

ECF

EAST COAST FURNITECH PUBLIC COMPANY LIMITED



East Coast Furnitech Public Company Limited
บริษัท อีสต์โคสต์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน) (ECF)

Content

สารจากกรรมการผู้จัดการ	2
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	3
1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท	
แนะนำธุรกิจของบริษัท	4
การร่วมสร้างห่วงโซ่คุณค่า	8
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายระยะยาว	9
รางวัลแห่งความภูมิใจ	10
2. การพัฒนาอย่างยั่งยืน	
นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน	13
กลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน	15
การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท	17
การคัดเลือกประเด็นที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	20
3. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ	
การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	21
การบริหารความเสี่ยงเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	31
ผลการดำเนินงานด้านการเงิน	35
4. การดำเนินงานด้านสังคม	
นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม	41
ผลการดำเนินงานด้านสังคม	42
5. การดำเนินงานด้านชุมชน และสิ่งแวดล้อม	
ผลการดำเนินงานด้านชุมชน และสิ่งแวดล้อม	56
ดัชนีชี้วัดตามกรอบแนวทางการจัดทำรายงานความยั่งยืนระดับสากล (GRI Content Index)	62
แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน	65



สารจากกรรมการผู้จัดการ



บริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นการบริหารภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำด้านธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และสร้างโอกาสในการเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง” ควบคู่ไปกับการดำเนินงานภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างประโยชน์ที่สมดุลแก่ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

สำหรับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในปี 2562 บริษัทได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัทมากยิ่งขึ้น โดยนโยบายและกลยุทธ์ดังกล่าวได้มุ่งเน้นการพัฒนาในส่วนของบุคลากรของบริษัท เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความยั่งยืนอย่างสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้บริษัทก็ไม่ได้ละเลยที่จะให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น ๆ เช่น การผลิตและจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพ การแบ่งปัน และส่งมอบสิ่งดี ๆ สู่สังคม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการให้สิทธิผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอรายชื่อกรรมการ และวาระสำหรับการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2562 เป็นต้น

ในปีที่ผ่านมา บริษัทถูกจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มบริษัทจดทะเบียนที่มีคะแนนระดับ ดีเลิศ หรือ 5 ดาว ซึ่งเป็นผลสำรวจตามโครงการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ประจำปี 2562 (Corporate Governance Report of Thailand Listed Companies 2019) ที่สถาบันกรรมการบริษัทไทยจัดทำขึ้น เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม พร้อมไปกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

สุดท้ายในนามของบริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน) ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ที่เชื่อมั่นไว้วางใจในการดำเนินงานของบริษัท และบริษัทขอให้อำนาจจะดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมกันกับการดูแลรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับสังคมที่มีคุณภาพต่อไป

นายอารักษ์ สุขสวัสดิ์

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน)



เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) รายงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการดำเนินงานของบริษัทครอบคลุมทั้งด้านการกำกับดูแลกิจการ เศรษฐกิจ สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ในรอบปีระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2562 โดยได้พิจารณาประเด็นสำคัญต่อการพัฒนารูปร่างอย่างยั่งยืน และความสามารถในการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

หลักการคัดเลือกประเด็น

- การระบุประเด็น:** พิจารณาที่มาของข้อมูลเริ่มต้นจากนโยบายการพัฒนารูปร่างอย่างยั่งยืน และข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มให้ความสำคัญ หรือให้ความคาดหวังซึ่งประเด็นเหล่านี้ อาจเกิดผลกระทบต่อความยั่งยืนทั้งทางด้านการกำกับดูแลกิจการ เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อระบุประเด็นสำคัญที่มีนัยต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการประเมินและการให้น้ำหนักตามที่บริษัทกำหนด
 - ภายในองค์กร: การประชุมผู้บริหาร ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การรวบรวมข้อมูลจากที่ประชุม รวมถึงข้อมูลที่หัวหน้างานรวบรวมจากพนักงานที่เสนอแนะผ่านหัวหน้างาน มาวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังด้านความยั่งยืนทั้งต่อพนักงานและองค์กรเพื่อกำหนดประเด็น
 - ภายนอกองค์กร: การประชุมผู้ถือหุ้น การเข้าพบเพื่อนำเสนอข้อมูลบริษัทต่อนักลงทุน การประชุมคณะกรรมการบริษัท การพบปะเยี่ยมเยียนลูกค้า และลูกค้า รวมถึงการพูดคุยทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บริษัทได้นำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียเพื่อกำหนดประเด็น
- การจัดลำดับความสำคัญ:** เมื่อระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียแล้ว ได้นำประเด็นเหล่านั้นมาให้น้ำหนักคะแนนโดยพิจารณาครอบคลุมถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กรซึ่งบริษัทได้กำหนดเกณฑ์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร
- ขอบเขตของรายงาน:** รายงานฉบับนี้นำเสนอข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเฉพาะของบริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2562 ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญในทุกกิจกรรมของบริษัทแต่ไม่ได้รวมถึงบริษัทย่อย และบริษัทร่วม ยกเว้นการรายงานประเด็นทางด้านเศรษฐกิจซึ่งได้นำผลการดำเนินงานครอบคลุมผลการดำเนินงานของบริษัทย่อย และบริษัทร่วมของบริษัทด้วย
- การรับรองรายงาน:** รายงานฉบับนี้ไม่ได้มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก แต่ได้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2563 และบริษัทยังไม่มีแผนที่จะส่งตรวจสอบไปยังหน่วยงานภายนอกองค์กร
- การสอบถามข้อมูล:** รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมถึงบุคคลที่มีความสนใจต่อข้อมูลของบริษัท หากมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ บริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน) e-mail: ir@eastcoast.co.th โทรศัพท์: 02-152-7301-4 ต่อ 202 หรือ 212 โทรสาร: 02-152-7305

แนะนำธุรกิจของบริษัท

ไม้ยางพารา



ไม้ปาร์ติเคิลบอร์ด



ตราสินค้า	รูปแบบ	ช่องทางการจัดจำหน่าย
ELEGA (เอลลีเก้า)		ใช้สำหรับการจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ไม้จริงทั้งส่วนที่บริษัทเป็นผู้ผลิตเองและส่วนที่นำเข้าจากต่างประเทศ และสั่งซื้อจากในประเทศ โดยจำหน่ายผ่าน ECF OUTLET และช่องทางออนไลน์ www.elegathai.com
Finna House (ฟินน่าเฮ้าส์)		ใช้สำหรับการจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ที่ผลิตขึ้นภายใต้ลิขสิทธิ์ลายการ์ตูนจาก Disney โดยจำหน่ายผ่าน ECF OUTLET และช่องทางออนไลน์ www.elegathai.com
a7 (เอ เซเวน)		ใช้สำหรับการจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ที่ผลิตให้กับ เมกา โฮม (Mega Home)
Hasta (ฮาสต้า)		ใช้สำหรับการจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ที่ผลิตให้กับ ดู โฮม (Do Home) และ มิสเตอร์ ดี ไอ วาย (Mr.DIY)
Costa (คอสต้า)		ใช้สำหรับการจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ให้กับกลุ่มร้านค้าส่ง และร้านค้าปลีกรายย่อย (Dealer) ทั่วประเทศ
My Fur (มายเฟอร์)		ใช้สำหรับการจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์เพื่อส่งออกสำหรับประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ภาพแสดงกลุ่มประเทศลูกค้าของบริษัท



ธุรกิจพลังงานทดแทน

1. โรงไฟฟ้าพลังงานชีวมวล (Biomass Power Plant)

บริษัท อีซีเอฟ พาวเวอร์ จำกัด (ECF-P) เข้าลงทุนในบริษัท เซฟ เอนเนอร์จี โฮลดิ้งส์ จำกัด (SAFE) ในสัดส่วนร้อยละ 33.37 และ SAFE ได้เข้าลงทุนในบริษัทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานชีวมวล ดังนี้

1. บริษัท ไพร์ช ออฟ วู้ด กรีน เอนเนอร์จี จำกัด (PWGE)

บริหารโครงการโดย	บริษัท ไพร์ช ออฟ วู้ด กรีน เอนเนอร์จี จำกัด (PWGE)
กำลังการผลิต	7.5 เมกะวัตต์
ที่ตั้งโครงการ	อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส
จำหน่ายไฟฟ้าเชิงพาณิชย์	27 มิถุนายน 2560
ประเภทเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิต	ไม้สับ (woodchips)
SAFE ถือหุ้นร้อยละ	99.99

