



ร้าน Index Living Mall ตั้งแต่ปี 2562 นอกจากนี้ บริษัทได้พัฒนาสินค้าที่ช่วยลดประหยัดการใช้พลังงานทั้งไฟฟ้าและน้ำ อย่างเช่น หมอน ผ้าห่ม (Cooling Pillow & Blanket) และม่านที่ป้องกันคราบสกปรกได้ดีทำให้ไม่ต้องซักทำความสะอาดบ่อย

● **พัฒนาสินค้า Customized เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ**

เฟอร์นิเจอร์แบรนด์ Younique ซึ่งเป็นเฟอร์นิเจอร์แบบ Customize ผลิตตามดีไซน์ลูกค้าได้ทุกรูปแบบ (รายละเอียดสามารถดูได้ที่ลิงค์ <https://www.youniquedesign.com/about-younique>) และมีระบบในการออกแบบและคำนวณการใช้ไม้และส่วนประกอบต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและประหยัดวัตถุดิบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

บริษัทได้ร่วมมือกับพันธมิตรคู่ค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสั่งซื้อวัตถุดิบและพิตติ้ง โดยที่ไม่ต้องเก็บสต็อกจำนวนมาก และมีแผนในการขยายการสรรหาคู่ค้าที่สามารถร่วมในเงื่อนไขนี้ให้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังได้พัฒนาและออกแบบส่วนประกอบและพิตติ้งที่มีความใกล้เคียงกันให้เป็นวัสดุร่วม (Common Parts) ที่สามารถใช้ร่วมกันในเฟอร์นิเจอร์หลายรุ่น เพื่อลดจำนวนส่วนประกอบในผลิตสินค้าลง

ในปี 2565 เฟอร์นิเจอร์แบรนด์ Younique ซึ่งเป็นเฟอร์นิเจอร์สั่งผลิตที่ช่วยบริหารการใช้ทรัพยากรได้อย่างยั่งยืน มีสัดส่วนรายได้ทั้งหมด 7.04% เมื่อเทียบกับยอดขายสินค้าเฉพาะกลุ่มเฟอร์นิเจอร์ทั้งหมด

**3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม**

● **นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม**

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibilities : CSR) ภายใต้หลักพื้นฐานทางจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาเป็นแนวทาง เพื่อรักษาคุณภาพของการดำเนินงาน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก อย่างลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและสังคมได้เติบโตและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน แรงงานเด็ก และแรงงานหญิง โดยให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชน แรงงานเด็ก และแรงงานหญิง อย่างเสมอ เท่าเทียมกันกับแรงงานทุกรูปแบบ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข ยอมรับซึ่งกันและกัน และมีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับเสมือนครอบครัว

พนักงานทั้งหมด **4,107** คน



ชาย 2,252 คน

**54.8%**



หญิง 1,855 คน

**45.2%**

**สัดส่วนตามอายุ**

น้อยกว่า 30 ปี 1,035 คน **25.2%**

30 - 50 ปี 2,731 คน **66.5%**

มากกว่า 50 ปี 341 คน **8.3%**



- รางวัล องค์กรสนับสนุนคนพิการดีเด่น ประจำปี 2565 ติดต่อกัน 3 ปี (2563-2565)
- รางวัลดีเด่น องค์กรต้นแบบความยั่งยืนตลาดทุนไทย ด้านการสนับสนุนคนพิการประจำปี 2565
- รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2565 จำนวน 13 สาขา



จ้างงาน  
เรื่องสิทธิมนุษยชน  
แรงงานเด็กและสตรี **= 0%**



สัดส่วนการจ้างงาน  
บุคคลภายนอก  
ในโครงการเก่าแก่อน้อย **= 69%**

● ผลการดำเนินงานด้านสังคม

การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ประเด็น รายละเอียดมีดังนี้

1. การพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี (Product Innovation & Service Development for Better Living)

บริษัทได้กำหนดและปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งมั่นและใส่ใจในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งเฟอร์นิเจอร์ของตกแต่งบ้านภายใต้แบรนด์ Index และ House Brand ในเครือ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของลูกค้าแต่ละกลุ่ม และสร้างเสริมลูกค้ามีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไลฟ์สไตล์ของตนจากการใช้สินค้าและบริการของบริษัท การดำเนินการด้านพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการมีรายละเอียดดังนี้

• พัฒนาคูณาค้าที่เพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาและสรรหาสินค้าในกลุ่ม Office Furniture โดยเฉพาะเฟอร์นิเจอร์ที่ออกแบบตามหลักการการยศาสตร์ หรือ Ergonomic ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดหรือปรับสภาพแวดล้อมของเครื่องมือการทำงานให้เข้ากับผู้ใช้งานตามหลักสรีระศาสตร์ เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพ มีฟังก์ชันการใช้งานเหมาะกับทุกกลุ่มลูกค้าวัยทำงานและวัยเรียน นอกจากนี้ บริษัทเพิ่มสัดส่วนการนำสินค้ากลุ่มนี้เข้ามาจำหน่ายใน Index Living Mall ในราคาที่ย่อมเยา และลูกค้าสามารถเข้าถึงได้ สำหรับกลุ่มลูกค้าที่มีปัญหา ด้านสุขภาพหรือเป็นออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) และผู้บริโภครู้สึกสำคัญกับสุขภาพ โดยเฉพาะกลุ่มสินค้า โต๊ะทำงาน โต๊ะปรับระดับและเก้าอี้สำนักงาน เป็นต้น

ในปี 2565 บริษัทได้พัฒนาคูณาค้า Ergonomic ในกลุ่มโต๊ะและเก้าอี้ Office ได้แก่ โต๊ะทำงานปรับระดับไฟฟ้า และเก้าอี้ Ergonomic Chair ระดับราคาปานกลาง (Low to Medium Price) โดยมีสัดส่วนสินค้าใหม่ทีออกแบบตามหลักการยศาสตร์ คิดเป็น 3.75% จาก Portfolio สินค้า Office Furniture ทั้งหมด และบริษัทยังคงดำเนินการตามแผนพัฒนาสินค้าตามหลักการยศาสตร์ อาทิ สินค้า Ergonomic สำหรับเด็กวัยเรียน อายุ 3-12 ปี ให้บรรลุเป้าหมาย 20% ภายในปี 2567



นอกจากนี้ บริษัทได้พัฒนาสินค้าหมอนไฮบริดแบรนด์ DREAMIA ร่วมกับ คุณวุฒดี-วุฒิธร ซึ่งนำประสบการณ์จากการใช้งานจริง มาร่วมกันค้นหาผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ตอบโจทย์กับผู้ที่ปัญหาจากการนอน อาทิ ภาวะออฟฟิศซินโดรม ปัญหาระบบภายในร่างกายไม่สมดุล โดยหมอนนำนวัตกรรมการผลิตจากประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อรองรับตลาดสินค้าเพื่อสุขภาพโดยเฉพาะปัญหาเรื่องการนอน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพโดยรวม และพบว่าสาเหตุสำคัญจากการนอนไม่หลับมีผลมาจากที่รองนอน ฟูก และหมอนถึง 96.5% บริษัทยังมีแผนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในกลุ่มอื่นๆ เพื่อรองรับตลาดสินค้าเพื่อสุขภาพซึ่งมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อตอบโจทย์ชีวิตการเป็นอยู่ที่มีคุณภาพที่ดีสำหรับคนไทยต่อไป

• ฟังก์ชันการใช้งานเหมาะสมกับทุกช่วงวัย

บริษัทได้เริ่มพัฒนาและจำหน่ายสินค้าในกลุ่ม Functional ที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์ประเภทเก้าอี้ปรับระดับไฟฟ้า (Recliner) และเก้าอี้นวด (Massage Chair) เดียงปรับได้และเก้าอี้ที่มีพนักพิงหลังเอนได้ มีฟังก์ชันช่วยพยุงให้ลุกนั่งและนอนได้ด้วยตนเอง สำหรับผู้สูงอายุและผู้ช่วยเหลือตัวเองลำบาก

