PRUKSA

# รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2564

## บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ที่พฤกษาเราเชื่อว่า ชีวิตที่สมดุลเริ่มต้นจากคุณภาพ
ความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัย ตลอดจนถึง
การใส่ใจดูแลสุขภาพ ที่ส่งผลต่อความสุขที่แท้จริงของการใช้ชีวิต
พฤกษา โฮลดิ้ง จึงมุ่งมั่นสร้างสรรค์ธุรกิจที่มีสินค้าและบริการที่
ดูแลใส่ใจลูกค้าในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อสุขภาพที่ดี
และเติมเต็มความสุข ตอบโจทย์ความต้องการ และยกระดับ
คุณภาพชีวิตคนไทยให้ก้าวไปอีกขั้น พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจ
ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

# ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

**ประหยัดค่าใช้จ่าย**

3,424,146 บาท/ปี

**รายได้**

28,430 ล้านบาท

## การเติบโตทางเศรษฐกิจ

## ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

**ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก**

888,252 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kg $Co_2e$)/ปี

**การลดปริมาณขยะ**

126,307 กก./ปี

**▲เพิ่มพื้นที่สีเขียว**

323,138 ตร.ม.

**การหมุนเวียนน้ำทิ้งกลับมาใช้ซ้ำ**

100%

**ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า**

1,039,015 กิโลวัตต์/ปี

**การส่งเสริมและให้โอกาสการจ้างงานพนักงานหญิง**

55.71%

ของพนักงานทั้งหมด

**การจ้างงานคนพิการ**

17 คน/ปี

**ความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้า**

92.75%

**การยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมให้ดีขึ้น**

532,138 คน

## ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี

# รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

**1 รางวัลหุ้นยั่งยืน (Thailand Sustainability Investment: THSI) โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET)**

รางวัลที่มอบให้แก่องค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และบริหารงานตามหลักบรรษัทภิบาล ทั้งยังมีแนวทางบริหารจัดการภาวะวิกฤตที่ครอบคลุมถึงการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ตลอดจนให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมและผู้มีส่วนได้เสีย

**2 รางวัลเกียรติคุณการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (Sustainability Disclosure Award) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยสถาบันไทยพัฒน์**

ตอกย้ำภาพลักษณ์องค์กรแห่งความใส่ใจอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ด้วยรางวัลที่มอบให้แก่องค์กรที่เปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนใน “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน โปร่งใส ครอบคลุมผลการดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจากความสมบูรณ์ของรายงานความเชื่อถือได้ของรายงาน การสื่อสารและการนำเสนอรายงาน

**3 รับมอบประกาศนียบัตรรับรองการเป็น “สมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต” (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC) โดยคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต**

ก้าวสำคัญของการรวมพลังอย่างเข้มแข็งในการแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ในงานสัมมนาประจำปีของ CAC ครั้งที่ 11 หรือ Thailand 11th National Conference on Collective Action Against Corruption ภายใต้หัวข้อ “รวมพลังธุรกิจโปร่งใส ใส่ใจต้านคอร์รัปชัน” สะท้อนเจตนารมณ์ของพฤกษา เรียลเอสเตท ที่มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความสะอาดโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และต่อต้านการคอร์รัปชัน

**4 รางวัลสุดยอดองค์กรดีเด่นแห่งปี (Thailand Top Company Awards 2021) ประเภท “อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์” โดยนิตยสาร Business+ ร่วมกับมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจจากความเป็นเลิศในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารองค์กรให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน พร้อมใส่ใจและตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านที่อยู่อาศัย เพื่อสร้างคุณค่าชีวิต รองรับวันนี้และวันพรุ่งนี้ได้อย่างดีเยี่ยม

## 5 รางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ 10 (NACC Integrity Awards)

**โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)**

รางวัลจากการยึดมั่นธรรมาภิบาลองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการกำหนดนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันร่วมกับการส่งเสริมการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร

## 6 รางวัล BCI Asia TOP 10 Developers Awards 2020 และ 2021 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 11

**โดย BCI Asia ศูนย์รายงานข้อมูลธุรกิจก่อสร้างในระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก**

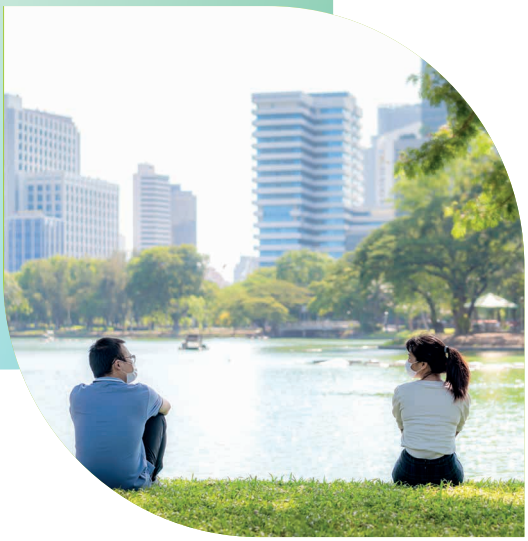
อีกหนึ่งรางวัลอันทรงเกียรติของพฤกษา เรียลเอสเตท โดยได้รับคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 อันดับบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ดีเด่น จากแนวคิดการสร้างบ้านด้วยความใส่ใจในทุก ๆ รายละเอียด ทั้งด้านการออกแบบไปจนถึงการพัฒนาโครงการแบบยั่งยืนที่ให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการจัดงานในรูปแบบ Virtual Event ผ่านระบบ Zoom Conference ครั้งนี้มีการมอบรางวัลสำหรับปี 2563 และ 2564 ในคราวเดียวกัน ดังนี้

**รางวัล BCI Asia TOP 10 Developers Awards 2020**

- โครงการแชปเตอร์ ทองหล่อ 25
- โครงการเดอะทรี พัฒนาการ-เอกมัย
- โครงการเดอะ ไพรเวซี่ เตาปูน อินเตอร์เชนจ์
- โครงการแชปเตอร์ จุฬา-สามย่าน

**รางวัล BCI Asia TOP 10 Developers Awards 2021**

- โครงการแชปเตอร์ เจริญนคร-ริเวอร์ไซด์
- โครงการเดอะ ไพรเวซี่ สุขุมวิท 101
- โครงการเดอะ ปาล์ม แจ้งวัฒนะ-ชัยพฤกษ์
- โครงการภัสสร ดอนเมือง-ธูปะเตมีย์



# สารบัญ


**4 ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญ**
**6 รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ**
**10 สารจากประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม**
**12 ธุรกิจของพฤกษา โฮลดิ้ง**
**15 ภาพรวมการดำเนินธุรกิจ**

**22 การเติบโตอย่างยั่งยืน**
24 สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน
28 บริหารความเสี่ยง
34 การกำกับดูแลกิจการ
35 การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
41 จรรยาบรรณธุรกิจ

**48 เกี่ยวกับรายงานฯ ฉบับนี้**
**50 การขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างยั่งยืน**
**53 ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน**

**การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม**
62 การจัดการทรัพยากร
67 การควบคุมมลพิษและของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ
71 การบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งชุมชน
73 การลดมลพิษทางอากาศ
75 การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

**การดำเนินงานด้านสังคม**
76 การจ้างงาน
82 การดูแลพนักงาน
86 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
95 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน
102 ขับเคลื่อนธุรกิจอย่างต่อเนื่องในช่วงสถานการณ์ COVID-19
104 การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

**106 Independent Assurance Statement**
**109 GRI Content Index**

# สารจากประธานกรรมการบริหาร
# และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม GRI 102-14

> “พฤกษา โฮลดิ้ง มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า คิดค้นพัฒนาสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตความเป็นอยู่สมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน”

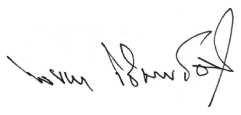
พฤกษา โฮลดิ้ง มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า คิดค้นพัฒนาสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตความเป็นอยู่สมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ยังคงมุ่งมั่นดำเนินงานภายใต้นโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้ง 3 แกนหลัก ๆ ได้แก่ (1) ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Heart to Home) (2) ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการผลิต (Heart to Earth) (3) ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี (Heart to Society)

ในปี 2564 นับเป็นอีกก้าวที่สำคัญที่สุดของบริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) กับการเปิดตัวธุรกิจใหม่อย่างเป็นทางการ โรงพยาบาลวิมุต พหลโยธิน เปิดให้บริการเป็นครั้งแรกในวันที่ 1 พฤษภาคม 2564 เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) ที่สามารถรักษาโรครุนแรงและซับซ้อนได้ ขนาด 18 ชั้น จำนวน 236 เตียง ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นตั้งใจรักษาให้คนไทยมีสุขภาพแข็งแรง พ้นทุกข์จากการเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เข้าถึงการรักษาโดยทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ใส่ใจดูแลคนไข้เสมือนคนในครอบครัว ตรวจวินิจฉัย และรักษาได้ตรงจุดด้วยเทคโนโลยีและเครื่องมือการแพทย์ที่ทันสมัย พร้อมยาที่มีคุณภาพ ประทับใจด้วยการบริการรักษาที่มีประสิทธิภาพ ด้วยค่าใช้จ่ายที่เข้าถึงได้ โรงพยาบาลออกแบบตามมาตรฐานสากล JCI โดยมีศูนย์โรคเฉพาะทางที่โดดเด่น ได้แก่ ศูนย์กระดูก หัวใจ สมอง ศูนย์เบาหวานครบวงจร และจัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุ เปิด Nursing Home ในโรงพยาบาล เพื่อรองรับสังคมสูงวัยของประชากรชาวไทย อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับกลุ่มโรค NCDs (โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง) ซึ่งมีสถิติการเจ็บป่วยสูงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีแพทย์ประจำครอบครัว (Family Medicine Doctor) ดูแลสมาชิกในครอบครัวแบบองค์รวม มีแผนก Transitional Care ฟื้นฟูหลังการเจ็บป่วย เพื่อเตรียมผู้ป่วยก่อนกลับบ้าน

นับเป็นการเปิดตัวโรงพยาบาลท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ที่สังคมให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นอย่างมาก ในปีที่ผ่านมาโรงพยาบาลวิมุตจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือสังคม โดยร่วมมือกับภาครัฐ เช่น กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงต่างประเทศ ฯลฯ ให้บริการฉีดวัคซีนตามนโยบายรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดให้จองวัคซีนทางเลือก ซึ่งได้รับความสนใจอย่างล้นหลาม และทางโรงพยาบาลได้ให้บริการตามกำหนดการ สร้างความพึงพอใจอย่างสูงให้กับผู้รับบริการ และในปีที่ผ่านมาเพื่อการเติบโตและก้าวหน้าของธุรกิจโรงพยาบาล จึงได้เข้าลงทุนในโรงพยาบาลเทพธารินทร์ ถนนพระรามที่ 4 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงเชี่ยวชาญในด้านโรคเบาหวานและต่อมไร้ท่อมานานกว่า 36 ปี เพื่อรวมทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ และองค์ความรู้มาพัฒนาศูนย์เบาหวานครบวงจรให้มีความเป็นเลิศ รวมทั้งขยายผลการป้องกัน ดูแลรักษาสู่สังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป

สำหรับการผสานความร่วมมือระหว่างธุรกิจสุขภาพ (Health Care) ร่วมกับธุรกิจเดิมที่มีอยู่แล้วทางด้านอสังหาริมทรัพย์นั้น ถือเป็นกลยุทธ์หลักที่จะนำความเชี่ยวชาญจากสองธุรกิจเข้ามาผสานกัน (Synergy) และจะได้เห็นชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นในลำดับต่อไป เริ่มจากการลงทุนก่อสร้าง ViMUT Health Center ที่โครงการ Pruksa Avenue ในย่านบางนา-วงแหวน ซึ่งอยู่ระหว่างการก่อสร้าง โดยจะเป็นศูนย์สุขภาพที่ครอบคลุมบริการที่หลากหลาย อาทิ คลินิก ศูนย์กายภาพ ศูนย์ดูแลและบริบาลผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีแผนสร้างโครงการที่อยู่อาศัยที่ใส่ใจด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นแผนการในขั้นต่อไปสำหรับอนาคตด้วย เชื่อว่าเมื่อรวมความเชี่ยวชาญจากทางด้านที่อยู่อาศัยและการดูแลสุขภาพเข้าไว้ด้วยกันแล้ว จะทำให้ลูกค้าพฤกษาได้รับประโยชน์และความพึงพอใจมากขึ้นอย่างแน่นอน

ในปี 2564 หุ้น PSH ของบริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้รับการประกาศเป็นหุ้นยั่งยืน หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 สะท้อนให้เห็นความเชื่อมั่นในการการดำเนินธุรกิจอย่างคำนึงถึงการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล รวมทั้งมีแนวทางบริหารจัดการภาวะวิกฤตที่ครอบคลุมถึงการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อก้าวผ่านสถานการณ์ไปด้วยกัน และพฤกษา โฮลดิ้ง ยังได้รับรางวัล ASEAN CG Scorecard Award 2019 ประเภท ASEAN Asset Class Publicly Listed Companies จึงเป็นเครื่องการันตี และสะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักบรรษัทภิบาล โดยคำนึงถึงผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมสร้างความเชื่อมั่นแก่นักลงทุนอย่างต่อเนื่อง ในก้าวต่อ ๆ ไป พฤกษา โฮลดิ้ง จะยังคงให้คำมั่นสัญญาที่จะสร้างสรรค์สินค้าและบริการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต คิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง ใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับผู้คนในสังคม ดำเนินงานภายใต้นโยบายในด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด สร้างการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนตลอดไป



**นายหองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์**
**ประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม**
**บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)**

# ธุรกิจของพฤกษา โฮลดิ้ง

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) จดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัทมหาชน เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2559 เพื่อประกอบธุรกิจที่มีรายได้จากการถือหุ้นในบริษัทอื่นเป็นหลัก (Holding Company) ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 10,000 บาท ต่อมาที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2559 ได้อนุมัติเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัทฯ จากเดิม 10,000 บาท เป็นทุนจดทะเบียนใหม่ 2,273,217,600 บาท โดยการออกหุ้นสามัญใหม่จำนวน 2,273,207,600 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท เพื่อรองรับการทำคำเสนอซื้อหลักทรัพย์ และการออกใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญของบริษัทฯ รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัทฯ และได้เข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ภายใต้สัญลักษณ์ “PSH”

บริษัทฯ มีธุรกิจหลักคือ ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย โดยบริษัทฯ จะรักษาสัดส่วนการประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย ซึ่งเป็นธุรกิจหลักให้มีสัดส่วนไม่น้อยกว่า 75% ของสินทรัพย์รวมของบริษัทฯ และภายหลังการปรับโครงสร้างแล้วเสร็จ บริษัทฯ จะมีบริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) (“พฤกษาฯ”) เป็นบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก และจะมีรายได้หลักจากเงินปันผลที่ได้รับจากการถือหุ้นในพฤกษาฯ และบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมที่บริษัทฯ จะเข้าลงทุนในอนาคต

ปัจจุบัน บริษัทฯ ลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลและศูนย์บริการสุขภาพ โดยดำเนินการผ่านบริษัทย่อย 2 บริษัท ได้แก่ (1) บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจลงทุนในบริษัทอื่น และ (2) บริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชน สถานพยาบาลและรักษาคนไข้ ปัจจุบันเปิดให้บริการอย่างเต็มรูปแบบเมื่อเดือนพฤษภาคม 2564

## วิสัยทัศน์

**พฤกษา โฮลดิ้ง** มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า คิดค้นพัฒนาสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตความเป็นอยู่สมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง **พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน** GRI 102-16

## พันธกิจ

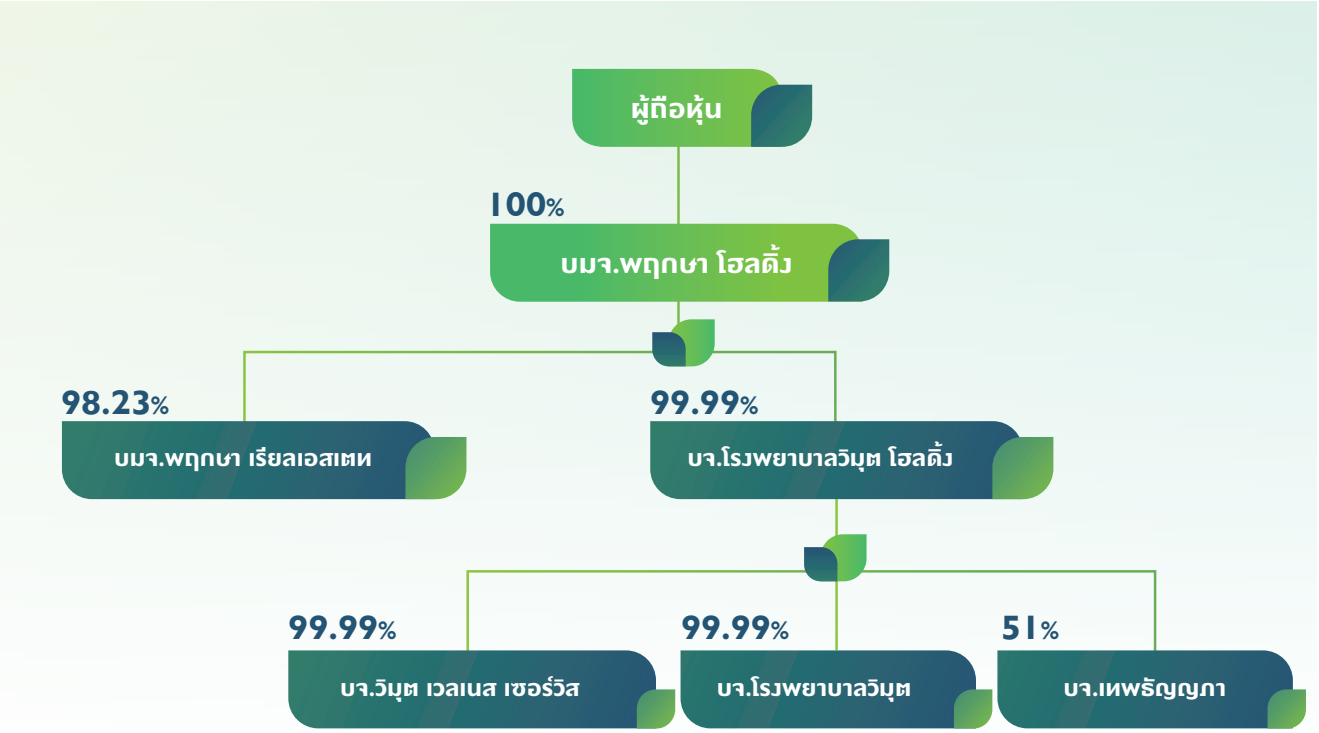
**พฤกษา โฮลดิ้ง** มุ่นมั่นสร้างสรรค์สินค้าและบริการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และร่วมสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับสังคมและชุมชน ใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี **เพื่อสร้างการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน** GRI 102-16

## เป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ

1. ขยายธุรกิจหลักในอสังหาริมทรัพย์เพื่อขายและขยายฐานไปยังกลุ่มลูกค้าฐานรายได้ใหม่
2. เสริมสร้างธุรกิจที่เกื้อหนุนกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของแบรนด์และความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า
3. ขยายการลงทุนไปยังธุรกิจใหม่ที่สร้างรายได้ต่อเนื่อง (Recurring Income)
4. มุ่งพัฒนาองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีบรรษัทภิบาลที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

# โครงสร้างธุรกิจ GRI 102-5, GRI 102-7, GRI 102-45

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564




การดำเนินงานของบริษัทในกลุ่ม ประกอบธุรกิจดังต่อไปนี้

- ลงทุนในบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมในกลุ่ม
- จัดหาเงินทุนเพื่อดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม
- ลงทุนในบริษัทอื่นใดที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่ม เพื่อประโยชน์ในการบริหารสภาพคล่อง และเพื่อผลตอบแทนของบริษัทฯ
- ให้บริการทางด้านการงานสนับสนุนแก่บริษัทในกลุ่ม

ภายหลังการปรับโครงสร้างกิจการในระยะแรก บริษัทฯ ใช้บริการหน่วยงานจาก 4 สายงานหลัก และหน่วยงานสนับสนุนบางส่วนจากพฤกษาฯ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ของบริษัทฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยสายงานการเงินและบริหารความเสี่ยง สายงานบริหารทรัพยากรบุคคล สายงานกลยุทธ์ และกลุ่มธุรกิจสนับสนุน อันได้แก่ ฝ่ายกฎหมาย สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในพฤกษาฯ และเป็นธุรกิจหลักของบริษัทฯ

ปัจจุบัน พฤกษา จะบริการสนับสนุนแก่บริษัทฯ ในด้านต่าง ๆ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

- การให้บริการด้านการเงินและบัญชี
- การให้บริการด้านระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- การให้บริการด้านการบริหารความเสี่ยง
- การให้บริการด้านการพัฒนาการตลาด บริหารแบรนด์และสื่อสารองค์กร
- การให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล
- การให้บริการด้านกฎหมาย
- การให้บริการด้านธุรการและการจัดซื้อ

อย่างไรก็ตาม กลุ่มธุรกิจสนับสนุนที่บริษัทฯ จะกำกับดูแลภาพรวมของบริษัทฯ และบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมในอนาคตของบริษัทฯ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มอบหมายให้สายงานกลยุทธ์ ร่วมกับสายงานการเงินและบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่กำกับดูแลและควบคุมนโยบายการลงทุนใหม่ของบริษัทฯ รวมทั้งกำกับดูแลธุรกิจใหม่ที่บริษัทฯ จะเข้าลงทุนในอนาคตด้วย

# ภาพรวมการดำเนินธุรกิจ

## ลักษณะผลิตภัณฑ์และการบริการ GRI 102-2, GRI 103-1

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจที่มีรายได้จากการถือหุ้นในบริษัทอื่นเป็นหลัก อันได้แก่ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจโรงพยาบาล โดยมีรายได้หลักจากธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย อย่างไรก็ตาม เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน บริษัทฯ ยังมุ่งเน้นนโยบายกระจายการลงทุนและหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจใหม่ เพิ่มเติมจากธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย โดยพุ่งเป้าไปที่ธุรกิจซึ่งมีความสามารถในการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง

### การประกอบธุรกิจแยกตามกลุ่มธุรกิจ GRI 103-2

#### 1. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ดำเนินการโดยบริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) (“พฤกษาฯ”) ซึ่งประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัยประเภทบ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮาส์ และอาคารชุด โดยเน้นการพัฒนาโครงการทุกพื้นที่ของกรุงเทพฯ และปริมณฑล รวมถึงเขตศูนย์กลางธุรกิจของกรุงเทพฯ ในทำเลที่มีศักยภาพและการเจริญเติบโตสูง โดยในปี 2553 พฤกษาฯ ได้เริ่มเปิดขายโครงการในต่างจังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา ชลบุรี ภูเก็ต ขอนแก่น เชียงใหม่ และระยอง อีกทั้งยังได้ขยายสินค้าแนวราบและอาคารชุดในกลุ่มตลาดระดับราคาสูง (พรีเมียม) เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดที่อยู่อาศัยระดับบน ขณะเดียวกัน ยังได้ปรับปรุงภาพลักษณ์ของแบรนด์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืนต่อเนื่อง คงไว้ซึ่งสถานะทางการเงินที่มั่นคง

## 2. ธุรกิจโรงพยาบาล

“โรงพยาบาลวิมุต” คือการลงทุนในโรงพยาบาลแห่งแรกของบริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ด้วยเงินลงทุน 4,900 ล้านบาท แบ่งเป็นค่าที่ดิน 950 ล้านบาท ค่าก่อสร้าง ค่าอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์และอื่น ๆ อีก 3,950 ล้านบาท มีรูปแบบเป็นสถานพยาบาลแบบพักค้างคืน General Hospital ขั้นตติยภูมิ (Tertiary Care) ขนาด 236 เตียง เปิดให้บริการเริ่มต้น 100 เตียง โรงพยาบาลวิมุตได้รับการออกแบบให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล JCI รองรับการรักษาพยาบาลทั้งโรคทั่วไปและโรคที่มีความซับซ้อน ตั้งอยู่ในย่านธุรกิจของกรุงเทพฯ บนพื้นที่ 4 ไร่ 55.60 ตารางวา ริมถนนพหลโยธิน ใกล้สี่แยกสะพานควาย เปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อเดือนพฤษภาคม 2564

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ต่อยอดธุรกิจจากโรงพยาบาลวิมุต เปิดเป็นคลินิก “บ้านหมอวิมุต” ให้บริการรักษาโรคทั่วไป ทำแผล ตรวจเลือด Check-up ฉีดวัคซีน รวมถึงให้คำปรึกษาด้านสุขภาพโดยแพทย์เฉพาะทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัว ด้วยหวังว่าผู้ป่วยจะสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้มากขึ้น ครอบคลุมตั้งแต่การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟู ทั้งนี้ คลินิกบ้านหมอวิมุตนำร่องให้บริการแห่งแรกที่ย่านรังสิต คลอง 3 จังหวัดปทุมธานี

**4,900 ล้านบาท**
คือเงินลงทุนรวมของโรงพยาบาล

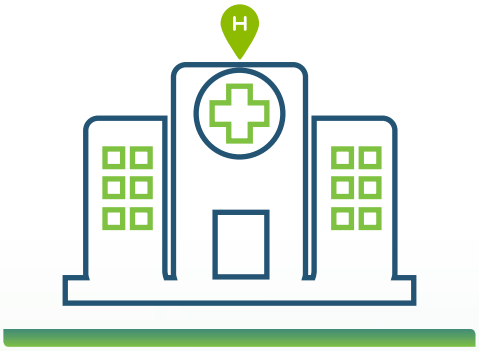
**4 ไร่ 55.60 ตารางวา**
คือขนาดพื้นที่ของโรงพยาบาล
ริมถนนพหลโยธิน

**236 เตียง**
คือจำนวนเตียงของโรงพยาบาล

**OPEN 2564**
คือปีที่เปิดดำเนินการ
อย่างเป็นทางการ

## ธุรกิจอื่น ๆ ที่บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ดำเนินการระหว่างปี 2563 - 2564

**ธุรกิจ "โรงพยาบาลเทพธารินทร์"** โดยบริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ได้เข้าซื้อหุ้น 51% ของโรงพยาบาลเทพธารินทร์ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่ใจกลางเมือง ถนนพระรามที่ 4 ด้วยตระหนักว่าโรงพยาบาลวิมุตและโรงพยาบาลเทพธารินทร์ต่างมีความสามารถและกลยุทธ์ร่วมกันในด้านโรคเรื้อรัง (NCDs) เช่น เบาหวาน โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาสินค้า บริการ และธุรกิจ นอกจากนี้ โรงพยาบาลทั้งสองแห่งยังได้แบ่งปันทรัพยากรเพื่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาด เช่น ทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ และระบบงาน เป็นต้น




**ธุรกิจ "บริษัท วิมุต เวลเนส เซอร์วิส จำกัด"** เพื่อรองรับการขยายตัวของสังคมผู้สูงอายุ โดยบริษัท วิมุต เวลเนส เซอร์วิส จำกัด ประกอบกิจการดูแลผู้สูงอายุ จดทะเบียนเป็นโรงพยาบาลกายภาพบำบัดขนาดกลาง และมีแผนเปิดดำเนินการแห่งแรกบนถนนสุขาภิบาล 2 ใกล้กับนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี หรือ Gemopolis Industrial Estate ในช่วงไตรมาสที่ 3 - 4 ปี 2565 ที่จะถึงนี้

# การตลาดและการแข่งขัน GRI 102-6

ทุกความเปลี่ยนแปลงบนโลกที่เกิดขึ้นในปี 2564 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่ยังคงดำเนินอยู่จนถึงวันนี้ ได้สร้างมาตรฐาน “ชีวิตวิถีใหม่” (New Normal) อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งไม่ใช่แค่ผู้บริโภคที่ต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมในระยะเวลาอันสั้น ภาคธุรกิจเองก็เผชิญกับความท้าทายครั้งใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการทำงาน กลยุทธ์การนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อก้าวให้ทันพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป พฤกษาในฐานะผู้นำด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของเมืองไทย มองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาโดยตลอด ผ่านกระบวนทัศน์และประสบการณ์ที่สั่งสมมานานกว่า 28 ปี จึงได้คาดการณ์ 3 เทรนด์ที่น่าสนใจซึ่งจะส่งผลต่อการอยู่อาศัยและการใช้ชีวิตของคนทั่วโลกในอนาคต ประกอบด้วยเรื่องการใช้ชีวิต (Lifestyle Disruption) สุขภาพ (Health & Wellness) และความยั่งยืน (Sustainability)

**เทรนด์ที่มีความน่าสนใจซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อการอยู่อาศัยและใช้ชีวิตของคนทั่วโลกในอนาคต**
Lifestyle Disruption / Health & Wellness / Sustainability

**1. การใช้ชีวิต (Lifestyle Disruption):** ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) โดยผู้สูงอายุยุคใหม่มีพฤติกรรมที่แตกต่างจากยุคก่อน และบ้านได้กลายเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมเกือบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน พักผ่อน การออกกำลังกาย และอื่น ๆ

**2. สุขภาพ (Health & Wellness):** ผู้คนในยุคปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากขึ้น ที่สำคัญคือเป็นไปในเชิงป้องกันหรือการใส่ใจดูแลตั้งแต่เนิ่น ๆ ไม่ใช่เมื่อเกิดโรคแล้วจึงรักษา

**3. ความยั่งยืน (Sustainability):** ในการดำเนินธุรกิจ ต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของภูมิอากาศ ภาวะโลกร้อน และปัญหาเรื่องมลภาวะ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนในอนาคต

พฤกษา ได้นำเทรนด์ทั้ง 3 มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสาร และพัฒนาโครงการต่าง ๆ ให้ตรงตามความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า พร้อมวางนโยบายส่งเสริมการขายและภาพลักษณ์ให้สะท้อนตัวตนของแบรนด์พฤกษาได้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ของคุณทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ ที่ว่า หัวใจสำคัญของการทำบ้านให้ผู้อื่นอยู่อาศัย มาจากใจที่ต้องการมอบสิ่งดี ๆ อยากให้ลูกค้ามีบ้านเป็นของตนเอง อยู่ได้อย่างไร้กังวล มีความสุข ที่สำคัญต้องได้คุณภาพและเหมาะสมกับกำลังซื้อ ซึ่งได้ถ่ายทอดออกมาเป็น Brand Purpose “PRUKSA ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต” เป็นต้น

นอกจากนี้ ในปี 2564 พฤกษา ยังได้มองเห็นความท้าทายที่เกิดขึ้นรอบด้านด้วยความใส่ใจ จึงออกแบบและสร้างสรรค์ให้ทุกมิติของที่อยู่อาศัยพฤกษาตอบโจทย์ไม่ใช่แค่วันนี้ หากรองรับบริบทของชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่จะเปลี่ยนไปในวันพรุ่งนี้ ผ่านแคมเปญ “Tomorrow. Reimagined.” ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงบนโลก กล่าวคือในวันพรุ่งนี้อาจเกิดสิ่งที่คุณคาดไม่ถึง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบมหภาค อาทิ สิ่งแวดล้อม มลภาวะ สภาพอากาศ โรคระบาด รวมทั้ง Aging Society หรือการเปลี่ยนแปลงในชีวิต เช่น การ Work from Home การมีสมาชิกใหม่ของครอบครัว ฯลฯ ซึ่งไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ที่แห่งนี้คือที่ของคุณ คุณจะมีความพร้อม มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะได้อยู่อาศัยในบ้านที่พฤกษาพัฒนาขึ้นด้วยนวัตกรรม

“Tomorrow. Reimagined.” มุ่งเน้นการสร้าง “คุณค่า” ให้กับแบรนด์ เพราะในวันนี้ผู้บริโภคไม่ได้มองหาที่อยู่อาศัยในมิติของความคุ้มค่าอีกต่อไป แต่เลือกสรรที่อยู่อาศัยซึ่งตอบโจทย์ความต้องการของการใช้ชีวิตมีความภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นเจ้าของ และสามารถสร้าง Value for Life หรือรังสรรค์คุณค่าให้ชีวิตได้อย่างแท้จริง

# PRUKSA ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต

พฤกษาใช้สื่อดิจิทัลถ่ายทอดแคมเปญ “Tomorrow. Reimagined.” เพื่อเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย โดยบอกเล่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ทันได้คาดคิด ทำให้หลายคนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต หาสมดุลระหว่างชีวิตในบ้านกับการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของที่อยู่อาศัยซึ่งต้องได้รับการออกแบบให้เหมาะกับไลฟ์สไตล์แบบใหม่ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในวันนี้และอนาคต โดยมีกลยุทธ์หลักที่ใช้ตอบโจทย์ 3 เทรนด์การเปลี่ยนแปลง คือ

## 1. เรื่องการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป (Lifestyle Disruption)

- ออกแบบสภาพแวดล้อมส่วนกลางให้สอดคล้องกับหลักการ Universal Design คือ เข้าถึง เท่าเทียม เท่าทัน และยั่งยืน ทำให้คนทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานะ ทั้งเด็ก ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ เข้าถึงพื้นที่การให้บริการได้อย่างเสมอภาค
- ออกแบบพื้นที่อเนกประสงค์ภายในบ้าน เพื่อรองรับการใช้งานและกิจกรรมที่หลากหลายของผู้อยู่อาศัยทุกคน โดยคำนึงความสะดวกสบายเป็นสำคัญ
- ออกแบบโดยคำนึงสภาพการณ์ปัจจุบัน จากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่ทำให้ผู้คนใช้เวลาในบ้านนานขึ้น ปรับตัวใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันมากขึ้น ทั้งการทำงานที่บ้าน การเรียนออนไลน์
- ออกแบบโดยคำนึงถึงการใช้ชีวิตในอนาคต การเติบโต การเป็นครอบครัวขยาย การเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุซึ่งมีความต้องการแตกต่างจากเดิม เป็นต้น