2. บริษัท เซฟ ไบโอแมสส์ จำกัด (SAFE-B)

SAFE ถือหุ้นสัดส่วนร้อยละ 100 ดำเนินธุรกิจโรงสับไม้เพื่อนำส่งไม้สับ (woodchips) เป็นวัตถุดิบในการผลิตไฟฟ้าให้กับโรงไฟฟ้า PWGE ซึ่ง SAFE-B ดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2560



3. บริษัท เซฟ เอนเนอร์จี (แพร่) จำกัด (เดิมชื่อ บิน่า พูรี พาวเวอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด (BINA))

บริหารโครงการโดย	บริษัท เซฟ เอนเนอร์จี (แพร่) จำกัด
กำลังการผลิต	2 เมกะวัตต์ แบ่งเป็น 2 โครงการ โครงการละ 1 เมกะวัตต์
ที่ตั้งโครงการ	โครงการที่ 1 อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ โครงการที่ 2 อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ (อยู่ระหว่างวางแผนการก่อสร้าง)
จำหน่ายไฟฟ้าเชิงพาณิชย์	1 สิงหาคม 2561 โครงการที่ 1 อำเภอคลอง จังหวัดแพร่
ประเภทเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิต	ซังข้าวโพด, ไม้สับ
SAFE ถือหุ้นร้อยละ	49.00

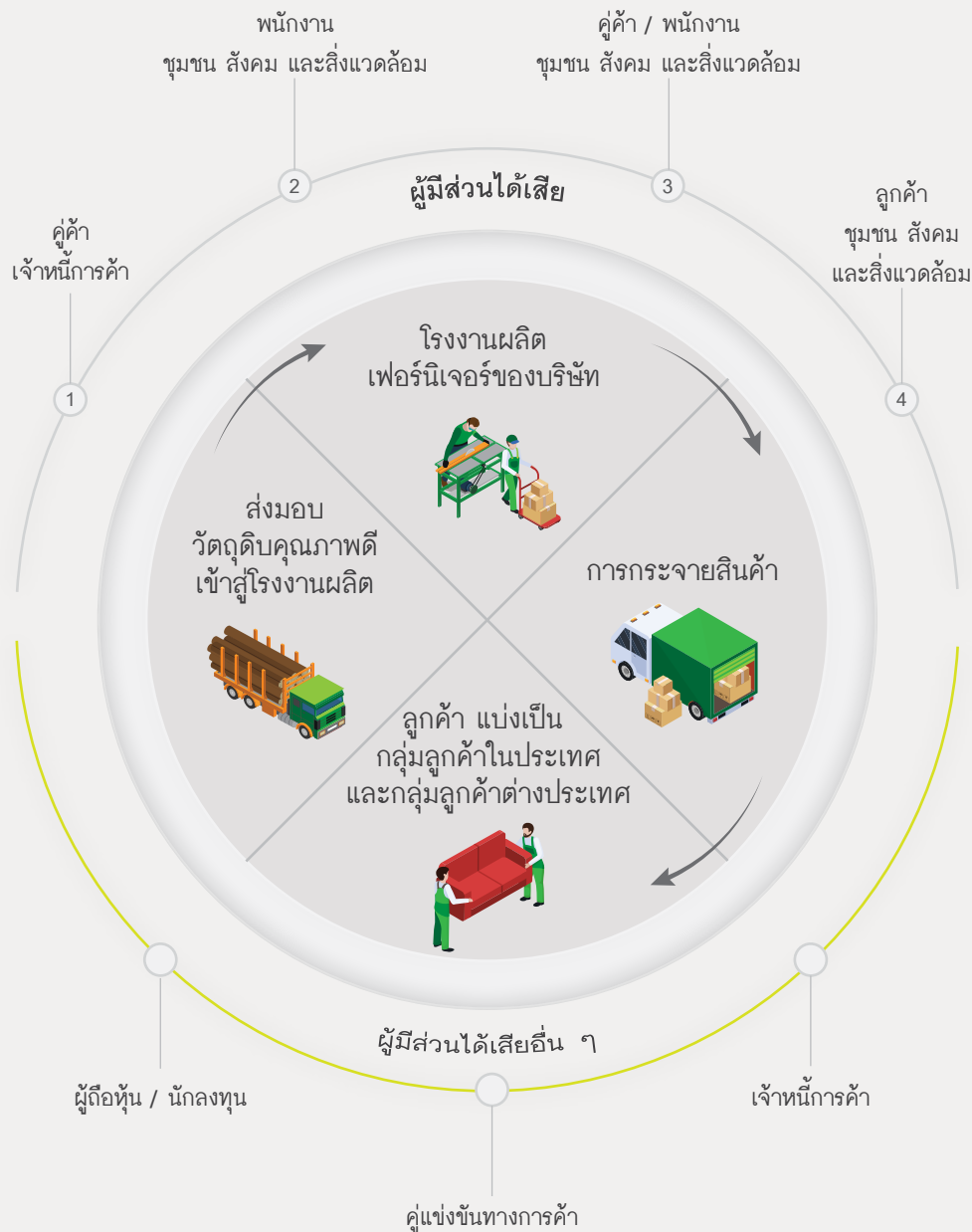
2. โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Power Plant)

บริษัทเข้าลงทุนเพื่อดำเนินธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์โดยเข้าลงทุนภายใต้บริษัท อีซีเอฟ พาวเวอร์ จำกัด (ECF-P) ในฐานะบริษัทย่อย

บริหารโครงการโดย	บริษัท พลังงานเพื่อโลกสีเขียว (ประเทศไทย) จำกัด (GEP)
กำลังการผลิต	220 เมกะวัตต์ โดยแบ่งออกเป็น 4 เฟส เฟสละ 50 เมกะวัตต์ สำหรับ 3 เฟสแรก และเฟสสุดท้าย 70 เมกะวัตต์
ที่ตั้งโครงการ	เมืองมินบู เขตมาเกว ประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์
จำหน่ายไฟฟ้าเชิงพาณิชย์	สามารถจำหน่ายไฟฟ้าเชิงพาณิชย์ เฟสที่ 1 กำลังการผลิต 50 เมกะวัตต์ เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2562
ECF-P ถือหุ้นร้อยละ	20.00



การร่วมสร้างห่วงโซ่คุณค่า



1. บริษัทที่มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้า การรักษาความสัมพันธ์ที่ดี การร่วมหาแนวทางพัฒนาคู่ค้า
2. การอบรมและพัฒนาความรู้เฉพาะในสิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย การบริหารจัดการเศษวัสดุ หรือของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ สร้างแนวทางพัฒนาความยั่งยืนให้เกิดขึ้นในชุมชน
3. การขนส่งที่คำนึงถึงความปลอดภัยของคู่ค้า, พนักงาน, ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
4. สินค้าที่มีคุณภาพ ราคาสมเหตุสมผลสินค้ามีรูปแบบไลฟ์สไตล์ตรงตามความต้องการ สามารถตอบโจทย์การใช้ชีวิตประจำวัน ช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

รางวัลแห่งความภูมิใจ



บริษัทได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้อยู่ในระดับ 5 ดาว (ดีเลิศ)
โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD) ปี 2562

Year 2017 Contribution Award
NWC Small Group Activities Excellent Award
บริษัท อีสต์โคสต์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน)
มอบไว้ ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2561
Nitori Holding Co., Ltd.



