, 15, 16		
	102-45	Entities included in the consolidated financial statements	19, 20-21		
	102-46	Defining report content and topic Boundaries	12, 13		
	102-47	List of material topics	14, 15, 16		

GRI Standard	Disclosure		Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
	102-48	Restatements of information	23		
	102-49	Changes in reporting	12		
	102-50	Reporting period	12, (yearly)		
	102-51	Date of most recent report	1 Jan - 31 Dec 2016		
	102-52	Reporting cycle	12, (1 Jan - 31 Dec 2017)		
	102-53	Contact point for questions regarding the report	16		
	102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	13, 146-155 This report has been prepared in accordance with the GRI Standards : Core option.		
	102-55	GRI content index	146-155		
	102-56	External assurance	12, 144-145		
MATERIAL TOPICS					
ANTI-CORRUPTION					
GRI 103 : Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	13, 14, 15-16, 55, 57-61		
	103-2	The management approach and its components	55		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Grievance mechanisms)
	103-3	Evaluation of the management approach	56, 57		
GRI 205 : Anti-corruption 2016	205-1	Operations assessed for risks related to corruption	57, 58, 59, 60, 61		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Abolition of child labor)
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	56, 57		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Abolition of child labor)
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	61		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Abolition of child labor)
EMPLOYMENT					
GRI 103 : Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	13, 14, 15-16, 73		
	103-2	The management approach and its components	73		Goal 1 : No poverty (Economic inclusion) Goal 5: Gender equality (Economic inclusion) Goal 8: Decent work and economic growth (Economic inclusion) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Grievance mechanisms)
	103-3	Evaluation of the management approach	74		

GRI Standard		Disclosure	Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
GRI 401 : Employment 2016	401-1	New employee hires and employee turnover	81		Goal 5: Gender equality Gender equality) Goal 8: Decent work and economic growth (Employment) Goal 8: Decent work and economic growth (Youth employment)
	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	74, 75		Goal 8: Decent work and economic growth (Earnings, wages and benefits)
	401-3	Parental leave	78		Goal 5: Gender equality (Parental leave) Goal 8: Decent work and economic growth (Parental leave)
Occupational Health and Safety					
GRI 103 : Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	13, 14, 15-16, 82		
	103-2	The management approach and its components	82, 83, 90		
	103-3	Evaluation of the management approach	91, 94		
GRI 403 : Occupational Health and Safety 2016	403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	94		Goal 3 : Good health and well-being (Occupational health and safety) Goal 8: Decent work and economic growth (Occupational health and safety)
	403-3	Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	84, 85		Goal 3 : Good health and well-being (Occupational health and safety) Goal 8: Decent work and economic growth (Occupational health and safety)
	403-4	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	84, 85		Goal 8: Decent work and economic growth (Occupational health and safety)
Training and Education					
GRI 103 : Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	13, 14, 15-16, 95		
	103-2	The management approach and its components	95		Goal 1 : No poverty (Economic inclusion) Goal 5: Gender equality (Economic inclusion) Goal 8: Decent work and economic growth (Economic inclusion) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Grievance mechanisms)
	103-3	Evaluation of the management approach	100		
GRI 404 : Training and Education 2016	404-1	Average hours of training per year per employee	101		Goal 4: Quality education (Employee training and education) Goal 5: Gender equality (Gender equality) Goal 8: Decent work and economic growth (Employee training and education)
	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	98		Goal 8: Decent work and economic growth (Employee training and education)
	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	105		Goal 5: Gender equality (Gender equality) Goal 8: Decent work and economic growth (Employee training and education)