## 2. เรื่องสุขภาพ (Health & Wellness)

จากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ผ่านมา เราจึงตระหนักว่าไม่มีอะไรสำคัญไปกว่าการมีสุขภาพที่ดี ในที่นี้อาจไม่ใช่แค่การดูแลรักษาทั่วไป แต่ลงลึกถึงการดูแลรักษาเชิงป้องกัน ซึ่งพฤกษาเชื่อว่าบ้านที่ได้รับการออกแบบมาอย่างดี คือจุดเริ่มต้นของสุขภาพที่ดีได้ จึงประสานความร่วมมือกับโรงพยาบาลวิมุตในหลากหลายด้าน อาทิ

- นำแนวคิดด้านสุขภาพของโรงพยาบาลวิมุตมาช่วยเสริมการออกแบบบ้านและพื้นที่ส่วนกลาง
- มอบบริการด้านสุขภาพต่าง ๆ รวมถึงสิทธิพิเศษร่วมกับโรงพยาบาลวิมุต สำหรับผู้อยู่อาศัยในโครงการของพฤกษา
- ตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคปัจจุบันด้วยบริการปรึกษาแพทย์ออนไลน์ หนึ่งในกลยุทธ์ทางการตลาดที่สร้างความแตกต่างในตลาดอสังหาริมทรัพย์ได้เป็นอย่างดี

### 3. เรื่องความยั่งยืน (Sustainability)

นิยามของ “พฤกษา ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต” ไม่ได้จำกัดเพียงแค่เรื่องสิ่งแวดล้อม แต่หมายรวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งมอบบ้านที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ทุกความต้องการ พร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับสังคม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการเติบโตร่วมกันของทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน ผ่านหลักการสำคัญ 3 หัวข้อ ได้แก่

1

#### HEART to HOME

ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกบ้านทุกคน อาทิ ติดตั้งโซลาร์เซลล์บริเวณส่วนกลางเพื่อช่วยประหยัดพลังงาน คิดค้นกระบวนการก่อสร้างที่ช่วยลดมลภาวะ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

2

#### HEART to EARTH

ใส่ใจในกระบวนการผลิตที่ส่งผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการลดภาวะโลกร้อน ติดตั้งบ่อบำบัดน้ำเสียในทุกโครงการ เพื่อคัดกรองของเสียและปรับปรุงคุณภาพน้ำก่อนปล่อยสู่ชุมชน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านโครงการ “คลองสวยน้ำใส” การดำเนินโครงการ **“วน @ Pruksa”** นำขยะพลาสติกที่เป็นปัญหาระดับโลก ทั้งในส่วนของสำนักงานใหญ่ และบริษัทฯ ที่เข้าร่วมที่ตึกเพิร์ล และโครงการของพฤกษา วนกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ เป็นต้น

3

#### HEART to SOCIETY

ใส่ใจสังคมด้วยการร่วมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างโอกาสให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคมผ่านโครงการ **“บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ”** โดยสร้างและปรับปรุงที่อยู่อาศัยของผู้พิการให้มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย ตอบโจทย์ความเป็นอยู่ของผู้พิการแต่ละคน นอกจากนี้ยังมอบโอกาสให้ผู้พิการผ่านการจ้างงานในบริษัทอย่างต่อเนื่อง

จากนโยบายการดำเนินธุรกิจและกลยุทธ์ทางการตลาดข้างต้น ยืนยันได้ว่าพฤกษาจะไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาที่อยู่อาศัยที่ดีต่อสุขภาพ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการอยู่อาศัยที่มอบความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต พร้อมสร้างความยั่งยืนให้กับผู้อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการเติบโตร่วมกันทั้งในวันนี้...และอนาคต

# การเติบโตอย่างยั่งยืน

## นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน GRI 103-1

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ที่จะช่วยสร้างคุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ ลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการและการมีธรรมาภิบาลที่ดี พร้อม ๆ กับการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากล (Sustainable Development Goals: SDGs) ด้วยการนำ Core Business ของพฤกษา ผนวกกับความเชี่ยวชาญและทรัพยากรของบริษัทฯ สร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งมอบบ้านที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ทุกความต้องการให้กับทุกคน โดยมุ่งให้ความใส่ใจใน 3 ด้านหลัก ได้แก่

**Heart to Home**

ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อส่งมอบที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า

**Heart to Earth**

ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน

**Heart to Society**

ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดีเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม

# การเข้าร่วมเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน GRI 102-13

**2560**

- แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)
- เครือข่ายธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน (Community-Friendly Business)
- เครือข่ายส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนแห่งประเทศไทย (Thai SCP Network)

**2562**

- ประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (Sustainability Disclosure Community: SDC)
- เครือข่ายเพื่อความยั่งยืนแห่งประเทศไทย (Thailand Responsible Business Network: TRBN)

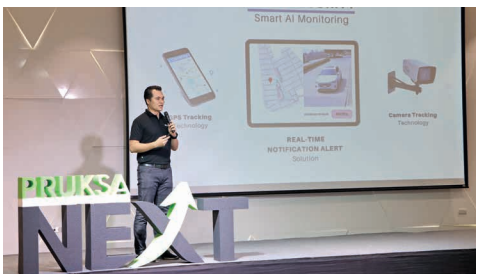
**2563**

- เครือข่ายธุรกิจที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG-Friendly Business)

# สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

เดือนสิงหาคม 2563 บริษัทฯ ได้ยกระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นไปอีกขั้นผ่านโครงการ “PRUKSA NEXT” เปิดโอกาสให้พนักงานจากทุกหน่วยงานที่รับทราบปัญหาเกี่ยวกับการอยู่อาศัยของลูกค้า และมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว มาทำงานร่วมกับหน่วยงานและสตาร์ตอัปภายนอก ในรูปแบบ “Corporate Venture Building” โดยมีเป้าหมายคือ คิดหาทางออกที่ตอบโจทย์ปัญหาของกลุ่มลูกค้าให้มากที่สุด เพื่อยกระดับคุณค่าการใช้ชีวิตของคนไทยในอนาคต พร้อมเติมเต็มชีวิตการอยู่อาศัยที่ดียิ่งขึ้น

โครงการ “PRUKSA NEXT” สร้างรายได้ให้บริษัทฯ จากโมเดลธุรกิจใหม่ เพิ่มรายได้จากการต่อยอดสินค้าและบริการเดิม จนเกิดเป็นกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างยั่งยืน



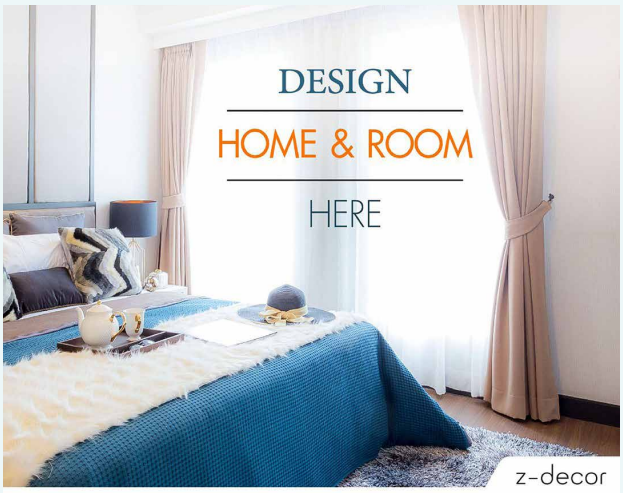
# นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนจาก PRUKSA NEXT

## PRUKSA Flex

นวัตกรรมที่สามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่ใช้สอยภายในบ้าน ให้ตรงตามความต้องการและไลฟ์สไตล์ของลูกค้าแต่ละท่าน

## ZDECOR

บริการตกแต่งบ้านแบบครบวงจร ZDECOR ช่วยให้ลูกค้าควบคุมงบประมาณ เฟอร์นิเจอร์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ด้วยตัวเอง



นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน
จาก “PRUKSA NEXT”
ปี 2564

สร้างรายได้
ให้บริษัทฯ
11 ล้านบาท

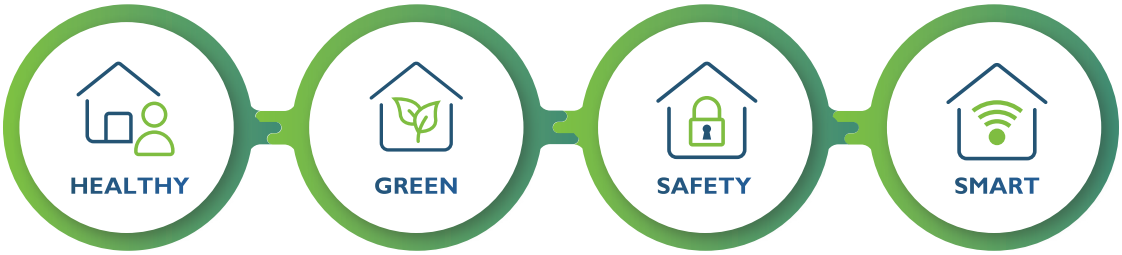
ส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิต
ของลูกค้ากว่า
450 คน

# นวัตกรรม Pruksa Living Tech

## เทคโนโลยีการอยู่อาศัยเพื่อชีวิตคนไทย...ที่ดีขึ้น

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา พฤกษา ไม่เคยหยุดดำเนินงานด้วยความ “ใส่ใจ” เราให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ซึ่งเกิดจาก “ภาวะโลกร้อน” (Global Warming) อันเนื่องมาจากก๊าซเรือนกระจกที่เพิ่มความเข้มข้นขึ้นในบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของมนุษย์

ด้วยเหตุนี้ พฤกษา จึงมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมที่อยู่อาศัย “Pruksa Living Tech” เทคโนโลยีคุณภาพที่ทันสมัย ผสานเข้ากับธรรมชาติ สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและการอยู่อาศัยทั้ง 4 ด้านอย่างลงตัว ได้แก่




| เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อสุขภาพ | เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อสังคมสิ่งแวดล้อม | เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อความปลอดภัยและอุ่นใจ | เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อความสะดวกสบาย เชื่อมต่อเทคโนโลยี |
|---|---|---|---|

### HEALTHY: สร้างสมดุลการอยู่ดีมีสุขภาพ

นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการอยู่อาศัยที่ดี เช่น นวัตกรรม “O2 System” ที่ช่วยเพิ่มออกซิเจนเพื่ออากาศบริสุทธิ์สดชื่นบริเวณพื้นที่ส่วนกลาง นวัตกรรมการแก้ไขปัญหามลพิษและฝุ่น PM 2.5 นวัตกรรม Wellness Solution, Pruksa Precast, สระว่ายน้ำระบบเกลือ, Jogging Track, Space Extension และอื่น ๆ

### SAFETY: ยกระดับความปลอดภัยและความอุ่นใจ

พฤกษา ยกระดับระบบรักษาความปลอดภัยและระบบเตือนภัยภายในโครงการ ตั้งแต่บริเวณทางเข้าโครงการไปจนถึงพื้นที่ต่าง ๆ ในตัวบ้าน เพื่อให้ทุกพื้นที่ของการอยู่อาศัยปลอดภัย แข็งแรง และวางใจได้ อาทิ มีระบบประตูหน้าต่างเตือนภัย (Door & Window Magnetic Sensor) ระบบ CCTV, Smart Camera/IP Camera, Smoke Detector, Digital Door Lock, Triple Gate, Access Control และ Security Pad Control เป็นต้น

H S G S

### GREEN: ออกแบบสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

ตอกย้ำพันธกิจของการออกแบบที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี “Pruksa Fresh Air System” หรือบ้านหายใจได้ ทำให้บ้านเย็นสบาย ปลอดโปร่ง อากาศถ่ายเท ไม่อับชื้น หรือการใช้ “Solar Cell” ในพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อการประหยัดพลังงานและไม่ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิตไฟฟ้า การเพิ่มพื้นที่สีเขียวด้วย “Vertical Green Wall” ผนังต้นไม้ที่ช่วยกรองฝุ่นละอองและลดมลภาวะทางเสียง การใช้ระบบดวงโคม “LED Light” ที่ช่วยประหยัดพลังงานและมีอายุการใช้งานยาวนานขึ้น และสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดด้วยหลังคา “Skylight” ช่องแสงธรรมชาติที่ช่วยลดการใช้พลังงานและประหยัดค่าใช้จ่าย

### SMART: ส่งมอบความสะดวกสบายยุคดิจิทัล

ตอบสนองไลฟ์สไตล์ยุคดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะอย่าง “Home Automation” ระบบควบคุมและสั่งงานเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านผ่านแอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟน เช่นเดียวกับระบบ In Unit Wellness, Sensor Lighting, USB Plug, Smart Switch, Smart Mirror, Smart Locker และ Wi-Fi ส่วนกลาง ที่ล้วนสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต

## โครงการ Universal Design

มากไปกว่านั้น ภายใต้นวัตกรรม “Pruksa Living Tech” พฤกษายังใส่ใจคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยได้สำรวจความต้องการของลูกค้าและนำมาออกแบบบ้านตามหลักการ Universal Design หรือการออกแบบเพื่อทุกคน เพื่อให้ทุกพื้นที่ภายในบ้านมีความเหมาะสมกับทุกเจเนอเรชัน อาทิ ใช้วัสดุปูพื้นกันกระแทกในห้องนอนและห้องน้ำสำหรับผู้สูงอายุ ติดตั้งทางลาดสำหรับรถเข็น ติดตั้งกล้อง CCTV หน้าบ้านทุกหลังซึ่งสามารถดูผ่านโทรศัพท์มือถือได้ เช่นเดียวกับการใส่ใจพัฒนาพื้นที่ส่วนกลางเพื่อรองรับทุกกิจกรรมของผู้อยู่อาศัย โดยเน้นให้ผู้สูงอายุหรือผู้พิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบลานออกกำลังกายสำหรับคนทุกเพศทุกวัย การสร้างสวนสาธารณะให้มี Jogging Track โดยรอบ การติดตั้งปุ่มกดลิฟต์ที่มีตัวอักษรเบรลล์สำหรับผู้พิการ เป็นต้น

**ในปี 2564 พฤกษา มีโครงการที่ออกแบบตามแนวคิด Universal Design**

**124 โครงการ**

**ช่วยเพิ่มพื้นที่สีเขียวได้มากกว่า**

**323,138 ตารางเมตร**

**และยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกค้าได้ราว**

**45,190 คน**

# บริหารความเสี่ยง GRI 102-11

นอกจากสถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องของโรค COVID-19 ในปี 2564 ที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและรายได้ของบริษัทฯ ยังมีปัจจัยสำคัญเกี่ยวเนื่องกับความผันผวนของเศรษฐกิจโลกที่ทวีความรุนแรงขึ้น ปัญหาการเมืองภายในประเทศ สัดส่วนหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น ขณะที่อุปทานที่อยู่อาศัยใหม่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีจำนวนเพิ่มขึ้น สวนทางกับอัตราการซื้อที่อยู่อาศัยซึ่งยังคงชะลอตัว ทำให้ตลาดอสังหาริมทรัพย์มีแนวโน้มหดตัวลง

พฤกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงมาโดยตลอด จึงได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการวางแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากความไม่แน่นอนของปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและเป้าหมายองค์กร ขณะเดียวกันก็มองหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจ คิดสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ผู้ถือหุ้น สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายการดำเนินธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

## บริหารความเสี่ยงองค์กรอย่างเป็นระบบ

คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตลอดเวลา จึงกำหนดให้คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่พิจารณาและให้ความเห็นต่อนโยบาย กลยุทธ์ ตลอดจนแนวทางในการกำกับความเสี่ยงที่ครอบคลุมถึงความเสี่ยงประเภทต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทในเครือ กำหนดระดับความเสี่ยงและดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญอย่างเหมาะสม ให้ความเห็นในความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นพร้อมแนวทางการกำหนดมาตรการควบคุมหรือแผนจัดการความเสี่ยงของฝ่ายจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงจะได้รับการจัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ รวมถึงกำหนดโครงสร้างองค์กรให้มีการสนับสนุนการกำกับดูแลความเสี่ยงที่ดี (Risk Governance) และสนับสนุนให้มีการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงในทุกระดับทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล COSO และ ERM Framework โดยสร้างกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร ซึ่งในแต่ละปีจะมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายตามแผนธุรกิจ กำหนดมาตรการการควบคุมความเสี่ยงอย่างเหมาะสม บูรณาการกระบวนการบริหารความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อประเมินความเพียงพอของการควบคุมที่ออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับขั้นตอนการทำงานรวมทั้งการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเจ้าของกระบวนการเป็นผู้ประเมินและปรับปรุงการควบคุมภายในของหน่วยงานหรือการปฏิบัติงานของตนเองตามแผนงานที่กำหนด เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงาน หรือปัจจัยอื่นที่กระทบต่อการทำงาน ส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

### การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร

**หรือ ERM (Enterprise Risk Management) คือกระบวนการที่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรได้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และคาดการณ์ถึงเหตุการณ์หรือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งการระบุแนวทางในการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือยอมรับได้ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุในวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ตามกรอบวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร**

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการกำหนดกรอบและแผนการดำเนินงานโครงการ Incident Management ในการจัดเก็บความเสียหายด้านปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ คน ระบบ และปัจจัยภายนอก ตลอดจนพัฒนาระบบ Incident and Risk Management System เพื่อการจัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังได้จัดทำแผนการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System: BCMs) โดยจำลองสถานการณ์และฝึกซ้อมแผนการจัดการเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Plan: ERP) ร่วมกับแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) อย่างสม่ำเสมอ

ไม่เพียงเท่านี้ บริษัทฯ ยังเข้าร่วมการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันใน “โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)” โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ซึ่งครอบคลุมภาพรวมของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล GRI 102-12

# ความเสี่ยงของพฤกษา โฮลดิ้ง

## 1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์

| ประเด็นความเสี่ยง | การบริหารจัดการ | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|
| <br>**ภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์** | 1. มุ่งเน้นกลยุทธ์ด้านการขาย เจาะกลุ่มลูกค้าที่เป็น Real Demand ที่ต้องการซื้อบ้านเพื่อการอยู่อาศัยอย่างแท้จริง<br>2. ปรับกลยุทธ์การขายผ่าน Digital Platform เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป และให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมการใช้ชีวิตแบบ New Normal ทั้งในระยะสั้นและยาว<br>3. ควบคุมค่าใช้จ่าย เร่งสร้างยอดขาย-ยอดโอน และเร่งระบายสินค้าพร้อมอยู่ (Inventory) | ■ ปี 2564 มีลูกค้าเข้าชมเว็บไซต์ราว 7.6 ล้านคน (เติบโต 67%)*<br>**ข้อมูลจาก Google Analytics 360 Suite*<br>■ ปี 2564 Presale เพิ่มขึ้น 16%<br>■ ปี 2564 Market Share อยู่ที่ 8%<br>***ข้อมูลจาก Market Insight, SBD* |
| <br>**ราคาต้นทุนการก่อสร้างที่สูงขึ้นและวัสดุก่อสร้างขาดแคลน** | 1. คัดเลือกผู้ขายวัสดุก่อสร้างหลักโดยวิธีจัดประกวดราคาเพื่อให้ต้นทุนค่าก่อสร้างคงที่ตลอดทั้งปี<br>2. สร้างคู่ค้าพันธมิตร โดยกำหนดรูปแบบตั้งแต่การคัดเลือก ดูแล ประเมินผล ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนร่วมกัน<br>3. จัดให้มีการประชุมรายงานการเปลี่ยนแปลงราคาวัสดุก่อสร้างหลักเป็นประจำทุกเดือน พร้อมคำนวณผลกระทบต่อต้นทุนขายเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนราคาขายหรือจัดหาวัสดุทดแทน<br>4. ใช้นโยบายการสร้างบ้านพร้อมอยู่ (Ready to move in) แทนการสร้างบ้านเมื่อลูกค้าจอง เพื่อให้สามารถวางแผนการก่อสร้างและการสั่งซื้อวัสดุล่วงหน้าได้ | ■ ต้นทุนขายอสังหาริมทรัพย์ (COGs) ปี 2564 ประมาณการอยู่ที่ 69% |

## 2 ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ

| ประเด็นความเสี่ยง | การบริหารจัดการ | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|
| <br>**ความปลอดภัยภายในโครงการก่อสร้าง** | 1. กำหนดมาตรฐานในการทำงานและปรับปรุงกฎเหล็กด้านความปลอดภัย โดยบังคับใช้ให้ครอบคลุมทั้งพนักงานและผู้รับเหมา<br>2. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบประจำโครงการตามกฎหมาย ต้องตรวจสอบความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด<br>3. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาเพื่อประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน | GRI 102-12<br>■ ผ่านการรับรอง (Surveillance Audit) มาตรฐานระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน (OHSAS 18001:2007)<br>■ ปี 2564 ไม่พบอุบัติเหตุที่ทำให้ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต |

| ประเด็นความเสี่ยง | การบริหารจัดการ | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|
| <br>**การขาดแคลนแรงงาน** | 1. ปรับแผนการผลิตบางส่วนที่สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงาน เช่น เทคโนโลยี Fully Precast หรือแผ่นคอนกรีตสำเร็จรูป โครงสร้างสำเร็จรูป ห้องน้ำสำเร็จรูป ในโครงการที่สามารถดำเนินการได้<br>2. ประชุมหารือร่วมกับผู้รับเหมาเพื่อวางแผนการบริหารจัดการแรงงานในแต่ละโครงการให้มีความเหมาะสม และไม่กระทบต่อแผนการส่งมอบโครงการ<br>3. กระจายงานก่อสร้างโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้รับเหมาแต่ละรายเป็นสำคัญ เช่น การจ้างเหมางานแบบเบ็ดเสร็จในการก่อสร้างตึกสูง (Turnkey) หรือคอนโดมิเนียม<br>4. สร้างพันธมิตรกับผู้รับเหมาที่มีผลงานโดดเด่น มีคุณภาพสูง เพื่อลดความเสี่ยงด้านการขาดแคลนแรงงานในการขยายกำลังการผลิตหรือก่อสร้าง รองรับการขยายตัวอย่างก้าวกระโดดของบริษัทฯ<br>5. ประสานงานกับสำนักงานประกันสังคมเพื่อจัดหาวัคซีนให้กับผู้รับเหมาที่เป็นคู่ค้าของบริษัทฯ | ■ ปรับรูปแบบการใช้แรงงานจ้างเหมาโดยกระจายงานก่อสร้างแบบเบ็ดเสร็จในโครงการแนวสูง 100% |
| <br>**การพึ่งพิงบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน** | 1. กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถเติบโตได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยสร้างเครื่องมือและระบบเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ<br>2. สนับสนุนและสร้างความพร้อมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเติบโตในสายอาชีพควบคู่ไปกับการเติบโตทางธุรกิจขององค์กร เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร<br>3. วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่ง ทั้งในกรณีที่มีตำแหน่งว่าง และมีการขยายธุรกิจ | ■ ผลการดำเนินการเป็นไปตามแผน Learning & Development 100%<br>■ ปี 2564 ผลสำรวจความพึงพอใจ (Employee Engagement) เพิ่มขึ้น 106% จากปี 2563 |
| <br>**ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภัยคุกคามจากไซเบอร์** | 1. Big Data Project ที่รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาโครงการ<br>2. จำลองภาวะเสมือนจริงแบบ 360 องศา (Virtual Reality: VR) ให้ลูกค้าสามารถเยี่ยมชมบ้านหรือห้องตัวอย่างสอดคล้องกับการใช้ชีวิตแบบ New Normal<br>3. Internet of Things (IoT) ใช้เทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถเชื่อมต่อและแบ่งปันข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต<br>4. ใช้โดรนในการติดตามและถ่ายภาพทางอากาศ เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยภายในโครงการ<br>5. ฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบงาน (Disaster Recovery Plan: DRP) ในส่วนระบบงานหลัก เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ความเสี่ยงที่จะทำให้ระบบงานหลักเสียหาย การดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก | ■ ทดสอบโดยฝ่าย IT และผู้ดูแลระบบ ผลการทดสอบสามารถกู้คืนระบบงานหลักได้ 100% ตามระยะเวลาที่กำหนด |

## 3 ความเสี่ยงด้านการเงิน

| ประเด็นความเสี่ยง | การบริหารจัดการ | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|
| <br>**ความเสี่ยงจากการจัดหาเงินทุนและสภาพคล่อง** | 1. บริหารจัดการกระแสเงินสดที่เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจโดยไม่เกิดปัญหา โดยมีแผนการลงทุนเพื่อขยายธุรกิจที่คำนึงถึงแหล่งเงินทุนต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดโครงสร้างเงินทุนที่สามารถดำรงอัตราส่วนทางการเงินที่สำคัญให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม<br>2. กระจายแหล่งเงินกู้จากหลากหลายสถาบันการเงิน บริหารความเสี่ยงจากอัตราดอกเบี้ยและอัตราสกุลเงินต่างประเทศด้วยเครื่องมือประกันความเสี่ยง (Hedging Tools) ที่เหมาะสมกับโครงสร้างธุรกิจ<br>3. ออกหุ้นกู้เพื่อเสนอขายต่อนักลงทุนสถาบันและรายย่อย<br>4. ออกตั๋วสัญญาใช้เงินระยะสั้นและตั๋วแลกเงิน เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการใช้เงินทุนหมุนเวียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว | ■ อัตราหนี้สินที่มีภาระดอกเบี้ยต่อทุน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564 มีค่าเท่ากับ 0.44 เท่า จากเป้าหมายที่กำหนดไว้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 เท่า |

## 4 ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ กฎหมาย

| ประเด็นความเสี่ยง | การบริหารจัดการ | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|
| <br>**การประกอบธุรกิจซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายที่เข้มงวด** | 1. ถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานราชการ ซึ่งได้รับอนุญาตจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง รวมถึงปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของหน่วยงานราชการ และองค์กรหน่วยงานกลางอื่น ๆ จนเป็นที่ยอมรับจากลูกค้าและผู้ถือหุ้น<br>2. ใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ และเพื่อผู้ถือหุ้นอย่างเต็มที่ | ■ ความเสียหายจากการถูกฟ้องร้อง ร้องเรียน ที่เกิดคดีความเกี่ยวกับการขออนุญาตในการดำเนินการต่าง ๆ กับทางราชการ กรณีที่มีการฟ้องร้อง ร้องเรียนมีโทษจำคุกมากกว่า 1 ปีขึ้นไป หรือค่าปรับเสียค่าใช้จ่ายในการระงับคดีมากกว่า 100,001 บาทต่อครั้ง โดยในปี 2564 ไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น |
| <br>**ความเสี่ยงจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)** | 1. ศึกษาข้อกฎหมาย จัดอบรมให้ความรู้เบื้องต้นแก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน<br>2. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนจากส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ทำงานร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา<br>3. การจัดทำ Data Mapping เพื่อการเชื่อมโยงของข้อมูล การกำหนดสิทธิ์และระดับชั้นของการเข้าถึงข้อมูลในบริษัทฯ<br>4. กำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันกรณีที่มีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล หรือการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในทางที่ไม่ถูกต้อง หรืออาจทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ | ■ ดำเนินการตามแผนงานเตรียมความพร้อมจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) 100% |
| <br>**ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลง พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง** | การแพร่ระบาดอย่างรุนแรงของโรค COVID-19 ในปี 2564 ส่งผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง รัฐบาลจึงมีมาตรการปรับลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างลง 90% ของภาษีที่คำนวณได้ ทำให้บริษัทฯ บรรเทาผลกระทบจากค่าใช้จ่ายด้านภาษีที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่ง | |

## ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่

บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลอย่างรุนแรงหรือกระทบต่อการสร้างโอกาสในการขยายธุรกิจใหม่ จึงใส่ใจประเมินและทบทวนความเสี่ยงเกิดใหม่ (Emerging Risk) ที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งของสถานการณ์ปัจจุบันหรืออนาคต ดังนี้

| ประเด็นความเสี่ยง | การบริหารจัดการ |
|---|---|
| ความเสี่ยงจากผลกระทบการแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องของ COVID-19 | ■ บริษัทฯ มีมาตรการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยจัดทำและปรับปรุงแผน BCP (Business Continuity Plan) โรคระบาด เพื่อปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัทฯ และนำหลักทั้ง 7 ประการ ตามบทวิเคราะห์ของ McKinsey & Company มาใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวของธุรกิจ (COVID-19 response: Companies can draw on seven sets of immediate actions.)<br>■ กำหนดให้มีคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 และคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Incident Response Team: IRT) เพื่อบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินในภาพรวม รวมถึงการประเมินและจัดการเพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ตลอดจนชุมชนและสังคมในวงกว้าง |

## ตอบสนองต่อสภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที

บริษัทฯ แต่งตั้งผู้ประสานงาน BCM ประจำหน่วยงาน ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญ เช่น สิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติ หมายเลขโทรศัพท์ที่สำคัญ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในแต่ละปี ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่คุณค่าในทุกหน่วยธุรกิจ และวางระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสากลเพื่อเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น จนส่งผลกระทบต่อการหยุดชะงักของธุรกิจ โดยในปี 2562 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติให้จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจสำหรับรองรับเหตุที่เกิดขึ้น ดังนี้

■ **สำนักงานใหญ่** ดำเนินการฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Planning: DRP) ในส่วนระบบงานหลักเพื่อเตรียมพร้อมในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และทดสอบการติดต่อสื่อสารภายใต้สถานการณ์จำลอง ดังนี้

**เกิดเหตุไฟไหม้ที่สำนักงานใหญ่ ห้องเซิร์ฟเวอร์หลักของระบบอินเทอร์เน็ตไม่สามารถให้บริการได้**

**ระบบงานสำคัญถูกเจาะระบบโดยผู้ประสงค์ร้าย**

■ **โครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง** จัดให้มีการจำลองสถานการณ์และฝึกซ้อมแผนการจัดการเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Plan: ERP) อย่างสม่ำเสมอ ร่วมกับแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โครงการก่อสร้าง โดยในอนาคต บริษัทฯ มีแผนพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และดำเนินการขอการรับรองมาตรฐานสากล ISO 22301 ในส่วนโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Precast Concrete Factory) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยิ่งขึ้นให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

**กลุ่มโรงพยาบาลวิมุต** อาจกล่าวได้ว่า HIS (Hospital Information System) หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ คือแกนหลักของการดำเนินงานธุรกิจโรงพยาบาลและคลินิก คลินิกบ้านหมอวิมุตจึงจัดให้มีการทดสอบการดำเนินการตามแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจในกรณีที่ระบบ IT ล่ม โดยฝึกการใช้ระบบแก่เจ้าหน้าที่คลินิกและเจ้าหน้าที่ IT ตามกระบวนการ อาทิ ฝึกซ้อมก่อนเกิดเหตุ สร้างแผนปฏิบัติการระหว่างเกิดเหตุ ใช้ระบบ Call Tree เปิดระบบ Manual และแผนการรายงานสถานการณ์หลังเกิดเหตุ

### ตัวอย่าง Risk Report Culture ของคลินิกบ้านหมอวิมุต

## สร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร

**พฤกษา**
เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ผ่านเว็บไซต์ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ได้โดยง่าย

การบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องให้ความร่วมมือและปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงมุ่งสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงขึ้นภายในองค์กร (Risk Culture) โดยคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงสนับสนุนและผลักดันให้เกิดความร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงโดยรวมของบริษัทและบริษัทในเครือ และทบทวนความเพียงพอของนโยบายการบริหารความเสี่ยง พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงในทุกระดับทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

พร้อมกันนี้ ยังได้เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การจัดการเหตุฉุกเฉิน/ภาวะวิกฤต และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจตลอดจนความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านเว็บไซต์ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร รวมถึงบทความหรือบทวิเคราะห์ความเคลื่อนไหว แนวโน้มของตลาดอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัยในภาพรวม จากนักวิเคราะห์ภายนอกหรือสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติมได้

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้พนักงานตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงาน (Operation) ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง (Top Management) พัฒนาความรู้ด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงอยู่เสมอ โดยจัดให้มีการอบรมหลักสูตรการรายงานข้อมูลความเสียหายด้านปฏิบัติการ ซึ่งมีผู้บริหารและตัวแทนสายงานเข้าร่วมอบรมจำนวน 70 คน ไม่เพียงเท่านี้ ยังมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานกลุ่ม Project Manager และ Project Engineer ของทุกโครงการ เพื่อประเมินความเสี่ยงงาน Construction ในรูปแบบของแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) และแผนการจัดการความเสี่ยง (Mitigation Plan) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวจำนวน 46 คน

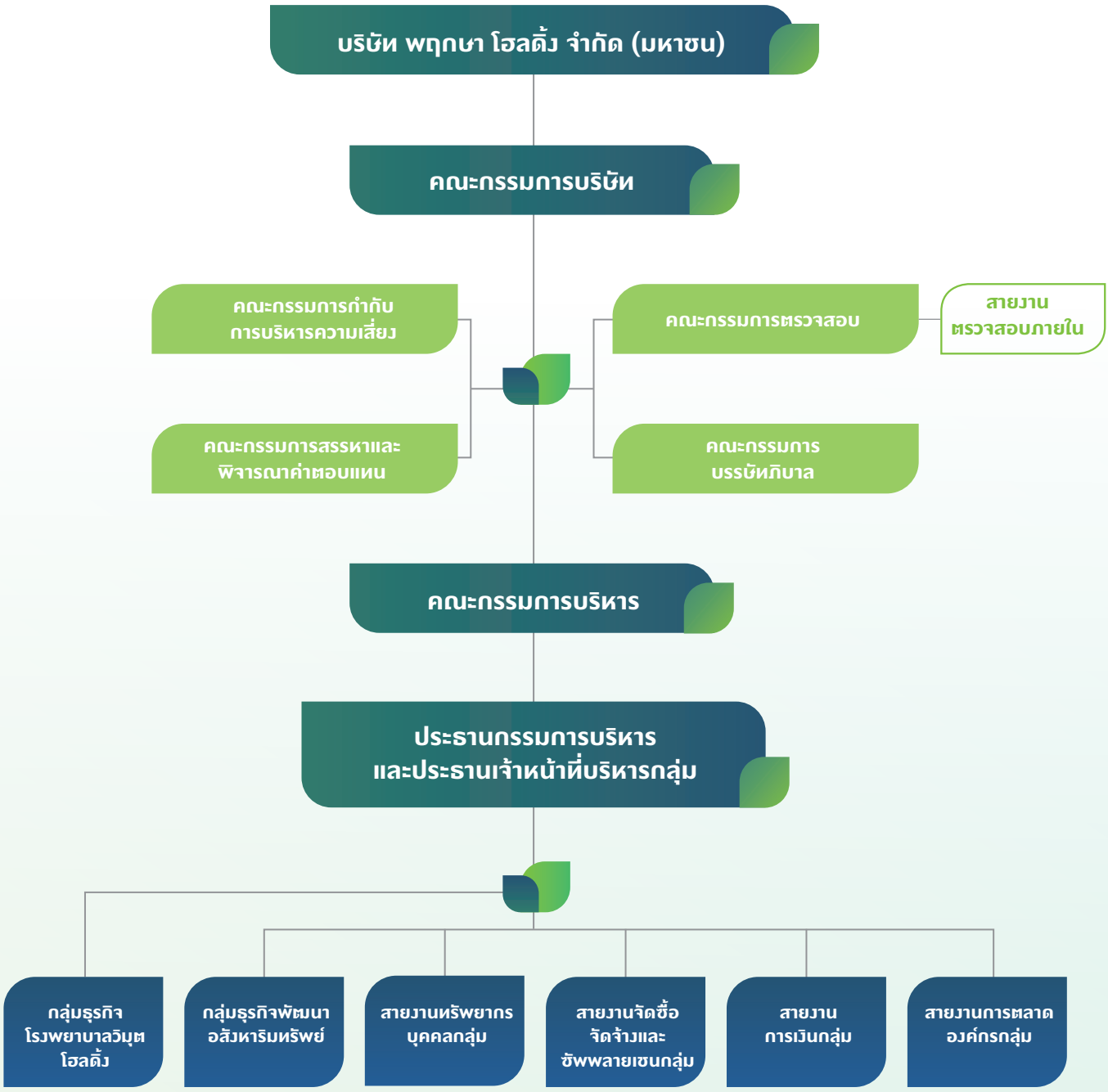
จำนวนผู้บริหารและตัวแทนสายงานที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการรายงานข้อมูลความเสียหายด้านปฏิบัติการ **70 คน**