คุณอารักษ์ สุงสวัสดิ์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท อีสต์โคสต์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน)
ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ
นายกิตติคมศักดิ์ ปีบริหาร 2559 - 2560
มอบไว้ ณ วันที่ 14 มีนาคม 2561
สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย



บริษัท อีสต์โคสท์เฟอริเนก จำกัด (มหาชน) สาขา 2 ได้รับโล่เกียรติคุณ ได้เข้าร่วมดำเนินการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ภายใต้โครงการ “เสริมสร้างการเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน ของกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทย” มอบไว้ ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2560 สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

บริษัท อีสต์โคสท์เฟอริเนก จำกัด (มหาชน) ได้รับเกียรติบัตร สถานประกอบการที่ให้การสนับสนุนด้วยการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2559 มอบไว้ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560 ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง



บริษัท อีสต์โคสท์เฟอริเนก จำกัด (มหาชน) ได้รับโล่เกียรติคุณ สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุดีเด่น มอบไว้ ณ วันที่ 7 เมษายน 2559 คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ และ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



บริษัท อีสต์โคสท์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน) ได้รับใบประกาศเกียรติคุณ
เข้าร่วมโครงการ OPOAI ปี 2557
มอบไว้ ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2558
กระทรวงอุตสาหกรรม



บริษัท อีสต์โคสท์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน)
ได้เกียรติบัตรเข้าร่วมโครงการสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
มอบไว้ ณ วันที่ 20 มีนาคม 2558
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน



นายอารักษ์ สุภสวัสดิ์ บริษัท อีสต์โคสท์เฟอร์นิเทค จำกัด (มหาชน)
ได้รับโล่เกียรติคุณ นายกลสมาคมฯ ปีบริหาร 2555-2556
มอบไว้ ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2557
สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย



นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัท อีสต์โคสต์ฟอรัมเทค จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยมี “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร สร้างคุณค่าและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาให้บริษัทเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม รวมถึงการเป็นองค์กรที่อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและเพื่อสร้างความเข้าใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทจึงได้จัดทำนโยบาย ภายใต้หลักการพัฒนา GEBEC เพื่อสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นแก่องค์กร



บริษัทมีความตั้งใจที่จะพัฒนาธุรกิจให้ก้าวเข้าสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคง และความแข็งแกร่งในส่วนของบริษัทเอง และเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย การที่จะสร้างความแข็งแกร่ง และเติบโตยั่งยืนได้นั้น บริษัทเห็นความสำคัญว่าควรเริ่มจากการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวทาง “We will Move Forward Together”



หัวข้อ	รายละเอียด	นโยบายย่อย	แนวปฏิบัติ/เครื่องมือ/มาตรฐาน
1. GOVERNANCE	ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล	- นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี - นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - นโยบายการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์ของผู้อื่น - นโยบายการดูแลปกป้องผู้ที่แจ้งข้อร้องเรียน - นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน	- แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต - จรรยาบรรณทางธุรกิจ
2. EMPLOYEES	พัฒนา “คนเก่ง” อย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนดี”	- นโยบายการพัฒนาบุคลากร - นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน - นโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน - นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร - การจัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร - การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม
3. BUSINESS	พัฒนาต่อยอดธุรกิจ เพื่อสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ	- นโยบายการบริหารความเสี่ยง	- การกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร - การขยายธุรกิจเพื่อลดการพึ่งพิงธุรกิจหลักเพียงอย่างเดียว
4. ENVIRONMENT	ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	- นโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- การบริหารจัดการของเสีย และวัสดุเหลือใช้ - การใช้พลังงานทดแทนในกระบวนการผลิต - การเข้าร่วมโครงการอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) - การใช้ทรัพยากร หรือวัสดุ ในกระบวนการผลิตอย่างคุ้มค่าเพื่อลดขยะ - การตระหนักถึงแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)
5. COMMUNITY	ชุมชนเข้มแข็ง องค์กรยั่งยืน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน		- การให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น - การเข้ารับฟังความคิดเห็นของชุมชน

กลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัท อีเอสทีโคสท์เฟอริเนค จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาธุรกิจไปพร้อมกับการพัฒนาบุคลากร โดยบริษัทมีความเชื่อมั่นว่า “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงเป็นส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล นอกจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวเข้าสู่ความยั่งยืน บริษัทยังคำนึงถึงการพัฒนาชุมชน สังคม รวมถึงสิ่งแวดล้อมให้เติบโตควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคลากร

- พัฒนา “คนเก่ง” อย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนดี”
บริษัทกำหนดคุณลักษณะพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี พร้อมกับกำหนดความสามารถตามตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานตลอดจนการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสร้างนวัตกรรมผ่านเทคโนโลยีและสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างคนดี คนเก่ง ให้กับบริษัท และสังคม
- สร้างความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน (Work Life Balance)
บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวควบคู่กันไปจะทำให้เกิดสุขภาวะของชีวิต ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าของพนักงาน องค์กร และสังคมร่วมกัน
- การสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย
บริษัทปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการ รวมถึงรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านเวทีการประชุม และช่องทางต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติ การดำเนินธุรกิจ การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผ่านรายงานประจำปี เว็บไซต์ จดหมายข่าวชี้แจงผลการดำเนินงานทุก ๆ ไตรมาส และประจำปี รวมถึงการให้ข้อมูลผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมานบนเวทีการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- การให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม
บริษัทตระหนักว่าบุคลากร คือ ทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาทำความดีเพื่อสังคม
บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสาธารณะประโยชน์ เพื่อให้เกิดสังคมที่น่าอยู่ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

ด้านการพัฒนาธุรกิจ

- เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้วยสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และความรับผิดชอบต่อ โดย “ชื่อของดี ผลดีของดี และส่งมอบของดี”
บริษัทกำหนดเป้าหมายเพื่อการเติบโตทางธุรกิจผ่านการสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสีย สร้างสรรค์ให้เกิดเป็นข้อได้เปรียบทางด้านการแข่งขัน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการ
- การขยายธุรกิจสู่การลงทุนในธุรกิจอื่น นอกเหนือจากการผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์
บริษัทมีแผนกลยุทธ์ในการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร โดยการขยายการลงทุนไปยังธุรกิจอื่น โดยเน้นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่าในระยะยาวแก่องค์กร และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อเพิ่มรายได้และเสริมความแข็งแกร่งทางการเงิน แต่ทั้งนี้ก่อนการลงทุนในธุรกิจใหม่ ๆ บริษัทได้ทำการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการอย่างรอบคอบ ทั้งยังมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนด

ด้านการพัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจไปพร้อมกับการพัฒนาชุมชน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า พร้อมส่งเสริมการสร้างเพื่อทดแทนทรัพยากรที่สูญเสียไป

- สร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชน

บริษัทเชื่อมั่นว่าหากชุมชนเข้มแข็ง การดำเนินธุรกิจของบริษัทก็จะสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างมั่นคง บริษัทจึงมุ่งเน้นการสร้างอาชีพและรายได้ให้เกิดขึ้น แก่คนในชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเข้มแข็ง

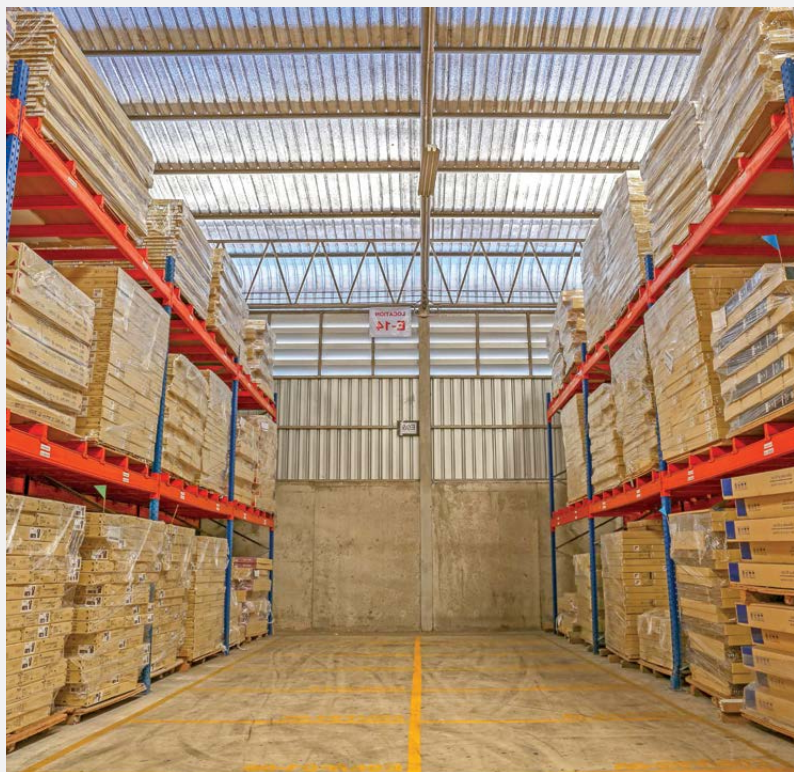
- การสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้สังคมได้รับโอกาสทั้งด้านการศึกษา การบำรุงศาสนา รวมถึงการสนับสนุนโรงพยาบาล เพื่อให้คนในชุมชนเข้าถึงการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง

- พื้นที่สีเขียว

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อยกระดับความคิด และการกระทำของพนักงานในการสร้างผลลัพธ์ที่สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด โดยครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจ เน้นการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหน้างานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาพรวมขององค์กร สร้างเป็นความตระหนักรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมระดับบุคคล

- การรณรงค์ให้ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

บริษัทส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ให้พนักงานเห็นความสำคัญของทรัพยากรใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการสร้างเพื่อทดแทน อีกทั้งยังมีการติดป้ายรณรงค์เรื่องการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟฟ้าตามจุดต่าง ๆ ภายในบริษัท



การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

บริษัทดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เคารพสิทธิของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และการเสริมสร้างความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม โดยบริษัทคำนึงถึงผลกระทบทั้งในทางบวก ทางลบ หรือทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน

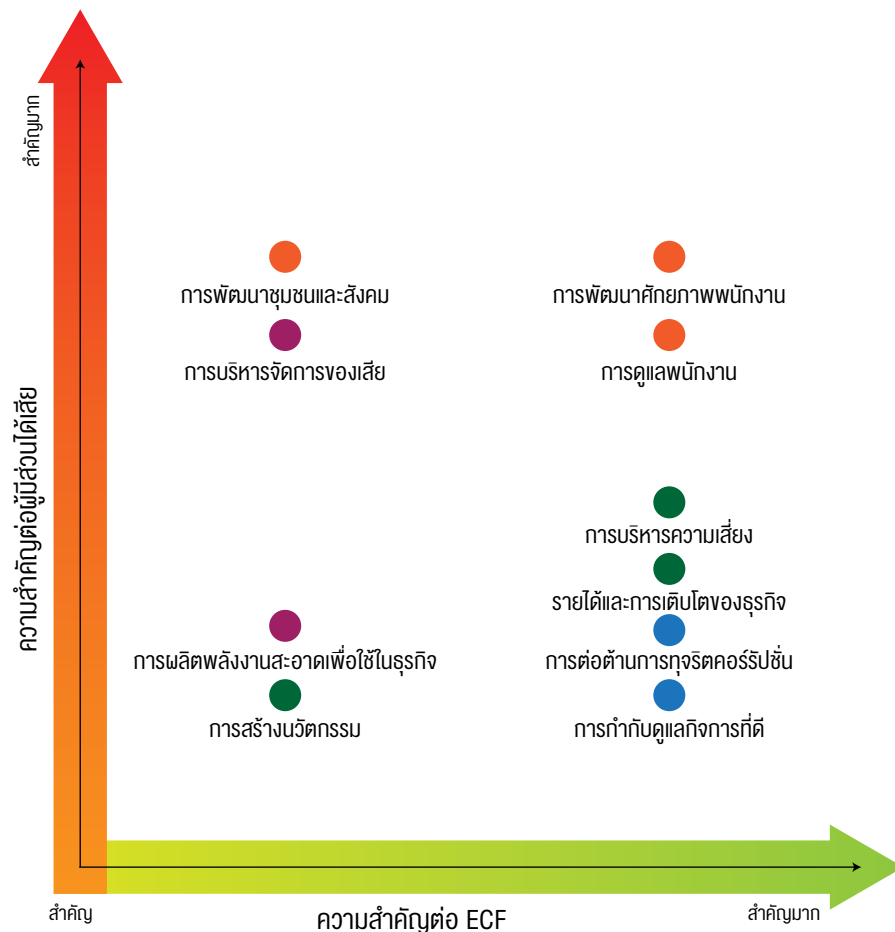
ผู้มีส่วนได้เสีย		ความคาดหวัง	การตอบสนองต่อความคาดหวัง	วิธีการสื่อสาร
พนักงาน 	(1) การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับสมภาวะเศรษฐกิจ	(1) ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม	(1) การสำรวจความผูกพันองค์กร	
	(2) โอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	(2) ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	(2) กล้องรับความคิดเห็นของพนักงาน	
	(3) การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	(3) การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	(3) E-mail	
	(4) ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(4) นโยบายแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(4) บอร์ดประชาสัมพันธ์	
	(5) ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	(5) การจัดสรรงานให้พนักงานที่มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารเสนอแนะและร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน	(5) การจัดสัมมนา กิจกรรมพบปะสังสรรค์ตามโอกาสต่าง ๆ	
ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน 	(1) การกำกับดูแลกิจการที่ดี	(1) ตระหนักและให้ความสำคัญกับสิทธิพื้นฐานต่าง ๆ ของผู้ถือหุ้น	(1) การจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น และการจัดประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น	
	(2) การดูแลสิทธิ และความเท่าเทียม	(2) การส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น	(2) การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบ ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเว็บไซต์ของบริษัท	
	(3) ผลตอบแทนจากการลงทุนที่ดี และสม่ำเสมอ	(3) การเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ	(3) การสนทนาพูดคุยตอบข้อซักถาม	
	(4) ผลการดำเนินงานธุรกิจที่ดี และความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ	(4) การดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี	(4) Web site : www.eastcoast.co.th	
	(5) การบริหารอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	(5) การจ่ายปันผลอย่างเหมาะสม		
	(6) การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างรอบคอบ	(6) การบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
		(6) ความมั่นคง และความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ	บริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม	

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองต่อความคาดหวัง	วิธีการสื่อสาร
ลูกค้า 	(1) สินค้าบริการที่หลากหลายตรงต่อความต้องการของลูกค้า และสินค้าที่มีคุณภาพ (2) สินค้าที่รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และสามารถนำกลับมาหมุนเวียนใช้ใหม่ได้ (3) ความสะดวกในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ (4) ความพร้อมและความรวดเร็วในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ (5) ราคาสินค้ามีความเหมาะสม (6) การรักษาสัญญาของลูกค้า	(1) ผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของลูกค้า และการให้บริการหลังการขาย (2) ให้วัสดุประเภท Eco Friendly ในการผลิตสินค้า (3) จัดให้มีช่องทางสื่อสารเพื่อให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนต่อบริษัทได้ และจัดการปัญหาข้อร้องเรียนของลูกค้า (4) ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรมและไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของลูกค้า (5) ไม่เรียกรับ หรือยินยอมที่จะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์ใดที่ไม่สุจริตจากลูกค้าทั้งทางตรงและทางอ้อม	(1) การเข้าพบลูกค้า (2) การสำรวจความพึงพอใจจากลูกค้า (3) การทำกิจกรรมร่วมกับลูกค้า (4) การสร้างช่องทางให้ลูกค้าแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียน (5) Web site : www.eastcoast.co.th และ/ หรือ www.elegathai.com
คู่ค้าและเจ้าหนี้การค้า 	(1) ทำการค้าอย่างเป็นธรรม (2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (3) การบริหารห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน (4) ความสามารถช่วยสนับสนุนการค้ากับธุรกิจ (5) การร่วมกันพัฒนาสินค้า	(1) ปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยความเสมอภาค (2) คัดเลือกคู่ค้าที่มีการดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย มีมาตรฐานการผลิต มาตรฐานความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (3) รักษาความลับหรือข้อมูลทางการค้าของลูกค้า (4) สร้างสัมพันธ์ภาพและความเข้าใจที่ดีต่อกันแลกเปลี่ยนความรู้ (5) ร่วมกันพัฒนาและเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ (6) ไม่เรียกรับ หรือยินยอมที่จะรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่อยู่นอกเหนือจากข้อตกลง	(1) จัดประชุมคู่ค้าเป็นประจำทุกปี (2) การพูดคุยหารือเพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างสร้างสรรค์ (3) การเยี่ยมชมกิจการการค้า เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (4) นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (5) คู่มือการปฏิบัติงานในการจัดซื้อจัดจ้าง
คู่แข่งทางการค้า 	ดำเนินธุรกิจและแข่งขันด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ปฏิบัติตามกรอบการแข่งขันที่ดีและสุจริต	(1) การปฏิบัติตามกรอบกติกา การแข่งขันด้วยความเป็นธรรม (2) ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวร้าย (3) ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาสิทธิ (4) ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตและไม่เหมาะสม	การประชุมพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความร่วมมือกันตามวาระต่าง ๆ

