

ประกาศที่ 004/2566
เรื่อง นโยบายการพัฒนาความยั่งยืน 2566-2569

ด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยการกำกับกิจการที่ดี เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถขับเคลื่อนประเด็นสำคัญได้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ “3 สมบูรณ์ สร้างสมดุล” และเพื่อเป็นการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติของประเทศ (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งปัจจุบันบริษัทได้กำหนดไว้ที่ 7 เป้าหมายหลัก ได้แก่ 1. การพัฒนาการศึกษา 2. การร่วมพัฒนาชุมชน 3. การผลิตอย่างยั่งยืน 4. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 5. การสร้างสังคมให้มีความสุข 6. เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน และ 7. การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ โดยเชื่อมโยงกับหลักการพัฒนาด้าน ESG ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) มิติสังคม (Social) และมิติดรรมาภิบาล (Governance) เป็นพันธกิจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีตัวชี้วัดและเป้าหมายดังนี้

ประเด็นสำคัญ / ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
สิ่งแวดล้อม				
GHG Reduction : เป็นองค์กรที่ปรับตัวการกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ				
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อยอดน้ำหนักการผลิตลดลง (Tons Co2eq/ Tons Production Unit) ¹ (Absolute GHG ²)	11%	14%	17%	20%
Energy Saving : ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนและอนุรักษ์พลังงาน				
ปริมาณการใช้พลังงานกิกะจูลต่อยอดการผลิตลดลง (GJ/ Tons Production Unit) ¹	4%	4.5%	5%	5.5%
Waste : มุ่งมั่นในการบริหารจัดการของเสียโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า				
ปริมาณต้นกากอุตสาหกรรมที่ส่งกำจัดต่อยอดการผลิตลดลง (Tons Hazardous waste/ Tons Production Unit) ¹	2.5%	3%	3.5%	4%
Water : ลดผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรน้ำ				
ปริมาณการใช้น้ำลูกบาศก์เมตรต่อยอดการผลิตลดลง (M3/ Tons Production Unit) ¹	1.5%	2%	2.5%	3%
1 = ให้ใช้ปริมาณน้ำที่จ่ายออกบัญชีเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลตัวชี้วัดปัจจุบันกับข้อมูลปีฐาน 2561 2= วัดเฉพาะปริมาณก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2				
สังคม				
การพัฒนาพนักงานให้เป็นคนดี : ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานนำศักยภาพ และทักษะไปแบ่งปันแก่ตนเอง องค์กร และสังคม				
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการทำความดีเพื่อสังคม	100%	100%	100%	100%
การพัฒนาพนักงานให้เป็นคนเก่ง : พัฒนาทรัพยากรบุคคลการให้มีความรู้และมีทักษะอย่างยั่งยืน				
ชั่วโมงฝึกอบรม	10 ชม./คน/ปี	12 ชม./คน/ปี	14 ชม./คน/ปี	16 ชม./คน/ปี
การพัฒนาของพนักงานโดยการปิด Gap Competency	2 เรื่อง/คน/ปี Chief Up	2 เรื่อง/คน/ปี Chief Up	2 เรื่อง/คน/ปี Chief Up	2 เรื่อง/คน/ปี Chief Up
ความปลอดภัย : มุ่งพัฒนาการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย				
อัตราการบาดเจ็บหรือเจ็บถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน ³	0	0	0	0
3 = LTIFR (จำนวนครั้งที่พนักงานเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน x 1,000,000)/จำนวนชั่วโมงการทำงานทั้งหมดของพนักงาน				
ความพึงพอใจพนักงาน : มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน				
% ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ⁴	-	80%	-	85%
4 = 79% มาจากค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ปี 2565 องค์กรมีผลจากการสำรวจอยู่ที่ 78% , - ทำการสำรวจ 2 ปี 1 ครั้ง				
สิทธิมนุษยชน : ให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม				
การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	100%	100%	100%	100%
สร้างคุณค่าสังคม : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการศึกษาที่ดีให้กับสังคม				
มูลค่าสร้างผลกระทบทางบวกที่ให้แก่สังคมต่อกำไรสุทธิของบริษัท	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
การกำกับกิจการที่ดี				
การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า : พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง				
ผลการประเมินความพึงพอใจลูกค้า	100%	100%	100%	100%
การพัฒนา Supply Chain : สร้างความร่วมมือกับคู่ค้าในการพัฒนาอย่างยั่งยืน				
คู่ค้ารายใหม่ประกาศเจตนารมณ์กับ SAT	100%	100%	100%	100%



ประเด็นสำคัญ / ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			
	2566	2567	2568	2569
สิ่งแวดล้อม				
คู่ค้าประกาศเจตนารมย์กับ CAC ⁵	100%	100%	100%	100%
ประเมินความเสี่ยง ESG กับคู่ค้า ⁶	100%	100%	100%	100%
5 = คู่ค้าที่มีมูลค่าต่อองค์กร โดยมีเกณฑ์คู่ค้าที่มียอดขายซื้อ 10 ล้านบาทขึ้นไป และคิดเป็นยอด Spending 80% ขององค์กร				
6 = เกณฑ์การประเมินเป็นไปตามคู่มือการจัดซื้อจัดจ้างของส่วนกลาง PM-01				
เทคโนโลยีสารสนเทศ : พัฒนาการปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์				
ความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ ⁷	≥ค่าเฉลี่ย อุตสาหกรรม	≥ค่าเฉลี่ย อุตสาหกรรม	≥ค่าเฉลี่ย อุตสาหกรรม	≥ค่าเฉลี่ย อุตสาหกรรม
7 = มาตรฐานการประเมินตามกรอบ NIST				
แผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ : สร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผลกระทบของภัยคุกคาม				
การซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP Scenario Mock Drill)	100%	100%	100%	100%
นวัตกรรม : ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาสร้างประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม				
การมีส่วนร่วมกิจกรรม QCC/Kaizen/Suggestion ⁸	100%	100%	100%	100%
8 = ตามนโยบายกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
จริยธรรมทางธุรกิจ : ส่งเสริมบุคลากรมีความเข้าใจสู่การปฏิบัติ และได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี				
พนักงานรับทราบและได้รับการอบรมจริยธรรมทางธุรกิจ	100%	100%	100%	100%
การปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย	100%	100%	100%	100%

ทั้งนี้ นโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้รับการถ่ายทอดอย่างทั่วถึงในแต่ละบริษัทของบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพนักงานทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ปรากฏในแผนแม่บทการพัฒนาที่ยั่งยืน (SD Road Map) ประจำปี 2566-2569 โดยต้องยึดถือนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่องภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหารของบริษัท

หมายเหตุ : ดำเนินการทบทวนนโยบายฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566


 (นภัทร กิตะพานิชย์)
 กรรมการผู้อำนวยการ