**46 คน** จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมประเมินความเสี่ยงงาน Construction

# การกำกับดูแลกิจการ

## โครงสร้างการจัดการ บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) GRI 102-18

โครงสร้างการจัดการของบริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย 5 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร



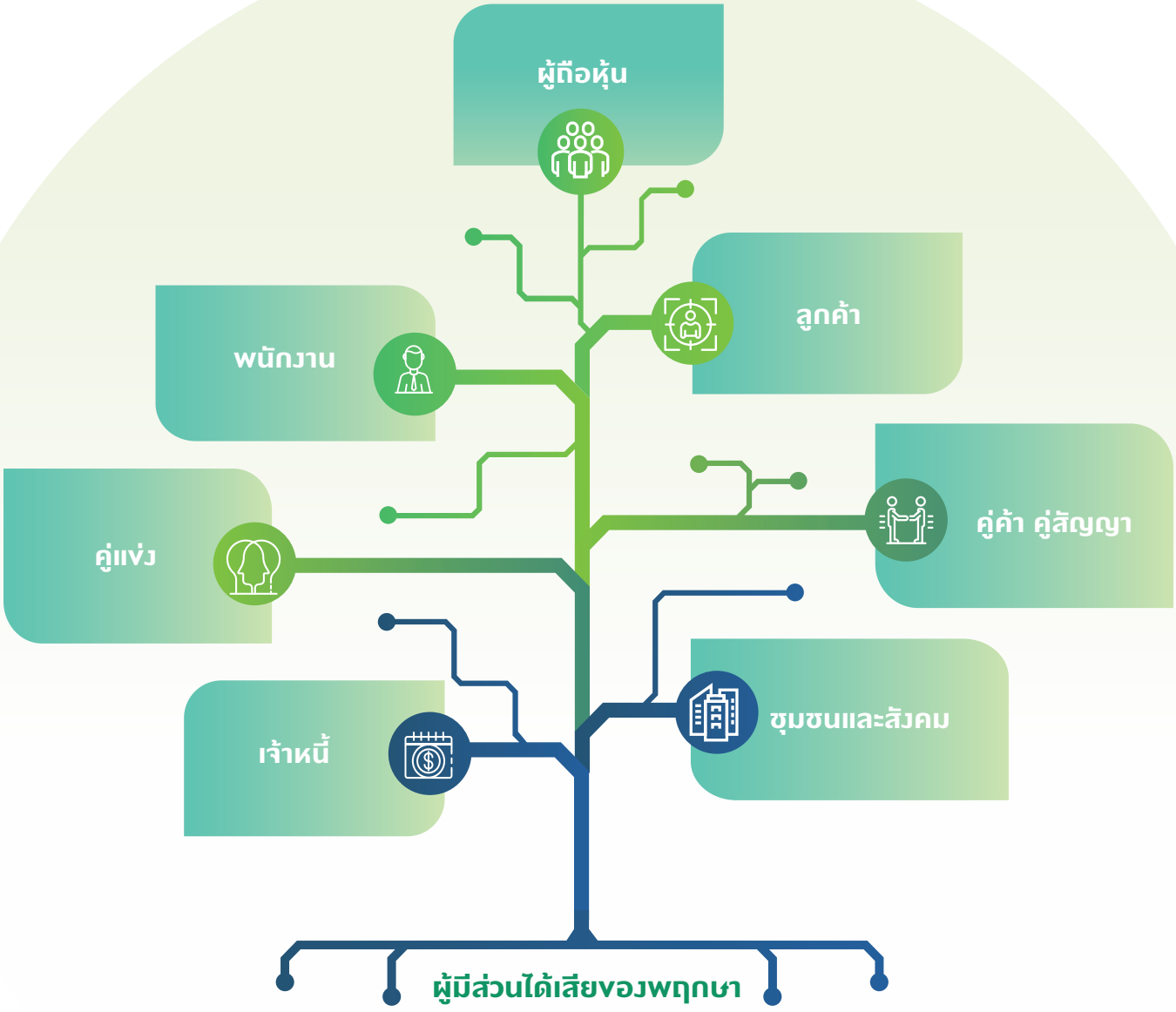

หมายเหตุ: ดูข้อมูลเพิ่มเติมหัวข้อ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ได้ที่ แบบ 56-1 One Report ประจำปี 2564 ของบริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

# การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

พฤกษา เคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม กล่าวคือ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้า เจ้าหนี้ ตลอดจนสาธารณชนและสังคม จึงกำหนดแนวปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า สิทธิตามกฎหมายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังได้เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้กิจการของบริษัทฯ ดำเนินไปด้วยดี มีความมั่นคง และตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

## ผู้มีส่วนได้เสียของพฤกษา GRI 102-40, GRI 102-42, 102-46



## ผู้ถือหุ้น

### ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ GRI 102-44

- ได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ และเท่าเทียมกัน
- ได้รับส่วนแบ่งในผลกำไร เงินปันผล เท่าเทียมกัน
- จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น (AGM Checklist) ตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล อาทิ มีมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาด จัดในเขตพื้นที่ที่สะดวกแก่การเดินทาง มีการรับลงทะเบียนล่วงหน้า ไม่จำกัดโอกาสของผู้ถือหุ้นในการศึกษาสารสนเทศของบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอเพิ่มวาระการประชุม ชื่อกรรมการ และส่งคำถามที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ เป็นต้น
- กำหนดให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล รวมทั้งมีสิทธิพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ สิทธิออกเสียงแต่งตั้งและกำหนดค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี โดยบริษัทฯ ไม่เพิ่มวาระอื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
- มีบริการติดอากรแสตมป์ในหนังสือมอบฉันทะโดยไม่คิดค่าบริการ เพื่ออำนวยความสะดวก

### ช่องทางและความถี่ในการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-43

- อีเมล: ir@pruksa.com
- เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อนักลงทุนสัมพันธ์)
- จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)
- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
- รายงานประจำปี
- รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-44

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

## พนักงาน

### ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ GRI 102-44

- การจ้างงาน
- การดูแลพนักงาน
- การส่งเสริมและพัฒนาศักยาพ
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
- การประเมินความผูกพันของพนักงาน
- การบริหารจัดการในสถานการณ์ COVID-19

### ช่องทางและความถี่ในการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-43

- อีเมล: cg@pruksa.com
- Internal Website: Pruksa Internal Communication (Google Site)
- จอภาพ Digital Signage บริเวณหน้าลิฟต์ทุกชั้น
- LINE@: Pruksa Engagement
- LINE Official: @pruksacg
- การประชุม

### แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-44

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

# ลูกค้า

## ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ GRI 102-44

- มีความปลอดภัยระหว่างการขายและบริการหลังการขายในช่วงสถานการณ์ COVID-19
- สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดี ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- พัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายยิ่งขึ้น
- สร้างความเชื่อมั่นด้วยระบบจัดเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ทันสมัย สื่อสารสิทธิประโยชน์และกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ
- เก็บรักษาข้อมูลและความลับของลูกค้าหรือผู้ป่วย ไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่มิชอบ เว้นแต่เป็นข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องตามบทบังคับของกฎหมาย

## ช่องทางและความถี่ในการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-43

**พฤกษา เรียลเอสเตท**

- Pruksa Contact Center: 1739
- โมบายแอปพลิเคชัน: The Living
- เว็บไซต์: www.pruksa.com
- Pruksa Chatbot ผ่านช่องทาง www.pruksa.com
- เว็บไซต์สำหรับสมาชิก: https://member.pruksa.com/
- Facebook: Pruksa Family Club
- จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

**โรงพยาบาลวิมุต**

- โทรศัพท์: 0 2079 0000
- เว็บไซต์: www.vimut.com
- Facebook: vimuthospital
- LINE@: vimuthospital
- อีเมล: info@vimut.com
- แผนกประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลวิมุต

**บ้านหมอวิมุต**

- โทรศัพท์: 0 2102 1147
- เว็บไซต์: www.vimut.com
- Facebook: vimutfamily
- LINE@: vimutfamily
- อีเมล: vimutfamily@vimut.com
- แผนกประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลวิมุต

## แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-44

- ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐาน ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นธรรม นำไปสู่ความมั่นใจ พอใจ และบอกต่อในสินค้าหรือบริการของบริษัทฯ
- มุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานอย่างต่อเนื่องจริงจัง เปิดเผยข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง เพื่อให้ลูกค้ามีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ
- ตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยความรวดเร็ว จัดระบบและช่องทางการติดต่อหรือร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมง และวัดผลความพึงพอใจเพื่อพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการ (หมายเหตุ: อ่านรายละเอียดหัวข้อการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าได้ในหน้า 41)
- ช่วงการแพร่ระบาดโรค COVID-19 จัดให้มีบริการเยี่ยมชมโครงการแบบ Virtual Tour ซึ่งได้รับคะแนนความพึงพอใจจากลูกค้ากว่า 90% แจกจ่ายสเปรย์แอลกอฮอล์ และเป็นตัวกลางติดต่อประสานงานระหว่างลูกบ้านกับหน่วยราชการในการรับ-ส่งผู้ป่วย
- จัดทำแบบสอบถาม (Visual Questionnaire) และเก็บข้อมูลความลับทุกขั้นตอนด้วยระบบ CRM ที่พัฒนาขึ้นเพื่อรองรับการเก็บฐานข้อมูลของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ
- จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีผ่านโครงการ Pruksa Member โดยสมาชิกสามารถสร้างรายได้จากการแนะนำให้เพื่อนซื้อที่อยู่อาศัยขององค์กร
- มอบสิทธิประโยชน์และบริการจากร้านค้าหรือแบรนด์ดังตรงตามความต้องการและไลฟ์สไตล์ของลูกค้า
- ลูกค้าได้รับการตรวจรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง ทีมพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพ โดยมีคณะกรรมการยาและเวชภัณฑ์คอยกำกับดูแลการสั่งซื้อยาจากบริษัทที่ได้มาตรฐาน พร้อมมอบความสะดวกสบายด้วยบริการ Tele-Med และส่งสินค้าถึงบ้าน

## คู่แข่ง

### ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ GRI 102-44

- การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
- การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

### แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-44

- ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
- ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- ไม่กล่าวหาในทางร้ายหรือมุ่งทำลายชื่อเสียงคู่แข่ง
- ไม่ร่วมทำสัญญาหรือข้อตกลง อันอาจมีผลให้เกิดการกีดกันหรือขจัดคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สมเหตุสมผล

### ช่องทางและความถี่ในการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-43

- Pruksa Contact Center: 1739
- อีเมล: cg@pruksa.com
- LINE Official: @pruksacg
- เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ / ร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน)
- จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

## คู่ค้า คู่สัญญา

### ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ GRI 102-44

- แข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน
- มีหลักเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกคู่ค้า คู่สัญญา
- จัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสม
- มีระบบการจัดการและติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา
- จ่ายเงินให้คู่ค้าและคู่สัญญาตรงเวลาตามเงื่อนไขการชำระเงินที่ตกลงกัน

### แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-44

- เปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกราย (ผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้ให้เช่า) เข้าประมูลงานเสนอราคา งานจ้างเหมา เสนอราคาขายวัสดุอุปกรณ์ รับงานออกแบบ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมเปิดเผย เป็นธรรม พร้อมจัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสม
- พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืนกับคู่ค้าและคู่สัญญาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนเรื่องคุณภาพสินค้าและบริการ คุ้มค่ากับมูลค่าเงิน คุณภาพด้านเทคนิค และมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน
- ห้ามมิให้ผู้บริหาร พนักงาน รับผลประโยชน์ใดเป็นส่วนตัวจากคู่ค้า คู่สัญญา ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- ออกหนังสือแจ้งแก่นายหน้าคู่ค้าและสถาบันการเงินว่าบริษัทฯ งดรับของขวัญ ของกำนัล และมีนโยบายไม่รับงบสนับสนุนจากสถาบันการเงินทุกรูปแบบ
- ไม่ข้องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดหากับคู่ค้าหรือคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวพันกับตนเอง เช่น เป็นครอบครัว ญาติ หรือที่ตนเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วน
- ไม่เปิดเผยหรือใช้ข้อมูลที่ได้รับทราบจากการจัดซื้อจัดหา เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น
- ติดตามการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา
- จ่ายเงินให้คู่ค้าและคู่สัญญาตรงเวลา ตามเงื่อนไขการชำระเงินที่ตกลงกัน

### ช่องทางและความถี่ในการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-43

- Pruksa Contact Center: 1739
- อีเมล: cg@pruksa.com
- LINE Official: @pruksacg
- เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ / ร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน)
- จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

## เจ้าหนี้

### ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ GRI 102-44

- ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหนี้ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อมิให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้
- ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่เจ้าหนี้กำหนดอย่างเคร่งครัด

### ช่องทางและความถี่ในการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-43

- Pruksa Contact Center: 1739
- เว็บไซต์: www.psh.co.th หรือ www.pruksa.com
- Facebook: Pruksa Family Club
- อีเมล: cg@pruksa.com
- LINE Official: @pruksacg
- จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

### แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-44

- ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหนี้ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนด และปฏิบัติตามเงื่อนไขที่เจ้าหนี้กำหนดอย่างเคร่งครัด
- ยึดมั่นในสัญญาหรือเงื่อนไขที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัดในการชำระหนี้เงินกู้ยืม ดอกเบี้ยและความรับผิดชอบในหลักประกันหรือการค้ำประกันต่าง ๆ
- เมื่อมีเหตุสำคัญอันอาจกระทบต่อสถานะการเงินโดยมีนัยสำคัญและอาจกระทบต่อหนี้ที่ต้องชำระ บริษัทฯ จะบริหารเงินทุนโดยแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบเพื่อร่วมกันหาวิธีป้องกันหรือแก้ไขไม่ให้เกิดความเสียหาย

## ชุมชนและสังคม

### ประเด็นสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ GRI 102-44

- การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
- การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

### ช่องทางและความถี่ในการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-43

- Pruksa Contact Center: 1739
- อีเมล: csr@pruksa.com
- LINE Official: @pruksacg
- เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ/ร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน)
- จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

### แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย GRI 102-44

- ประกอบธุรกิจโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด มีนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างชัดเจนและยึดถือปฏิบัติภายในองค์กร
- ส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทฯ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
- เคารพขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นในทุกประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจ
- ดำเนินกิจกรรมเพื่อร่วมสร้างสรรค์สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน
- ให้ความร่วมมือตามควรแก่กรณีในกิจกรรมกับชุมชนโดยรอบในพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ
- ป้องกันอุบัติเหตุ ควบคุมการดำเนินงาน ตลอดจนควบคุมการปล่อยของเสียให้อยู่ในเกณฑ์ค่ามาตรฐาน
- ตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน ชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมและชุมชนผ่านโครงการ CSR อาทิ บริจาคอุปกรณ์การแพทย์แก่ชุมชนที่ขาดแคลน ร่วมกับเขตพญาไทฉีดวัคซีน COVID-19 ให้ผู้สูงอายุในชุมชนอินทามระ สนับสนุนวัคซีนไฟเซอร์สำหรับกลุ่มแพทย์ บุคลากรการแพทย์ ญาติและบุคคลทั่วไป จำนวน 138,000 โดส เป็นต้น

## การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

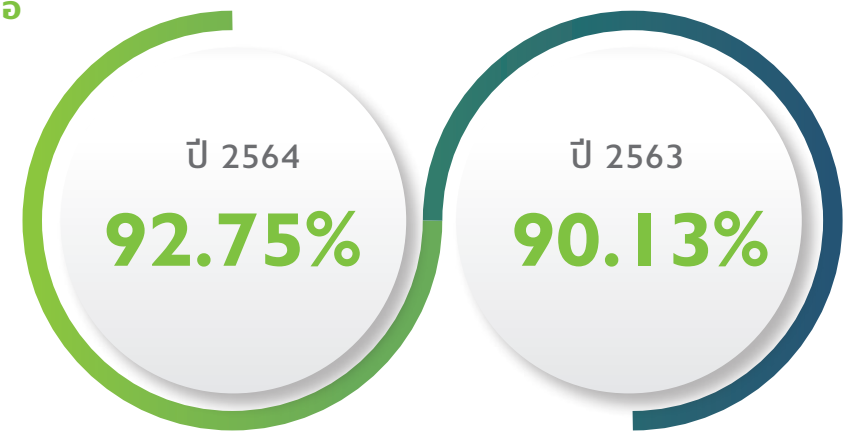
พฤกษา มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้มาติดต่อทุกท่าน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการอย่างต่อเนื่อง โดยมีฝ่าย Corporate Customer Relationship Management เป็นผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลลูกค้าและผู้ติดต่อ ด้วยการประเมินความพึงพอใจในแต่ละขั้นแบบอัตโนมัติ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวจะรายงานถึงผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบแบบ Real Time ทำให้สามารถวิเคราะห์ วางแผนปรับปรุงและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 5 ขั้นตอนหลักที่สำคัญของการประเมินความพึงพอใจ

บริษัทฯ ได้นำผลคะแนนความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละช่วงเวลาดังกล่าว มาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/แจ้งปัญหาของลูกค้าอยู่เสมอ เพื่อสร้างความพึงพอใจที่ดียิ่งขึ้นในปีต่อไป

| ขั้นตอน | วิธีการประเมิน |
|---|---|
| ความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านข้อมูลและการเยี่ยมชมโครงการ | ส่งอีเมล SMS หรือโทรศัพท์ เพื่อให้ลูกค้าและผู้ติดต่อประเมินความพึงพอใจ ภายหลังเข้าเยี่ยมชมโครงการ 1 ชั่วโมง |
| ความพึงพอใจลูกค้าเมื่อโอนกรรมสิทธิ์ | ส่งอีเมล SMS หรือโทรศัพท์ เพื่อให้ลูกค้าประเมินความพึงพอใจเมื่อโอนกรรมสิทธิ์แล้ว 1 วัน |
| ความพึงพอใจของลูกค้าหลังโอนกรรมสิทธิ์ 6 เดือน | ส่งอีเมล SMS หรือโทรศัพท์ เพื่อให้ลูกค้าประเมินความพึงพอใจหลังโอนกรรมสิทธิ์แล้ว 6 เดือน |
| ความพึงพอใจของลูกค้าด้านบริการและคุณภาพการซ่อมแซม | ส่งอีเมล SMS หรือโทรศัพท์ เพื่อให้ลูกค้าประเมินความพึงพอใจหลังเจ้าหน้าที่ได้ซ่อมแซมหรือแก้ไขปัญหาตามที่ลูกค้าแจ้งไว้เรียบร้อยแล้ว |
| ความพึงพอใจลูกค้าต่อการบริหารจัดการส่งมอบสาธารณูปโภคโครงการให้แก่นิติบุคคล | ส่งอีเมล SMS หรือโทรศัพท์ เพื่อให้ลูกค้าประเมินความพึงพอใจเมื่อได้ส่งมอบสาธารณูปโภคโครงการให้แก่นิติบุคคล |

### คะแนนความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าและผู้มาติดต่อ



# จรรยาบรรณธุรกิจ GRI 102-16

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

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้วยความเข้าใจ ยอมรับและศรัทธา ระมัดระวัง และหลีกเลี่ยงมิให้มีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ โดยต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์จรรยาบรรณบริษัทฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทฯ และจัดอบรมพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้างาน รวมถึงพนักงานประจำโครงการ และจัดให้มีการทำแบบทดสอบประจำปี

*หมายเหตุ: ดูข้อมูลเพิ่มเติม จรรยาบรรณของบริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้ที่ https://www.psh.co.th หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ เรื่องจรรยาบรรณ*

## เคารพสิทธิมนุษยชน

พนักงานเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุด บริษัทฯ มีนโยบายในการดูแลสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งมุ่งพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี การทำงานเป็นทีม ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพและให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน การว่าจ้าง แต่งตั้ง และโยกย้ายพนักงาน จะพิจารณาบนพื้นฐานของคุณธรรมและการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ บริษัทฯ ถือปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความเชื่อ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยระบุอยู่ในจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

## ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน GRI 103-1

พฤกษา ได้จัดทำนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกในการยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยจรรโลงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกื้อหนุนต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้ถือปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทยในการต่อต้านคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด และกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่จะไม่สนับสนุนกิจการ กลุ่มบุคคล หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมกับการแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมจากการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และได้กำหนดให้การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม (Core Value) ขององค์กร โดยคณะกรรมการได้กำหนดเป็นนโยบายและมาตรการ รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทุกระดับยึดถือและปฏิบัติ ภายใต้หลักการควบคุมภายในที่สอดคล้องกับความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน โดยสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบ รวมถึงได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติ

## การมีส่วนร่วมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน GRI 103-1, GRI 205-2

- บริษัทฯ ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption หรือ CAC) ตั้งแต่ปี 2560 และได้รับการพิจารณาอนุมัติการรับรองเป็นสมาชิกครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563 สิ้นสุดวันที่ 29 กันยายน 2566

- แสดงเจตจำนงเข้าร่วมโครงการ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)

- ส่งข้อมูลประชาสัมพันธ์เชิญชวนคู่ค้าขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ของบริษัทฯ จำนวน 623 บริษัท เข้าร่วมโครงการ CAC-SME เพื่อสนับสนุนให้คู่ค้าร่วมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน GRI 205-2

**623 บริษัท**

## การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน GRI 205-1

บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล จัดระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และลดผลกระทบที่อาจเกิดปัญหาจากทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานที่ติดต่อภายนอกองค์กร ในประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญดังต่อไปนี้

### ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

**ความเสี่ยงที่สำคัญ**

**การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการดูแลด้านสวัสดิการ เช่น การยื่นคำขออนุญาตทำงาน จัดทำทะเบียนประวัติ (ทร.38/1) และบัตรประจำตัวผู้ที่ไม่มีสัญชาติไทย (บัตรสีชมพู) ณ กรมการปกครอง โดยผู้รับเหมา (คู่ค้า)** GRI 205-1

**คำอธิบาย**

ผู้รับเหมาที่เป็นคู่ค้าของบริษัทฯ ต้องการเร่งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว หรือหลีกเลี่ยงการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัญชาติ และเอกสารการเดินทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในการยื่นคำขออนุญาตทำงานและจัดทำทะเบียนประวัติ จึงจ่ายสินบนให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินการของกรมการปกครอง

**ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน**

Operational Control:

1. กำหนดนโยบายเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อควบคุมมิให้มีการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย โดยฝ่ายบุคคล
2. กำหนดบุคลากร บทบาทหน้าที่ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในการดำเนินการโดยสังกัดฝ่ายบุคคล (หน่วยงาน HC Foreign Worker)

Control Environment:

3. กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ (จปว.) ประจำทุกโครงการของแต่ละ BU และบทบาทหน้าที่ของ PM/PE ในการตรวจสอบด้านการกระทำผิดกฎหมายด้านแรงงานและความปลอดภัย
4. มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพนักงานพบบุคคลภายในบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และติดตามตรวจสอบโดยฝ่าย Internal Audit & Compliance

## ความเสี่ยงที่สำคัญ

**รับการเข้าตรวจการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้รับเหมา ณ โครงการก่อสร้าง โดยเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง** GRI 205-1

### คำอธิบาย

ผู้รับเหมาที่เป็นคู่ค้าของบริษัทฯ ต้องการหลีกเลี่ยงการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัญชาติ และเอกสารขออนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงจ่ายสินบนให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินการของภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง

### ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

Operational Control:

1. กำหนดนโยบายเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อควบคุมมิให้มีการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย โดยฝ่ายบุคคล
2. กำหนดบุคลากร บทบาทหน้าที่ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในการดำเนินการโดยสังกัดฝ่ายบุคคล (หน่วยงาน HC Foreign Worker)
3. กำหนด TOR (Term of Request) ประกอบการจัดทำสัญญาว่าจ้างผู้รับเหมาโดยระบุข้อกำหนดในการใช้แรงงานต่างด้าวและความรับผิดชอบ หากมีการนำแรงงานผิดกฎหมายมาปฏิบัติงาน

Control Environment:

4. กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ (จปว.) ประจำทุกโครงการของแต่ละ BU และบทบาทหน้าที่ของ PM/PE ในการตรวจสอบด้านการกระทำผิดกฎหมายด้านแรงงานและความปลอดภัย
5. มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพนักงานพบบุคคลภายในบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และติดตามตรวจสอบโดยฝ่าย Internal Audit & Compliance

## ความเสี่ยงที่สำคัญ

**การขออนุญาตดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรและพัฒนาที่ดินในโครงการอสังหาริมทรัพย์ เช่น การขออนุญาตจัดสรรที่ดินที่สำนักงานที่ดิน โดยฝ่ายธุรกิจเฉพาะ** GRI 205-1

### คำอธิบาย

พนักงานที่มีหน้าที่ดำเนินการต้องการเร่งขั้นตอนการขออนุญาตจัดสรรที่ดิน จึงจ่ายสินบนเพื่อเร่งดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินการของสำนักงานที่ดิน

### ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

Operational Control:

1. กำหนดคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายธุรกิจเฉพาะ
2. กำหนดบุคลากร บทบาทหน้าที่ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในการดำเนินการอย่างชัดเจน โดยสังกัดฝ่ายธุรกิจเฉพาะ

Control Environment:

3. กำหนดขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ รวมถึงอำนาจในการดำเนินการ และวงเงินในการดำเนินการของผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
4. มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพนักงานพบบุคคลภายในบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และติดตามตรวจสอบโดยฝ่าย Internal Audit & Compliance

## ความเสี่ยงที่สำคัญ

**การขออนุญาตในการดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร/สิ่งปลูกสร้าง เช่น การขออนุญาตก่อสร้างที่สำนักงานเขต/หน่วยงานท้องถิ่น โดยฝ่ายธุรกิจเฉพาะ** GRI 205-1

### คำอธิบาย

พนักงานที่มีหน้าที่ดำเนินการต้องการเร่งขั้นตอนการขออนุญาตก่อสร้าง หรือการจัดทำใบอนุญาตเพื่อก่อสร้างโครงการ จึงจ่ายสินบนเพื่อเร่งดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินการของสำนักงานเขต/หน่วยงานท้องถิ่น

### ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

Operational Control:

1. กำหนดคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายธุรกิจเฉพาะ
2. กำหนดบุคลากร บทบาทหน้าที่ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในการดำเนินการอย่างชัดเจน โดยสังกัดฝ่ายธุรกิจเฉพาะ

Control Environment:

3. กำหนดขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ รวมถึงอำนาจในการดำเนินการ และวงเงินในการดำเนินการของผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
4. มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพนักงานพบบุคคลภายในบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และติดตามตรวจสอบโดยฝ่าย Internal Audit & Compliance

## ความเสี่ยงที่สำคัญ

**การเจรจากับเจ้าของที่ดิน เพื่อยืนยันตัวตนเจ้าของที่ดิน กรรมสิทธิ์ในที่ดิน ราคาและเงื่อนไขการขาย โดยฝ่ายสรรหาที่ดิน** GRI 205-1

### คำอธิบาย

การคัดเลือกที่ดินที่มีศักยภาพในการพัฒนาโครงการ คือกระบวนการหลักที่สำคัญของบริษัทฯ โดยมีกระบวนการรับลงทะเบียนที่ดินผ่านเว็บไซต์บริษัท และนัดหมายเจ้าของที่ดินเพื่อยืนยันตัวตนและแสดงกรรมสิทธิ์ในที่ดิน รวมถึงเจรจาต่อรองราคาและเงื่อนไขการขาย ซึ่งในกระบวนการนี้อาจมีความเสี่ยงที่เจ้าของที่ดินจะเสนอสินบนให้พนักงาน เพื่อนำเสนอที่ดินของตัวเองให้ผ่านการคัดเลือก

### ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

Operational Control:

1. กำหนดคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายสรรหาที่ดิน
2. กำหนดบุคลากร บทบาทหน้าที่ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในการดำเนินการโดยสังกัดฝ่ายสรรหาที่ดิน
3. กำหนดวิธีการคัดเลือกที่ดินที่มีศักยภาพทำธุรกิจ และคัดเลือกผู้เสนอขายที่ดินเพื่อให้เป็นไปตาม Business Model ซึ่งจะกระทำในรูปแบบของคณะกรรมการ อันประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงที่ชำนาญการทั้งด้านที่ดินและการพัฒนาที่ดิน ด้านธุรกิจ ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดของราชการด้านการควบคุมความเสี่ยง

Control Environment:

4. กำหนดให้ตรวจสอบกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ โดยฝ่ายตรวจสอบภายใน ตามแผนการตรวจสอบประจำปี [เอกสาร: แผนการตรวจสอบ ประจำปี 2564 ฝ่ายตรวจสอบภายใน]
5. มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพนักงานพบบุคคลภายในบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และติดตามตรวจสอบโดยฝ่าย Internal Audit & Compliance

## ความเสี่ยงที่สำคัญ

**การจัดทำข้อกำหนดการซื้อขาย (Term of Reference: TOR) ในกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าโดยฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง** GRI 205-1

### คำอธิบาย

ในแต่ละปี พฤกษา จัดซื้อวัสดุสำหรับใช้ในโครงการก่อสร้างจำนวนมาก โดยพนักงานฝ่ายจัดซื้อจะรวบรวมความต้องการวัสดุจากทุกกลุ่มธุรกิจ เพื่อจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวมบริษัทฯ จึงอาจมีความเสี่ยงที่คู่ค้าจะเสนอสินบนให้พนักงานฝ่ายจัดซื้อในกระบวนการจัดทำรายละเอียดข้อกำหนดการซื้อขาย (Term of Reference: TOR) ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคู่ค้า

### ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

Operational Control:

1. กำหนดคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายจัดซื้อ
2. กำหนดบุคลากร บทบาทหน้าที่ และผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในการดำเนินการคัดเลือกและประมูลงานตามข้อกำหนดในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยสังกัดฝ่ายจัดซื้อ
3. กำหนดให้มี Specialist เข้าร่วมจัดทำ TOR เพื่อให้การพิจารณาครอบคลุมทั้งในส่วนของเนื้อหา TOR และข้อกำหนดต่าง ๆ ของสินค้า/บริการที่จะซื้อขายที่ไม่ใช่ Legal Term รวมถึงอำนาจอนุมัติดำเนินการที่ชัดเจน
4. กรณีที่การจัดซื้อจัดจ้างมีมูลค่าสูง >20 ล้านบาท และ TOR ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนด จะมีการพิจารณาซึ่งจะกระทำในรูปแบบของคณะกรรมการ อันประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงที่ชำนาญการทั้งด้านธุรกิจ ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเป็นการควบคุมความเสี่ยง

Control Environment:

5. กำหนดให้ตรวจสอบกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ โดยฝ่ายตรวจสอบภายใน ตามแผนการตรวจสอบประจำปี
6. มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพนักงานพบบุคคลภายในบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และติดตามตรวจสอบโดยฝ่าย Internal Audit & Compliance

## ความเสี่ยงที่สำคัญ

**การตรวจรับสินค้าจากคู่ค้า (โครงการก่อสร้าง) โดย SBU หรือเจ้าของหน่วยงานที่รับผิดชอบในโครงการก่อสร้าง** GRI 205-1

### คำอธิบาย

พนักงานประจำโครงการเป็นผู้ตรวจรับสินค้าและลงนามในใบรับสินค้า นำส่งฝ่ายบัญชีเพื่อจ่ายเงินให้กับคู่ค้า ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีเพียงพนักงานประจำโครงการที่ทำการตรวจรับสินค้า อาจเกิดความเสี่ยงที่พนักงานอาจได้รับสินบนจากคู่ค้าในการตรวจรับสินค้าที่ไม่มีคุณภาพตามที่กำหนด

### ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

Operational Control:

1. กำหนดขั้นตอนการทำงานในการตรวจรับสินค้า และอำนาจการอนุมัติที่ชัดเจนในระบบ GR Approval Workflow รวมถึงการแจ้งเตือน Notification ในระบบ SAP ให้ Pop-up แจ้งข้อกำหนดสำหรับผู้รับสินค้า ต้องดำเนินการตรวจรับสินค้าตามจริงพร้อมเอกสารแนบ และกำหนด User/Password ในการเข้าระบบเฉพาะบุคคล เพื่อระบุถึงตัวตนของผู้รับสินค้าในระบบ
2. กำหนดให้ฝ่ายบัญชีทำหน้าที่ Tracking ข้อมูลการตรวจรับตาม GR (Good Receive Slip) เพื่อแจ้งแก่ User และผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจอนุมัติตามอำนาจการอนุมัติที่บริษัทฯ กำหนด