จากเดิมที่บริษัทมีเฟอร์นิเจอร์ในกลุ่ม Functional ที่เหมาะสำหรับผู้สูงอายุ เฉพาะแค่กลุ่มผลิตภัณฑ์ประเภทเก้าอี้ปรับระดับไฟฟ้า (Recliner) และเก้าอี้นวด (Massage Chair) ในปี 2565 บริษัทได้ทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เน้นการอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตให้ผู้สูงอายุยิ่งขึ้นไปอีก โดยการเพิ่มเติมผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มี Function การยกพยุงตัวเพื่อช่วยในการลุกยืน (Lifting Chair) เพิ่มสัดส่วนขึ้น 5% ของกลุ่มสินค้าเฟอร์นิเจอร์ที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุทั้งหมด และทั้งนี้จะมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์สำหรับผู้สูงอายุต่อเนื่องไปในกลุ่มเตียงปรับระดับหรือกลุ่มผลิตภัณฑ์อื่นๆ เพิ่มเติมอีก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 10% ภายในปี 2568 ต่อไป

• พัฒนาคูณาค้าที่เป็นนวัตกรรมด้านสุขภาพ

บริษัทได้นำนวัตกรรมของผ้า Easy to Clean ซึ่งมีคุณสมบัติป้องกันน้ำ เชื้อโรคและคราบสกปรก นำมาต่อยอดกับสินค้าเฟอร์นิเจอร์และของใช้ในบ้าน เพื่อตอบโจทย์ด้านความปลอดภัยและดีต่อสุขภาพของผู้ใช้ โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าที่ผู้ใช้ต้องสัมผัสอยู่เป็นประจำทุกวัน ปัจจุบัน บริษัทพัฒนากลุ่มโซฟาเป็น Easy to Clean Fabric Sofa ที่เช็ดทำความสะอาดง่าย ฝ้านุ่มไม่ระคายผิว ปลอดภัยจากสารเคมีที่เป็นพิษตามมาตรฐานสากล ป้องกันคราบสกปรกและเชื้อโรคได้ ซึ่งลูกค้าสามารถเลือกได้ ในปี 2565 บริษัทมีสัดส่วนการพัฒนาสินค้าใหม่ในกลุ่ม Easy to Clean Fabric Sofa ถึง 80% ของจำนวนสินค้าใหม่ในกลุ่มโซฟาทั้งหมด

สำหรับสินค้าตกแต่งบ้าน มีการนำนวัตกรรมผ้า Sanitized Fabric มาทำม่านไม่อมฝุ่นลดการใช้น้ำและไม่ก่อให้เกิด



ภูมิแพ้ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีการป้องกัน และยับยั้งไรฝุ่นและการเจริญเติบโตของเชื้อจุลินทรีย์ แบคทีเรีย ยีสต์ และเชื้อราภายในเส้นใยของผ้า ทำให้มีความสะอาดปลอดภัย ตามมาตรฐานระดับสากลจากประเทศสวีเดน

• **การพัฒนาสินค้าร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม**

ในช่วงปี 2565 บริษัทได้จัดให้มีโครงการส่งเสริมสินค้าจากชุมชนแต่ละภูมิภาค เพื่อสนับสนุนและสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยเริ่มจากภาคใต้ ที่บริษัทได้ร่วมกับผ้ามัดย้อมกลุ่มไบไม้ ซึ่งเป็นกลุ่มหัตถกรรมที่ผ่านการคัดเลือกมาจากจังหวัด ดำเนินแผนการพัฒนาสินค้าทั้งเฟอร์นิเจอร์และของตกแต่งบ้านร่วมกับกลุ่มชุมชน ซึ่งแผนการวางจำหน่ายสินค้า ในช่วงปี 2566 นอกจากนี้ บริษัทยังคงดำเนินการตามแผนการพัฒนาสินค้าร่วมกับกลุ่มชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนในภาคต่างๆ ในปีถัดไป

2. การปฏิบัติต่อแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชน

• **การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน**

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน แรงงานเด็ก และแรงงานหญิง โดยมีเจตนาที่สร้างความสะดวกและเท่าเทียมกันกับแรงงานทุกรูปแบบ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข มีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับเสมือนพี่น้อง ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบทั้งทางตรงและทางอ้อม ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมบนพื้นฐานศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นฐาน เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูลหรือสถานะอื่นที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนการส่งเสริมการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัท

**ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน**

ในปี 2565 ทางบริษัทไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องสิทธิมนุษยชน แรงงานเด็กและสตรี และประเด็นด้านแรงงาน