GRI Standard		Disclosure	Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
Local Communities					
GRI 103 : Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	13, 14, 15-16, 123		
	103-2	The management approach and its components	123		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Grievance mechanisms)
	103-3	Evaluation of the management approach	122, 124-126		
GRI 413 : Local Communities 2016	413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	123-126		
	413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	122, 124, 125, 126		Goal 1 : End poverty (Availability of products and services for those on low incomes) Goal 2 : End hunger (Access to land)
Marketing and Labeling					
GRI 103 : Management Approach 2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	13, 14, 15-16, 127		
	103-2	The management approach and its components	127-138		
	103-3	Evaluation of the management approach	139		
GRI 417 : Marketing and Labeling 2016	417-1	Requirements for product and service information and labeling	127, 134, 135, 136, 137		Goal 12: Responsible consumption production (Product and service information and labeling) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Compliance with laws and regulations)
ADDITIONAL TOPICS					
GRI 201 : Economic Performance 2016	201-1	Direct economic value generated and distributed	5, 23, 116, 117, 118, 121		Goal 2 : End hunger (Infrastructure investments) Goal 5: Gender equality (Infrastructure investments) Goal 7: Affordable and clean energy (Infrastructure investments) Goal 8: Decent work and economic growth (Economic performance) Goal 9: Industry innovation infrastructure (Infrastructure investments) Goal 9: Industry innovation infrastructure (Research and development)
	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	76-77		
GRI 202 : Market Presence 2016	202-1	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	74, 75		Goal 1 : No poverty (Earnings, wages and benefits) Goal 5 : Gender equality (Equal remuneration for women and men) Goal 8: Decent work and economic growth (Earnings, wages and benefits)
	202-2	Proportion of senior management hired from the local community	80		Goal 8: Decent work and economic growth (Employment)

GRI Standard		Disclosure	Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
GRI 203 : Indirect Economic Impacts 2016	203-1	Infrastructure investments and services supported	5, 23, 127, 128-133, 138		Goals 2 : End hunger (Infrastructure investments) Goal 5: Gender equality (Infrastructure investments) Goal 7: Affordable and clean energy (Infrastructure investments) Goal 9: Industry innovation infrastructure (Infrastructure investments) Goal 11: Sustainable cities and communities (Infrastructure investments)
	203-2	Significant indirect economic impacts	5, 31, 112, 114, 116, 117, 118		Goal 1 : No poverty (Availability of products and services for those on low incomes) Goal 1 : No poverty (Economic development in areas of high poverty) Goal 2 : End hunger (Changing the productivity of organizations, sectors, or the whole economy) Goal 3 : Good health and well-being (Access to medicines) Goal 8: Decent work and economic growth (Changing the productivity of organizations, sectors, or the whole economy) Goal 8: Decent work and economic growth (Indirect impact on job creation) Goal 8: Decent work and economic growth (Jobs supported in the supply chain)
GRI 204 : Procurement Practices 2016	204-1	Proportion of spending on local suppliers	118		Goal 12: Responsible consumption production (Procurement practices)
GRI 206 : Anti-competitive Behavior 2016	206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	61		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Compliance with laws and regulations)
GRI 301 : Materials 2016	301-1	Materials used by weight or volume	65		Goal 8: Decent work and economic growth (Materials efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Materials efficiency/recycling)
	301-2	Recycled input materials used	65		Goal 8: Decent work and economic growth (Materials efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Materials efficiency/recycling)
	301-3	Reclaimed products and their packaging materials	65, 66		Goal 8: Decent work and economic growth (Resource efficiency of products and services) Goal 12: Responsible consumption production (Resource efficiency of products and services)

GRI Standard	Disclosure		Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
GRI 302 : Energy 2016	302-1	Energy consumption within the organization	66		Goal 7: Affordable and clean energy (Energy efficiency) Goal 7: Affordable and clean energy (Renewable energy) Goal 8: Decent work and economic growth (Energy efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Energy efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Transport) Goal 13: Climate action (Energy efficiency)
	302-2	Energy consumption outside of the organization	67		Goal 7: Affordable and clean energy (Energy efficiency) Goal 7: Affordable and clean energy (Renewable energy) Goal 8: Decent work and economic growth (Energy efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Energy efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Transport) Goal 13: Climate action (Energy efficiency)
	302-3	Energy intensity	67		Goal 7: Affordable and clean energy (Energy efficiency) Goal 8: Decent work and economic growth (Energy efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Energy efficiency) Goal 13: Climate action (Energy efficiency)
	302-4	Reduction of energy consumption	66, 67		Goal 7: Affordable and clean energy (Energy efficiency) Goal 8: Decent work and economic growth (Energy efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Energy efficiency) Goal 13: Climate action (Energy efficiency)
	302-5	Reductions in energy requirements of products and services	67		Goal 7: Affordable and clean energy (Energy efficiency) Goal 8: Decent work and economic growth (Energy efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Energy efficiency) Goal 13: Climate action (Energy efficiency)