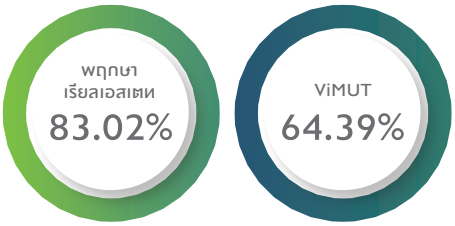
Control Environment:

3. มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพนักงานพบบุคคลภายในบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และติดตามตรวจสอบโดยฝ่าย Internal Audit & Compliance

## แนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

บริษัทฯ มีนโยบายให้ผู้บริหารและพนักงานเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อป้องกันมิให้ใช้ตำแหน่งหน้าที่แทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง ความโปร่งใส และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมได้ GRI 103-1

**ปี 2564 ผู้บริหารและพนักงานเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์**




## การสื่อสารนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน GRI 103-1, GRI 205-2

ในปี 2564 บริษัทฯ จัดกิจกรรม CG STRONG DAY หรือ CG DAY ในรูปแบบการประชุมทางวิดีโอผ่านทาง Google Meet โดยมีกรรมการ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ และ รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ ที่ปรึกษาประธานกรรมการ ปปช. และผู้คิดค้น STRONG Model เป็นผู้บรรยาย ร่วมแลกเปลี่ยนและให้ข้อคิดแก่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ ตลอดจนรณรงค์ สร้างจิตสำนึก รวมทั้งเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และมุ่งเน้นให้พนักงานคิดวิเคราะห์โดยใช้หลัก STRONG Model มาประยุกต์ใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตน

บริษัทฯ ยังได้ประกาศหนังสือแจ้งประเด็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรและบทลงโทษ เพื่อเป็นกรณีศึกษาให้ผู้บริหารและพนักงานตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้พนักงานประพฤติผิดจรรยาบรรณ

พฤกษา สื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันให้กับผู้บริหาร พนักงาน นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่าง ๆ รวมทั้งออกประกาศนโยบายการงดรับของขวัญของกำนัล “No Gift Policy” รวมถึงมีนโยบายไม่สนับสนุนการให้สินบน สินน้ำใจกับหน่วยงานราชการ ผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ และไม่มีนโยบายรับงบสนับสนุนจากสถาบันการเงินไม่ว่าในรูปแบบใด

## ช่องทางการร้องเรียน/แจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ได้จัดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถติดต่อ ร้องเรียน แจ้งเบาะแสในเรื่องที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ หรือต่อคณะกรรมการโดยตรง ทั้งนี้ หากพนักงานหรือผู้มีส่วนได้เสียพบเห็นการกระทำที่สงสัยว่าฝ่าฝืนการละเมิดสิทธิ หรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ สามารถสอบถามข้อสงสัย ร้องเรียน หรือแจ้งต่อผู้รับผิดชอบดังต่อไปนี้

ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ

โทรศัพท์: 0 2080 1739 ต่อ 48611 และ 08 4875 4784

LINE Official Account: @pruksacg

อีเมล: cg@pruksa.com

เว็บไซต์: www.psh.co.th (หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการ/ร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน)

จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม (Group CEO)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้แจ้งช่องทางการร้องเรียนแก่คู่ค้าและนายหน้าที่ดิน ในเอกสารแนบท้าย หนังสือประกอบการประมูล Tender Document วิธีการนำเสนอขายที่ดินและข้อตกลงการลงทะเบียนที่ดิน ระเบียบการซื้อที่ดิน และเงื่อนไขตามหลักธรรมาภิบาล GRI 205-2

## การฝึกอบรมนโยบายและมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน GRI 103-1

บริษัทฯ จัดอบรมหลักสูตรจริยธรรมพฤกษา (Ethic) ด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้แก่พนักงานใหม่ในวันปฐมนิเทศ ผ่านรูปแบบ Micro Learning เพื่อให้พนักงานรับชมได้สะดวกและสนุกสนานยิ่งขึ้น พนักงานทุกคนจะต้องผ่านการทดสอบหลักสูตรดังกล่าว พร้อมลงนามรับทราบและตกลงที่จะยึดถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ

สำหรับผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องทำแบบทดสอบหลักสูตร CG เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องจรรยาบรรณและธรรมาภิบาล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำหรับปี 2564 บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมและทำแบบทดสอบ CG ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบวิดีโอประกอบการบรรยายและตัวอย่างกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อสื่อสารและสร้างความตระหนักต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

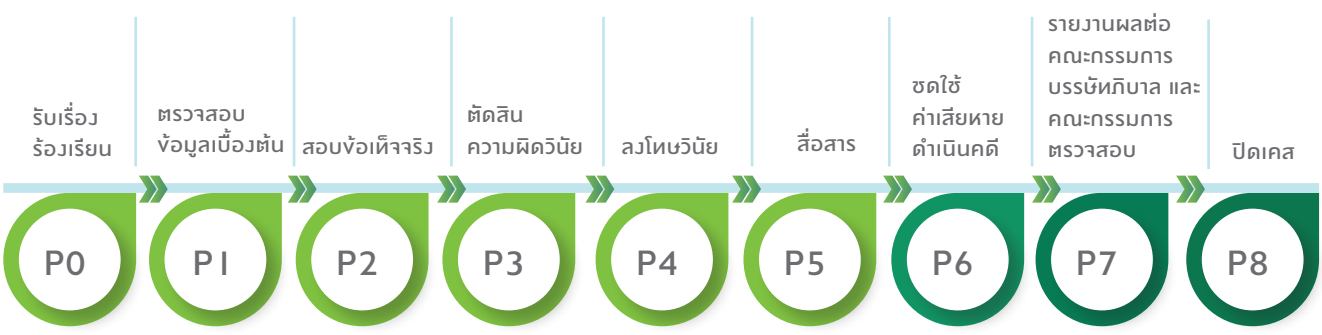
## การสื่อสารและอบรมนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอรัปชัน GRI 205-2

| Attendants | พฤกษา เรียลเอสเตท | | ViMUT | |
|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหาร | พนักงาน | ผู้บริหาร | พนักงาน |
| **การสื่อสาร** นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน | 100% | | 100% | |
| | จำนวน | | จำนวน | |
| **การฝึกอบรม** การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน | 263 | 1,101 | 27 | 199 |
| | 16.01% | 67.01% | 7.69% | 56.70% |
| **รวม** | 83.02 | | 64.39 | |

## เหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชันในปี 2564 GRI 205-3

บริษัทฯ ได้รับแจ้งข้อร้องเรียนตามช่องทางการแจ้งเบาะแสทุจริตคอร์รัปชันจากพนักงานและบุคคลภายนอก จำนวน 8 เรื่อง พิจารณาแล้วไม่พบมูลเหตุทุจริตจำนวน 5 เรื่อง และจากการสอบสวนข้อเท็จจริงพบว่า เป็นการกระทำความผิดอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ 3 เรื่อง โดยบริษัทฯ ได้ลงโทษตามระเบียบวินัยของบริษัทฯ เรียบร้อยแล้ว

## กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน GRI 103-2



# เกี่ยวกับรายงานฯ ฉบับนี้ GRI 102-46, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54

## การกำหนดเนื้อหาและขอบเขตการรายงาน

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี เพื่อสื่อสารถึงประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยเปิดเผยข้อมูลการรายงานตามหลักการ GRI Standards ในระดับตัวชี้วัดหลัก (Core Option) เชื่อมโยงผลการดำเนินงานในประเด็นสำคัญต่าง ๆ กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (UN) และเกณฑ์การประเมินความยั่งยืน Thailand Sustainability Investment (THSI) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

โดยขอบเขตการรายงานฯ ครอบคลุมผลการดำเนินงานของบริษัท พฤกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) และบริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564 ทั้งนี้ รายงานฯ ได้รับการสอบทานและให้ความเชื่อมั่นโดยสถาบันไทยพัฒน์ มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และเปิดเผยไว้ในรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2564

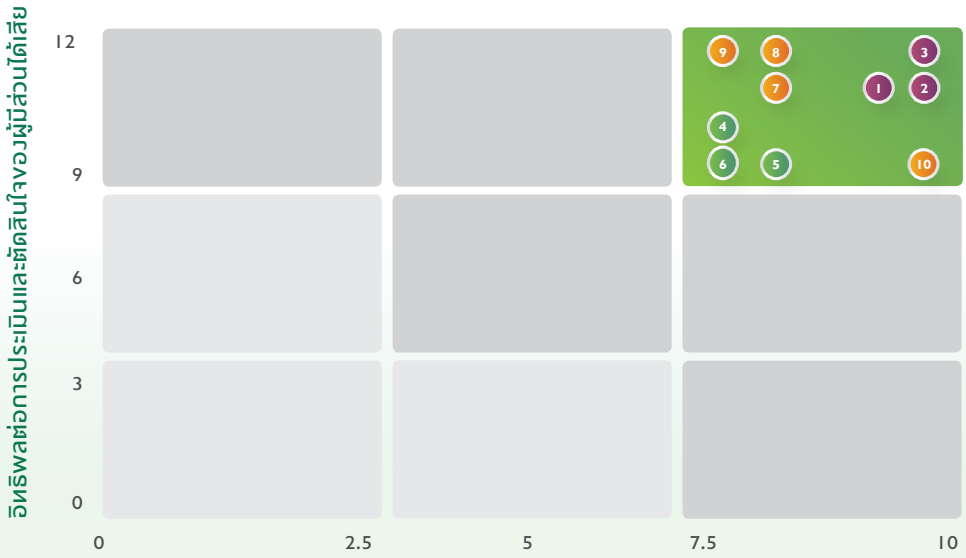
## หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับรายงานฯ ฉบับนี้ GRI 102-53

**โปรดส่งรายละเอียดมาที่ บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)**
**อีเมล: csr@pruksa.com โทรศัพท์ 0 2080 1739**

## การกำหนดและจัดลำดับประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ

พฤกษา ดำเนินการจัดประชุมหารือผู้บริหารระดับสูง เพื่อพิจารณาและทบทวนการกำหนดและจัดลำดับประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ ทั้งจากปัจจัยภายใน (เป้าหมายและแผนธุรกิจ) และปัจจัยภายนอก (การประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย จากการหารือ พูดคุย ประชุม สัมมนา และการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ) รวมถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อกำหนดเป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ โดยพิจารณาจัดลำดับตามนัยสำคัญ ดังนี้

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม




## ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ

| ด้าน | ประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน GRI 102-47 | ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสีย | | รายงานภายใต้หัวข้อ | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ภายในองค์กร | ภายนอกองค์กร | | |
| เศรษฐกิจ | GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016 | ผู้บริหาร / พนักงาน | ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ คู่ค้า คู่สัญญา | การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน | 1 |
| | GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016 | | คู่ค้า คู่สัญญา | การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน | 2 |
| | GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016 | ผู้บริหาร / พนักงาน | คู่ค้า คู่สัญญา | ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน | 3 |
| สิ่งแวดล้อม | GRI 301: MATERIALS 2016 | ผู้บริหาร / พนักงาน | ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและสังคม | การใช้วัสดุ | 4 |
| | GRI 306: WASTE 2020 | | ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและสังคม | การควบคุมมลพิษและของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ | 5 |
| | GRI 307: ENVIRONMENTAL COMPLIANCE 2016 | ผู้บริหาร / พนักงาน | ชุมชนและสังคม | การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม | 6 |
| สังคม | GRI 401: EMPLOYMENT 2016 | ผู้บริหาร / พนักงาน | คู่ค้า คู่สัญญา | การดูแลพนักงาน | 7 |
| | GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018 | ผู้บริหาร / พนักงาน | ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา | ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 8 |
| | GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016 | ผู้บริหาร / พนักงาน | | การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน | 9 |
| | GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016 | | ชุมชนและสังคม | การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม | 10 |

# การขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

## การสร้างมูลค่าและกระจายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน GRI 103-3, GRI 201-1

| การสร้างและกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยตรง | หน่วย: ล้านบาท | |
|---|---|---|
| **มูลค่าเศรษฐกิจทางตรงที่เกิดขึ้น**<br>**Direct economic value generated** | | **28,430** |
| รายได้ GRI 102-7<br>Revenues | 28,430 | |
| **มูลค่าเศรษฐกิจที่จำหน่ายออก**<br>**Economic value distributed** | | **25,763** |
| ต้นทุนการดำเนินงาน GRI 102-7<br>Operating costs | 20,128 | |
| ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน<br>Employee wages and benefits | 1,599 | |
| เงินที่ชำระแก่เจ้าของเงินทุน GRI 102-7<br>Payments to providers of capital | 2,101 | |
| เงินที่ชำระแก่รัฐ<br>Payments to government | 1,935 | |
| **มูลค่าเศรษฐกิจสะสม**<br>**Economic value retained** | | **2,667** |

หมายเหตุ: เงินที่ชำระแก่รัฐ ประกอบด้วย ภาษีเงินได้นิติบุคคลจำนวน 767 ล้านบาท ภาษีธุรกิจเฉพาะ 1,049 ล้านบาท และค่าธรรมเนียมการโอน 119 ล้านบาท รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 1,935 ล้านบาท

ที่มา: งบการเงินรวมประจำปี 2564 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2564

“
ตอบโจทย์ความต้องการ และ
ยกระดับคุณภาพชีวิตคนไทย
ให้ก้าวไปอีกขั้น
พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจ
ให้เติบโตอย่างยั่งยืน
”

# การบริหารจัดการด้านภาษี

บริษัทฯ มีแนวทางการบริหารจัดการด้านภาษีอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยใส่ใจและมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| ติดตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านภาษี เพื่อให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน | จัดอบรมให้แก่พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านภาษีของบริษัทฯ | วิเคราะห์ผลกระทบด้านภาษีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถวางแผนและเตรียมการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น | ดำเนินการชำระภาษีเงินได้นิติบุคคลและภาษีอื่นที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดของกรมสรรพากรทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างถูกต้อง |

# ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน

## การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน GRI 102-9

**Planning & Monitoring Level**

P0 Strategic Plan, Business Plan, Land and Resource Allocation, and Monitoring

**Control Level**

P1 Financial Control and Project Budget Control

| Feasibility | Conceptual Budget | Construction Estimate & BOQ | Master Budget | Up to Date Budget & Inventory Review | Closing Budget |
|---|---|---|---|---|---|

**Operation Level**

| | | | |
|---|---|---|---|
| P2 Land Acquisition | P4 Procurement & Sourcing | P6 Marketing and Sales | P8 After Sales Service & Property Management |
| P3 Business Development, Product Design & Permission | P5 Mock up House Construction & Sales Office | P7 Construction and Transfer | |

**Lesson Learn & Improvement Level**

P9 Meeting & Process Monitoring Alignment for Continuous Improvement

หมายเหตุ: P คือ Process หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานหลัก

## P1

### Financial Control and Project Budget Control

กระบวนการควบคุมการเงินระดับบริษัทฯ ควบคุมงบประมาณโครงการให้สอดคล้องแผนกลยุทธ์องค์กร และสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยแบ่งตามช่วงเวลาการพัฒนาโครงการได้ดังนี้

- **Feasibility Budget:** ศึกษาทำเลที่ดินที่มีความเป็นไปได้ ทั้งทางการตลาดและผลตอบแทนทางการเงินแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ตามมาตรฐานของบริษัทฯ
- **Conceptual Budget:** เมื่อได้ที่ดินมาเพื่อดำเนินการพัฒนาโครงการ ทีมงานออกแบบจะจัดทำผังโครงการ สาธารณูปโภค รูปแบบบ้าน โดยยึดคอนเซปต์ “น่าอยู่อาศัย ร่มรื่น และใช้ประโยชน์จากที่ดินได้ดีที่สุด” รวมถึงออกแบบทิศทางของบ้านให้ถูกต้องตามกฎหมายจัดสรรที่ดินและหลักการของภูมิสถาปัตย์ เพื่อให้ได้โครงการที่มีคุณภาพ อยู่อาศัยได้อย่างมีความสุข มีค่าใช้จ่ายบำรุงรักษาต่ำ
- **Construction Estimate & BOQ:** การประมาณราคาสินค้าตามการออกแบบ และจัดทำต้นทุนการก่อสร้างโครงการ
- **Master Budget:** จัดทำงบประมาณโครงการและกำหนดราคาขายอย่างเหมาะสม
- **Up-to-date Budget:** ปรับปรุงงบประมาณโครงการ บันทึกต้นทุนและค่าใช้จ่ายโครงการอย่างสม่ำเสมอเป็นรายไตรมาส
- **Closing Budget:** ทำงบประมาณปิดโครงการเมื่อขายและโอนส่งมอบบ้านให้ลูกค้าแล้วเสร็จทั้งโครงการ

## P2

### Land Acquisition: เจรจาต่อรองราคาซื้อที่ดิน และอนุมัติซื้อที่ดิน

กระบวนการซื้อที่ดินทำเลดี มีศักยภาพ เพื่อให้เป็นทรัพย์สินที่เพิ่มมูลค่าและมีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัย โดยเลือกซื้อที่ดินซึ่งผู้เป็นเจ้าของที่ดินมีความประสงค์ขายเท่านั้น และเป็นที่ดินที่ไม่มีปัญหาด้านคดีความมาก่อน ไม่มีการถูกบังคับให้ขาย หรือได้มาด้วยวิธีการมิชอบ ที่ดินทุกแปลงจะมีตัวแทนจากหลายฝ่ายของบริษัทฯ ร่วมเจรจาซื้อ-ขาย เพื่อความโปร่งใสกับทั้งบริษัทฯ และเจ้าของที่ดิน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังหาซื้อที่ดินที่สามารถใช้เป็นเส้นทางลำเลียงวัสดุและทีมงานก่อสร้าง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการอยู่อาศัยของชุมชนข้างเคียงหรือลูกค้าของโครงการในระหว่างการก่อสร้าง และหากเส้นทางเกิดชำรุดเสียหาย บริษัทฯ จะดำเนินการซ่อมแซมปรับปรุงสภาพให้ดีกว่าเดิม

## P0

### Strategic Plan, Business Plan, Land and Resource Allocation and Monitoring

กระบวนการแผนงานกลยุทธ์องค์กร การจัดสรรทรัพยากรครอบคลุมแผนระยะสั้นและระยะยาว การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลาดอย่างต่อเนื่อง

## P9

### Meeting & Process Monitoring Alignment for Continuous Improvement

ทบทวนกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การประกวด Innovation Awards และ Improvement Awards ซึ่งมีหน่วยงาน Innovation Center เป็นผู้ดำเนินการ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานเฉพาะคือ Continuous Improvement (CI) และ Quality Assurance (QA) ดำเนินกิจกรรมปรับปรุงคุณภาพการผลิตและคุณภาพวัสดุโดยตรง เพื่อร่วมกันส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า

## P8

### After Sales Service & Property Management: การบริการหลังการขาย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และการบริหารนิติบุคคลบ้านจัดสรร

บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานการซ่อมแซมไว้อย่างชัดเจน ทั้งเรื่องคุณภาพและเวลาที่ใช้ในงานแต่ละประเภท (SLA) ถือเป็นระเบียบที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด บ้านทุกหลังที่มีรายการแจ้งซ่อมจะได้รับการบันทึกเข้าระบบเพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลการดำเนินงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ลูกค้าจะได้รับความพึงพอใจจากการบริการที่ดี ครบถ้วน รวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด โดยก่อนการเข้าซ่อม-ระหว่างการซ่อม-หลังการซ่อม จะมีทีมงานส่วนบริการลูกค้าติดต่อลูกค้าอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบการดำเนินงาน ประเมินผล และรายงานผู้บริหารในส่วนการบริหารและดูแลหมู่บ้านตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าอยู่อาศัยหลังแรก-ระหว่างอยู่อาศัย-ส่งมอบแก่นิติบุคคล

บริษัทฯ จะมีหน่วยงานเฉพาะสำหรับดูแลสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะ อันได้แก่ ระบบไฟส่องสว่าง การระบายน้ำ ความสะอาดในโครงการ ถนน สวนสาธารณะการรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทฯ จะตรวจสอบอย่างเข้มงวดในการจัดจ้างบริษัทฯ ที่มีคุณภาพ รวมทั้งใช้เครื่องมือตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกบ้าน สามารถลดปัญหาเรื่องความไม่ปลอดภัยภายในโครงการได้ดียิ่งขึ้น

## P3
### Business Development, Product Design & Permission

กระบวนการออกแบบบ้านและโครงการให้ตอบโจทย์ความต้องการลูกค้า (Customer Value) มีฟังก์ชันครบถ้วน เพื่อการอยู่อาศัยที่มีคุณภาพ เลือกใช้วัสดุที่ใช้งานได้สะดวก คุ้มค่า ดูแลรักษาง่าย สวยงาม มีอายุการใช้งานยาวนาน รวมทั้งออกแบบสาธารณูปโภคโครงการ เช่น ระบบบำบัดและระบายน้ำทิ้ง ให้เป็นไปตามหลักสุขาภิบาลที่ดี มีส่วนช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม

## P4
### Procurement & Sourcing: ประมูล สรรหา และคัดเลือกผู้รับเหมาประเภทต่าง ๆ

กระบวนการคัดเลือกผู้รับเหมาหรือซัพพลายเออร์ที่มีสินค้าตรงตามการออกแบบ มีบริการก่อนและหลังการขายที่ดี มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธี Bidding หรือ e-Auction เพื่อให้ลูกค้าซื้อบ้านที่มีคุณภาพในราคาสมเหตุสมผล โดยผู้รับเหมาหรือซัพพลายเออร์ที่มีผลการดำเนินงานดี จะได้รับการพิจารณาให้ร่วมงานกับบริษัทฯ ตามระเบียบในครั้งต่อ ๆ ไป

ทั้งนี้ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างจะแบ่งออกเป็น 9 กระบวนการย่อย (P0 - P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ร้านค้า ผู้รับเหมา) มีความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง

## P5
### Mock up House Construction & Sales Office: ก่อสร้างสำนักงานขายและบ้านตัวอย่าง

กระบวนการเริ่มพัฒนาและก่อสร้างโครงการช่วงแรก การถมดิน งานสาธารณูปโภค การสร้างบ้านตัวอย่าง บริษัทฯ เน้นการทำงานให้ตรงตามแผนงาน ดูแลการก่อสร้างของโครงการไม่ให้เกิดความเดือดร้อนแก่ชุมชนรอบด้าน โดยผู้รับผิดชอบโครงการจะเป็นผู้ดูแลรับเรื่องร้องเรียน (หากมี) และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง

## P7
### Construction and Transfer: ก่อสร้างบ้านและสาธารณูปโภคโครงการ และโอนกรรมสิทธิ์

กระบวนการระหว่างก่อสร้างโครงการ บริษัทฯ จะควบคุมดูแลผลกระทบที่อาจเกิดแก่ชุมชนรอบด้าน ทั้งเรื่องเสียง การระบายน้ำ ฝุ่นละอองจากการก่อสร้าง อย่างไรก็ดี เนื่องจากบริษัทฯ ก่อสร้างด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผลิตแผ่นพรีคาสท์ (ชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป) ภายในโรงงาน จึงเกิดฝุ่นละอองน้อยกว่าการก่อสร้างทั่วไป เช่นเดียวกับการตรวจสอบชิ้นงานทุกชิ้นที่ช่วยลดการปล่อยมลภาวะจากการก่อสร้างและการขนส่ง (ก๊าซเรือนกระจก) ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนลดปริมาณจำนวนของทิ้ง/ของเสีย (Waste) บ้านทุกหลังจึงมีคุณภาพ ได้มาตรฐานงานที่ดี เป็นผลให้จำนวนรายการการแก้ไขงานที่ลูกค้าแจ้งเมื่อตรวจรับมอบมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากบริษัทฯ ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสินค้าตั้งแต่การออกแบบไปจนถึงการก่อสร้างมาโดยตลอด

## P6
### Marketing and Sales กระบวนการทำตลาดและงานขาย

กระบวนการใช้สื่อโฆษณาให้เป็นไปตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค โดยทีมการตลาดส่วนกลางจะเป็นผู้ตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลเพื่อความเป็นธรรมของลูกค้าตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงติดป้ายประชาสัมพันธ์ที่ไม่รบกวนสภาพแวดล้อมจนอาจเกิดอันตรายแก่ผู้สัญจร

ไม่เพียงเท่านี้ บริษัทฯ ยังให้ข้อมูลที่เป็นจริงครบทุกด้านแก่ลูกค้าเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจซื้อบ้าน รวมทั้งให้บริการสินเชื่อโดยร่วมมือกับสถาบันการเงินภายใต้เงื่อนไขและประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังได้พัฒนาช่องทางการขายรูปแบบใหม่ เช่น ขายผ่านตัวแทนทั้งในและต่างประเทศ ให้คำปรึกษาด้านเครดิตสินเชื่อแก่ลูกค้าที่มีปัญหาด้านการเงินผ่านโครงการ Win Back พัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกค้า (CRM Database) เพื่อเพิ่มศักยภาพการขายให้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

## P9
Meeting & Process Monitoring Alignment for Continuous Improvement

# การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน GRI 103-1

พฤกษา ให้ความสำคัญกับการวางยุทธศาสตร์การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่มุ่งเน้นคุณภาพของสินค้าและบริการ มีความโปร่งใส เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ

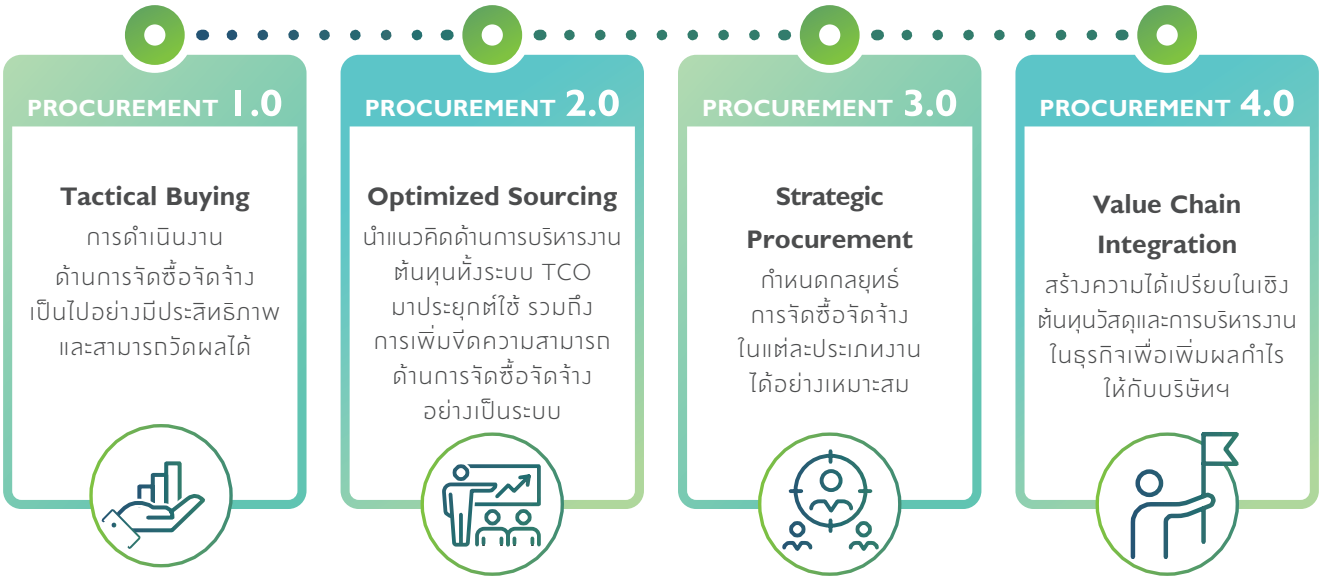
ทั้งนี้ ได้กำหนดให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ เพื่อเป็นแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง รวมถึงมีข้อกำหนดตามกฎหมายและระบบจัดการคุณภาพต่าง ๆ เป็นตัวกำกับ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ปริมาณ การส่งมอบสินค้าและบริการ ตลอดจนความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการกับองค์กร และเพื่อให้บริษัทฯ ได้รับประโยชน์สูงสุดในเรื่องคุณภาพ ราคา เงื่อนไขจากสินค้าและการบริการ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ของบริษัทฯ

## ยกระดับการจัดซื้อจัดจ้าง 4.0 GRI 103-2

ปัจจุบัน การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารห่วงโซ่อุปทาน ได้นำแนวคิด Thailand 4.0 มากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงการ “การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0” (Procurement 4.0) และประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน เพื่อเป็นเข็มทิศทางยุทธศาสตร์การจัดซื้อยุคใหม่ พร้อมนำบริษัทฯ ไปสู่ “World Class Procurement” โดยมี 3 เสาหลัก ดังนี้

อย่างไรก็ดี เทคโนโลยีและอัลกอริทึมที่ดีจะช่วยให้การจัดซื้อจัดจ้างในยุค 4.0 ดำเนินไปตามแผนงาน ด้วยสามารถรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการทำความเข้าใจซัพพลายเออร์ ตลาด ลูกค้า และคาดการณ์แนวโน้มของตลาดและตรวจหาการทำงานที่ล้มเหลวของแผนการดำเนินงาน วัสดุ เครื่องจักรและผลิตภัณฑ์ ทำให้บริษัทฯ สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ทั้งยังสามารถทำให้การตัดสินใจด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปโดยอัตโนมัติ

- การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0 (Procurement 4.0) หมายถึง การพัฒนากำหนดคุณค่าใหม่ การตอบสนองความต้องการทางธุรกิจใหม่ ๆ การรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานและห่วงโซ่คุณค่าต่าง ๆ เพื่อใช้ในเชิงรุก
- สิ่งสำคัญที่สุดในหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างคือ ความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสในการขยายการปฏิวัติระบบดิจิทัลของบริษัทฯ ต่อไปในอนาคต




**ผลการดำเนินงาน**
**Cost Saving**
**การบริหารงานต้นทุนการจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในปี 2564**

## การคัดเลือกคู่ค้า

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายสามารถเข้ามาแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ของคู่ค้าเป็นหลัก

## การแบ่งกลุ่มคู่ค้า

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

## จรรยาบรรณคู่ค้า

บริษัทฯ จัดทำจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัทฯ (Pruksa - Supplier Sustainable Code of Conduct) สำหรับคู่ค้า และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (Pruksa - Purchaser Code of Conduct) สำหรับพนักงาน เพื่อให้ทั้งคู่ค้าและพนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยมีเนื้อหาและขอบเขตของแนวทางการปฏิบัติภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมประเด็นด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ สิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัยด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ตามหลัก 4 ประการ ดังนี้

- **ความคุ้มค่า**
  คู่ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องคำนึงถึงต้นทุน คุณภาพ และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้พิจารณาเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ พร้อมปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การตลาด การเงิน เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม โดยไม่ได้ถือราคาต่ำสุดในการตัดสินใจจัดซื้อจัดจ้างเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคะแนนของความคุ้มค่าในงาน (Value Score) ในกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่จะยึดถือเป็นสำคัญ
- **คุณธรรมและความโปร่งใส**
  คู่ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องดำเนินขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายสามารถเข้ามาแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ของคู่ค้าเป็นหลัก รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เชี่ยวชาญ และฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากทางบริษัทฯ ให้มีโอกาสรับทราบข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเพียงพอและเสมอภาคกันในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผลการพิจารณาคัดเลือกจะต้องแจ้งให้ผู้บริหารและ/หรือคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกแต่งตั้งจากทางบริษัทฯ รับทราบด้วย
- **ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล**
  พนักงานของบริษัทฯ จะต้องพิจารณาถึงความต้องการในการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงสภาวะตลาดด้านต่าง ๆ และทิศทางตลาดในขณะนั้นประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิเคราะห์และจัดทำแผนงานเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการคัดเลือกว่าวิธีการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบใดเป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด รวมทั้งควรประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นด้วย
- **ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน**
  พนักงานของบริษัทฯ จะต้องยึดหลักความรับผิดชอบต่อมาตรฐานจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งคำนึงถึงความถูกต้องการใช้อำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

## ความรับผิดชอบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจะต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้ และที่อาจมีประกาศฯ เพิ่มเติมในอนาคตระหว่างดำเนินการทางธุรกิจด้วยกัน โดยจะต้อง

- ประสานงานระหว่างผู้ขายกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา และ/หรือฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทฯ และ/หรือสำนักคุณภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ในงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือการบริการ พร้อมติดตามการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืน
- ติดต่อกับผู้ขายที่รักษาจรรยาบรรณเชิงการค้า ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงผู้ขายที่ประกอบธุรกิจโดยปราศจากจรรยาบรรณทางธุรกิจ เช่น กดขี่แรงงาน จัดสรรสภาพการทำงานที่ไม่ดี ไม่รับรู้สิทธิของพนักงานลูกจ้าง มีพฤติกรรมฮั้วการประมูล ดำเนินธุรกิจอย่างไม่โปร่งใส เปิดเผยความลับทางการค้า ทุ่มเสนอราคาต่ำกว่าทุนเพื่อตัดราคาผู้ขายรายอื่นอย่างไม่ยุติธรรมมีพฤติกรรมข่มขู่ ทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น
- แจ้งผู้ขายเพื่อขอความร่วมมือหรือร่วมกับผู้ขาย ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการทำธุรกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ในปี 2563 บริษัทฯ ได้สื่อสารถึงคู่ค้าเรื่องการชะลอโครงการเนื่องจากสถานการณ์ “COVID-19” ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เพื่อควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว

## การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า

- **ด้านเศรษฐกิจ**
  การจัดซื้อจัดจ้างกลุ่มวัสดุ/บริการที่มีความเสี่ยงด้านการ Supply เช่น วัสดุที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ วัสดุที่มีผู้ผลิตน้อยราย หรือกลุ่มวัสดุ/ บริการที่มีข้อจำกัด บริษัทฯ จะแบ่งสัดส่วนงานให้กับคู่ค้าโดยพิจารณาจาก Capacity ของแต่ละรายให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบการประมูลของแต่ละประเภทงาน

- **ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม**
  บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงมุ่งพัฒนาเสริมสร้างนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความเชื่อ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีนโยบายดังนี้
  1. ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับเด็กตามหลัก “สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ” (Children’s Rights and Business Principles — CRBP) ขององค์การสหประชาชาติ (UNGP) โดยคู่ค้าจะต้องไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในการปฏิบัติงานใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ ศีลธรรม หรือความปลอดภัย รวมถึงการปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานของตนอย่างเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
  2. ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ ที่ไม่เป็นพิษและไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