ผู้สนใจได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองต่อความคาดหวัง	วิธีการสื่อสาร
เจ้าหน้าที่ (1) ความสามารถในการชำระหนี้ตรงเวลา (2) ความสามารถในการทำโครงการลดการดำเนินงานของบริษัท 	(1) ความสามารถในการชำระหนี้ตรงเวลา (2) ความสามารถในการทำโครงการลดการดำเนินงานของบริษัท	(1) การปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อเจ้าหนี้ตามที่ตกลงการกู้ยืม (1) การเข้าพบปะพูดคุย กับผู้บริหาร หรือผู้รับผิดชอบ (2) การบริหารจัดการทางการเงินที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหนี้ (3) การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินอย่างถูกต้อง ตรงเวลา (4) ในกรณีที่หาไม่สามารถชำระหนี้ได้ตรงตามเงื่อนไข ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหนี้รับทราบเป็นการล่วงหน้า เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย (5) มีการประชุมเพื่อพบปะเจ้าหนี้สถาบันการเงิน และจัดเข้าเยี่ยมชมกิจการเป็นประจำทุกปี	(1) การเข้าพบปะพูดคุย กับผู้บริหาร หรือผู้รับผิดชอบ (2) การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานทางการเงินอย่างถูกต้อง และตรงเวลา
ชุมชน และสิ่งแวดล้อม 	(1) ดำเนินธุรกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน หรือสามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจได้ (2) การบริหารจัดการของเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ (3) การมีส่วนร่วมต่างๆ ในกิจกรรมของชุมชน	(1) การสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และเข้ามามีส่วนรวม กับชุมชน (2) กำหนดให้มีมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ต่อชุมชนและสังคม อันเนื่องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท (3) การบริหารจัดการระบบดูแลสิ่งแวดล้อมที่ดี (4) การประเมินผลการจัดการกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เพื่อวัดประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ (5) ปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมการให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการรักษาสังแวดล้อม (6) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เครื่องจักร และวัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	(1) กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ (การเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมของชุมชน) (2) สำรองพูดคุยเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และความต้องการของชุมชนเป็นประจำทุกปี (3) Web site : www.eastcoast.co.th

การคัดเลือกประเด็นที่มีผล ต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทมีการคัดเลือกประเด็นที่มีผลต่อความยั่งยืนโดยพิจารณาจากความเสี่ยง และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนของบริษัท และประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ มีกระบวนการจัดลำดับความสำคัญจากหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้เสีย และผู้บริหารของบริษัท รวมทั้งทำการทบทวนประเด็นที่สำคัญในทุกปี โดยปี 2562 ได้พิจารณาและวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ขององค์กร ในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม ในรูปแบบ Materiality Matrix โดยมีประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้



- ด้านการดูแลกิจการ
- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านสังคม
- ด้านสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือบรรษัทภิบาล เป็นหลักการสำคัญที่บริษัทพึงปฏิบัติตามโดยตลอด ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า หากธุรกิจต้องการการเติบโตอย่างยั่งยืน การดำเนินงานของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องไม่ละเลยประโยชน์ และผลกระทบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ใช่เพียงเพื่อผลกำไรทางธุรกิจ หรือประโยชน์เฉพาะแก่บุคคลบางกลุ่มเป็นหลักอีกต่อไป ทั้งนี้บริษัทได้มีการจัดทำ จรรยาบรรณทางธุรกิจ จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบาย การกำกับดูแลกิจการ รวมถึงนโยบายย่อยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นข้อปฏิบัติของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนการผลักดันผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานให้คำนึงถึงการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการ ที่ดีด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ บริษัทตระหนักถึงการปฏิบัติตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามที่กำหนดของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานในการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทจึงได้จัดทำให้มีการสื่อสารนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ผ่านช่องทางดังนี้

- ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท www.eastcoast.co.th
- การแจ้งนโยบายผ่านทาง E-mail
- การแจ้งนโยบายผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัท

บทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการในฐานะผู้นำที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

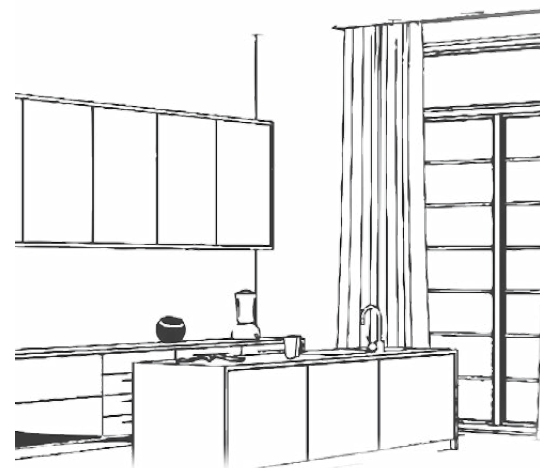
คณะกรรมการควรเข้าใจบทบาทและตระหนักถึงความรับผิดชอบในฐานะผู้นำที่ต้องกำกับดูแลองค์กรให้มีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรสำคัญเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การติดตาม ประเมินผลและดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน

ซึ่งบริษัทมีคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คณะ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการ ตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการสรรหา และคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

คณะกรรมการบริษัท

ปัจจุบัน บริษัทมีคณะกรรมการบริษัทจำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย

1. พลเอก เทอดศักดิ์	มารมย์	ประธานกรรมการ และกรรมการอิสระ
2. รศ.ดร. มนต์รี	โสคติยานุรักษ์	กรรมการอิสระ
3. รศ. ทองกลด	จารุสมบัติ	กรรมการอิสระ
4. ดร. เอกรินทร์	วาสนาส่ง	กรรมการอิสระ
5. นายชาติ	สุขสวัสดิ์	รองประธานกรรมการ
6. นายวัลลภ	สุขสวัสดิ์	กรรมการ
7. นายอารักษ์	สุขสวัสดิ์	กรรมการ
8. นางสาวทิพวรรณ	สุขสวัสดิ์	กรรมการ





บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กำหนดกลยุทธ์ แผนธุรกิจ และงบประมาณ

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ อนุมัติแผนธุรกิจรวมถึงงบประมาณ และการพิจารณาอนุมัติการลงทุนในโครงการต่าง ๆ

โดยการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562 ได้มีมติพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท

ติดตามการดำเนินงาน

ตรวจสอบความถูกต้องการใช้งบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์การลงทุนในแต่ละโครงการ รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานตามแผนหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดูแลให้ถูกต้อง และครบถ้วน

- ดำเนินงานโดยรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ควบคุมดูแลการเปิดเผยข้อมูลต่อนักลงทุนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ได้มาตรฐาน
- จัดให้มีระบบการบัญชี การรายงานทางการเงินและการสอบบัญชี ที่มีความน่าเชื่อถือ
- ติดตามดูแลให้บริษัทย่อยเปิดเผยข้อมูลถูกต้อง และครบถ้วน
- พิจารณา และแต่งตั้ง เปลี่ยนแปลงบุคคลเข้าเป็นคณะกรรมการ และ/หรือ ผู้บริหาร
- พิจารณากำหนดโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
- พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน รายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงรายการที่ได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ของบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบ

ปัจจุบัน บริษัทมีคณะกรรมการตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------|----------------|--------------------------------------|
| 1. รศ.ดร. มนตรี | โสคติยานุรักษ์ | ประธานกรรมการตรวจสอบ และกรรมการอิสระ |
| 2. พลเอก เทอดศักดิ์ | มารมย์ | กรรมการตรวจสอบ และกรรมการอิสระ |
| 3. รศ. ทองกลด | จารุสมบัติ | กรรมการตรวจสอบ และกรรมการอิสระ |

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

ตรวจสอบความถูกต้อง

- ตรวจสอบให้บริษัท บริษัทย่อย เปิดเผยและรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง ตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนดไว้
- ตรวจสอบให้บริษัท บริษัทย่อย มีระบบควบคุมภายใน (Internal Control) อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
- สอบทานให้บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

พิจารณาอนุมัติ

- พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน รายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงรายการที่ได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ของบริษัท
- พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท
- จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ปัจจุบัน บริษัทมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------|----------------|---|
| 1. รศ.ดร. มนต์รี | โสคติยานุรักษ์ | ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง และกรรมการอิสระ |
| 2. รศ. ทองกลด | จารุสมบัติ | กรรมการบริหารความเสี่ยง และกรรมการอิสระ |
| 3. นายชาติ | สุขสวัสดิ์ | กรรมการบริหารความเสี่ยง |
| 4. นายอารักษ์ | สุขสวัสดิ์ | กรรมการบริหารความเสี่ยง |