• **การพัฒนาบุคลากร**

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งกำหนดให้การอบรมและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรมีความสอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจ กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ของบริษัท พร้อมทั้งมีแผนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากร เวลา และบุคลากรในการดำเนินการอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตลอดจนกำหนดให้มีการวางแผนการอบรมและจัดทำแผนการอบรมประจำปี โดยที่โปรแกรมการอบรมภายในองค์กรจะแบ่งเป็น การอบรมด้านทักษะ (Skills Programs) การอบรมระยะสั้น (Short Courses) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกสอน (Coaching) การให้คำปรึกษา (Mentoring) และการศึกษาแบบผสมผสาน (Blended Learning) นอกจากนี้ บริษัทให้โอกาสแก่พนักงานในการเข้าร่วมการฝึกอบรมความรู้ในด้านต่างๆ กับสถาบันและองค์กรภายนอก

**ผลการดำเนินงาน**

นอกจากการฝึกอบรมด้าน Functional Skill และมีหลักสูตรบังคับของตำแหน่งต่างๆ เพื่อพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกันแล้ว บริษัทได้เสริมทักษะด้าน Soft Skill และเพิ่มหลักสูตรที่ออกแบบเฉพาะแต่ละตำแหน่งหรือหน่วยงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้ได้ตรงจุดและเป็นทักษะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตของพนักงานได้ในระยะยาว เช่น เทคนิคการเจรจาต่อรองสำหรับนักออกแบบตกแต่ง การสื่อสาร Communication for Sales เป็นต้น

ในปี 2565 บริษัทมีการจัดการอบรม และการทดสอบความรู้ด้านต่างๆ แก่พนักงาน จำนวน 79 หลักสูตร หลักสูตรการฝึกอบรมภายในโดยวิทยากรภายในบริษัท 71 หลักสูตร และ การฝึกอบรมภายในโดยวิทยากรภายนอก 5 หลักสูตร และการฝึกอบรมภายนอกโดยวิทยากรภายนอก 3 หลักสูตร รวม 2,218 ครั้ง

การอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน	2020	2021	2022
จำนวนชั่วโมงอบรมความรู้เฉลี่ยของพนักงาน (จำนวนชั่วโมงอบรม/คน/ปี)	2.22	0.93	3.31
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของระดับจัดการ	0.524	0.215	6.75
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของระดับบังคับบัญชา	8.125	0.509	15.76
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของระดับปฏิบัติการ	0.558	1.637	0.62
ค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน (บาท)	748,862.31	442,955.54	1,804,664.37

#### • การบริหารแรงงานสัมพันธ์

บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานอันเป็นปัจจัยสำคัญ ขององค์กรในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน บริษัท จึงมีนโยบายมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันภายใต้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและยอมรับซึ่งกันและกัน และมีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาส ให้พนักงานทุกคนได้มีการเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการดำเนินธุรกิจ

#### ผลการดำเนินงาน

ในปี 2565 บริษัทไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ และไม่มี ข้อร้องเรียนที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับทางด้านสังคม นอกจากนี้ บริษัทได้กลับมาทำการสำรวจความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร หลังจากที่เกิดไปในช่วงปี 2562-2564 เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 เพื่อเปิดโอกาส รับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ และใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ และสภาพ การทำงาน สำหรับผลการประเมินความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรในปี 2565 เป็น 71% และมีเป้าหมายในการพัฒนา คะแนนให้ได้ 75% ในปี 2568

ทั้งนี้ ในปี 2565 บริษัทได้รับรางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้ง ในระดับประเทศ และระดับสถานประกอบการ ซึ่งสะท้อนถึง ความใส่ใจต่อการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและให้ ความสำคัญต่อสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

- รางวัล “สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2565” จากกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ระดับ ประเทศ จำนวน 13 สาขา (สำนักงานใหญ่ พระรามสอง เกษตรนวมินทร์ ภูเก็ต หัวหิน ขอนแก่น บางนา ราชพฤกษ์ นครราชสีมา อุตรดิตถ์ระยอง พิษณุโลก เชียงใหม่) ซึ่งมี 10 สาขาได้รับรางวัลนี้ในปีที่ 2
- รางวัล “มาตรฐานแรงงานไทย” จากกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน 3 สาขา (สำนักงานใหญ่ พระรามสอง เกษตรนวมินทร์)