GRI Standard	Disclosure		Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
GRI 303 : Water 2016	303-1	Water withdrawal by source	69		Goal 6 : Clean water and sanitation (Sustainable water withdrawals)
	303-2	Water sources significantly affected by withdrawal of water	69		Goal 6 : Clean water and sanitation (Sustainable water withdrawals)
	303-3	Water recycled and reused	69		Goal 6 : Clean water and sanitation (Water efficiency) Goal 6 : Clean water and sanitation (Water recycling and reuse) Goal 8: Decent work and economic growth (Water efficiency) Goal 12: Responsible consumption production (Water efficiency)
	304-1	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	124		Goal 6 : Clean water and sanitation (Water-related ecosystems and biodiversity)
	304-2	Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity	124		Goal 6 : Clean water and sanitation (Water-related ecosystems and biodiversity)
GRI 305 : Emissions 2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	66, 67, 71		Goal 3 : Good health and well-being (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Transport) Goal 13: Climate action (GHG emissions)
	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	66, 67		Goal 3 : Good health and well-being (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Transport) Goal 13: Climate action (GHG emissions)
	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	66, 67		Goal 3 : Good health and well-being (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Transport) Goal 13: Climate action (GHG emissions)
	305-4	GHG emissions intensity	66, 67		Goal 13: Climate action (GHG emissions)
	305-5	Reduction of GHG emissions	68, 71		Goal 13: Climate action (GHG emissions)
	305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	66, 67		Goal 3 : Good health and well-being (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Air quality) Goal 13: Climate action (GHG emissions)
	305-7	Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	66, 67		Goal 3 : Good health and well-being (Air quality) Goal 12: Responsible consumption production (Air quality) Goal 13: Climate action (GHG emissions)

GRI Standard		Disclosure	Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
GRI 306 : Effluents and Waste 2016	306-1	Water discharge by quality and destination	69		Goal 3 : Good health and well-being (Water quality) Goal 6 : Clean water and sanitation (Water quality) Goal 6 : Clean water and sanitation (Water-related ecosystems and biodiversity) Goal 12: Responsible consumption production (Water quality)
	306-2	Waste by type and disposal method	70		Goal 3 : Good health and well-being (Spills) Goal 6 : Clean water and sanitation (Waste) Goal 6 : Clean water and sanitation (Water-related ecosystems and biodiversity) Goal 12: Responsible consumption production (Waste)
GRI 307 : Environmental Compliance 2016	307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	64		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Compliance with laws and regulations)
GRI 308 : Supplier Environmental Assessment 2016	308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	44, 50		
	308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	43		
GRI 402 : Labor/ Management Relations 2016	402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	79		Goal 8: Decent work and economic growth (Labor/management relations)
GRI 405 : Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversity of governance bodies and employees	74, 79		Goal 5: Gender equality (Gender equality) Goal 5: Gender equality (Women in leadership) Goal 8: Decent work and economic growth (Diversity and equal opportunity)
	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	75		Goal 5 : Gender equality (Equal remuneration for women and men) Goal 8: Decent work and economic growth (Equal remuneration for women and men) Goal 10: Reduced inequalities (Equal remuneration for women and men)
GRI 406 : Non-discrimination 2016	406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	79		Goal 5: Gender equality (Non-discrimination) Goal 8: Decent work and economic growth (Non-discrimination) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Non-discrimination)
GRI 407 : Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	31, 40, 47		Goal 8: Decent work and economic growth (Freedom of association and collective bargaining)
GRI 408 : Child Labor 2016	408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	43, 50, 79, 87		Goal 8: Decent work and economic growth (Abolition of child labor) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Abolition of child labor)
GRI 409 : Forced or Compulsory Labor 2016	409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	79		Goal 8: Decent work and economic growth (Elimination of forced or compulsory labor)