## การมีส่วนร่วมกับคู่ค้า

บริษัทฯ ตระหนักถึงการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย จึงได้จัดสัมมนาร่วมกับคู่ค้าเพื่อสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างแบบรับเหมางานทั้งวัสดุและค่าแรงแบบเบ็ดเสร็จ นอกจากนี้ยังได้สร้างแพลตฟอร์มจัดซื้อจัดจ้างครบวงจรและสื่อสารแจ้งคู่ค้าเรื่องการนำระบบ B2P Blockchain Platform มาใช้ในกระบวนการจัดหา-วางบิล-ชำระเงิน สำหรับคู่ค้าและผู้รับเหมาของ บมจ.พฤกษา เรียลเอสเตท และบริษัทในเครือ เพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงธุรกรรมทางบัญชีให้สะดวกและโปร่งใสมากขึ้นในทุกขั้นตอน

ระบบจัดซื้อจัดจ้าง B2P (Blockchain Solution for Procure-to-Pay) พัฒนาขึ้นโดยได้รับความร่วมมือจากธนาคารไทยพาณิชย์ ในการนำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อ วางบิล ชำระเงิน เข้าสู่ระบบ Blockchain ในรูปแบบดิจิทัล และต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้ซื้อและผู้ขาย อาทิ ข้อมูลคำสั่งซื้อ (Purchase Order) ข้อมูลการรับสินค้า/บริการ (Goods Receipt) ซึ่งนำเข้าระบบโดยผู้ซื้อ และข้อมูลการวางบิล (Invoice) นำเข้าโดยผู้ขาย เพื่อนำไปประมวลในระบบและดำเนินการตรวจสอบเพื่อชำระเงินต่อไป

## การกำหนดระยะเวลา Credit Term กับคู่ค้า

เงื่อนไขการชำระเงิน (Terms of Payment): เมื่อผู้ขายได้ส่งมอบวัสดุให้บริษัทฯ ถูกต้อง ครบตามจำนวน ได้คุณภาพที่กำหนด และเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ได้ตรวจรับวัสดุเรียบร้อยแล้ว บริษัทฯ จะชำระเงินตามเงื่อนไขที่กำหนดใน TOR โดยนับจากวันที่ได้รับใบแจ้งหนี้และหลักฐานจำเป็นอื่น ๆ จากผู้ขายเรียบร้อยแล้ว และขอสงวนสิทธิ์ในการชำระเงินเฉพาะรายการที่มี PO/ Work Order ก่อนเข้าดำเนินการเท่านั้น

## การยกระดับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนให้แก่คู่ค้าในท้องถิ่น GRI 204-1

บริษัทฯ สนับสนุนการซื้อสินค้าจากผู้ผลิตภายในประเทศซึ่งถือเป็นคู่ค้าในท้องถิ่นที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจภายในประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีสัดส่วน 100% ของการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมดที่สนับสนุนแก่คู่ค้าในท้องถิ่น ซึ่งในปี 2564 บริษัทฯ ใช้งบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างรวมมูลค่า 9,458 ล้านบาท

สนับสนุนการซื้อสินค้า
จากผู้ผลิตภายในประเทศ
โดยมีสัดส่วน

**100 %**

**ของการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด**
**ที่สนับสนุนแก่คู่ค้าในท้องถิ่น**

ใช้งบประมาณ
ในการจัดซื้อจัดจ้างรวมมูลค่า

**9,458**
**ล้านบาท**

# ความรับผิดชอบ
# ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม GRI 103-1

ด้วยตระหนักดีว่าพฤกษา คือส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยคำนึงถึงการสร้างคุณค่าให้กิจการ ควบคู่กับการพัฒนาชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยสร้างเสริมประโยชน์ของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมซึ่งเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน เป็นต้น

ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ได้ให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นในพื้นที่ที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยดีเสมอมากับกิจกรรมของชุมชนโดยรอบ เช่นเดียวกับนโยบายการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และได้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับในด้านดังกล่าวอย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด ทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อช่วยลดการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอีกทางหนึ่ง

มากไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังเน้นย้ำเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและการควบคุมการปล่อยของเสียให้อยู่ในเกณฑ์ค่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด หากเมื่อใดก็ตามที่เกิดเหตุการณ์ซึ่งมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน ชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ การปรับตัวตอบสนองอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือสิ่งที่บริษัทฯ ยึดมั่นและดำเนินการด้วยความตั้งใจจริง

## กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม GRI 103-2

พฤกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพโครงการที่อยู่อาศัย เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อม ๆ กับสังคมและชุมชนโดยรอบ และได้จัดเตรียมการติดต่อสื่อสารไว้หลากหลายช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสอบถามข้อมูล แจ้งปัญหา หรือแนะนำติชมได้โดยสะดวก

และในปี 2564 บริษัทฯ ได้ขยายช่องทางการติดต่อสื่อสารให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยยกระดับการให้บริการผ่าน “Chatbot” ที่สามารถให้ข้อมูลลูกค้าและรับเรื่องร้องเรียนทุกประเภทตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม ทุกรายการที่อยู่ในระบบจะเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหา เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการบันทึกรับเรื่อง ติดตามผล ไปจนกระทั่งการแก้ไขแล้วเสร็จ

### ช่องทางการแจ้งปัญหา
- Pruksa Contact Center 1739
- www.pruksa.com
- Facebook: Pruksa Family Club
- Chatbot
- เจ้าหน้าที่โครงการ

### บันทึกรายการแจ้งซ่อม
- รายการแจ้งซ่อมร้องเรียนทุกรายการจะถูกบันทึกเข้าระบบ Customer Service พร้อมนัดหมายลูกค้า

### ดำเนินการแก้ไข
- ซ่อมแซมงานตามนัดจนแล้วเสร็จ ลูกค้าพึงพอใจ และเซ็นรับปิดงาน

### รายงานสรุป
- จัดทำรายงานสรุปข้อร้องเรียนและคะแนนความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละเดือน นำเสนอต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### ประเมินความพึงพอใจ
- สอบถามความพึงพอใจของลูกค้าด้านบริการซ่อมแซม งานซ่อมแซมที่ปิดไป บันทึกคะแนนประเมิน รวมทั้งความคิดเห็นของลูกค้า เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการในอนาคต

# การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

## การจัดการทรัพยากร GRI 102-9, GRI 103-1

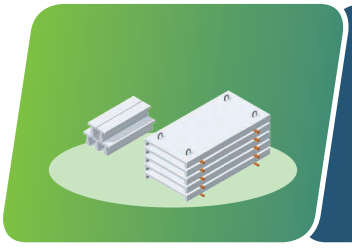
พฤกษา ใช้เทคโนโลยี “Precast” ก่อสร้างบ้านระบบโครงสร้างผนังรับน้ำหนักแบบคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป ทำให้ได้ชิ้นงานที่มีคุณภาพ แข็งแรง สวยงาม ทันสมัย ช่วยให้กระบวนการก่อสร้างมีความแม่นยำ รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาดจากฝีมือแรงงาน บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ เป็นต้น

โดยมีโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป ดำเนินการและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 โดยได้กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งอื่นใดที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการประกอบกิจการโรงงานไว้อย่างครบถ้วน จึงกล่าวได้ว่าโรงงานทั้งสองแห่งเป็น “Green Factory” ที่ดำเนินงานด้วยระบบการผลิตเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ พฤกษายังส่งเสริมการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ทางการตลาดในรูปแบบ E-Brochure เพื่อช่วยลดการใช้กระดาษโดยไม่จำเป็น รวมทั้งยังลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร และลดปริมาณขยะซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดภาวะโลกร้อนในปัจจุบัน

### การใช้วัสดุ GRI 103-1, GRI 301-1

บริษัทฯ นำวัสดุประเภทต่าง ๆ กลับมาหมุนเวียนใช้ซ้ำ หรือนำกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่ และให้ความสำคัญกับการเลือกใช้วัสดุที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการนำวัตถุดิบหรือวัสดุประกอบการผลิตมาหมุนวนใช้ซ้ำ ตามแนวทาง Circular Economy (การหมุนเวียนใช้ทรัพยากรในห่วงโซ่คุณค่า) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสีย วัตถุดิบ ให้กลับไปเป็นทรัพยากรในกระบวนการผลิตอีกครั้ง ซึ่งไม่เพียงช่วยลดปริมาณของเสียจากกระบวนการผลิตตามแนวคิด Zero Waste แต่ยังช่วยลดปริมาณการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายอีกด้วย



**ปี 2564**

**โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ พัฒนาผลิตภัณฑ์พื้นสำเร็จรูปชนิดกลวง Hollow Core ซึ่งมีส่วนช่วยลดปริมาณการใช้วัสดุหลักในการผลิตอย่างหิน ทราย น้ำ และเหล็ก**

| ชื่อวัสดุ | โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา | | โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร | |
|---|---|---|---|---|
| | ปริมาณ (kg) | ปี 2564 | ปริมาณ (kg) | ปี 2564 |
| ปูนซีเมนต์ | 841,624 | 10.4% | 1,135,626 | 10.3% |
| หิน | 2,526,588 | 10.8% | 3,227,569 | 10.7% |
| ทราย | 1,936,259 | 10.5% | 2,613,107 | 10.4% |
| น้ำ | 669 | 18.3% | 902 | 18.1% |
| เหล็ก | 104,163 | 34.4% | 140,575 | 34.4% |

## Reduce GRI 103-2

**เป้าหมาย: ลดปริมาณการใช้ปูนซีเมนต์ต่อคิวคอนกรีต 2%**

### ลดการใช้ปูนซีเมนต์แต่ไม่ลดคุณภาพ

ในปี 2564 โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ มีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเลือกใช้สารเคมีทดแทนหรือเกิดปฏิกิริยาน้อยกว่าสารเคมีที่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป้าหมายลดปริมาณการใช้ปูนซีเมนต์อย่างน้อย 2% ต่อคิวคอนกรีต

| | โรงงานพฤกษาพรีคาสท์ ลำลูกกา | | โรงงานพฤกษาพรีคาสท์ นวนคร | |
|---|---|---|---|---|
| | ปี 2563 | ปี 2564 | ปี 2563 | ปี 2564 |
| ใช้ Fly ash ทดแทนการใช้ปูนซีเมนต์ | - | - | 2.8% | 2.9% |
| ปรับปรุง Mix concrete | 3.5% | 4.3% | 6.3% | 7.9% |
| ใช้ Limestone ทดแทนซีเมนต์ | 1.1% | 1.1% | - | - |
| รวม | **4.6%** | **5.4%** | **9.1%** | **10.8%** |

## Reuse GRI 103-2

### Steel Mould

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ เปลี่ยน Block Out ชั่วคราวที่ผลิตจากไม้อัดและยางดำแบบใช้แล้วทิ้ง มาเป็น Steel Mould ซึ่งสามารถวนกลับมาใช้ใหม่ได้ยาวนานขึ้น โดยปี 2564 ได้นำ Steel Mould มาใช้ในกระบวนการผลิตเพิ่มขึ้น 95% ตามเป้าหมาย

### Transport Rack

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นำ Transport Rack มาใช้บรรจุชิ้นงานผนังพรีคาสท์และพื้นสำเร็จรูป เพื่อขนส่งจากโรงงานไปยังโครงการต่าง ๆ เมื่อชิ้นงานถูกจัดส่งเรียบร้อยแล้ว ได้นำ Transport Rack หมุนเวียนกลับมาใช้ขนส่งในครั้งต่อไปได้ 100%

## Recycle GRI 103-2, GRI 301-2

### หินและทราย

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ใช้ระบบ Recycling Concrete ที่ช่วยหมุนเวียนวัสดุหลัก แยกหินและทรายจากเศษคอนกรีตสด พร้อมนำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ 100% โดยไม่มีของเสีย และผลิตภัณฑ์ยังคงคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

### น้ำมันหาแบบ 1,000 ลิตร

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ติดตั้งระบบท่อปั๊มดูดน้ำมันหาแบบจากถาดรองบริเวณใต้เครื่องจักรออกมาไว้ยังถังเก็บ เพื่อหมุนเวียนนำกลับไปใช้ซ้ำในกระบวนการผลิตใหม่ได้ 100% ทำให้ไม่เกิดของเสียจากกระบวนการผลิต

## การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤกษา ใส่ใจใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ มีแนวทางบริหารจัดการการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

มีบุคลากรควบคุม ติดตาม และตรวจสอบ การใช้น้ำ

มีระบบ Recycling หมุนเวียนน้ำจาก กระบวนการผลิต กลับไปใช้ซ้ำ

มีโรงกรองน้ำจากแหล่งน้ำ ธรรมชาติในโรงงาน เพื่อนำมาใช้ ผสมคอนกรีตร่วมกับน้ำที่ได้จาก ระบบ Recycling

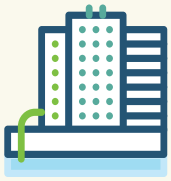
มีรายงานการใช้น้ำ ประจำเดือน

มีระบบผันน้ำจาก แหล่งน้ำธรรมชาติไปใช้ ในกระบวนการผลิต

ลดการใช้น้ำประปา รดน้ำต้นไม้ 100%

**เป้าหมาย: ใช้น้ำจากธรรมชาติแทนการใช้น้ำประปาอย่างน้อย 15%**

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา มีรางระบายน้ำรอบโรงงานและบ่อกักเก็บน้ำจากธรรมชาติ เพื่อนำน้ำมาใช้รดน้ำต้นไม้ ล้างถนน และใช้ในกระบวนการผลิต คิดเป็น 14.29% ของปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด ทำให้ประหยัดค่าน้ำประปา 206,400 บาท/ปี



โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ติดตั้งระบบ Sprinkler รดน้ำต้นไม้ ขุดบ่อดินบริเวณสวนสุขภาพเพื่อกักเก็บน้ำจากธรรมชาติ และติดตั้งระบบสูบน้ำอัตโนมัติ เพื่อดูดน้ำในบ่อดินมาใช้ในกระบวนการผลิต คิดเป็น 18.5% ของปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด ทำให้ประหยัดค่าน้ำประปา 233,600 บาท/ปี

### ปริมาณการใช้น้ำ

**โรงงานพฤกษาพรีคาสท์ ลำลูกกา**

| ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด | ปริมาณการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ | ค่าใช้จ่ายที่ลดลง |
|---|---|---|
| 45,146 ยูนิต | 6,450 ยูนิต (14.29%) | 206,400 บาท |

**โรงงานพฤกษาพรีคาสท์ นวนคร**

| ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด | ปริมาณการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ | ค่าใช้จ่ายที่ลดลง |
|---|---|---|
| 39,481 ยูนิต | 7,300 ยูนิต (18.49%) | 233,600 บาท |

# การใช้ไฟฟ้าและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤกษา ตระหนักถึงวิกฤตการขาดแคลนพลังงานในอนาคต จึงมีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และส่งเสริมการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) ทดแทนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ซึ่งไม่เพียงช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กร แต่ยังเป็นการร่วมสร้างสมดุลการใช้พลังงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานให้แก่ประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย

## ส่งเสริมการลดการใช้พลังงาน

### โครงการ Solar Cell

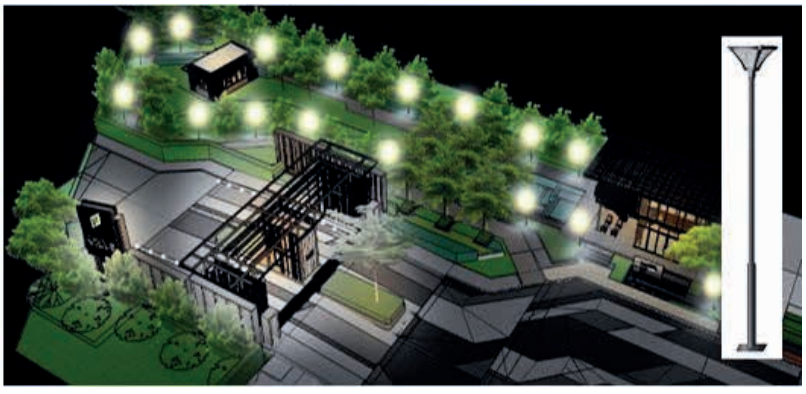
พฤกษาดำเนินธุรกิจด้วยความใส่ใจต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่ส่งผลให้เกิดภาวะโลกร้อน (Global Warming) จึงมีนโยบายส่งเสริมการใช้พลังงานแสงอาทิตย์อย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2564 ได้ติดตั้งโซลาร์เซลล์ (Solar Cell) บริเวณพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ ได้แก่ สำนักงานนิติบุคคล คลับเฮาส์ ไฟสวนสาธารณะ และบ่อบำบัดน้ำเสีย ภายในโครงการทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม ช่วยลดการใช้พลังงานได้ดังนี้

ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
**1,039,015 kWh**

ลด $CO_2$
**598,434 kg $CO_2e$**

ลดค่าไฟฟ้า
**4,134,029 บาท**

**ยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกค้าและผู้คนในชุมชน**
**50,426 คน**



### โรงงานพฤกษา พรีคาสท์

นำระบบพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) มาใช้ทดแทนพลังงานไฟฟ้า ช่วยลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

| โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา | โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร |
|---|---|
| **กังหันเติมอากาศแบบใช้พลังงานแสงอาทิตย์** | **กังหันเติมอากาศ ปั๊มน้ำสวนสุขภาพ และเสาไฟถนน Logistic Hub แบบใช้พลังงานแสงอาทิตย์** |

## ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าและพลังงานแสงอาทิตย์ ปี 2564

| | ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมด (Kwh/y) | % การใช้พลังงานไฟฟ้า (Kwh/y) (จากปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมด) | % การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (Kwh/y) (จากปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมด) |
|---|---|---|---|
| โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา | 1,910,832 | 99.9% | 0.1% |
| โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร | 2,704,480 | 99.74% | 0.26% |

### อาคารสำนักงาน

ช่วงปี 2564 บริษัทฯ เห็นควรให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work From Home) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยเข้ามาทำงานที่อาคารสำนักงานใหญ่เท่าที่จำเป็น ส่งผลให้การใช้ไฟฟ้าในอาคารสำนักงานลดลง บริษัทฯ จึงมีแนวทางการลดค่าใช้จ่ายและลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ดังนี้

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

มากไปกว่านั้น พฤกษา ยังได้ตระหนักถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับประเทศและระดับโลก ซึ่งกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ภาวะโลกร้อน จึงเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับ WWF ประเทศไทย (องค์การกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล) และกรุงเทพมหานคร ในกิจกรรม 60+ Earth Hour 2021 “ปิดไฟ 1 ชั่วโมง เพื่อลดโลกร้อน” เพื่อเป็นหนึ่งในกระบอกเสียงที่ช่วยรณรงค์ให้พนักงาน ลูกค้า และประชาชนทั่วไป เห็นความสำคัญของการปิดไฟดวงที่ไม่จำเป็น

**การใช้พลังงานไฟฟ้า ปี 2564 ลดลงจากปี 2563 รวม 147,578.72 Kwh/y คิดเป็นค่าใช้จ่ายลดลง 811,682.94 บาท**

**ปี 2563**

พลังงานไฟฟ้า (Kwh/y)
**413,079.80**

ค่าใช้จ่าย (บาท)
**2,271,938.89**

**ปี 2564**

พลังงานไฟฟ้า (Kwh/y)
**265,501.08**

ค่าใช้จ่าย (บาท)
**1,460,255.95**

# การควบคุมมลพิษและของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ GRI 103-1,GRI 306-1

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ กำหนดมาตรการและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งอื่นใด เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยมาตรการควบคุมมลพิษและของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ แบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ การควบคุมมลพิษทางน้ำ การควบคุมมลพิษทางอากาศ และการควบคุมมลพิษทางเสียง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## 1. การควบคุมมลพิษทางน้ำ

น้ำเสียจากกระบวนการผลิตคอนกรีตมีค่าความเป็นด่างสูง ซึ่งเป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงควบคุมน้ำเสียดังกล่าวให้ไหลไปยังบ่อตกตะกอน และนำเครื่อง Recycling Concrete มาใช้ น้ำทิ้งที่ผ่านการตกตะกอนแล้วจะถูกนำกลับไปใช้หมุนเวียนในกระบวนการผลิตคอนกรีตอีกครั้ง โดยไม่มีการปล่อยน้ำเสียสู่ชุมชนหรือที่สาธารณะ เช่นเดียวกับหินและทรายซึ่งถูกคัดแยกออกมา ก็จะถูกนำกลับไปใช้เป็นส่วนผสมของคอนกรีต ทำให้ไม่มีเศษวัสดุเหลือทิ้งจากการผลิต (Zero Waste)

**เป้าหมาย**
หมุนเวียนน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตเพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ
**100%**

**โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ใช้ระบบ Recycling คัดแยกน้ำจากเศษคอนกรีตสด กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ 100% ตามเป้าหมาย โดยผลิตภัณฑ์ยังคงคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด**

### ปริมาณการหมุนเวียนน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตเพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา
GRI 306-3, GRI 103-3

**16,386.47 ยูนิต**
นำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิต
GRI 103-3
**100%**

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร
GRI 306-3, GRI 103-3

**23,171.09 ยูนิต**
นำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิต
GRI 103-3
**100%**

## 2. การควบคุมมลพิษทางอากาศ

บริษัทฯ ใช้สเปรย์พ่นน้ำบริเวณโรงผสมคอนกรีตขณะเทหิน/ทรายเข้ากองสต็อก รวมถึงสเปรย์น้ำขณะชักลากหิน/ทรายก่อนเข้าสู่กระบวนการผสมคอนกรีต เพื่อไม่ให้ฝุ่นฟุ้งกระจายภายในโรงงานหรือรบกวนชุมชนข้างเคียง ทั้งยังได้ติดตั้งเครื่องดูดฝุ่นและเครื่องขัดทำความสะอาดพื้น ซึ่งช่วยลดฝุ่นตกค้างในอาคารและพื้นที่ถนนในโรงงานทั้งหมด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังฉีดพรมน้ำก่อนการกวาดถนนเพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นอีกด้วย

## 3. การควบคุมมลพิษทางเสียง

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

## กระบวนการจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ GRI 103-2, GRI 306-2

## การจัดการของเสียประเภทรีไซเคิลและของเสียไม่อันตราย GRI 103-3, GRI 306-5

ในปี 2564 โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ดำเนินการจัดการของเสียประเภทรีไซเคิลและของเสียไม่อันตรายตามระบบอุตสาหกรรมได้ครบถ้วน 100% ขณะที่ของเสียอันตรายและปนเปื้อน กระบอกซิลิโคน กระดาษ น้ำมันไฮดรอลิก มีปริมาณสะสมน้อย จึงยังไม่ดำเนินการกำจัด

| โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ | | | | ปี 2563 | | ปี 2564 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ลำดับ | GRI 306-1 ชื่อของเสีย | ประเภทของเสีย | วิธีการกำจัด | GRI 306-3 ปริมาณของเสีย (หน่วย: กิโลกรัม) | GRI 103-3, GRI 306-5 การกำจัดตามระบบอุตสาหกรรม | GRI 306-3 ปริมาณของเสีย (หน่วย: กิโลกรัม) | GRI 103-3, GRI 306-5 การกำจัดตามระบบอุตสาหกรรม |
| 1 | ของเสียอันตรายและปนเปื้อน | มีพิษ / อันตราย | มีหน่วยได้รับอนุญาตขนย้ายไปกำจัด/เผาด้วยความร้อนสูง | - | - | 1,500 | - |
| 2 | เศษเหล็ก | Recycle | มีหน่วยมารับซื้อ นำไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ | 360,000 | 100% | 198,420 | 100% |
| 3 | กระบอกซิลิโคน | Recycle | มีหน่วยมารับซื้อ นำไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ | 3,350 | 100% | 2,150 | - |
| 4 | น้ำมันไฮดรอลิกเก่า | Recycle | มีหน่วยมารับซื้อ นำไปทำสารทดแทน | - | - | - | - |
| 5 | กระดาษ | Recycle | มีหน่วยมารับซื้อ นำไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ | - | - | 1,000 | - |
| 6 | เศษคอนกรีต | ไม่อันตราย | นำไปถมที่ | 9,630,000 | 100% | 11,513,338 | 100% |

# การจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการก่อสร้าง

## โครงการ Reduce Construction Pollution

บริษัทฯ ใส่ใจสิ่งแวดล้อมในทุกพื้นที่ของโครงการก่อสร้าง จึงให้ความสำคัญกับการกำจัดของเสียที่เกิดจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นถุงปูน กล่องบรรจุภัณฑ์ ถุงพลาสติก ขยะมีพิษ กระป๋องสี และอื่น ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมภายในโครงการและชุมชนโดยรอบ อีกทั้งยังเน้นย้ำการคัดแยกขยะแต่ละประเภทภายในพื้นที่ก่อสร้างโครงการตั้งแต่ต้นทาง ก่อนประสานงานกับหน่วยงานกำจัดของเสียโดยตรง

**ปี 2564**

GRI 306-3, GRI 306-5

ขยะจำนวน

**126,773**

กิโลกรัม

**จากโครงการก่อสร้างได้รับการกำจัดอย่างถูกวิธี**

GRI 103-3

**ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ($CO_2$) ได้ราว**

**291,048**

**กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kg $CO_2e$)**

GRI 103-3

**ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในชุมชนกว่า**

**158,972**

**คน**

## การจัดการของเสียที่เกิดจากที่พักอาศัย

### โครงการ วน@PRUKSA และ วน @PEARL BANGKOK

บริษัทฯ ใส่ใจเรื่องการลดปริมาณขยะพลาสติกภายในโครงการที่อยู่อาศัยและสำนักงานใหญ่ ซึ่งก่อให้เกิดมลพิษและเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะโลกร้อน (Global Warming) จึงร่วมมือกับบริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 พร้อมผนึกกำลังกับพันธมิตรด้านสิ่งแวดล้อมอีก 18 บริษัท ขับเคลื่อนการเปลี่ยนขยะพลาสติก “วน” กลับใช้ซ้ำ ณ อาคาร PEARL BANGKOK และโครงการทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว คอนโดมิเนียม รวม 17 โครงการ โดยเชิญชวนให้พนักงานและลูกบ้านร่วมคัดแยกถุงและฟิล์มพลาสติกที่แห้ง สะอาด ยืดได้ นำมาใส่ถังคัดแยกเพื่อรวบรวมส่งรีไซเคิลต่อไป

**ปี 2564**

GRI 306-3, GRI 306-5

**ปริมาณขยะพลาสติก ที่ได้รับการ “วน” กลับไปใช้ซ้ำ**

**292** กิโลกรัม

GRI 103-3

**ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ($CO_2$) ได้ราว**

**443**

**กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kg $CO_2e$)**

GRI 103-3

**ยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานและลูกค้า**

**269,650** คน

### โครงการ คลองสวยน้ำใส GRI 413-1

พฤกษาใส่ใจดูแลคุณภาพชีวิตของลูกบ้านและชุมชนที่อาศัยใกล้ลำคลอง รอบโครงการ The Plant รังสิต-คลอง 5 ดำเนินการขุดลอกคูคลอง ปรับปรุงคุณภาพแหล่งน้ำ และจัดเก็บขยะในลำคลอง เพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ร่วมกัน

**ปี 2564**

GRI 306-3, GRI 306-5

**ขยะจำนวน**

**100** กิโลกรัม

**ได้รับการกำจัดอย่างถูกวิธี**

GRI 103-3

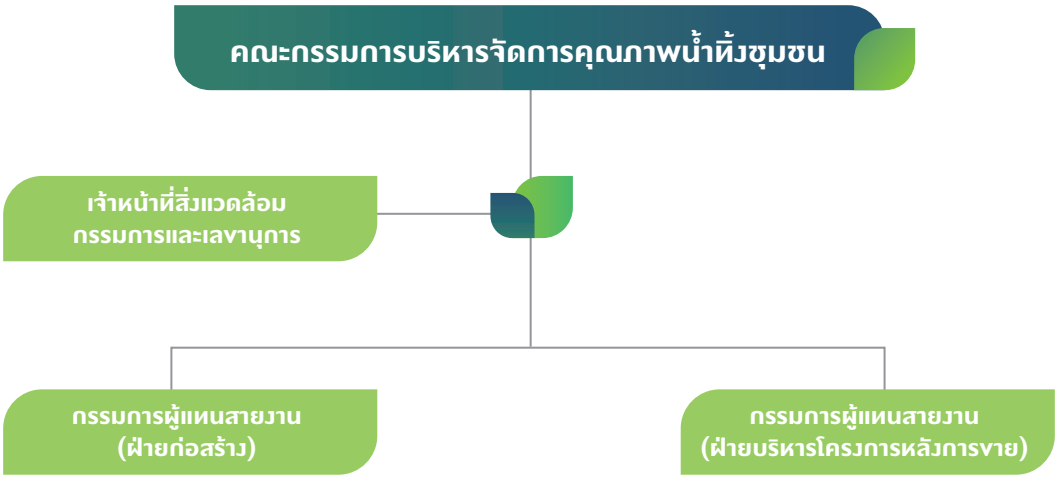
**ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกบ้านและผู้คนในชุมชน**

**377** คน

# การบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งชุมชน GRI 103-2, GRI 102-12, GRI 306-1, GRI 306-2

พฤกษา ใส่ใจการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของโครงการต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสิ่งมีชีวิต ทำลายความหลากหลายทางชีวภาพ ก่อให้เกิดมลพิษทางน้ำ และเกิดผลเสียต่อสุขภาพของผู้คนในชุมชนโดยรอบโครงการ บริษัทฯ จึงมีแผนการกำกับดูแล เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และติดตามคุณภาพน้ำทิ้ง ตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 รวมทั้งให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการตรวจสอบและแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างรวดเร็ว โดยมีระบบการบริหารจัดการ ดังนี้

- จัดตั้งบุคลากรเพื่อดูแลการจัดการคุณภาพน้ำทิ้งประจำโครงการ ทั้งในส่วนที่กำลังดำเนินการก่อสร้างและโครงการที่อยู่ในความดูแลหลังการขาย
- ฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้ทราบหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน การจดบันทึกการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียและวิธีตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียเบื้องต้น
- ประเมินความสอดคล้องของกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อม
- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และสอดคล้องกับกฎหมาย
- ตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์ภายในระบบบำบัดน้ำเสีย โดยคู่ค้าที่มีความชำนาญเฉพาะทาง
- ทบทวนการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูง ผ่านคณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งชุมชน เพื่อให้มั่นใจในระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผล
- รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกเดือน




## หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งชุมชน

1. กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และพิจารณาแผนงานในการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของบริษัทฯ
2. ประสานงานและสื่อสารข้อมูลแผนการดำเนินงานบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งไปยังผู้ปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทั้งในส่วนของพนักงานและผู้รับเหมา
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดน้ำเสียที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของการบริหารจัดการน้ำทิ้ง พร้อมกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นภายในระบบบำบัดน้ำเสีย และรายงานปัญหาต่อผู้บริหาร
4. ร่วมสนับสนุนและผลักดันเรื่องทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้การบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. กำหนดการตรวจติดตามภายในการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสีย ตรวจสอบตามแผนที่ได้กำหนด และจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อทบทวนแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

ในปี 2564 บริษัทฯ ได้จัดฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียให้แก่พนักงานที่รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ จำนวน 94 คน และให้ผู้รับผิดชอบทำแบบทดสอบหลังเข้ารับการอบรม โดยมีผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบ 95.4% นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดทำระบบการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียสำหรับพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้สามารถนำส่งข้อมูลและทบทวนการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง

**ปี 2564**

จัดฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียให้แก่พนักงานจำนวน

**94 คน**

**มีผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบ**

**95.4%**

ปี 2564 โครงการบ้านพฤกษาผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการบริหารจัดการน้ำเสียตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ใน “โครงการติดตามตรวจสอบแหล่งกำเนิดมลพิษตามแนวคิดประชารัฐ เพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม” จากสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 6 ร่วมกับหน่วยงานระดับจังหวัด ในระดับเกณฑ์การประเมินดังนี้ GRI 102-12

## ระดับเงิน

โครงการบ้านพฤกษา 111
(รังสิต - บางพูน 2)

## ระดับทองแดง

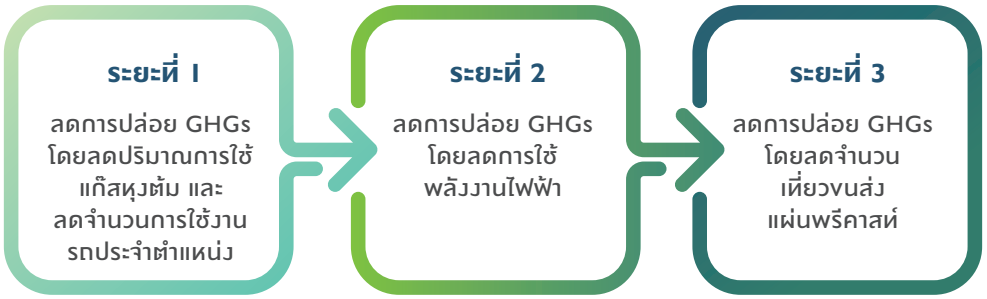
โครงการบ้านพฤกษา 123
(พหลโยธิน - คลองหลวง)

โครงการบ้านพฤกษา 81
(พหลโยธิน - นวนคร)

# การลดมลพิษทางอากาศ

พฤกษา ตระหนักถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และ “ก๊าซเรือนกระจก” คือสาเหตุสำคัญของการเกิดภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก ด้วยเหตุนี้โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ จึงดำเนินการจัดเก็บข้อมูลปริมาณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือมาตรการในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2564 โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas: GHGs) จากอุปกรณ์ กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยมีเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 3 ระยะ ดังนี้




| โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา | | | | โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ นวนคร | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Direct (Scope 1) | Energy Indirect (Scope 2) | Other Indirect (Scope 3) | | Direct (Scope 1) | Energy Indirect (Scope 2) | Other Indirect (Scope 3) |
| 393 | 2,549 | 4,826 | 2560 | 146 | 2,093 | 6,347 |
| 308 | 3,006 | 6,043 | 2561 | 133 | 2,073 | 6,581 |
| 298 | 2,992 | 4,761 | 2562 | 133 | 2,152 | 4,742 |
| 84 | 670 | 610 | 2563 | 97 | 1,080 | 1,639 |
| **74** | **1,113** | **1,078** | 2564 | **79** | **1,600** | **2,489** |
| 0.3% | 1.2% | 1.0% | การปล่อย GHGs ต่อคิวคอนกรีตลดลง (Ton $CO_2eq$) | 0.1% | 0.1% | 0.2% |