### 3. สุขอนามัยและความปลอดภัยของลูกค้าและพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยต่อลูกค้า ผ่านความมุ่งมั่น ในใช้สินค้าที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัยตามมาตรฐานและ กฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยในระดับสากล และตาม ที่กฎหมายกำหนด รวมถึงออกแบบ สร้างสรรค์ และพัฒนา สินค้าที่นวัตกรรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ ลูกค้ามีความมั่นใจในคุณภาพมาตรฐาน และความปลอดภัย ของสินค้าของบริษัท โดยบริษัทจัดให้มีระบบลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า รวมถึงการรับเรื่องร้อง

เรียนเกี่ยวกับคุณภาพของสินค้าและบริการของบริษัทอย่าง มีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาให้สินค้าและบริการของบริษัทอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ความปลอดภัยในการเข้ามาใช้บริการของลูกค้าที่ร้าน Index Living Mall และ The Walk โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตการณ์ การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่บริษัทได้มีมาตรการด้าน การรักษาความปลอดภัยในร้าน Index Living Mall รวมไปถึง การจัดส่งและติดตั้งสินค้าที่บ้านลูกค้าอีกด้วย นอกจากนี้ บริษัท ยังใส่ใจความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงานซึ่งเป็น ทรัพยากรสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เดินหน้า ได้้อย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### • ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

บริษัทมีเจตนารมณ์ให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บที่อาจมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จึงมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและ การดำเนินงานต่างๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุ ครอบและวัตถุประสงค์ของบริษัท โดยเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันของพนักงานทุกคนในทุก ระดับ โดยพนักงานจะต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญเป็น อันดับแรกเสมอ บริษัทมีการให้ความรู้ผ่านการฝึกอบรม และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและไม่ทำการใด ที่เป็นส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย รวมถึงดูแลสถานที่ ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ

#### ผลการดำเนินงาน

ในปี 2565 จำนวนวันหยุดงานของอุบัติเหตุจากการทำงาน ลดลง 33.7% เทียบกับปีฐาน 2563 และไม่มีผู้เสียชีวิตใน ส่วน ของจำนวนอุบัติเหตุจากการทำงานเพิ่มขึ้น 31.34 % เทียบกับ ปีฐาน 2563 ส่วนใหญ่เป็นจำนวนอุบัติเหตุขั้นเล็กน้อย ไม่รุนแรง เข้ารับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่โรงพยาบาลของบริษัทและ ไม่หยุดงาน เพื่อเสริมความปลอดภัยของพนักงาน บริษัทมี การดำเนินการสอบสวน ค้นหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุโดย ละเอียดเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ เพิ่มมาตรการป้องกัน ฝ้าระวัง และควบคุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อลด ความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากโอกาสและความรุนแรง ของการเกิดอุบัติเหตุ โดยได้รับความร่วมมือของพนักงาน ทุกระดับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การทำงานมีความปลอดภัย ตามเป้าหมายความยั่งยืน

### 4. การมีส่วนร่วมกับชุมชน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้เติบโต อย่างยั่งยืนภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้น การประกอบกิจการด้วยความดูแลเอาใจใส่ต่อชุมชนและสังคม



## ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

	2564	2565
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	26	79
จำนวนพนักงานที่ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเกิน 1 วัน (คน)	19	50
จำนวนอุบัติเหตุจากการทำงานลดลง 5% เทียบกับปีฐาน พ.ศ.2563 (%)	19.90%	-31.34%
จำนวนวันหยุดงานจากการเกิดอุบัติเหตุลดลง 5% เทียบกับปี พ.ศ.2563 (%)	31.36%	33.69%
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0