GRI Standard	Disclosure		Page Number		SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
			Sustainability Report	Annual Report	
GRI 410 : Security Practices 2016	410-1	Security personnel trained in human rights policies or procedures	49		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Security)
GRI 412 : Human Rights Assessment 2016	412-1	Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	49, 106		
	412-3	Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	49, 106		
GRI 414 : Supplier Social Assessment 2016	414-1	New suppliers that were screened using social criteria	45, 49		Goal 5 : Gender equality (Workplace violence and harassment) Goal 8: Decent work and economic growth (Labor practices in the supply chain) Goal 16: Peace justice and strong institutions (Workplace violence and harassment)
	414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	37, 124-126		Goal 5 : Gender equality (Workplace violence and harassment) Goal 8: Decent work and economic growth (Labor practices in the supply chain)
GRI 415 : Public Policy 2016	415-1	Political contributions	2		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Abolition of child labor)
GRI 416 : Customer Health and Safety 2016	416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	64, 136		
	416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	124-126		Goal 16: Peace justice and strong institutions (Compliance with laws and regulations)

แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2560

1. ท่านเป็นผู้อ่านกลุ่มใด

- ☐ ผู้ถือหุ้น/ นักลงทุน
- ☐ ลูกค้า
- ☐ คู่ค้า คู่สัญญา
- ☐ ชุมชนและสังคม
- ☐ อื่นๆ .....
- ☐ พนักงาน/ ผู้บริหาร บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
- ☐ หน่วยงานภาครัฐ
- ☐ สื่อมวลชน
- ☐ นักเรียน/ นักศึกษา

2. ท่านได้รับ “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” จากช่องทางใด

- ☐ การประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
- ☐ เว็บไซต์ www.pruksa.com
- ☐ อื่นๆ .....
- ☐ เว็บไซต์ www.psh.co.th
- ☐ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือ www.set.or.th

3. วัตถุประสงค์ที่ท่านอ่าน “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

.....

.....

4. ความพึงพอใจต่อการเสนอรูปแบบรายงานความยั่งยืน

4.1	เนื้อหาอ่านเข้าใจง่าย	☐ พึงพอใจ	☐ ไม่พึงพอใจ
4.2	เนื้อหาครอบคลุมเรื่องที่ท่านให้ความสนใจ	☐ พึงพอใจ	☐ ไม่พึงพอใจ
4.3	ความน่าเชื่อถือของเนื้อหา	☐ พึงพอใจ	☐ ไม่พึงพอใจ
4.4	การออกแบบรูปเล่มมีความสวยงาม	☐ พึงพอใจ	☐ ไม่พึงพอใจ
4.5	ความพึงพอใจต่อรายงานโดยภาพรวม	☐ พึงพอใจ	☐ ไม่พึงพอใจ

5. ความสนใจเนื้อหาในแต่ละบทของรายงานความยั่งยืน

5.1	นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง
5.2	สารจากประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง
5.3	ความภาคภูมิใจของพฤกษา	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง
5.4	เกี่ยวกับ พฤกษา โฮลดิ้ง	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง
5.5	เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง
5.6	การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง
5.7	การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง
5.8	การดูแลชุมชน สิ่งแวดล้อม และสังคม	☐ มาก	☐ ปานกลาง	☐ น้อย	☐ ควรปรับปรุง

6. กรุณาระบุข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ในฉบับต่อไป

.....

.....

ท่านสามารถส่งแบบสอบถามได้ 3 ช่องทาง

แผนก CSR ฝ่าย Corporate Communication Management
บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

csr@pruksa.com

QR CODE

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
ข้อคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของรายงานฯ ในฉบับต่อไป

PRUKSA

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1177 ชั้น 24 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
www.psh.co.th