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 3 ประเภทเฉลี่ยลดลง
**42%**
เมื่อเทียบกับปริมาณคิวปูนที่**เพิ่มขึ้น 185%**

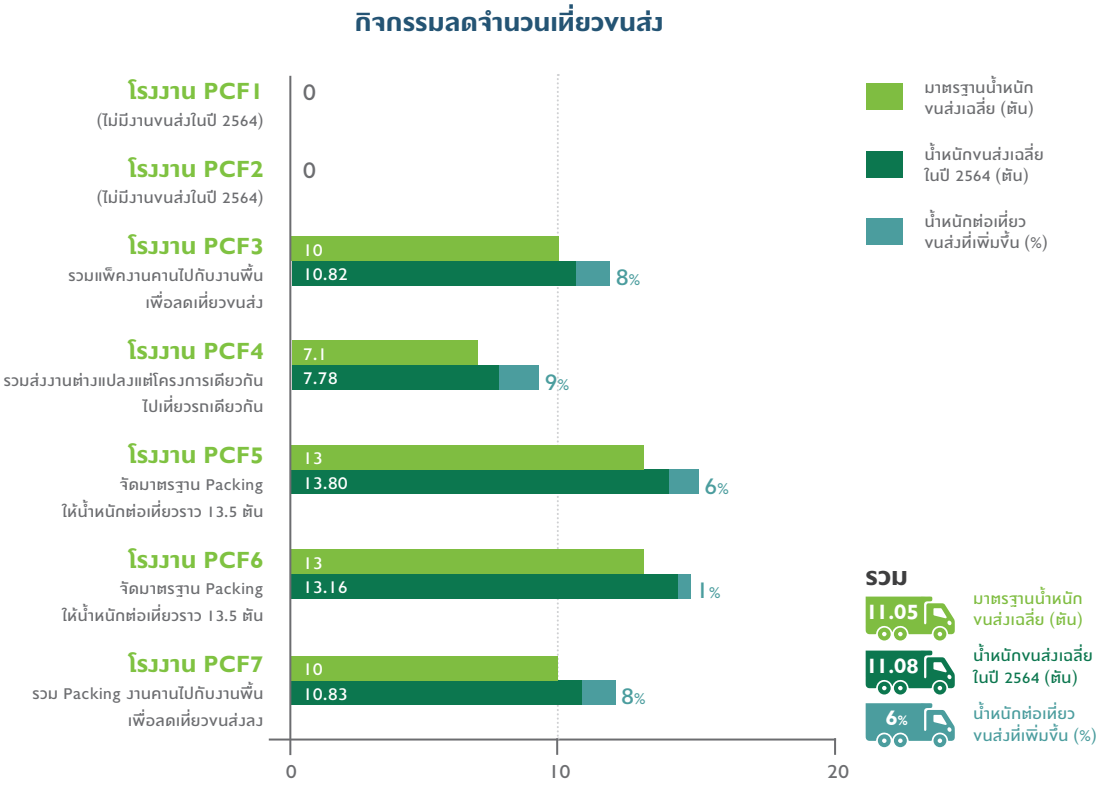
หน่วย: Ton - $Co_2$

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 3 ประเภทเฉลี่ยลดลง
**8%**
เมื่อเทียบกับปริมาณคิวปูนที่**เพิ่มขึ้น 61%**

# แนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

## วางแผนการขนส่งอย่างมีคุณภาพ

โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ ดำเนินการลดจำนวนเที่ยวรถขนส่ง และเพิ่มน้ำหนักการขนส่งต่อเที่ยว โดยยังคงดำเนินงานตามข้อกำหนดของกฎหมายอย่างเคร่งครัด



**น้ำหนักสินค้าที่ขนส่งในปี 2564**

จำนวน **324,849 ตัน**

**คำนวณเที่ยวรถขนส่งได้ดังนี้**

ขนส่งโดยใช้น้ำหนักมาตรฐานเฉลี่ยต่อเที่ยว

324,849 ตัน / 11.05 ตันต่อเที่ยว = **29,398 เที่ยว**

น้ำหนักเฉลี่ยต่อเที่ยวปี 2564

324,849 ตัน / 11.80 ตันต่อเที่ยว = **27,535 เที่ยว**

**การวางแผนการขนส่งอย่างมีคุณภาพ** โดยเพิ่มน้ำหนักขนส่งต่อเที่ยวรถในปี 2564 **ช่วยลดจำนวนเที่ยวขนส่งลงได้**

**1,863 เที่ยว**

หรือคิดเป็น

**6%**

## การป้องกันและกำจัดฝุ่น

ที่โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ มีการควบคุมมลพิษทางอากาศ โดยสเปรย์พ่นน้ำบริเวณโรงผสมคอนกรีตทั้งขณะเทหิน/ทรายบรรจุเก็บ และขณะซักล้างหิน/ทราย เพื่อเข้าสู่กระบวนการผสมคอนกรีต ป้องกันมิให้เกิดฝุ่นรบกวนชุมชนข้างเคียงและในโรงงาน นอกจากนี้ในกระบวนการผลิต ยังได้ติดตั้งเครื่องดูดฝุ่น เครื่องขัดทำความสะอาดเพื่อลดฝุ่นตกค้าง บริเวณพื้นที่ภายในโรงงานทั้งหมด และเลือกใช้ Batching Plant ระบบปิด โดยมี Conveyer ลำเลียงหิน ทราย ซีเมนต์ ในระบบปิด เพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นจากหิน ทราย และฝุ่นผงคอนกรีตที่เกิดจากกระบวนการผลิตอีกด้วย

# การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม GRI 102-12, GRI 103-1, GRI 103-2

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

ในปี 2564

## ไม่มีโครงการที่ต้องขออนุมัติ

## จัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติมจากปี 2563

**ทั้งนี้บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญและรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง สำหรับโครงการที่ได้รับอนุญาตแล้วและไม่มีเหตุการณ์การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจของพฤกษา โฮลดิ้ง** GRI 103-1, GRI 307-1

# การดำเนินงานด้านสังคม

## การจ้างงาน GRI 102-8, GRI 103-1

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการสรรหาและว่าจ้างพนักงานเข้ามาขับเคลื่อนความสำเร็จให้กับบริษัทฯ โดยกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร จะมุ่งดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของทุกคน ไม่มีการกีดกันเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือค่านิยมทางการเมือง แต่จะคำนึงถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมของตำแหน่งงานควบคู่ไปกับคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติทางด้านศีลธรรมอันดีเป็นสำคัญ

บริษัทฯ เชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่า การมีอาชีพและหน้าที่การงานโดยสุจริต เป็นความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวของพนักงาน ดังนั้นรูปแบบการจ้างงานของบริษัทฯ จึงเป็นการจ้างโดยไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนตามความหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินธุรกิจ จึงมีการจ้างงานในลักษณะสัญญาจ้าง 1 ปีอยู่บ้าง เช่น การจ้างงานพนักงานชั่วคราวเข้ามาสนับสนุนงานด้านคดีความในช่วงเวลาที่มีปริมาณงานกฎหมายจำนวนมาก นอกจากนี้ ด้วยมุ่งหวังอยากให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้คนพิการทำงานในลักษณะพนักงานชั่วคราวตามทักษะความสามารถของแต่ละคน โดยเป็นได้ทั้งกำลังสนับสนุนในการจัดเตรียมเอกสาร บันทึกข้อมูลหรือเดินส่งเอกสารตามหน่วยงาน ดังเช่น ที่โรงงานพรีคาสท์ มีคนพิการทำหน้าที่บันทึกข้อมูล แลกบัตรคนเข้า-ออกและจดหมายเข้า-ออกของโรงงาน เป็นต้น (บริษัทฯ มีคนพิการที่เป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 6 คน และมีคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานประจำ จำนวน 1 คน)

**สถานที่ปฏิบัติงานขององค์กร** ได้แก่ สำนักงานใหญ่ (อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก) โครงการ โรงงานพฤกษา พรีคาสท์ โรงพยาบาลวิมุต พหลโยธิน และคลินิกบ้านหมอวิมุต

**รูปแบบกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร** ดำเนินงานโดยพนักงานขององค์กรเป็นหลัก โดยเป็นทั้งผู้ลงมือปฏิบัติงาน และเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแล ให้ผู้รับจ้างทำงานสำเร็จตามความประสงค์ของการว่าจ้าง และคุณภาพตามที่บริษัทฯ คาดหวัง

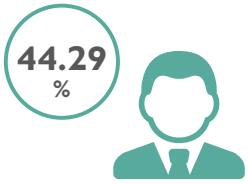
**กำหนดเวลาการทำงาน** บริษัทฯ เข้าใจดีว่าพนักงานแต่ละคนมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น การดูแลครอบครัว การศึกษาภาคค่ำ สถานที่พักไกลจากที่ทำงาน สภาพการจราจรที่หนาแน่น และอื่น ๆ จึงสร้าง Engagement เวลาเข้า-ออกงาน โดยกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Hours) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวันเป็นรายบุคคล ภายใต้เงื่อนไขเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

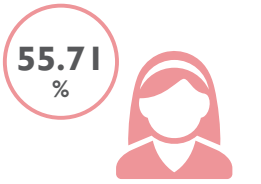
## การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เคารพหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งระดับประเทศและระดับสากล ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบ เช่น พนักงาน เด็ก สตรี คนพิการ คู่ค้า และแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยตรง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจด้วย

บริษัทฯ กำหนดช่องทางการร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานอย่างชัดเจน เพื่อรับการร้องเรียนจากผู้บริหาร พนักงาน โดยพร้อมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้การคุ้มครองกับพนักงานที่ร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานตามที่กำหนด ข้อร้องเรียนทุกเรื่องจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคล หรือคณะกรรมการที่บริษัทฯ แต่งตั้งขึ้น โดยจะรายงานเรื่องร้องเรียนดังกล่าวให้กับคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ ทราบ และเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ อีกทั้งเพื่อดำรงไว้ซึ่งการเป็นบริษัทที่มีหลักธรรมาภิบาล ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งกับพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือเอกชน บริษัทฯ จึงได้กำหนดให้มีขั้นตอนการแจ้งข้อร้องเรียน การสอบสวนข้อเท็จจริง การลงโทษทางวินัย รวมถึงมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้เป็นธรรมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วย

## ข้อมูลพนักงาน GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 103-3



### พฤกษา เรียลเอสเตท — รวม 1,636 คน

**พนักงานประจำ รวม 1,627 คน**

| สำนักงานใหญ่ | | โรงงานพรีคาสท์ | | โครงการ | |
|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 23 | 8 | | 45 | 39 |
| 239 | 378 | 82 | 20 | 314 | 323 |
| 45 | 33 | 5 | 1 | 47 | 6 |

อายุไม่เกิน 30 ปี
อายุ 30 - 50 ปี
อายุมากกว่า 50 ปี

**พนักงานชั่วคราว รวม 9 คน**

| สำนักงานใหญ่ | | โรงงานพรีคาสท์ | | โครงการ | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2 | | | |
| 2 | | 1 | | | 1 |
| | 1 | 1 | 1 | | |

### พฤกษา โฮลดิ้ง — รวม 7 คน

**พนักงานประจำ รวม 6 คน**

| สำนักงานใหญ่ | | โรงพยาบาลวิมุต | |
|---|---|---|---|
| | 1 | | 1 |
| 3 | | 1 | |

อายุ 30 - 50 ปี
อายุมากกว่า 50 ปี

**พนักงานชั่วคราว รวม 1 คน**

| สำนักงานใหญ่ | | โรงพยาบาลวิมุต | |
|---|---|---|---|
| | | | 1 |
| | | | |

### โรงพยาบาลวิมุต — รวม 351 คน

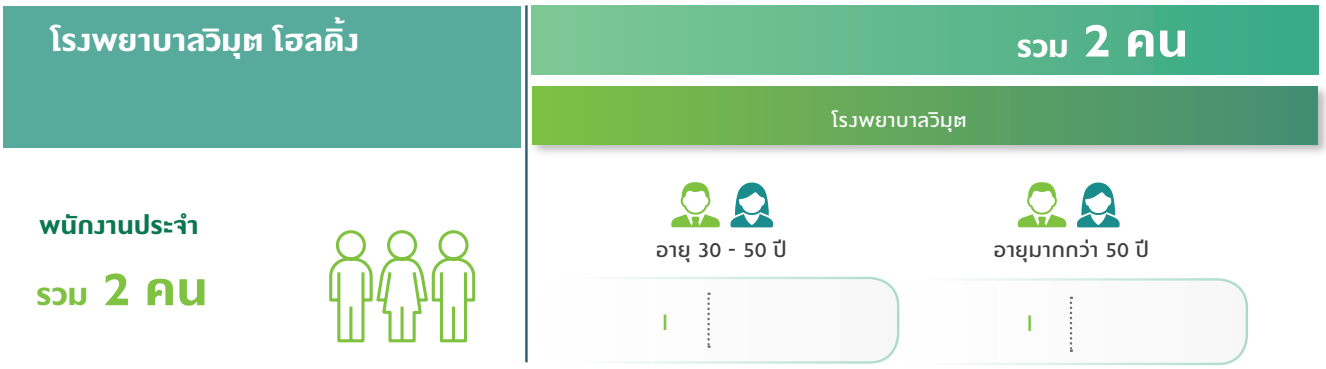
**พนักงานประจำ รวม 344 คน**

| โรงพยาบาลวิมุต | | คลินิกบ้านหมอวิมุต | |
|---|---|---|---|
| 19 | 99 | | 1 |
| 40 | 167 | | 3 |
| 7 | 8 | | |

อายุไม่เกิน 30 ปี
อายุ 30 - 50 ปี
อายุมากกว่า 50 ปี

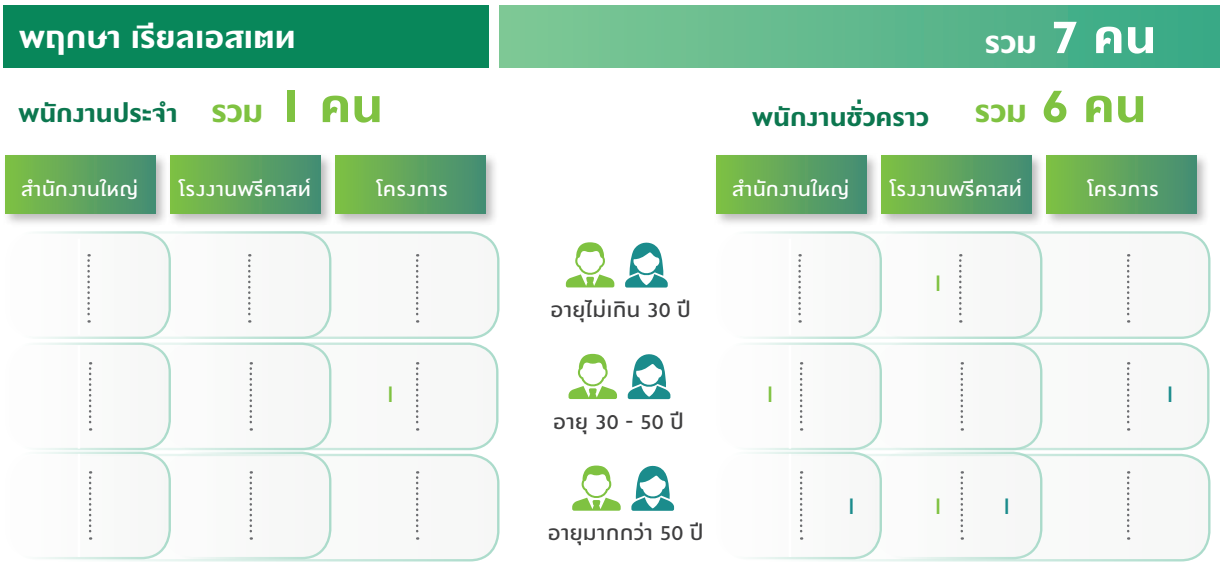
**พนักงานชั่วคราว รวม 7 คน**

| โรงพยาบาลวิมุต | | คลินิกบ้านหมอวิมุต | |
|---|---|---|---|
| 1 | 1 | | 1 |
| | 1 | | 3 |




## การจ้างงานคนพิการและผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม GRI 413-1, GRI 103-1

ในปี 2564 บริษัทฯ จ้างงานคนพิการจำนวน 7 คน โดยจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานและลักษณะงานเป็นสำคัญ โดยมิได้นำเหตุความบกพร่องด้านร่างกายมาเป็นผลให้จ่ายค่าตอบแทนต่ำลงแต่อย่างใด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้สนับสนุนการจ้างงานคนพิการจำนวน 10 คน ทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ใกล้กับที่พักอาศัยของคนพิการเองในจังหวัดขอนแก่นอีกด้วย



## การจ้างพนักงานใหม่ GRI 401-1

ปี 2564

จ้างพนักงานใหม่ 22%

### พฤกษา เรียลเอสเตท

รวม 94 คน

**พนักงานประจำ** รวม 92 คน

| | สำนักงานใหญ่ | โรงงานพรีคาสท์ | โครงการ |
|---|---|---|---|
| อายุไม่เกิน 30 ปี | 7 / 13 | 1 | 18 / 2 |
| อายุ 30 - 50 ปี | 17 / 16 | 6 | 6 / 4 |
| อายุมากกว่า 50 ปี | / 1 | | 1 / |

**พนักงานชั่วคราว** รวม 2 คน

| | สำนักงานใหญ่ | โรงงานพรีคาสท์ | โครงการ |
|---|---|---|---|
| อายุไม่เกิน 30 ปี | / | / | / |
| อายุ 30 - 50 ปี | / | 1 | / |
| อายุมากกว่า 50 ปี | / | 1 | / |

### โรงพยาบาลวิมุต

รวม 342 คน

**พนักงานประจำ** รวม 321 คน

| | โรงพยาบาลวิมุต | คลินิกบ้านหมอวิมุต |
|---|---|---|
| อายุไม่เกิน 30 ปี | 18 / 107 | / |
| อายุ 30 - 50 ปี | 26 / 158 | / 2 |
| อายุมากกว่า 50 ปี | 4 / 6 | / |

**พนักงานชั่วคราว** รวม 21 คน

| | โรงพยาบาลวิมุต | คลินิกบ้านหมอวิมุต |
|---|---|---|
| อายุไม่เกิน 30 ปี | 2 / 7 | / |
| อายุ 30 - 50 ปี | 2 / 9 | / |
| อายุมากกว่า 50 ปี | / 1 | / |

### โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง

**พนักงานประจำ**

รวม 2 คน

รวม 2 คน

โรงพยาบาลวิมุต

| อายุ 30 - 50 ปี | อายุมากกว่า 50 ปี |
|---|---|
| 1 / | 1 / |

## พนักงานพ้นสภาพ GRI 401-1

ปี 2564

**พนักงานพ้นสภาพ**
(รวมกรณีลาออก)
คิดเป็น
**18%**
ของพนักงาน
ทั้งหมด

### พฤกษา เรียลเอสเตท — รวม 268 คน

**พนักงานประจำ รวม 267 คน**

| สำนักงานใหญ่ | | โรงงานพรีคาสท์ | | โครงการ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 11 | 1 | | 34 | 7 | อายุไม่เกิน 30 ปี |
| 48 | 46 | 5 | 3 | 53 | 33 | อายุ 30 - 50 ปี |
| 9 | 6 | | | 8 | | อายุมากกว่า 50 ปี |

**พนักงานชั่วคราว รวม 1 คน**

| สำนักงานใหญ่ | โรงงานพรีคาสท์ | โครงการ | |
|---|---|---|---|
| | | | อายุไม่เกิน 30 ปี |
| | | | อายุ 30 - 50 ปี |
| 1 | | | อายุมากกว่า 50 ปี |

### โรงพยาบาลวิมุต — รวม 98 คน

**พนักงานประจำ รวม 78 คน**

| โรงพยาบาลวิมุต | | คลินิกบ้านหมอวิมุต | |
|---|---|---|---|
| 5 | 20 | | อายุไม่เกิน 30 ปี |
| 5 | 44 | | อายุ 30 - 50 ปี |
| 1 | 3 | | อายุมากกว่า 50 ปี |

**พนักงานชั่วคราว รวม 20 คน**

| โรงพยาบาลวิมุต | | คลินิกบ้านหมอวิมุต | |
|---|---|---|---|
| 3 | 6 | | อายุไม่เกิน 30 ปี |
| 1 | 8 | 2 | อายุ 30 - 50 ปี |
| 2 | 1 | | อายุมากกว่า 50 ปี |

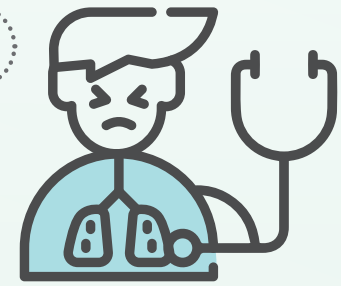
## การเลิกจ้าง

บริษัทฯ กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหมวดที่ 9 เรื่อง *การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานและการจ่ายค่าชดเชย* ข้อ 9.5.1 ว่า *การเลิกจ้าง โดยจ่ายค่าชดเชย* บริษัทฯ ทรงไว้ซึ่งสิทธิในการเลิกจ้างพนักงาน และหากเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1

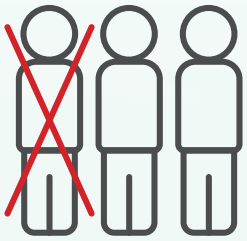
เกษียณอายุ

2



เป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือเป็นโรคเรื้อรังจนหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ หรือประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3



งานในตำแหน่งที่พนักงานผู้นั้นทำอยู่ไม่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องยกเลิกตำแหน่งงานนั้นเสีย และไม่สามารถจะโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้

4

ปรับปรุงหน่วยงานหรือฝ่ายนั้น เช่น การยุบหน่วยงานหรือยุบฝ่ายนั้นทั้งหมด

5

พนักงานมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานโดยเฉลี่ย หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาได้เคยพูดคุย แนะนำ ชี้แจง ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรมาก่อนแล้ว แต่ไม่ได้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควร

6

พนักงานมีความสามารถในการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานของตำแหน่งงาน โดยผู้บังคับบัญชาได้เคยพูดคุย แนะนำ ชี้แจงด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรมาก่อนแล้ว แต่ไม่ได้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควร

7

พนักงานมีความผิดทางวินัย หรือผิดจรรยาบรรณ แต่ไม่ถึงขนาดเป็นความผิดร้ายแรง หรือไม่มีหลักฐานชัดแจ้ง แต่มีเหตุไม่อาจไว้วางใจให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อีก ซึ่งอาจเกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ

# การดูแลพนักงาน GRI 103-2

บริษัทฯ รับผิดชอบดูแลรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ โดยยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกันยังจัดให้พนักงานได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ สวัสดิการส่วนใหญ่ของบริษัทฯ จัดสรรตามระดับของพนักงาน มีสวัสดิการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จัดสรรตามสถานที่ปฏิบัติงาน

## เคารพความเป็นส่วนตัว GRI 403-3

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกล่วงละเมิดจากการใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน หรือข้อมูลส่วนตัวอื่น ๆ ไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของหรือบุคคลอื่นใด เว้นแต่ได้กระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริต ตามกฎหมาย หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานที่อยู่ในความครอบครองหรืออยู่ในการดูแลรักษาของบริษัทฯ

การเปิดเผยหรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสู่สาธารณะ จะทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากพนักงานผู้นั้น

จำกัดการเปิดเผยหรือการใช้ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานและผู้เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ เท่าที่จำเป็น

## สวัสดิการ GRI 401-2

ประกันสุขภาพและประกันชีวิตกลุ่มสำหรับพนักงานประจำรายเดือนทุกคน ครอบคลุมทั้งการประกันสุขภาพ การรักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยนอกจำนวน 30 ครั้งต่อปี การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ และการประกันทุพพลภาพสิ้นเชิงถาวร

ประกันภัย COVID-19 เพิ่มการคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และคุ้มครองเมื่อเกิดภาวะโคม่าจาก COVID-19

สวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น ค่าครองชีพ ของเยี่ยมกรณีเจ็บป่วยต้องเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาล กรณีเสียชีวิตและค่าพวงหรีดเพื่อเคารพศพ กรณีพนักงาน คู่สมรส บิดามารดา ของพนักงานเสียชีวิต การมอบของขวัญในพิธีมงคลสมรส และการให้ทุนการศึกษาบุตร

ค่าตอบแทนจูงใจ เช่น ค่าคอมมิชชัน โบนัส

สิทธิประโยชน์อื่น เช่น ค่าโทรศัพท์ประจำเดือน รางวัลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปี และ 20 ปี ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเพื่อกิจธุระจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาคลอดบุตร ของขวัญเทศกาลปีใหม่ และอื่น ๆ

ส่งเสริมให้ผู้บริหารถือหุ้นของบริษัทฯ โดยนำเงินดังกล่าวไปซื้อหุ้นผ่านโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงานบริษัทจดทะเบียน (Employee Joint Investment Program: EJIP)

สวัสดิการซื้อที่อยู่อาศัย ได้รับส่วนลดพิเศษกรณีซื้อบ้านหาวน์เฮาส์ คอนโดมิเนียมของบริษัทฯ

## สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำโครงการและโรงงานพรีคาสท์

สวัสดิการเงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานปฏิบัติงานในโครงการและโรงงานพรีคาสท์ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และชดเชยความยากลำบากที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่

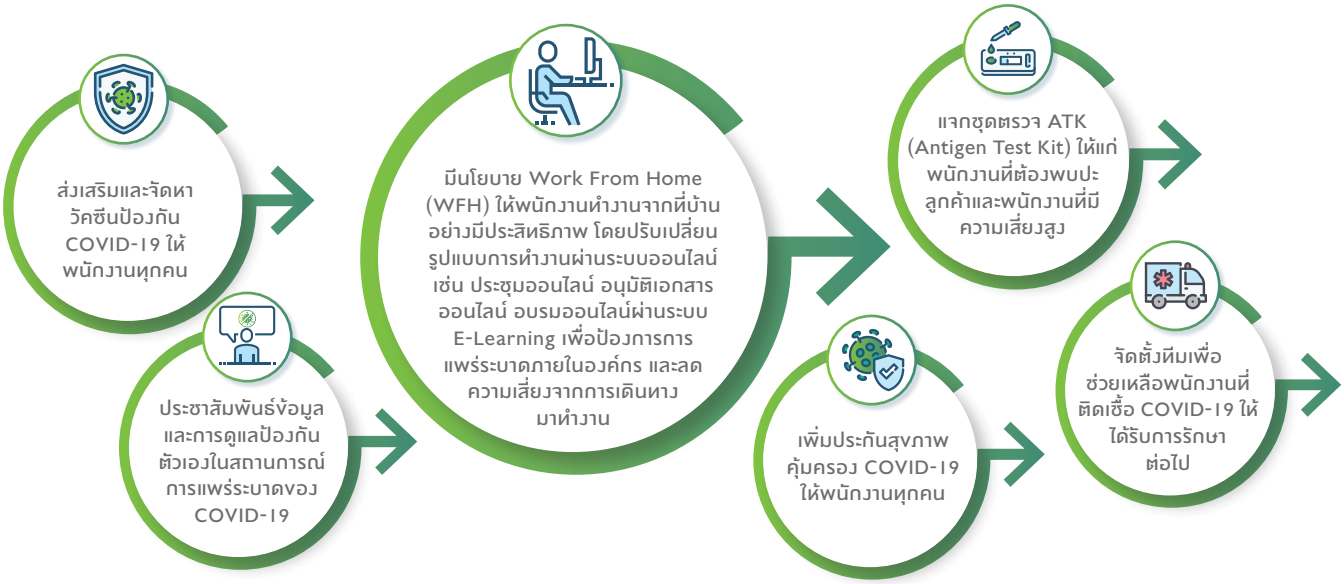
สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเช่าที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่โครงการ ซึ่งมีโอกาสโอนย้ายสถานที่ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง รวมทั้งพนักงานโรงงานพฤกษาพรีคาสท์ บริเวณชานเมือง ซึ่งการเดินทางยากลำบากกว่าการมาปฏิบัติงานยังสำนักงานใหญ่

## สวัสดิการเฉพาะสำหรับพนักงานโรงงานพรีคาสท์เท่านั้น

**ค่าเบี้ยขยัน**
**เป็นค่าตอบแทนจูงใจสำหรับพนักงานที่มีวินัยในการมาปฏิบัติงานตรงเวลา ไม่ขาดงาน และไม่ลางานตลอดทั้งงวดเดือน**

## การส่งเสริมสุขภาพ GRI 403-6

บริษัทฯ ห่วงใยในความปลอดภัยด้านสุขภาพของพนักงานเป็นสำคัญ จึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานทุกระดับ 1 ครั้ง เป็นประจำทุกปี และในปี 2564 สถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ยังไม่คลี่คลาย บริษัทฯ จึงเน้นดูแลพนักงานให้ปลอดภัยยิ่งขึ้น และลดการแพร่กระจายของ COVID-19 ดังนี้



## การวางแผนการเกษียณอายุของพนักงาน GRI 403-6

บริษัทฯ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสนับสนุนให้พนักงานที่ผ่านการทดลองงานสมัครเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ โดยสามารถเลือกอัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนได้ 5 - 15% ของเงินเดือนแต่ละเดือน ส่วนบริษัทฯ ร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนให้แก่พนักงานในอัตราตามอายุงาน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินยามเกษียณอายุ ทั้งนี้ พนักงานจะได้รับเงินกองทุนนี้เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน หรือเมื่อลาออกจากกองทุนฯ โดยยังไม่ออกจากงาน

| อายุงานของพนักงาน | อัตราเงินสะสมของพนักงาน | อัตราเงินสมทบของบริษัทฯ |
|---|---|---|
| น้อยกว่า 1 ปี | 5% - 7% - 10% - 12% - 15% | 5% |
| ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี | 6% - 8% - 10% - 12% - 15% | 6% |
| ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี | 7% - 10% - 12% - 15% | 7% |
| ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี | 8% - 10% - 12% - 15% | 8% |
| ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป | 10% - 12% - 15% | 10% |

| การจ่ายเงินกองทุนและผลประโยชน์ | |
|---|---|
| ส่วนของพนักงาน | ส่วนของบริษัท |
| 100% | ไม่ได้ |
| | 25% |
| | 50% |
| | 75% |
| | 100% |

บริษัทฯ มีนโยบายเกษียณอายุพนักงานเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ในปีถัดไป โดยบริษัทฯ มีแผนจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานและมอบของที่ระลึกเป็นทองคำน้ำหนัก 1 บาท เพื่อแสดงความรู้สึกขอบคุณพนักงานที่ทุ่มเททำงานให้บริษัทฯ มาเป็นระยะเวลานาน

## การสร้างความสัมพันธ์

### การเจรจาต่อรองร่วม GRI 102-41

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นตัวแทนของพนักงานในการร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการสวัสดิการซึ่งมีจำนวน 13 คน จะมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี โดยทำหน้าที่ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการยังมีหน้าที่ปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับสวัสดิการ/ผลประโยชน์/ระเบียบ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ในทุก ๆ 3 เดือน โดยจะรายงานหรือเสนอมติที่ประชุมต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

### การจัดกิจกรรมออนไลน์

บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID-19 อาทิ การจับและแจกรางวัลผ่าน YouTube Live ช่วงเทศกาลปีใหม่ การ Live เพื่อแชร์ข้อมูลหรือสารต่าง ๆ จากผู้บริหาร กิจกรรมในรูปแบบออนไลน์อื่น ๆ พร้อมแจกของรางวัลที่นำไปใช้ในการป้องกัน COVID-19 ได้ เป็นต้น

## การประเมินความผูกพันของพนักงาน

**100%** ของพนักงานทั้งหมด เข้าร่วมทำแบบสำรวจประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

**35%** คือ ตัวเลขความผูกพันที่เพิ่มขึ้นของพนักงานที่มีต่อองค์กรในปี 2564 เมื่อเทียบกับปีก่อน

ในปี 2564 บริษัทฯ ได้จัดทำแบบประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจำนวน 58 ข้อ โดยมีคำถามครอบคลุม 12 หัวข้อต่อไปนี้

### ผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน

**ปี 2563**
พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร
**33%**

**ปี 2564**
พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร
**68%** ⬆

*จากผลการสำรวจพนักงานทั้งหมด 100%

**ความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารจัดการของบริษัทฯ ในสถานการณ์ COVID-19**
**82%**

# การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

## จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล GRI 103-1

บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม หลักสูตรสำคัญ รับมอบหมายโครงการพิเศษระยะสั้น การโค้ช การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัทฯ (Board Mentoring) เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

**ในปี 2564**
**พนักงานทุกคนได้รับโอกาสจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล** GRI 404-3

**IDP 100%**

### ผู้ที่เกี่ยวข้องและบทบาทในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP)

**พนักงาน**

- บุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง ทำหน้าที่วิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสเพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพ
- ปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเอง
- รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา

**ผู้บังคับบัญชา**

- มีหน้าที่กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานหาวิธีการพัฒนาตนเอง
- ให้คำแนะนำเพื่อให้แผนพัฒนารายบุคคลเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- ให้คำปรึกษาการดำเนินงานตามแผนโดยพูดคุยกับพนักงานทุก 2 เดือน

**หน่วยงานทรัพยากรบุคคล**

- มีหน้าที่สร้างเครื่องมือหรือระบบที่ช่วยให้กิจกรรมการพัฒนารายบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความรู้กับพนักงานและสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลในส่วนของการฝึกอบรม

## การประเมินความสามารถของพนักงานตามตำแหน่งงาน

ในปี 2564 บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินความสามารถตามตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานและหัวหน้างานได้พูดคุยและประเมินความสามารถของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) งาน (2) ภาวะผู้นำ (3) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการประเมินดังกล่าวทำให้พนักงานทราบ Gap ของตนเองในตำแหน่งงานปัจจุบัน และใช้เป็นข้อมูลจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP) รวมทั้งใช้ประเมินความพร้อมของ Successor ของตำแหน่งงานต่อไป

## การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ GRI 103-2

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

ภาวะผู้นำที่บริษัทฯ ต้องการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานทุกคน ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก 10 หัวข้อย่อย ได้แก่

### กลุ่มที่ 1
**ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมพฤกษา (Pruksa Culture and Values)**

คือ การยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมพื้นฐานขององค์กร

- วัฒนธรรมและค่านิยมพฤกษา (Pruksa Culture & Values)
- การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Holding Accountability)

### กลุ่มที่ 2
**ด้านเก่งคน (Leading People)**

คือ ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง

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

### กลุ่มที่ 3
**ด้านเก่งงาน (Leading Performance)**

คือ ความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองและทีมงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

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

หน่วยงานทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริม Leadership Competency ทั้ง 10 หัวข้ออย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ อาทิ ข่าวพฤกษาประจำวัน LINE Application การประชุมผู้บริหาร การประชุม การสัมมนาผู้บริหารและอื่น ๆ ทั้งยังได้ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้จัดการ ด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา (ประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) ที่พัฒนาขึ้นเอง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในความเป็นผู้นำของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น โดยผลการประเมินภาวะผู้นำที่ได้จะนำไปใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการขึ้นเงินเดือน (Merit Increase) ต่อไป

## การโค้ชผู้บริหารระดับสูง (Executive Coaching)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหาร จึงจัดให้มี Mentoring จำนวน 3 ครั้งต่อปี โดยคณะกรรมการบริษัทฯ เป็น Mentor ให้ผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ และประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

## การวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน

ในปี 2564 บริษัทฯ ได้วิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน โดยการประเมิน Performance (KPIs) ของผู้บริหารและพนักงาน 100% ทั้งยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และขั้นตอนการประเมินผลงาน ตั้งแต่การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ต้องกำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลงานของตนเองกับทีมโดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ดังนี้

**พนักงาน**

- ปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ตามมาตรฐานผลงานที่บริษัทกำหนดไว้
- รับผิดชอบการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ

**ผู้บังคับบัญชา**

- บริหารผลงานของพนักงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ โดยมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- กระจายแผนงานสู่พนักงานผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพ และประเมินผลการทำงานของพนักงานตามกระบวนการทำงานที่บริษัทฯ กำหนด
- พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยใช้การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปลูกฝังความรับผิดชอบให้กับพนักงานผ่านการสอนงาน การมอบหมายงาน การอบรม และการโค้ช

**หน่วยงานทรัพยากรบุคคล**

- ดำเนินการให้ความรู้ จัดเตรียมเครื่องมือเพื่อให้พนักงานและผู้บริหารสามารถบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

## การกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลงานแบ่งเป็น 2 รอบ ดังนี้

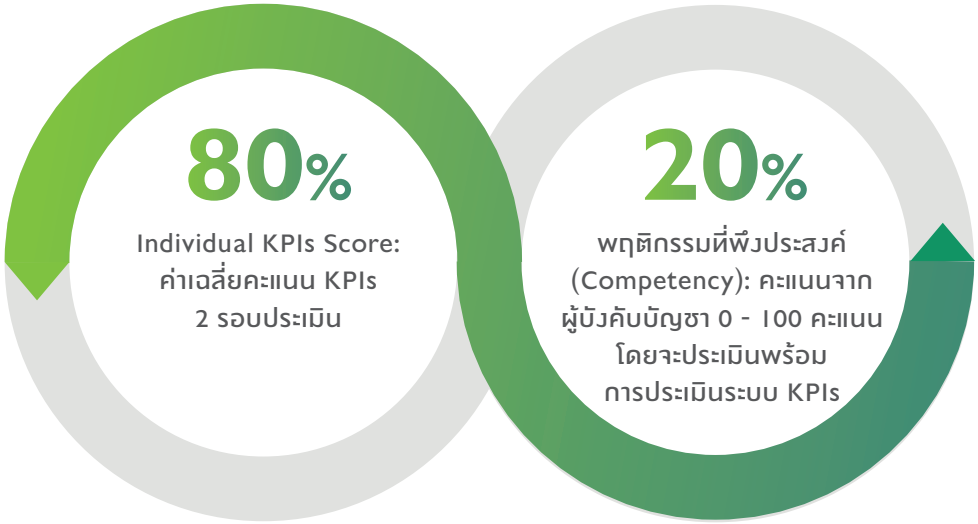
**รอบครึ่งปีแรก** หมายถึง การประเมินผลงาน 6 เดือนแรก (มกราคม - มิถุนายน)
**รอบครึ่งปีหลัง** หมายถึง การประเมินผลงาน 6 เดือนหลัง (กรกฎาคม - ธันวาคม)

## การตัดเกรดผลงานประจำปี GRI 103-3

แต่ละปี บริษัทฯ จะประเมินผลงานประจำปี โดยกำหนดระดับผลงานในรูปแบบเกรด และกำหนดความหมายของเกรด ดังนี้

| เกรด AA | เกรด A | เกรด B | เกรด C | เกรด D |
|---|---|---|---|---|
| Excellent (ดีเยี่ยม) | Exceed Expectation (สูงกว่าความคาดหวัง) | Meet Expectation (เป็นไปตามความคาดหวัง) | Below Expectation (ต่ำกว่าความคาดหวัง) | Need Improvement (ต้องปรับปรุง) |

## คะแนนผลงานสำหรับการตัดเกรดประจำปี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ




การประเมินเกรดผลงานจะดำเนินการปีละ 1 ครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสื่อสารเรื่องเกรดประจำปี อัตราเงินเดือนใหม่ วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคล โดยจะบริหารผลงานของพนักงาน ดังนี้

### การบริหารคนเก่ง (Talent Management)

“กลุ่ม Talent” หรือกลุ่มพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูง (High Potential) มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และมีภาวะผู้นำสูง บริษัทฯ เห็นสมควรจัดให้มีการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพและส่งเสริมการพัฒนาเป็นพิเศษ โดยมีการแบ่งกลุ่มคนเก่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1 High Potential (HIPO) หมายถึง พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล และสมรรถนะการเป็นผู้นำที่โดดเด่น มีศักยภาพที่จะเติบโตขึ้นไปถึงขั้น EVP/MD หรือเทียบเท่าได้ ภายใต้เวลาและอายุของพนักงาน

2 Boosted Talent หมายถึง พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล และสมรรถนะการเป็นผู้นำที่อยู่ในระดับดีมาก มีศักยภาพที่จะได้รับการพัฒนาสายอาชีพอย่างเข้มข้น เพื่อให้พนักงานมีระดับความสามารถที่สูงขึ้น

**กระบวนการคัดเลือกกลุ่ม Talent**
จะจัดทำขึ้นปีละ 1 ครั้ง ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี

กระบวนการคัดเลือกกลุ่ม Talent จะพิจารณาจากผู้ที่มีผลงานหรือมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี อยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก และมีผลการประเมิน Leadership Competency อยู่ในช่วงคะแนนที่กำหนด ทั้งนี้ พนักงานกลุ่มคนเก่งของบริษัทฯ จะได้รับการพัฒนารายบุคคลอย่างเข้มข้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยจะจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับผู้บังคับบัญชา หน่วยงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามแผนพัฒนา และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## การประเมินผลการทำงานของพนักงาน GRI 103-3

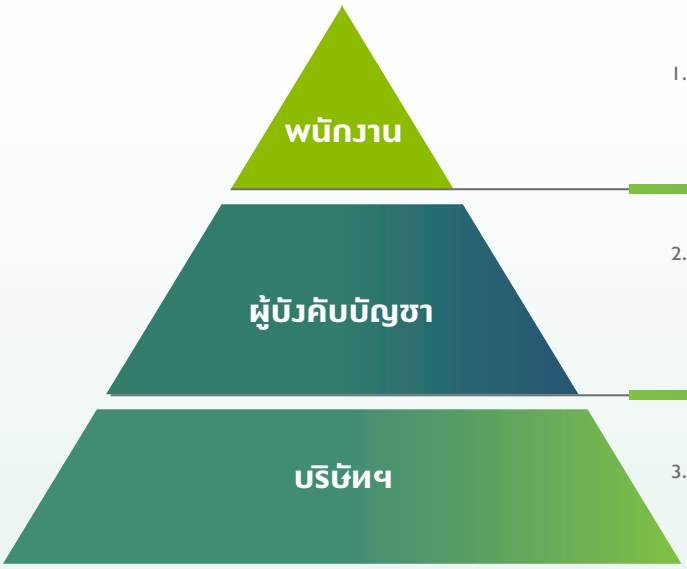
บริษัทฯ ออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานให้เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการเดียวกันทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงานทั้งองค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงได้นำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้กำหนดค่าตอบแทน ได้แก่ การปรับเงินเดือนประจำปี และการจ่ายโบนัส รวมทั้งนำผลการประเมินการทำงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน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

## การส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า “การเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด” จึงส่งเสริมให้พนักงานค้นพบศักยภาพและทลายขีดความสามารถของตนเอง โดยมุ่งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสุขกับการพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมงานสัมมนา หรือการเรียนรู้จากหัวหน้างานผู้เป็นแบบอย่างที่ดี การได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษเพิ่มเติมจากงานประจำ เป็นต้น ประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. ได้ทราบระดับความรู้ความสามารถของตนเอง จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนากับการทำงานปัจจุบัน เพื่อนำระดับความรู้นี้ไปพัฒนาตนเองต่อไป
2. นำระดับความรู้ที่ตนเองมีไปพัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะความสามารถ ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคาดหวังของหน่วยงาน
3. ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Promotion) เนื่องจากมีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต
4. ได้รับการวางให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เมื่อมีพนักงานเดิมลาออกจากตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง หรือเกษียณอายุ
5. ได้รับความรู้ใหม่ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้มุมมองที่แตกต่างจากการทำงานประจำวัน เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเอง เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับ AI หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ
6. ได้ฝึกฝนและทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มเติมจากตำแหน่งเดิม เช่น การได้รับโครงการพิเศษนอกจากงานประจำ พนักงานจะได้เรียนรู้วิธีการบริการจัดการโครงการและบริหารทีมงาน เป็นต้น

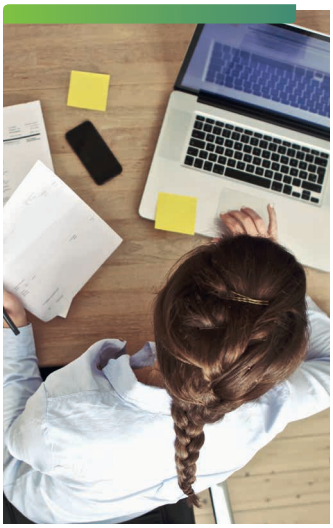
ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้พัฒนากระบวนการและเครื่องมือสำหรับการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Review) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการ “Triangle Model” ซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือระหว่าง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และบริษัทฯ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน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




1. พนักงาน: แสดงความต้องการของตนเองในการพัฒนา โดยระบุความสนใจ แรงจูงใจ ความคาดหวังของตนเองให้หัวหน้ารับทราบนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาร่วมกัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชา: รับรู้ความต้องการของพนักงานและองค์กร ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยพนักงานกำหนดเป้าหมายในงาน รวมถึงให้โอกาสพนักงานได้ปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจนเกิดความเชี่ยวชาญ
3. บริษัทฯ: กำหนดนโยบายและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับแผนการเติบโตของธุรกิจ

## ประโยชน์ที่ผู้บริหารและพนักงานจะได้รับ GRI 103-3

บริษัทฯ ได้จัดทำการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน ผ่านแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยแบ่งตามระดับตำแหน่ง ดังนี้



### ระดับผู้บริหาร

- การโค้ชผู้บริหาร
- การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ
- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- การประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา
- การมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการต่าง ๆ
- การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร
- การเลื่อนตำแหน่ง
- การสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring)

### ระดับพนักงานทั่วไป

- การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา
- การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ
- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- การมอบหมายโครงการสำคัญหรืองานพิเศษ
- การได้รับการคัดเลือกให้เป็นคนเก่ง (Talent)
- การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร
- การเลื่อนตำแหน่ง
- การได้รับความรู้จาก E-Learning และ Micro Learning

ด้วยแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาพนักงานข้างต้น ทำให้พนักงานของบริษัทฯ ได้พัฒนาความสามารถที่เหมาะกับงานในปัจจุบัน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งสร้างประโยชน์ให้กับผู้บริหาร พนักงาน และบริษัทฯ ดังนี้

### ประโยชน์ที่ผู้บริหารและพนักงานจะได้รับ

1. มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีความท้าทายและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น
2. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร
3. ได้ฝึกฝนทักษะเท่าทันต่อเทคโนโลยี ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการทำธุรกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้กำลังพล รวมทั้งขีดความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน เป็นผลให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น
4. ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้

### ประโยชน์ที่บริษัทฯ จะได้รับ GRI 103-3

1. มีบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูง ซึ่งจะช่วยสร้างความสำเร็จให้ได้ตามแผนธุรกิจ
2. มีผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และธุรกิจเกิดความยั่งยืน
3. มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น
4. เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ภายในองค์กรจากบุคลากรที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น
5. มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาพนักงาน เช่นเดียวกันกับที่บริษัทฯ ดูแลลูกค้า

## การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ

**“พนักงาน”** เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งของบริษัทฯ เนื่องจากเป็นผู้ผลักดันให้การกิจต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

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

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทั้งจากการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในตำแหน่งงานปัจจุบันและอนาคต

**บริษัทฯ มีโมเดลการพัฒนา 70:20:10 กล่าวคือ**

**70**

### เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning)

รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการทำงานจริง ทั้งจากการทำงานประจำวัน การได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือโครงการใหม่ ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายอย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เช่น การเป็น Project Leader ของโครงการ Innovation หรือโครงการ Improvement การเป็น Change Agent การเป็นผู้นำทีมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น

**20**

### เรียนรู้จากสิ่งรอบตัว (Learning from Others)

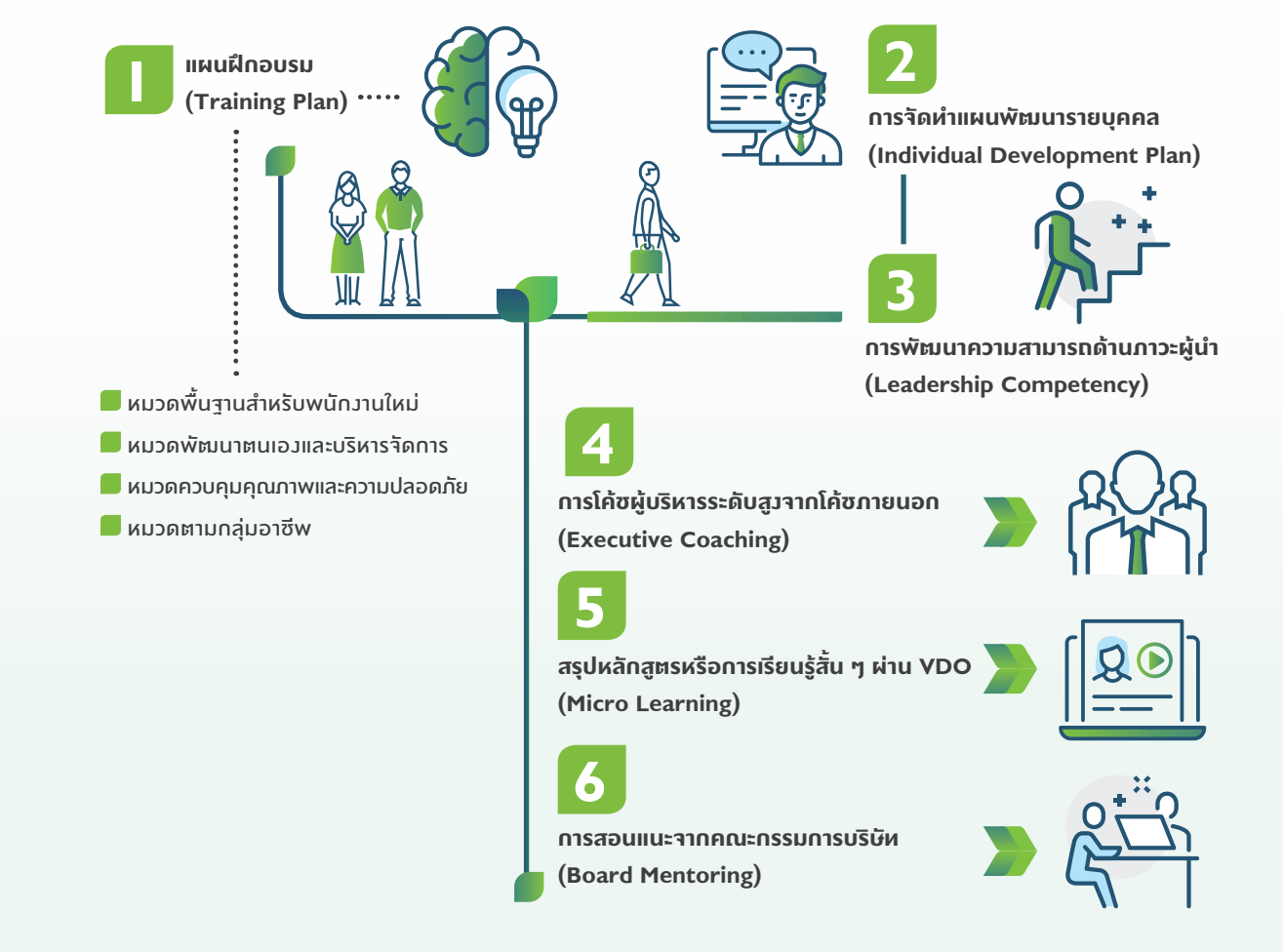
การเรียนรู้จากทุกอย่างรอบตัว เช่น การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสังเกตผู้อื่น (Observing) การขอความคิดเห็นจากผู้อื่น (Peer Reviewing) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Shadowing and Expert) การเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้หลักสูตรออนไลน์ Micro Learning หรือบางครั้งสามารถใช้การประชุมทีมเพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน

**10**

### เรียนรู้ในห้องเรียน (Formal Learning)

การเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบมาตรฐานที่คุ้นเคย เช่น เรียนรู้จากการเข้าอบรมสัมมนา การอบรมในห้องเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเข้าอบรมตามที่บริษัทกำหนด การเข้าอบรมภายนอก และปัจจุบันยังมีการเรียนรู้แบบออนไลน์ ทั้งที่เป็น Virtual Online Training (เรียนออนไลน์ในห้องเรียน) หรือ Online on Demand (เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา)

จากหลักการ 70:20:10 ดังกล่าว ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาได้กำหนดเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้หรือพัฒนาศักยภาพพนักงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบโจทย์พนักงานแต่ละกลุ่ม[GRI 103-2] ดังนี้




## 1. แผนฝึกอบรม (Training Plan)

ในปี 2564 บริษัทฯ ได้กำหนดหลักสูตรที่เป็น Training Plan โดยแบ่งหมวดหมู่การฝึกอบรมตามทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน เป็นหมวดวิชาที่ครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่มงาน ดังนี้

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

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

2) **หมวดพัฒนาตนเองและบริหารจัดการ** หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาความสามารถของตนเองเพิ่มเติม ทั้งพนักงานและผู้บริหาร เช่น

- การเรียนรู้ระบบงานใหม่ที่นำมาใช้งาน (Streamline Project)
- Train the Trainer
- Top Management Program (Innovation)

3) **หมวดควบคุมคุณภาพและความปลอดภัย** หมายถึง หลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบบริหารจัดการด้านคุณภาพ หลักสูตรส่งเสริมด้านคุณภาพและระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และหลักสูตรตามกฎหมายกำหนด

- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับหัวหน้างาน
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับเทคนิค
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับบริหาร
- คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)

4) **หมวดตามกลุ่มอาชีพ** หมายถึง หลักสูตรเฉพาะที่พัฒนาสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอาชีพ เช่น

- เทคนิคการปิดการขายขั้นสูง
- Live Content & Scale up Line
- Marketing สำหรับผู้บริหารระดับสูง
- Pruksa Project One
- กฎหมาย สคบ. สำหรับพนักงานขาย
- การประเมินความเสี่ยงโครงการก่อสร้าง

**2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)**

**3. การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency)**

**4. การโค้ชผู้บริหารระดับสูงจากโค้ชภายนอก (Executive Coaching)**

**5. สรุปหลักสูตรหรือการเรียนรู้สั้น ๆ ผ่าน VDO (Micro Learning)**

**6. การสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring)**

ในปี 2564 บริษัทฯ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมภายในจำนวน 31 หลักสูตร รวม 79 รุ่น รวมทั้งส่งพนักงานไปฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก (Public Training) จำนวน 16 หลักสูตร รวม 16 รุ่น ซึ่งครอบคลุมพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ในทุกสายอาชีพ เฉลี่ย 8.95 ชั่วโมงต่อคน แบ่งเป็นพนักงานหญิงเฉลี่ย 9.10 ชั่วโมงต่อคน และพนักงานชายเฉลี่ย 8.76 ชั่วโมงต่อคน โดยผลประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมภายใน (In-House Training) เฉลี่ยอยู่ที่ 95.86% และใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทั้งสิ้น 5 ล้านบาท

ผลเฉลี่ยการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

**5 ล้านบาท**

งบประมาณ
ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

**8.95 ชั่วโมง/คน/ปี**

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย

GRI 404-1, GRI 103-3

# ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน GRI 103-1, GRI 403-1

พฤกษา ปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและกฎหมายที่ให้ข้อกำหนดสำหรับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด โดยมี OHSAS 18001: 2007 (Occupational Health and Safety Management) เป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมถึงพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกฎหมายท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินในส่วนบริษัทและคู่ค้า สร้างกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ครอบครัวพนักงานและคู่ค้า ทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการเกิดอุบัติเหตุ พร้อมเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรอีกด้วย

ในปี 2564 บริษัทฯ ได้ประเมินความเสี่ยงในกลุ่มงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายค่อนข้างสูง และออกกฎเหล็กด้านความปลอดภัยสำหรับควบคุมงานที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งแนวสูง แนวราบ และโรงงาน โดยกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานไว้ในเอกสาร TOR กับคู่ค้า รวมถึงใช้ระบบ “Safety Report Online” รายงานผ่านโทรศัพท์มือถือ สรุปเป็น “Safety Management Performance” เพื่อตรวจสอบระบบความปลอดภัยในภาพรวม ส่งผลให้มาตรฐานความปลอดภัยเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ถูกต้องตามหลักกฎหมายและการบริหารจัดการ

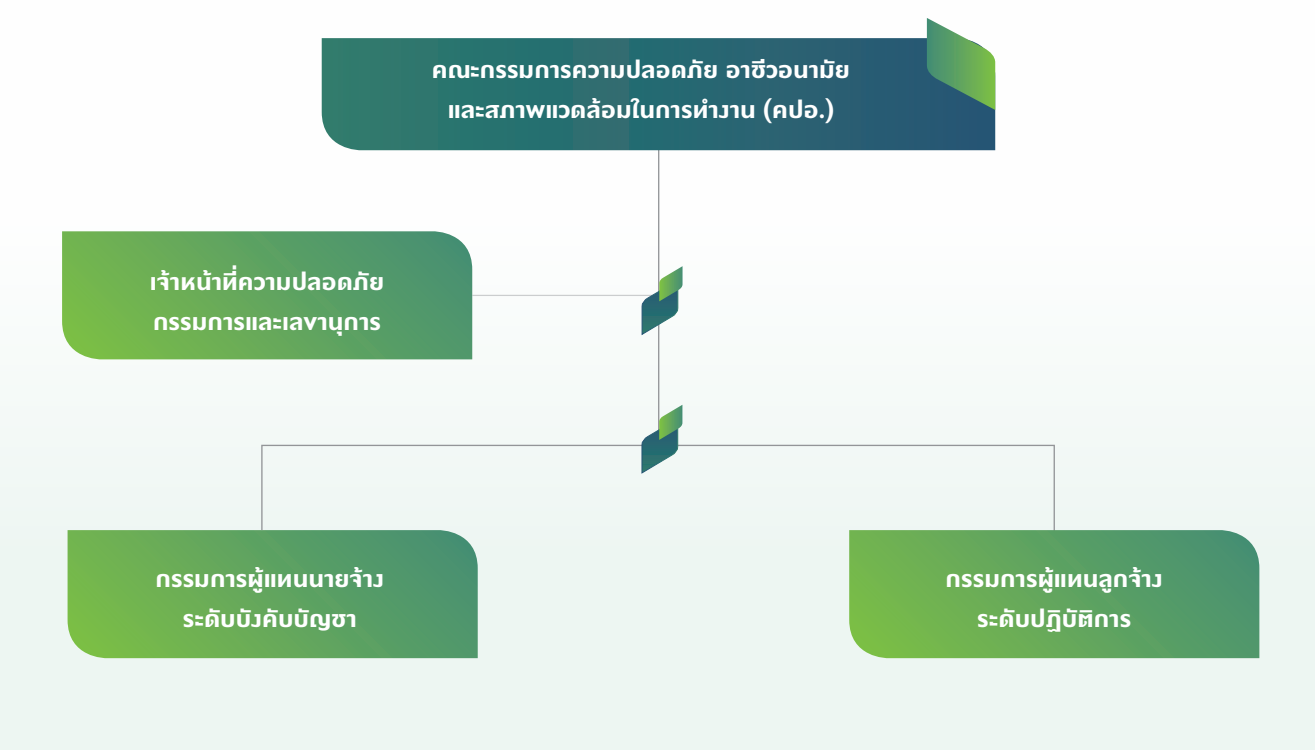
นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บริษัทฯ กำหนดเพื่อเป็นแนวทางการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและการเจ็บป่วย ครอบคลุมทั้งพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ มีดังนี้

- บริษัทฯ ถือว่าความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกของพนักงานทุกคน ทุกระดับ และต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
- บริษัทฯ มีเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัทฯ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- บริษัทฯ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร อาทิ บุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันและอื่น ๆ ให้อย่างเพียงพอ เหมาะสม รักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดี พร้อมทั้งดูแลป้องกันอุบัติการณ์และโรคที่เกิดจากการทำงานของพนักงานทุกคน
- บริษัทฯ ติดตามและทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

## การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน GRI 103-2, GRI 403-2, GRI 403-7

- ประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อควบคุมและป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดโรค หรือส่งผลต่อร่างกาย สภาพจิตใจของพนักงาน
- ประเมินความสอดคล้องของกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- นำระบบ “Safety Management Performance” มาใช้ติดตามการดำเนินงานและดูแนวโน้มความปลอดภัยของโครงการก่อสร้างแนวราบ
- จัดสรรบุคลากรในพื้นที่โครงการก่อสร้าง เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดอบรม “บทเรียนหนึ่งประเด็น” ให้แก่พนักงานผ่านสื่อรูปภาพ “OPL” (One Point Lesson)
- ทำ Site Walk ตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารโครงการเป็นผู้นำตรวจ
- จัดประชุมความปลอดภัยทุกเดือนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้าง
- ก่อสร้างแคมป์คนงานถูกต้องตามกฎหมาย เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุก ๆ โครงการก่อสร้าง เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก
- จัดทำเอกสารกฎระเบียบ ความรู้ด้านความปลอดภัย และมาตรฐานการทำงาน พร้อมแปล 4 ภาษาสำหรับแรงงานชาวต่างชาติ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน
- ดำเนินการด้านชุมชนสัมพันธ์กับพื้นที่โดยรอบโครงการ รับฟังปัญหาและความต้องการ พร้อมสนับสนุนความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนเกิดทัศนคติที่ดีต่อโครงการ
- ตรวจสอบความพร้อมใช้งานของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย อาทิ SMS อีเมล บอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องรับทราบนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- ฝึกอบรมและให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เช่น การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอย่างถูกวิธีก่อนเริ่มงานและทบทวนอย่างต่อเนื่อง
- ซ้อมรับเหตุฉุกเฉินในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยในปี 2564 เป็นการซ้อม Call Tree แทนการซ้อมจริง เพื่อให้พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการแจ้ง และการประสานงาน
- กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในสำนักงาน โครงการก่อสร้าง แคมป์คนงาน และกำหนดสถานที่สำหรับกักตัวแรงงานตามมาตรการ Bubble and Seal
- จัดตั้งทีมติดตามสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และรวบรวมรายงานนำเสนอผู้บริหาร สรุปจำนวนพนักงานบริษัทฯ และผู้รับเหมาที่ติดเชื้อเพื่อทำแผนรับมืออย่างทันท่วงที
- จัดหาวัคซีนให้ผู้รับเหมาและแรงงานต่างด้าวให้ได้รับวัคซีนอย่างน้อย 2 เข็ม
- กำหนดให้มีการตรวจประเมินมาตรการป้องกัน COVID-19 ในแต่ละโครงการ โดยดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมทุกโครงการ
- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนด หากฝ่าฝืนมีบทลงโทษทางวินัย
- สอบสวนอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นและหาสาเหตุที่แท้จริง ดำเนินการควบคุมให้ตรงจุดเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ
- ผู้บริหารระดับสูงทบทวนการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิผล
- ให้ความรู้พนักงาน (Safety Talk) ที่ปฏิบัติงานในโครงการ และจัดทำ “Training Need” ในทุกกิจกรรมที่มีความเสี่ยง
- ตรวจสารเสพติดพนักงานและผู้รับเหมาจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมและการกระทำผิดกฎหมาย
- ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในโครงการและสำนักงานให้เหมาะสมกับพนักงาน
- ประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อส่งตัวพนักงานเข้ารักษาทันทีเมื่อประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย
- ติดตามดัชนีคุณภาพอากาศทุกวันเพื่อแจ้งเตือนพนักงาน และสนับสนุนงบประมาณสำหรับแจกหน้ากากกันฝุ่นขนาดเล็กให้แก่พนักงาน
- ปฏิบัติตามมาตรการลดฝุ่นขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยใช้สเปรย์น้ำบริเวณแหล่งกำเนิดฝุ่น รวมทั้งจัดเก็บสิ่งของที่อาจก่อให้เกิดฝุ่นอยู่เสมอ
- ตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์การทำงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ และติดสติกเกอร์ (Tag) ไว้เป็นหลักฐานผ่านการตรวจสอบ

## คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) GRI 403-4




คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาจากการแต่งตั้ง (ระดับบังคับบัญชา) และมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในองค์กร (ระดับปฏิบัติการ) รวมทั้งสิ้น 21 คน เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

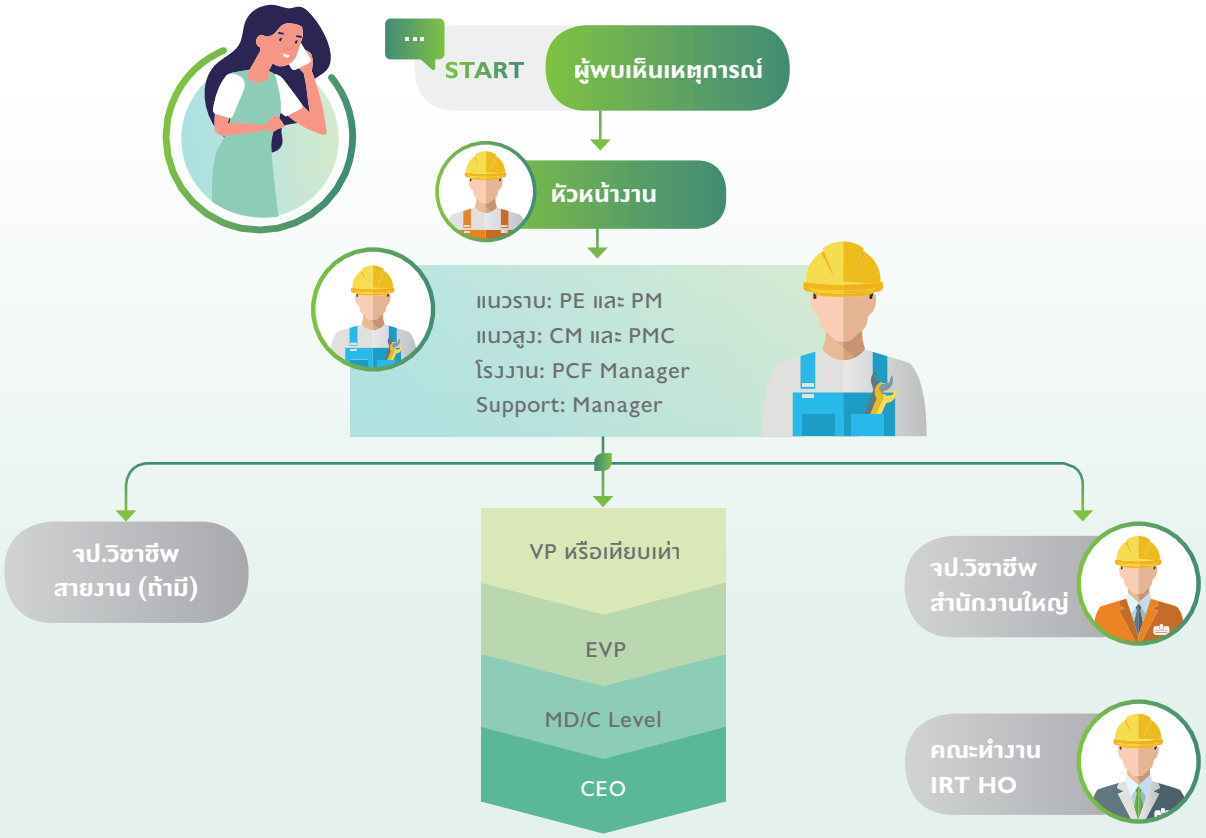
1. พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยเสนอต่อผู้บริหาร ทั้งที่เกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การเกิดอันตราย การเจ็บป่วย การเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องจากการทำงาน ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และอื่น ๆ
2. รายงาน เสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขต่อผู้บริหาร ให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมา บุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯ
4. พิจารณาข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
5. สำรวจการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในบริษัทฯ อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
6. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของพนักงานและบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้บริหาร
7. สร้างระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนทุกระดับที่ต้องยึดถือปฏิบัติ
8. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอต่อผู้บริหาร
9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเสนอต่อผู้บริหาร โดยระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปี
10. ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯ
11. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่น ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