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

กำกับดูแล

- กำหนดนโยบายและกรอบการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงของบริษัท
- กำกับดูแลเพื่อให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัทบรรลุเป้าหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พิจารณา รายงานการประเมิน

- ประเมินผลความเสี่ยง ตรวจสอบความเสี่ยงอย่างมีระบบในธุรกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ที่บริษัทเข้าลงทุนเพื่อลดโอกาสความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- รายงานผลการกำกับดูแล และการประเมินความเสี่ยง

คณะกรรมการสรรหา

ปัจจุบัน บริษัทมีคณะกรรมการสรรหา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------|------------|------------------------------------|
| 1. รศ. ทองกลด | จารุสมบัติ | ประธานกรรมการสรรหา และกรรมการอิสระ |
| 2. นายชาติ | สุขสวัสดิ์ | กรรมการสรรหา |
| 3. นายอารักษ์ | สุขสวัสดิ์ | กรรมการสรรหา |

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

- คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ รวมถึงการสรรหากรรมการผู้จัดการ
- จัดทำแผนฝึกอบรมสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
- จัดทำแผนการพัฒนาระบบการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงแผนการสืบทอดอำนาจ (Succession Plan)

คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน

ปัจจุบัน บริษัทมีคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------|----------------|-------------------------------|
| 1. รศ.ดร. มนต์รี | โสคติยานุรักษ์ | ประธานกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน |
| 2. นายชาติ | สุขสวัสดิ์ | กรรมการพิจารณาค่าตอบแทน |
| 3. นายอารักษ์ | สุขสวัสดิ์ | กรรมการพิจารณาค่าตอบแทน |

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน

- เสนอแนะนโยบายค่าตอบแทน รูปแบบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและกรรมการผู้จัดการ
- ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท
- พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของคณะกรรมการ และกรรมการผู้จัดการ

*บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการในแต่ละคณะสามารถอ่านเพิ่มเติมได้ที่ รายงานประจำปี 2562





รายงานผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการ

สำหรับปี 2562 ที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน จากคะแนนเต็มร้อยละ 100 ดังนี้

หน่วย : ร้อยละ

ประเภทคณะกรรมการ	รายคณะ	รายบุคคล
1. คณะกรรมการบริษัท	99.14	100.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	100.00	100.00
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	100.00	100.00
4. คณะกรรมการสรรหา	98.53	100.00
5. คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน	100.00	100.00

บริษัทมีนโยบายในการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการโดยการใช้เครื่องมือ ตารางการพิจารณาองค์ประกอบความรู้ความสามารถของกรรมการ (Board Competency Matrix) ซึ่งจะแบ่งหัวข้อหลักที่ใช้ประกอบการพิจารณาออกเป็น 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรม และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทักษะ และประสบการณ์ ความรู้ในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านบัญชี การเงิน กฎหมาย ฯลฯ รวมถึงความสามารถด้านพฤติกรรม อาทิ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน ความกล้าได้กล้าเสีย ฯลฯ ซึ่งหากพิจารณาจากตารางดังกล่าวแล้ว องค์ประกอบของกรรมการแต่ละท่าน เมื่อนำมาพิจารณาต่อภาพรวมของคณะกรรมการแล้วมีความครอบคลุมในทุก ๆ หัวข้อ คณะกรรมการสรรหาจะพิจารณาว่า องค์ประกอบของคณะกรรมการมีความเหมาะสม และครอบคลุมความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะ ครบถ้วนเพียงพอ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานในส่วนของคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ผลการพิจารณาองค์ประกอบความรู้ความสามารถของกรรมการ (Board Competency Matrix)

หัวข้อการพิจารณาประเมินผล	ผลการประเมิน (ร้อยละ)
ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรม และประสบการณ์	86.88
ทักษะ/ประสบการณ์	86.14
ความสามารถด้านพฤติกรรม	90.83
คะแนนเฉลี่ยทุกหัวข้อ	88.02

ในส่วนของการกำกับดูแลกิจการ บริษัทได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ สำหรับปี 2562 จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงนโยบายการป้องกันและกำกับการใช้ข้อมูลภายใน ซึ่งเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท www.eastcoast.co.th หน้านักลงทุนสัมพันธ์ หัวข้อการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นอกจากนี้คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายเพื่อดำเนินการประเมินผลการทำงานของกรรมการ ผู้จัดการเป็นประจำปี โดยกำหนดผู้มีคุณสมบัติในการประเมินผลการทำงานของกรรมการผู้จัดการเฉพาะกรรมการอิสระเท่านั้น ซึ่งในปี 2562 ทางกรรมการอิสระของบริษัทรวม 4 ท่าน ได้ดำเนินการประเมินผลงานและได้ข้อสรุป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปแบบประเมินผลงานของกรรมการผู้จัดการ (MD) สำหรับรอบปี 2562

ลำดับ	หัวข้อ	คะแนนรวม (ต่อหัวข้อ)	คะแนนเฉลี่ย (คะแนน)	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
1	ความเป็นผู้นำ	24	24.00	100.00
2	การกำหนดกลยุทธ์	24	23.75	98.96
3	การปฏิบัติตามกลยุทธ์	24	24.00	100.00
4	การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน	24	23.75	98.96
5	ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ	24	24.00	100.00
6	ความสัมพันธ์กับภายนอก	20	20.00	100.00
7	การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร	24	23.75	98.96
8	การสืบทอดตำแหน่ง	12	12.00	100.00
9	ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ	16	16.00	100.00
10	คุณลักษณะส่วนตัว	24	23.75	98.96
คะแนนรวม		216	215.00	99.54

นอกจากนี้ยังมีนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสีย และพนักงานที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต การถูกละเมิดสิทธิ หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณ (Whistleblowing Policy)

การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สามารถติดต่อหรือร้องเรียนในเรื่องที่อาจเป็นการกระทำการทุจริต การถูกละเมิดสิทธิ หรือเรื่องที่เป็นปัญหา ต่อคณะกรรมการบริษัท สามารถดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) จดหมายส่งถึง

รศ.ดร.มนตรี โสคติยานุรักษ์
ประธานกรรมการตรวจสอบ / กรรมการอิสระ หรือ
นายอารักษ์ สุขสวัสดิ์
กรรมการผู้จัดการ หรือ
สำนักงานเลขานุการบริษัท
บริษัท อีสต์โคสต์เฟอริไนเทค จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 25/28 หมู่ 12 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150

2) E-mail ส่งถึงสำนักงานเลขานุการบริษัท: cg@eastcoast.co.th

หรือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล: hrrayong@eastcoast.co.th

3) เว็บไซต์บริษัท www.eastcoast.co.th หัวข้อ “ช่องทางการร้องเรียน”



ภายหลังจากที่บริษัท ได้รับแจ้งข้อมูลการกระทำการทุจริต การถูกละเมิดสิทธิ หรือเรื่องที่อาจเป็นปัญหาแล้ว บริษัทมีกระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน ดังนี้

1) รวบรวมข้อเท็จจริง พิจารณาในรายละเอียดของข้อเท็จจริง

เมื่อได้รับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ แล้วทางบริษัทจะดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการกระทำการทุจริต การถูกละเมิดสิทธิ หรือเรื่องที่อาจเป็นปัญหา โดยจะดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงซึ่งจะพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างานสูงสุดในหน่วยงานที่ได้รับการร้องเรียน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ/หรือบุคคลอื่นที่พิจารณาเห็นสมควร โดยที่คณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงจะเริ่มดำเนินการรวบรวมข้อมูล หลักฐานและตรวจสอบข้อเท็จจริงในรายละเอียด

2) หาข้อสรุปมาตรการดำเนินการ

ทางคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงจะหาข้อสรุปเกี่ยวกับมาตรการดำเนินการ เพื่อบรรเทาความเสียหายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ

3) รายงานผล

สำนักเลขานุการบริษัทมีหน้าที่รายงานผลให้ผู้ร้องเรียนรับทราบ ทั้งนี้ ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญจะต้องรายงานต่อกรรมการผู้จัดการ และ/หรือผู้บริหารในระดับสูงสุดของหน่วยงานที่ได้รับข้อร้องเรียนนั้นด้วย (ในกรณีที่ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานไม่ได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับความสำคัญ และความร้ายแรงของเรื่องที่ได้รับการร้องเรียน

นโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต การถูกละเมิดสิทธิ หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณ

ภายหลังจากที่บริษัท ได้รับแจ้งข้อมูลการกระทำความผิดและการทุจริตแล้ว บริษัทมีกระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน ดังนี้

1) รวบรวมข้อเท็จจริง พิจารณาในรายละเอียดของข้อเท็จจริง

เมื่อได้รับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ แล้วทางบริษัทจะดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง โดยจะดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงการทุจริตซึ่งจะพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างานสูงสุดในหน่วยงานที่ได้รับการร้องเรียน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ/หรือบุคคลอื่นที่พิจารณาเห็นสมควร โดยที่คณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงการทุจริต จะเริ่มดำเนินการรวบรวมข้อมูล หลักฐานและตรวจสอบข้อเท็จจริงในรายละเอียด

2) หาข้อสรุปมาตรการดำเนินการ

ทางคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงการทุจริตจะหาข้อสรุปเกี่ยวกับมาตรการดำเนินการ เพื่อบรรเทาความเสียหายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยจะไม่ดำเนินการลงโทษใด ๆ กับพนักงานที่ให้ข้อมูลด้วยเจตนาสุจริต

3) รายงานผล

สำนักเลขานุการบริษัทมีหน้าที่รายงานผลให้พนักงานทราบ หากพนักงานผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเอง ทั้งนี้ ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญจะต้องรายงานต่อกรรมการผู้จัดการ และ/หรือผู้บริหารในระดับสูงสุดของหน่วยงานที่ได้รับข้อร้องเรียนนั้นด้วย (ในกรณีที่ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานไม่ได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงการทุจริต) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับความสำคัญ และความร้ายแรงของเรื่องที่ได้รับการร้องเรียน

การดูแลและปกป้องพนักงานที่แจ้งข้อร้องเรียน

หากบุคคลใดในบริษัทมีพฤติกรรมที่กลั่นแกล้ง ช่มชู้ เลิกละปฏิบัติ หรือลงโทษทางวินัย ด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือไม่ยุติธรรม ซึ่งเกี่ยวเนื่องมาจากการร้องเรียนของผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบข้อเท็จจริงการทุจริต จากเรื่องร้องเรียนนั้น ๆ จะถือว่าบุคคลนั้นกระทำความผิดวินัย และต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่อบริษัทหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าว หรืออาจมีความผิดในทางกฎหมายต่อไปด้วย

กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน



รวบรวมข้อเท็จจริง

เมื่อได้รับข้อร้องเรียนบริษัทจะดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง



หาข้อสรุปมาตรการดำเนินการ

คณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับมาตรการดำเนินการ



รายงาน

สำนักเลขาธิการบริษัทมีหน้าที่รายงานผลให้พนักงาน หรือผู้ร้องเรียนทราบ

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือสิทธิของผู้อื่น

คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายชัดเจนที่จะไม่กระทำการใด ๆ ที่จะเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา โดยได้กำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. บริษัทมีการกำหนดนโยบายในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทและบริษัทย่อย โดยมีการตรวจสอบการใช้งานระบบโปรแกรมซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงานเพื่อป้องกันการใช้ซอฟต์แวร์ที่ละเมิดลิขสิทธิ์หรือไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น
2. เนื่องจากในทุก ๆ ปี บริษัทจะต้องมีการออกแบบและพัฒนาสินค้า เพื่อนำเสนอต่อลูกค้าโดยเกิดขึ้นเป็นประจำ บริษัทให้หลักการต่อฝ่ายออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Research and development) โดยยึดหลักการที่จะไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ไม่ลอกเลียนหรือนำทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นมาใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต
3. การนำผลงานหรือข้อมูลอันเป็นสิทธิของบุคคลภายนอก ที่ได้รับมาหรือที่จะนำมาใช้ภายในบริษัทจะต้องตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น
4. ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญาและลิขสิทธิ์ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเครื่องหมายการค้า กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิบัตร กฎหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานในด้านกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา การนำผลงานหรือข้อมูลอันเป็นสิทธิของบุคคลภายนอก ที่ได้รับมาหรือที่จะนำมาใช้ภายในบริษัท จะต้องตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่า ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น นอกจากนี้จะต้องไม่นำทรัพย์สินทางปัญญาประเภทต่าง ๆ ของบริษัท ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต

โดยบริษัทได้เปิดโอกาสให้แจ้งข้อร้องเรียนกรณีที่พบเห็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาได้ที่

จดหมายส่งถึง

รศ.ดร.มนตรี โสคติยานุรักษ์

ประธานกรรมการตรวจสอบ / กรรมการอิสระ หรือ

นายอาร์ักษ์ สุขสวัสดิ์

กรรมการผู้จัดการ หรือ

สำนักงานเลขาธิการบริษัท

บริษัท อีสต์โคสต์เฟอริไนเทค จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 25/28 หมู่ 12 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150

E-mail ส่งถึงสำนักงานเลขาธิการบริษัท: cg@eastcoast.co.th หรือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล: hrrayong@eastcoast.co.th

นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

บริษัทมีนโยบายที่ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานใช้โอกาสจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ดำเนินการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันอย่างรอบคอบ ซื่อสัตย์ เป็นธรรม สมเหตุสมผล มีกระบวนการที่โปร่งใสในการอนุมัติเข้าทำรายการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัท เป็นสำคัญ กรรมการบริษัทฯ ที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่มีสิทธิออกเสียงเพื่ออนุมัติในเรื่องที่ตนเองมีส่วนได้เสียหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. กรณีที่จำเป็นต้องทำรายการเพื่อประโยชน์ของบริษัทให้ทำรายการนั้นเสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอกที่มีข้อตกลงทางการค้าในลักษณะเดียวกับที่วิญญูชนพึงกระทำกับคู่สัญญาทั่วไป ด้วยอำนาจต่อรองทางการค้าที่ปราศจากอิทธิพลในการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และต้องไม่มีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดข้อปฏิบัติเอาไว้
3. ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ทางธุรกิจกับบริษัทได้แก่ การทำให้บริษัทเสียผลประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น หรือเป็นการแบ่งผลประโยชน์จากบริษัท
4. ห้ามไม่ให้กระทำการใด ๆ อันเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือในกิจการที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันกับบริษัท
5. ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทรวมถึงคู่สมรสและบุตรของบุคคลดังกล่าว แสวงหาผลประโยชน์ในกิจการส่วนตัวกับบริษัท เช่น กระทำการใด ๆ เพื่อขายสินค้าและบริการให้กับบริษัทหากมีการกระทำนั้น ๆ ต้องทำเอกสารชี้แจงและเปิดเผยข้อมูลให้บริษัททราบในทุกกรณี
6. กรรมการบริษัทและผู้บริหาร ต้องรายงานการมีส่วนได้เสียของตนเองและบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
7. คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้บริษัทและบริษัทย่อยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อบังคับประกาศ คำสั่ง หรือกฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.ล.ต. และคณะกรรมการกำกับตลาดทุน นอกจากนี้บริษัทจะต้องเปิดเผยข้อมูลการเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

คำนิยามตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน

การทุจริตและคอร์รัปชัน (Corruption) หมายถึง การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด ๆ โดยการเสนอให้ สัญญา มอบให้ ให้คำมั่น เรียกรับ หรือรับ ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของเอกชน หรือผู้มีหน้าที่ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวกระทำหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ หรือแนะนำธุรกิจให้กับบริษัทโดยเฉพาะ หรือเพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจกับบริษัท ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

การคอร์รัปชัน อาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น

1. การช่วยเหลือทางการเมือง (Political contributions)
2. การบริจาคเพื่อการกุศลและการเป็นผู้ให้เงินสนับสนุน (Charitable contributions and sponsorships)
3. การจ่ายและรับเงินที่เกี่ยวกับค่าของขวัญ ค่าบริการต้อนรับ และค่าใช้จ่ายเลี้ยงรับรอง (Gifts and hospitality)