จำนวนชั่วโมง  
การทำงานของพนักงาน

ปี 2565

**8,150,185.71**

ปี 2564

**8,790,745.96**

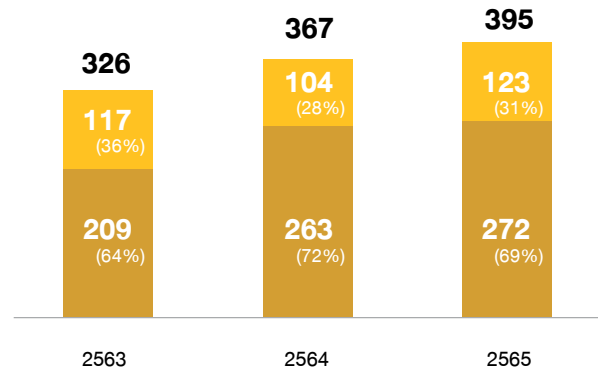
ยกระดับชีวิตของคนในสังคมให้เติบโตไปพร้อมกับบริษัท อาทิ การจ้างงานในชุมชนจากขยายสาขาใหม่ หรือการพัฒนาสินค้ากับชุมชน รวมถึงการดำเนินโครงการต่างๆ บริษัทจะคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ของชุมชนและสังคมเป็นที่ตั้ง

- **โครงการเก้าแก่น้อย**

โดยที่ผ่านมามีการจัดตั้งโครงการเก้าแก่น้อยขึ้นเพื่อให้การให้บริการด้านจัดส่งและติดตั้งของบริษัทเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวรองรับความต้องการของลูกค้าได้และสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการเรื่องการจัดส่งและติดตั้งในระยะยาว บริษัทได้จัดให้มีโครงการเก้าแก่น้อย เพื่อจ้างงานบุคคลภายนอกมาทำหน้าที่ให้บริการจัดส่งและติดตั้งสินค้า โดยทำงานร่วมกัน นอกจากจะทำให้บริษัทได้ขยายการให้บริการและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือแล้ว ยังสร้างงานและรายได้ให้กับเก้าแก่น้อยเป็นจำนวนมาก เปิดโอกาสให้ช่างเก้าแก่น้อยได้เป็นเจ้าของกิจการของตัวเอง

ทั้งนี้ ศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center : DC) ของบริษัท มีจัดการอบรมการติดตั้งสินค้าให้กับเก้าแก่น้อย เพื่อให้เก้าแก่น้อยสามารถปฏิบัติงานและให้บริการแก่ลูกค้าได้ตามมาตรฐานของบริษัทที่กำหนดไว้ และเปิดโอกาสให้ช่างเก้าแก่น้อยเข้ามาฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และและมีการอบรมให้ความรู้เรื่องประกอบติดตั้งและประกอบเฟอร์นิเจอร์ รวมถึงมาตรฐานการบริการ เพื่อให้สามารถให้บริการกับลูกค้าได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้

จำนวนช่างในโครงการเก้าแก่น้อย เทียบกับช่างจัดส่งและติดตั้งของบริษัท มีสัดส่วนร้อยละ 69



หมายเหตุ : จำนวนช่างเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการรวมข้อมูลจากศูนย์กระจายสินค้าบางกรณี

■ จำนวนช่างในโครงการเก้าแก่น้อย ■ จำนวนช่างของ Index Living Mall

- **การจ้างงานผู้พิการ ผู้สูงอายุ และอื่นๆ**

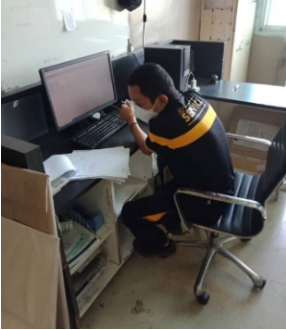
บริษัทได้มีการส่งเสริมการสรรหาและจ้างงานคนพิการ/ผู้สูงอายุ และให้การดูแลพนักงานกลุ่มนี้เทียบเท่ากับพนักงานทั่วไป รวมถึงการส่งเสริมการจ้างงานร่วมกับโครงการของทางรัฐบาล โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- **การให้โอกาสการทำงานแก่คนพิการ**

บริษัทยังคงเดินหน้าดำเนินธุรกิจรับผิดชอบต่อสังคมในการส่งเสริมกลุ่มคนพิการอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างอาชีพสู่การทำงานในสถานประกอบการของ Index Living Mall และโรงงานของบริษัทในเครือ เพื่อสนับสนุนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยบริษัทมีการจ้างงานคนพิการ ทั้งในรูปแบบการจ้างงานแบบ