## การดำเนินงานเมื่อเกิดอุบัติการณ์ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัทฯ

GRI 103-2, GRI 403-2, GRI 403-7

### Flow ขั้นตอนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน

**เหตุการณ์ฉุกเฉิน** ได้แก่ อุบัติเหตุร้ายแรง มีผู้เสียชีวิต ไฟไหม้ น้ำท่วม แผ่นดินไหว ประท้วง โจรกรรม ทรัพย์สินเสียหาย ส่งผลกระทบต่อภายนอก หรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร




หมายเหตุ: ตั้งแต่พบเห็นเหตุการณ์ ต้องรายงานคณะทำงาน IRT HO ทราบภายใน 5 นาที

## มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน GRI 103-2, GRI 403-2, GRI 403-7

1. จัดให้มีเครื่องดับเพลิงชนิดปราศจาก CFC ติดตั้งไว้ทุก 20 ตารางเมตร ในบริเวณที่สามารถนำออกมาใช้ได้สะดวก โดยมีสัญลักษณ์ชัดเจนเพื่อความรวดเร็วเมื่อเวลาจำเป็น
2. จัดให้มีระบบไฟฉุกเฉินและป้ายทางออกฉุกเฉินนำทางกรณีเกิดเหตุ
3. จัดให้มีไฟฉายสำรองติดอยู่บริเวณทางออกฉุกเฉินทุกจุด
4. จัดให้มีป้ายเตือน (Safety Sign) ตามจุดต่าง ๆ
5. จัดทางหนีไฟให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานหนีไฟได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดอัคคีภัย
6. ติดตั้งสัญญาณเตือนไฟ/ควันอัตโนมัติในห้องต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด
7. มีเครื่องดับเพลิงพร้อมใช้ที่เหมาะสม ติดตั้งบริเวณที่จัดเก็บสารเคมีและ/หรือเชื้อเพลิง
8. มีป้ายห้ามสูบบุหรี่หรือห้ามใช้ไฟ ติดตั้งไว้ในบริเวณสถานที่เก็บสารเคมี/เชื้อเพลิง
9. สายไฟฟ้าที่ใช้ในสำนักงานและในสถานที่เก็บเชื้อเพลิง ต้องเป็นสายไฟฟ้าหุ้มฉนวนตามมาตรฐานที่ทางไฟฟ้าสากลกำหนด
10. ตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์รับเหตุอย่างสม่ำเสมอ
11. จัดให้มีหัวหน้าสำหรับการอพยพประจำจุดต่าง ๆ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
12. จัดฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานใช้อุปกรณ์รับเหตุได้อย่างถูกต้อง
13. จัดซ้อมรับเหตุ การปฐมพยาบาล การอพยพหนีไฟ เป็นประจำทุกปี

## การป้องกันอันตรายในงานที่มีความเสี่ยงสูง GRI 103-2, GRI 403-2, GRI 403-7

- ผู้บริหารลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ทุกไตรมาส เพื่อสร้าง Leadership ด้านความปลอดภัย และประเมินความปลอดภัยในโครงการ
- จัดทำระบบไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง อาทิ ติดตั้งระบบตัดไฟฟ้าอัตโนมัติ ELCB เพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้าดูด ไฟฟ้าชอร์ต ไฟฟ้าเกิน ออกแบบระบบไฟฟ้าในบ้านพักคนงานให้ปลอดภัย จัดทำมาตรฐานในการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าโดยนำระบบ Log out มาใช้งาน เป็นต้น
- งานความเสี่ยงสูง อันได้แก่ การทำงานบนที่สูง งานเกี่ยวกับความร้อน งานที่อับอากาศ และงานขุดเจาะ บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรฐานให้ใช้ระบบ Safety Work Permit ในการควบคุมการทำงานให้เกิดความปลอดภัยตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและอุปกรณ์การทำงานมีความปลอดภัย เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
- ตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง โดยเฝ้าติดตามกิจกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพที่ดี
- บริษัทฯ ได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานและกำหนดบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย บังคับใช้ทั้งในองค์กรและคู่ค้า โดยสำหรับคู่ค้านั้นเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

## ความปลอดภัยในการใช้วัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ และสารเคมี GRI 103-2, GRI 403-2, GRI 403-7

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

## การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย GRI 403-5

พฤกษา ตระหนักและมุ่งสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงาน จึงได้จัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 9 หลักสูตร และคลาสอบรม 41 คลาส จากศูนย์ฝึกอบรมที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องจะได้รับความรู้ ความปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรรับรอง

**หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมมีดังนี้**

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

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านอาชีวอนามัย รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างที่มีความเสี่ยงสูง ให้แก่พนักงานและคู่ค้าผ่านระบบ E-Leaning เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

## การซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน GRI 403-5

บริษัทฯ จัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR) เป็นประจำทุกปี โดยมีจำนวนพนักงานผ่านการอบรมเกิน 50% ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งยังจัดซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 บริษัทฯ ได้ประกาศงดการซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี 2564 และแทนที่ด้วยสื่อวีดิทัศน์เพื่อให้พนักงานหรือผู้มาติดต่อบริษัทฯ เข้าใจและปฏิบัติตาม

## การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน GRI 403-6

บริษัทฯ จัดสรรทีมแพทย์จากโรงพยาบาลชั้นนำมาตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานทุกระดับ ทั้งฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่ออาชีวอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยกำหนดมาตรการการดูแลที่เหมาะสมและครอบคลุมกับทุกสภาพการทำงานของพนักงานไว้ดังนี้

- ประเมินผลกระทบต่อสุขภาพจากปัจจัยเสี่ยง และกิจกรรมการทำงานของพนักงาน
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงานสำหรับไซต์งานก่อสร้าง พนักงานในโรงงาน ที่อาจได้รับผลกระทบอันเกิดจากฝุ่นละออง เสียงดัง เสี่ยงต่อการเป็นโรคระบบทางเดินหายใจ และจัดเตรียมหน้ากากป้องกันอันตรายจากฝุ่นละออง พร้อมด้วยอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- กำหนดให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปีตามปัจจัยเสี่ยงด้วยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เพื่อติดตามผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และวางแผนแนวทางการป้องกันแก้ไข

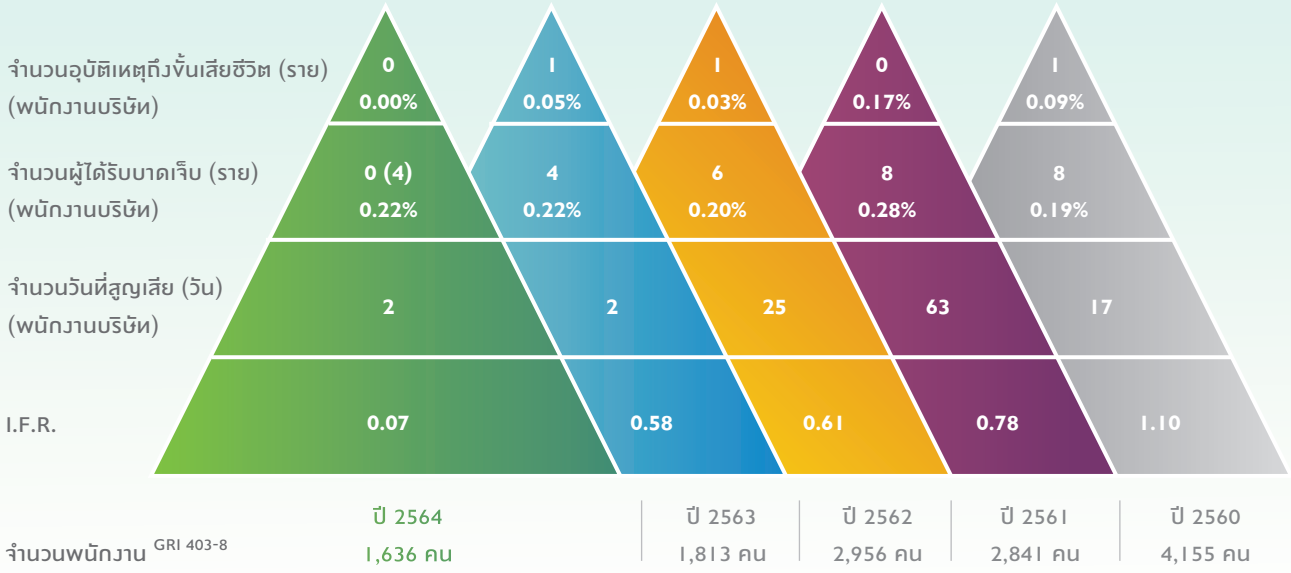
## การป้องกันการแพร่ระบาด COVID-19

บริษัทฯ ได้ดำเนินงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID-19 อย่างเคร่งครัด ทั้งในส่วนของพนักงานและคู่ค้า อาทิ แจกหน้ากากอนามัยให้พนักงานทุกคน ใช้มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ประกาศการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จัดสรรเจลแอลกอฮอล์ล้างมือประจำจุดต่าง ๆ ทั้งในบริษัทฯ สำนักงานขาย และโครงการก่อสร้าง จัดให้มีจุดสแกนอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าพื้นที่ รวมถึงกำหนดมาตรการคัดกรองคู่ค้าที่ทำงานกับบริษัทฯ จัดให้มีการตรวจหาเชื้อ COVID-19 ในแรงงานที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ กำหนดแผนงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน จัดหาวัคซีนให้แก่พนักงานและผู้รับเหมาให้ได้รับวัคซีนอย่างน้อย 2 เข็ม ตรวจ ATK ก่อนเริ่มงานและตรวจซ้ำทุก 14 วัน ปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐอย่างครบถ้วน เป็นต้น

## การสื่อสาร

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

## สถิติการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานจากการทำงาน ปี 2560 - 2564 GRI 103-3




จากข้อมูลสถิติอุบัติเหตุของพนักงานในปี 2564 พบว่า จำนวนการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิตลดลง ขณะที่จำนวนการบาดเจ็บและวันขาดงานยังคงที่เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และตัวเลข I.F.R. เมื่อเทียบสถิติย้อนหลัง 5 ปี มีแนวโน้มลดลงอย่างมีนัย

**ในปี 2564**
**บริษัทฯ สามารถลดอุบัติเหตุได้เกินกว่า 20% จากเป้าหมายที่ตั้งไว้**

บริษัทฯ ได้เพิ่มระบบการตรวจประเมินเพื่อลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ และมุ่งมั่นที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) โดยนำข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุในทุก ๆ ปีมาเป็นส่วนหนึ่งในแผนการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการหา Root Cause เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุ จัดทำแผนงาน รวมถึงอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องและ Roll out ไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ของบริษัทฯ GRI 103-2, GRI 403-2, GRI 403-7

### สรุปผลการดำเนินงานด้านการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน GRI 103-3

กรณีต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

| กรณี | | ปี 2564 | | ปี 2563 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | พนักงาน | ผู้รับเหมา | พนักงาน | ผู้รับเหมา |
| การบาดเจ็บจากการทำงาน GRI 403-9 | อัตราการบาดเจ็บที่บันทึกทั้งหมด | 0.70 | 0.20 | 0.58 | 0.10 |
| | อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน | 0.09 | 0.15 | 0.09 | 0.10 |
| | อัตราการบาดเจ็บที่มีความรุนแรงสูง (ไม่รวมเสียชีวิต) | 0 | 0.05 | 0 | 0 |
| | อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิต | 0 | 0 | 0.09 | 0 |
| การเจ็บป่วยจากการทำงาน GRI 403-10 | อัตราการเจ็บป่วยที่บันทึกทั้งหมด | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | อัตราการเจ็บป่วยถึงขั้นเสียชีวิต | 0 | 0 | 0 | 0 |

# ขับเคลื่อนธุรกิจอย่างต่อเนื่องในช่วงสถานการณ์ COVID-19

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2563 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน พฤกษา จึงยังคงเน้นย้ำมาตรการสูงสุดครอบคลุมทุกมิติความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อดูแลความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกค้า ผู้ที่สนใจโครงการ พนักงาน รวมถึงชุมชนรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการอำนวยความสะดวกและการปฏิบัติงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่าน 4 มาตรการคุมเข้ม “ลด-เลี่ยง-ดูแล-ป้องกัน” ได้แก่

## ลด

ลดความเสี่ยงจากการสัมผัสและการแพร่เชื้อ อาทิ จัดวางเจลล้างมือตามจุดต่าง ๆ ทำความสะอาดฆ่าเชื้อสำนักงานขายและบ้านตัวอย่างภายหลังลูกค้าเข้าเยี่ยมชมโครงการ จัดให้พนักงานได้รับการฉีดวัคซีนสวมหน้ากากอนามัย ล้างมือทุกครั้งก่อนให้บริการ เป็นต้น

## เลี่ยง

เลี่ยงความเสี่ยงที่เกิดจากการสัมผัส รับเชื้อ แพร่กระจายเชื้อ ตามมาตรการ Social Distancing หรือรักษาระยะห่างกับลูกค้าอย่างน้อย 1 - 2 เมตร จัดให้ผู้ที่สนใจเข้าเยี่ยมโครงการในรูปแบบ Private Tour ซึ่งมอบทั้งความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว โดยลูกค้าสามารถแจ้งวันเวลาขอเข้าชมโครงการล่วงหน้า นัดหมายชมบ้านและคอนโดผ่านทาง Live หรือเยี่ยมชมโครงการแบบ Drive-Thru โดยไม่ต้องลงจากรถยนต์ นอกจากนี้ ยังเพิ่มช่องทางการติดต่อหรือซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ เว็บไซต์ และ LINE Application อีกด้วย

## ดูแล

ดูแลพนักงานทุกชีวิตอย่างทั่วถึง โดยร่วมกับหน่วยงานและพันธมิตรปูพรมฉีดวัคซีนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ให้กับพนักงานและแรงงานที่ลงทะเบียนไว้รวม 1 หมื่นคน ครบ 100% อีกทั้งได้ดำเนินการจองซื้อวัคซีน “โมเดอร์นา” (Moderna) วัคซีนทางเลือกชนิด mRNA ที่มีประสิทธิภาพป้องกันไวรัสกลายพันธุ์เพื่อกระตุ้นภูมิคุ้มกันเป็นเข็มที่ 3 ให้กับพนักงานขายและพนักงานทั่วไป ซึ่งได้ทยอยฉีดให้พนักงานแล้วตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ที่ผ่านมา ไม่เพียงเท่านี้ ยังได้เฝ้าระวังและตรวจคัดกรองเชิงรุกด้วยชุดตรวจ ATK ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้รับเหมาและลูกค้าในโครงการ ตลอดจนดูแลใส่ใจเรื่องการคุ้มครองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลด้วยการจัดทำประกันสุขภาพคุ้มครอง COVID-19 ให้พนักงานทุกคน ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังร่วมกับโรงพยาบาลวิมุต บริการฉีดวัคซีนให้กับบุคลากรทางการแพทย์ ผู้สูงอายุ ผู้มีโรคประจำตัวเรื้อรัง และบุคคลทั่วไป

## ป้องกัน

ป้องกันความเสี่ยงของพนักงานและลูกค้าโดยการตั้งจุดคัดกรองเพื่อตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าพื้นที่ เช่นเดียวกับในส่วนงานก่อสร้าง เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดในกลุ่มแรงงานและสร้างความมั่นใจให้ลูกค้าตลอดจนชุมชนรอบด้าน จึงได้ดำเนินงานก่อสร้างภายใต้มาตรการบับเบิลแอนด์ซีล (Bubble and Seal) อย่างเคร่งครัด ได้แก่ ควบคุมการเข้า-ออกจากไซต์ก่อสร้าง คัดแยกแรงงานกลุ่มเสี่ยง จัดหาจุดพักที่มีความเป็นส่วนตัว มอบหมายหัวหน้าแคมป์ตรวจสอบแรงงานทุกคน จัดให้มี Drop Zone สำหรับจัดส่งวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น

## ส่งต่อความห่วงใย สู่พันธมิตรแรงงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง

พฤกษา มอบความช่วยเหลือแก่แรงงานและพันธมิตรบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ที่ได้ดำเนินการปิดแคมป์คนงานเป็นระยะเวลา 30 วัน เพื่อลดการแพร่ระบาดโรค COVID-19 ตามนโยบายภาครัฐ โดยมอบข้าวสาร อาหารแห้ง น้ำดื่ม ยารักษาโรค สิ่งของเครื่องใช้จำเป็นในการดำรงชีวิต ด้วยหวังว่าจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของแรงงานที่อยู่ในการดูแลของพาร์ตเนอร์บริษัทผู้รับเหมา ซึ่งได้รับผลกระทบกว่า 4,000 ราย

## มอบพื้นที่ 3 ไร่ สร้างโรงพยาบาลสนาม

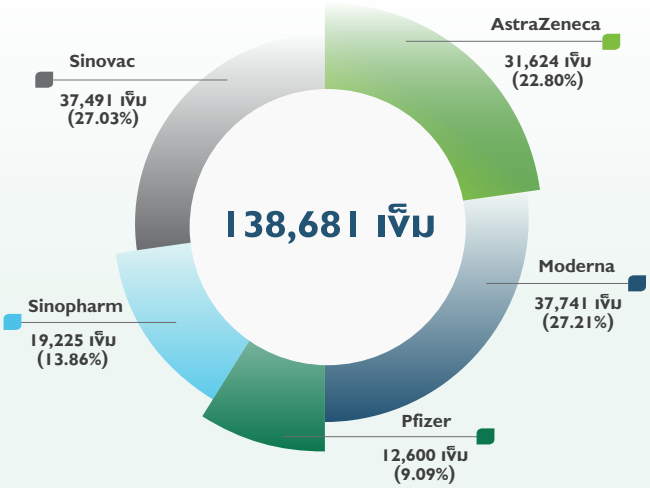
ช่วงเวลาที่ยอดผู้ติดเชื้อโรค COVID-19 ในประเทศพุ่งรุนแรงต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่ออัตราครองเตียงและขีดความสามารถในการรับผู้ป่วยของโรงพยาบาล ตลอดจนห้องไอซียูสำหรับผู้ป่วยที่ต้องอยู่ในความดูแลของแพทย์อย่างใกล้ชิด บริษัทฯ เล็งเห็นว่าพื้นที่ว่างตรงข้ามโรงพยาบาลเลิดสินมีความเหมาะสมสำหรับสร้างโรงพยาบาลสนามชั่วคราวขนาด 200 เตียง รองรับผู้ป่วย COVID-19 สีแดงและสีเหลือง จึงมอบที่ดินจำนวน 3 ไร่โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบรรเทาวิกฤตของคนไทย โดยเป็นความร่วมมือระหว่างพฤกษากับโรงพยาบาลเลิดสิน ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และภาคเอกชนอื่น ๆ

## เพื่อนบ้านปลอดภัย ห่างไกล COVID-19

โรงพยาบาลวิมุตใส่ใจชุมชนบริเวณใกล้เคียง จึงได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรค COVID-19 และการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคและป้องกันไม่ให้เกิดการระบาดรุนแรงในอนาคต

## สนับสนุนการฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19

โรงพยาบาลวิมุตส่งเสริมให้คนไทยได้รับวัคซีนป้องกัน COVID-19 อย่างทั่วถึง และพร้อมให้ความร่วมมือช่วยเหลือภาครัฐในการกระจายวัคซีนอย่างเต็มกำลัง จึงได้จัดให้บริการปรึกษาแพทย์ก่อนรับวัคซีนโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งให้บริการฉีดวัคซีนป้องกัน COVID-19 แก่บุคลากรทางการแพทย์ ผู้สูงอายุ ผู้มีโรคประจำตัวเรื้อรัง และบุคคลทั่วไป ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม - 31 ธันวาคม 2564 รวมจำนวน 138,681 เข็ม




### สถิติจำนวนเข็มแยกตามวัคซีน

ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม - 31 ธันวาคม 2564

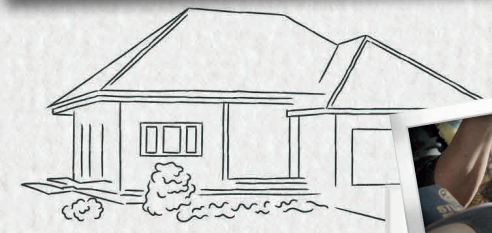
| | | |
|---|---|---|
| AstraZeneca | 31,624 เข็ม | 22.80% |
| Moderna | 37,741 เข็ม | 27.21% |
| Pfizer | 12,600 เข็ม | 9.09% |
| Sinopharm | 19,225 เข็ม | 13.86% |
| Sinovac | 37,491 เข็ม | 27.03% |

# การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

## ที่พฤกษา...
## เรานำความเชี่ยวชาญและประสบการณ์
## ด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการดูแลสุขภาพ
## ร่วมดูแลชุมชนและสังคม

ด้วยตระหนักดีว่า บริษัทฯ คือส่วนหนึ่งของสังคมที่ร่วมก้าวเดินสู่การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกรอบการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัตินำไปสู่การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดทั้งกระบวนการควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม GRI 103-1

สร้างสุข ด้วย
'บ้านใส่ใจ'



## โครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ by PRUKSA” GRI 413-1

ยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการและครอบครัว ตลอดจนผู้คนในชุมชนอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3

*คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ **บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ by PRUKSA***

### พฤกษา... ใส่ใจ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม

**8 หลัง**
จำนวนบ้านที่สร้างและปรับปรุงใหม่
เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของ
คนพิการแต่ละคน

GRI 301-1
**13 คน**
คนพิการ ครอบครัว และคนในชุมชน
มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากแนวคิดที่ว่า คนพิการควรได้รับโอกาสและสิทธิการใช้ชีวิตอย่างเท่าเทียมในสังคม ในปี 2564 พฤกษาและโรงพยาบาลวิมุตร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ชุมชนท้องถิ่น จิตอาสา และภาคีเครือข่าย ได้แก่

- มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
- โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพญาชมภู จังหวัดเชียงใหม่

นำความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ช่วยสร้างและปรับปรุงบ้านให้คนพิการยากไร้ในชนบทพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและเชียงใหม่ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการใช้ชีวิตประจำวัน รวมจำนวน 8 หลัง มีส่วนช่วยส่งเสริมให้คนพิการ ครอบครัว และผู้คนในชุมชนจำนวน 13 คน ใช้ชีวิตในทุก ๆ วันได้อย่างปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

GRI 103-2
**พฤกษา...**
สร้างบ้าน
สร้างสุข
สร้างคุณภาพชีวิต

**สร้างบ้าน...**
ตอบโจทย์ความพิการ
ทางการเคลื่อนไหวของ
แต่ละบุคคล ให้สามารถ
ช่วยเหลือตนเอง
ได้ดีขึ้น

**สร้างสุข...**
ส่งเสริมให้ร่างกาย
และจิตใจของคนพิการ
กลับมาแข็งแรง

**สร้างคุณภาพชีวิต...**
ลดความเสี่ยง
การเกิดอุบัติเหตุ
ซ้ำซ้อน

# Independent Assurance Statement

## For PRUKSA Holding Public Company Limited on the Sustainability Report 2021

Pruksa Holding PCL or PSH requested Thaipat Institute (the Foundation for Thailand Rural Reconstruction Movement under Royal Patronage) to carry out an assurance engagement responding to the Sustainability Report 2021.

### Criteria for report preparation

- GRI Sustainability Reporting Standards

### Criteria for assurance standards

- The AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3).

### Addressee

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

### Scope of Assurance

The scope of this assurance engagement is 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 publicly disclosed in the Sustainability Report 2021 of PSH for the year ended 31 December 2021.

### Methodology

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

- Reviewed the policies, practices, management systems, processes and performance information to be included within the Sustainability Report 2021 of PSH.
- Analyzed information on performance provided in the Sustainability Report 2021 of PSH as a source of evidence to evaluate adherence to the principles and guidelines.
- Enquired the processes PSH undertaken to adhere to the principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impacts.
- 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 v3, we concluded that PSH has applied processes and procedures which adhere with the principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impact setting out in the AA1000AP (2018); and
- Based on the scope of assurance using the GRI Sustainability Reporting Standards, we concluded that PSH has followed Reporting Principle, Standard Disclosures in a reasonable and balanced presentation of information together with 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 2021 of PSH did not adhere to the Principles. To improve future reporting of Sustainability in accordance with AA1000AP, we have made following observations;

Inclusivity: The report showed the information on how to engage with stakeholders. It covered from defining stakeholder groups, indication of whether any of the engagement was undertaken specifically

as part of the report preparation process, key topics and concerns raised by stakeholders, and how to respond to those key topics and concerns. It also raised the feedback received from the stakeholder engagement process as information on external factors in the process of identification sustainability topics.

Materiality: PSH has clearly reported the process for defining significant sustainability topics. The consideration was based on economic coverage, environmental and social dimensions along with operational context and stakeholder expectations, which were obtained from a variety of sources, such as the stakeholder assessment and decision making obtained from discussions, meetings, seminars and informal surveys of stakeholders in each group.

Responsiveness: PSH has set the management approach responding to stakeholder concerns and expectations by a concrete performance measurement, including setting short-term operational targets.

Impact: PSH has established a systematic corporate risk assessment approach which tied-up to strategic planning and covered stakeholder concerns to promote the company in order to achieve business goals and continue to sustainably grow. The Board of Directors and Executives also played an important roles in the process of considering the risk of the organization. The issues considered as risks covered both economic dimensions and environment as well as have established guidelines for effective response

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

- PSH should formulate a sustainability strategy and concrete action plans into the combination of SDGs target, expectations, and concerns of all stakeholder groups into the strategy and action plans.
- General Disclosure on Identifying and Selecting Stakeholders should indicate the basis for identifying and selecting engaged stakeholders.
- PSH should set goals for implementation based on principles SMART. The goals should also specify short, medium, and long term for each sustainability topic.
- Performance Disclosure on Economic Performance should indicate the Management Approach according to GRI 103 Management
- Performance Disclosure on Anti-corruption should indicate the total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption and significant risks related to corruption identified through the risk assessment, total number and percentage of governance body members that have received training on anti-corruption, total number and percentage of business partners that the organization's anti-corruption policies and procedures have been communicated.
- Performance Disclosure on Environmental Compliance should indicate significant fines and non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and/or regulations in terms of total monetary value and non-monetary, and cases brought through dispute resolution mechanisms.
- Performance Disclosure on Training and Education should mention average hours of training that the organization's employees and percentage of total employees who received a regular performance and career development review during the reporting period, by gender and employee category (breakdown of employees by level such as senior management, middle management etc).
- Performance Disclosure on Local Communities should reveal percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and/or development programs, including the use of social impact assessments, environmental impact assessments, stakeholder engagement plans, works councils, occupational health and safety committees, and formal local community grievance processes.

**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 Licensed Providers granted by AccountAbility, the creator and proprietor of the AA1000 Assurance Standard. Thaipat Institute has become the GRI training partner to provide certified training programs in Thailand since 2013. Our team has the relevant professional and technical competencies and experiences in corporate responsibility and sustainability for several years. During FY2021, we did not provide any services to PSH that could conflict with the independence of this work.

For Thaipat Institute

By Lakkanawan Vimonmat

Bangkok
25 February 2022

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-153

# GRI Content Index GRI 102-55

For the Materiality Disclosures Service, GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented and the references for Disclosures 102-40 to 102-49 align with appropriate sections in the body of the report.

For the SDG Mapping Service, GRI Services reviewed that the disclosures included in the content index are appropriately mapped against the SDGs.

| GRI Standard | | Disclosure | Page number (s) and/or URL(s) | Omission | Sustainable Development Goals (SDGs) |
|---|---|---|---|---|---|
| **GRI 101: FOUNDATION 2016** | | | | | |
| **GENERAL DISCLOSURES** | | | | | |
| GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016 | 102-1 | Name of the organization | Pruksa Holding Public Company Limited | | - |
| | 102-2 | Activities, brands, products, and services | Page 15-17 | | - |
| | 102-3 | Location of headquarters | Back Cover | | - |
| | 102-4 | Location of operations | Back Cover | | - |
| | 102-5 | Ownership and legal form | Page 14 | | - |
| | 102-6 | Markets served | Page 18 | | - |
| | 102-7 | Scale of the organization | Page 14, 50, 77 | | - |
| | 102-8 | Information on employees and other workers | Page 76, 77 | | |
| | 102-9 | Supply chain | Page 53, 62 | | - |
| | 102-10 | Significant changes to the organization and its supply chain | No significant changes during the reporting year. | | - |
| | 102-11 | Precautionary Principle or approach | Page 28 | | - |
| | 102-12 | External initiatives | Page 28, 29, 71, 72, 75 | | - |
| | 102-13 | Membership of associations | Page 23 | | - |
| | 102-14 | Statement from senior decision-maker | Page 10-11 | | - |
| | 102-16 | Values, principles, standards, and norms of behavior | Page 13, 41 | | |
| | 102-18 | Governance structure | Page 34 | | - |
| | 102-40 | List of stakeholder groups | Page 35 | | - |
| | 102-41 | Collective bargaining agreements | Page 84 | | |
| | 102-42 | Identifying and selecting stakeholders | Page 35 | | - |
| | 102-43 | Approach to stakeholder engagement | Page 36, 37, 38, 39 | | - |

| GRI Standard | Disclosure | | Page number (s) and/or URL(s) | Omission | Sustainable Development Goals (SDGs) |
|---|---|---|---|---|---|
| | 102-44 | Key topics and concerns raised | Page 36, 37, 38, 39 | | - |
| | 102-45 | Entities included in the consolidated financial statements | Page 14 | | - |
| | 102-46 | Defining report content and topic Boundaries | Page 48 | | - |
| | 102-47 | List of material topics | Page 49 | | - |
| | 102-48 | Restatements of information | No restatements | | - |
| | 102-49 | Changes in reporting | No restatements | | - |
| | 102-50 | Reporting period | 1 January to 31 December 2021 | | - |
| | 102-51 | Date of most recent report | March 2021 | | - |
| | 102-52 | Reporting cycle | Annual | | - |
| | 102-53 | Contact point for questions regarding the report | Page 48 | | - |
| | 102-54 | Claims of reporting in accordance with the GRI Standards | This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option | | - |
| | 102-55 | GRI content index | Page 109-114 | | - |
| | 102-56 | External assurance | Page 106-108 | | - |
| **Material Topics** | | | | | |
| **ECONOMIC PERFORMANCE** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 22 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 22 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 50 | | - |
| GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016 | 201-1 | Direct economic value generated and distributed | Page 50 | | |
| **PROCUREMENT PRACTICES** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 56 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 56 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 57 | | - |
| GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016 | 204-1 | Proportion of spending on local suppliers | Page 59 | | |

| GRI Standard | | Disclosure | Page number (s) and/or URL(s) | Omission | Sustainable Development Goals (SDGs) |
|---|---|---|---|---|---|
| **ANTI-CORRUPTION** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 41, 42 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 47 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 47 | | - |
| GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016 | 205-1 | Operations assessed for risks related to corruption | Page 42, 43, 44, 45 | | |
| | 205-2 | Communication and training about anti-corruption policies and procedures | Page 42, 46, 47 | | |
| | 205-3 | Confirmed incidents of corruption and actions taken | Page 47 | | |
| **MATERIALS** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 62 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 63 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 62 | | - |
| GRI 301: MATERIALS 2016 | 301-1 | Materials used by weight or volume | Page 62 | | |
| | 301-2 | Recycled input materials used | Page 63 | | |
| **WASTE** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 67 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 68 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 67, 68, 69, 70 | | - |
| GRI 306: WASTE 2020 | 306-1 | Waste generation and significant waste-related impacts | Page 67 | | |
| | 306-2 | Management of significant waste-related impacts | Page 68, 71 | | |

| GRI Standard | Disclosure | | Page number (s) and/or URL(s) | Omission | Sustainable Development Goals (SDGs) |
|---|---|---|---|---|---|
| | 306-3 | Waste generated | Page 67, 68, 69, 70 | | |
| | 306-5 | Waste directed to disposal | Page 68, 69, 70 | | |
| **ENVIRONMENTAL COMPLIANCE** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 60, 62, 75 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 61 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 75 | | - |
| GRI 307: ENVIRONMENTAL COMPLIANCE 2016 | 307-1 | Non-compliance with environmental laws and regulations | No material non-compliance with environmental laws and regulations | | |
| **EMPLOYMENT** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 76, 78 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 82 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 77 | | - |
| GRI 401: EMPLOYMENT 2016 | 401-1 | New employee hires and employee turnover | Page 79, 80 | | |
| | 401-2 | Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees | Page 82 | | |

| GRI Standard | | Disclosure | Page number (s) and/or URL(s) | Omission | Sustainable Development Goals (SDGs) |
|---|---|---|---|---|---|
| **OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 95 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 96 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 101 | | - |
| GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018 | 403-1 | Occupational health and safety management system | Page 95 | | |
| | 403-2 | Hazard identification, risk assessment, and incident investigation | Page 96, 98, 99, 101 | | |
| | 403-3 | Occupational health services | Page 82 | | |
| | 403-4 | Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety | Page 97 | | |
| | 403-5 | Worker training on occupational health and safety | Page 99, 100 | | - |
| | 403-6 | Promotion of worker health | Page 83, 84, 100 | | |
| | 403-7 | Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships | Page 96, 98, 99, 101 | | - |
| | 403-8 | Workers covered by an occupational health and safety management system | Page 101 | | |
| | 403-9 | Work-related injuries | Page 101 | | |
| | 403-10 | Work-related ill health | Page 101 | | |
| **TRAINING AND EDUCATION** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 86 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 87 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 94 | | - |

| GRI Standard | Disclosure | | Page number (s) and/or URL(s) | Omission | Sustainable Development Goals (SDGs) |
|---|---|---|---|---|---|
| GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016 | 404-1 | Average hours of training per year per employee | Page 94 | | |
| | 404-3 | Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews | Page 86 | | |
| **LOCAL COMMUNITIES** | | | | | |
| GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016 | 103-1 | Explanation of the material topic and its Boundary | Page 104 | | - |
| | 103-2 | The management approach and its components | Page 105 | | - |
| | 103-3 | Evaluation of the management approach | Page 105 | | - |
| GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016 | 413-1 | Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs | Page 105 | | - |

PRUKSA

**บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)**
เลขที่ 1177 ชั้น 24 อาคารเพิร์ล แบงก์ค็อก
ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10400
Tel. +66 2080 1739
www.psh.co.th

SCAN ME

**รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน**
**ประจำปี 2564**

รายงานฉบับนี้พิมพ์ลงบนกระดาษที่ผ่านการรับรอง FSC ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์
ที่ใช้ไม้จากป่าธรรมชาติหรือป่าปลูกที่มีการจัดการป่าอย่างถูกต้อง