มาตรา 33 (เป็นการจ้างงาน) และการให้การสนับสนุน  
 ผู้พิการในมาตรา 35 (สนับสนุนให้ผู้พิการได้มีอาชีพ)  
 อย่างต่อเนื่อง

**มาตรา 33 การจ้างงาน**



โครงการขายสินค้าผลิตภัณฑ์สุขภาพจากน้ำมันมะพร้าวสกัด  
 ควบกลิ่น่า ภายใต้ชื่อ "ร้านอิมเอม"

**มาตรา 35 การจัดจ้างเหมาะสมช่วงงานหรือการจ้างเหมาบริการ  
 (โครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ)**

อาชีพ ขายกางเกงลำลอง



อาชีพทำดอกไม้ประดิษฐ์ (งานแฮนด์เมด)



จากความตั้งใจในการให้โอกาสการทำงานแก่คนพิการอย่าง  
 ต่อเนื่อง ทำให้บริษัทได้รับรางวัล องค์กรสนับสนุนคนพิการดีเด่น  
 ประจำปี 2565 ติดต่อกัน 3 ปี (2563-2565) โดยกระทรวง  
 การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และรางวัลดีเด่น  
 องค์กรต้นแบบความยั่งยืนตลาดทุนไทย ด้านการสนับสนุน  
 คนพิการประจำปี 2565 ในฐานะบริษัทจดทะเบียนที่ร่วมสนับสนุน  
 การจ้างงานกับคนพิการ ที่จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการ  
 กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ร่วมกับ  
 กระทรวงแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน  
 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ สมาคม  
 บริษัทจดทะเบียนไทย และสมาคมสภาคนพิการทุกประเภท  
 แห่งประเทศไทย



รางวัล 'องค์กรสนับสนุนคนพิการดีเด่น' ประจำปี 2565

รางวัลดีเด่นองค์กรต้นแบบความยั่งยืนตลาดคุณไทยด้านการสนับสนุน  
คนพิการประจำปี 2565

- การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

บริษัทร่วมกับกระทรวงแรงงานในการจัดจ้างแรงงานผู้สูงอายุตามนโยบายของภาครัฐ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมี  
งานทำ ซึ่งมีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อทำงานในร้าน Index Living Mall โดยบริษัทได้มีการจ้างผู้สูงอายุมาทำงานอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2565 บริษัทมีการจ้างพนักงานผู้พิการและพนักงานผู้สูงอายุ รวมทั้งหมด 44 คน ทั้งนี้ บริษัทยังคงมีนโยบายในการเปิดรับ  
ผู้สูงอายุและผู้พิการเพื่อเข้ามาทดแทนพนักงานที่ขอยุติการทำงานในช่วง COVID-19 ที่ผ่านมา

จำนวน (คน)	2563	2564	2565
<b>พนักงานผู้พิการ</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>42</b>
• พนักงานผู้พิการ มาตรา 33	19	15	14
• พนักงานผู้พิการ มาตรา 35	30	31	28
<b>พนักงานผู้สูงอายุ</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>44</b>

## ผลการดำเนินงานการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

สำหรับภาพรวมการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม ในส่วนของการปฏิบัติต่อพนักงาน ประจำปี 2565

ข้อมูลด้านการปฏิบัติต่อพนักงาน	2565		
	ชาย	หญิง	รวม
<b>จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)</b>	2,252	1,855	4,107
<b>จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ (คน)</b>			
อายุน้อยกว่า 30 ปี	604	431	1,035
อายุ 30-50 ปี	1,460	1,271	2,731
อายุมากกว่า 50 ปี	188	153	341
<b>จำนวนพนักงานจำแนกตามตำแหน่ง (คน)</b>			
ระดับปฏิบัติการ	2,140	1,789	3,929
ระดับบริหาร	106	59	165
ผู้บริหารระดับสูง	6	7	13
<b>จำนวนค่าตอบแทนรวม (บาท)</b>	<b>756,143,193</b>	<b>639,046,807</b>	<b>1,395,190,000</b>
<b>จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)</b>	<b>595</b>	<b>475</b>	<b>1,070</b>
<b>ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</b>			
จำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (คน)		1,241	
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)		6,381,030.35	