ทั้งนี้ การใช้ความช่วยเหลือทางการเมือง หมายถึง การสนับสนุนทั้งที่เป็นตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินแก่พรรคการเมือง นักการเมือง หรือผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งทางการเมือง ทั้งนี้ การสนับสนุนที่มิใช่ตัวเงินจะรวมถึงการให้ยืมหรือบริจาคอุปกรณ์ การให้บริการด้านเทคโนโลยีโดยไม่คิดค่าบริการ รวมทั้งการให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานลาหยุดโดยไม่รับค่าจ้าง เพื่อร่วมกิจกรรมทางการเมือง บริษัทให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้ เราเชื่อเสมอมาว่าการทำธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และสามารถตรวจสอบได้ จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทโดยการได้รับความ



ไว้วางใจจากลูกค้า ผู้ถือหุ้นรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งนี้บริษัทได้มีการแก้ไขปรับปรุงนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งได้มีการเผยแพร่นโยบายดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ (www.eastcoast.co.th) และประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานของบริษัททราบนอกจากนี้บริษัทยังอยู่ระหว่างดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์แนวคิดในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทได้รับทราบ โดยออกจดหมายถึงคู่ค้า และลูกค้า ของบริษัท ในการดัดให้ / รับสิ่งตอบแทนทั้งในรูปของเงินสด สิ่งของ หรือของขวัญ รวมถึงการห้ามรับ/จ่ายสินบนใด ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัท และแจ้งถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้คู่ค้า และลูกค้า ที่ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ได้ร้องเรียนและได้รับการแก้ไข รวมถึงจะจัดการประชุมและสื่อสารให้พนักงานทุกฝ่ายงานของบริษัทได้รับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตนี้อย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการมอบหมายให้เป็นนโยบายที่จะให้มีการประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทย ในการต่อต้านการทุจริต หรือ CAC ซึ่งเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันด้วยความร่วมมือกันในหมู่บริษัทเอกชนที่ต้องการสร้างแรงกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ โดยร่วมมือกันปฏิเสธการจ่ายสินบนทุกรูปแบบและต่อต้านการใช้คอร์รัปชันเป็นเครื่องมือกีดกันการแข่งขันและขัดขวางการประกอบธุรกิจอย่างเสรี โดยบริษัททุกแห่งที่ประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมโครงการ CAC จะต้องจัดทำหรือสอบทานระบบควบคุมภายในของตนเองตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินตนเอง (71 ข้อ) และให้บุคคลที่สาม (ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือผู้สอบบัญชีรับอนุญาต) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ก่อนจะยื่นขอรับรองไปที่คณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติ (CAC Council) เพื่อพิจารณาให้การรับรอง ซึ่งขณะนี้บริษัทอยู่ระหว่างการวางแผนงานเตรียมการจัดทำแบบประเมินตนเอง 71 ข้อ ให้มีความคืบหน้าอย่างน้อยร้อยละ 80 จึงจะเข้าสู่ขั้นตอนการประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมโครงการ CAC ต่อไป

บริษัทกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนการแจ้งเบาะแส การกระทำความผิด หรือการกระทำอันส่งผลไปในทางประทุษร้ายและการทุจริตคอร์รัปชันของบุคลากรของบริษัทต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและบริษัทในทันทีที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท

กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับของบริษัทจะต้องไม่เพิกเฉย หรือเพิกเฉย เมื่อได้พบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จะต้องแจ้งผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ ตลอดจนต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ สืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงต่าง ๆ นอกจากนี้บริษัทได้จัดให้มีช่องทางในการรับข้อร้องเรียนจากบุคคลภายนอกด้วย

บริษัทจะให้เป็นธรรมและคุ้มครองพนักงานที่ปฏิเสธการทุจริตคอร์รัปชัน หรือแจ้งเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน โดยบริษัทจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อพนักงานที่ปฏิเสธการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนบริษัทจะเก็บรักษาความลับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสืบสวนสอบสวนต่อการกระทำอันเป็นการทุจริตคอร์รัปชัน

ในปี 2562 ที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน โดยได้มีการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันแล้วพบว่า ไม่พบความเสี่ยงจากการทุจริต ที่จะจัดเป็นความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญต่อกิจการ และบริษัทได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในระบบการควบคุมภายในต่าง ๆ ทั้งในระบบสารสนเทศ ระบบการจัดทำเอกสารที่มีการตรวจสอบ check and balance รวมถึงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดการกำกับดูแลและควบคุมเพื่อป้องกันแล้ว และนอกจากนี้ยังได้มีการติดตามความเสี่ยงที่เคยมีการทุจริตหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีแนวโน้มของการทุจริตและมีการประเมินผลแล้ว พบว่ายังมีการดูแลควบคุมภายในอย่างเพียงพอ และในรอบปีที่ผ่านมา ยังไม่พบว่า มีข้อมูลร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการคอร์รัปชัน พฤติกรรมที่ผิดกฎหมาย รวมทั้งการทุจริตผิดจรรยาบรรณ ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญเกิดขึ้นภายในองค์กรแต่อย่างใด

โดยในปี 2562 ที่ผ่านมา บริษัทไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต การถูกละเมิดสิทธิ หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณ หรือเกิดกรณีเกี่ยวกับชื่อเสียงของบริษัทในทางลบ อันเนื่องมาจากการบริหารงานของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร รวมถึงไม่มีกรณีที่เกิดกรรมการหรือผู้บริหารลาออกจากเหตุผลของการไม่มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม ตลอดจนไม่มีข้อพิพาททางด้านกฎหมายทั้งในเรื่องแรงงาน และที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจกับผู้มีส่วนได้เสียในทุกฝ่ายแต่อย่างใด

ผลการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการ (CGR)

โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

ปี	ระดับ	สัญลักษณ์
2562	ดีเยี่ยม	
2561	ดีมาก	
2560	ดีมาก	

ผลการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (คะแนนเต็ม 100)

โดยสมาคมส่งเสริมการลงทุนไทย สมาคมบริษัทจดทะเบียน และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

2562

ได้รับคะแนน 98 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จัดอยู่ในระดับดีเยี่ยม

2561

ได้รับคะแนน 100 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จัดอยู่ในระดับดีเยี่ยม

2560

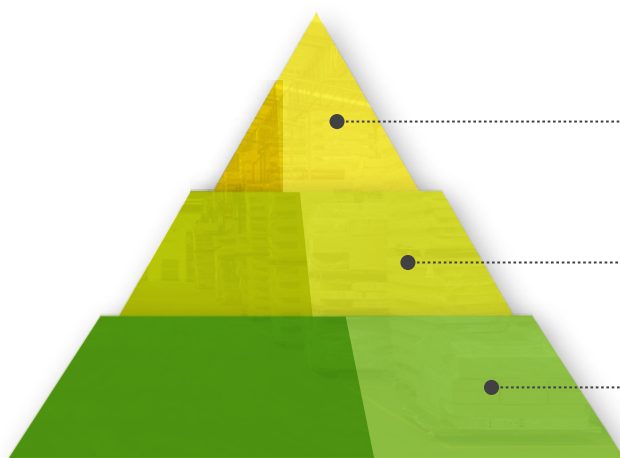
ได้รับคะแนน 100 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จัดอยู่ในระดับดีเยี่ยม

การบริหารความเสี่ยงเพื่อความยั่งยืน ขององค์กร

บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยยึดถือว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกกระบวนการในการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายบริหารจัดการความเสี่ยง ประเมินผลความเสี่ยง พร้อมกับหาแนวทางป้องกันและตรวจสอบความเสี่ยงอย่างมีระบบในธุรกิจของบริษัท เพื่อลดโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite) โดยมุ่งเน้นให้เกิดวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้มีการจัดทำนโยบายบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
2. กำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนงานประจำปี
3. ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมีหน้าที่ในการรับผิดชอบ ระบุและประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
4. ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัททั้งหมด ต้องได้รับการดำเนินการ ดังนี้
 - 4.1 ระบุความเสี่ยงอย่างทันเวลา เช่น ประเภท ระดับความสำคัญ แนวทางการแก้ไข ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น
 - 4.2 ประเมินโอกาสของการเกิดความเสี่ยงและผลกระทบหากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว
 - 4.3 จัดการความเสี่ยงให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การบริหารความเสี่ยง โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
 - 4.4 ติดตาม ดูแล ประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงของบริษัทได้รับการจัดการได้อย่างเหมาะสม
5. ความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อแผนธุรกิจและกลยุทธ์ของบริษัทในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีระดับสูงและสูงมากทั้งหมด ต้องรายงานให้คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัททราบ

โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กร



การกำกับดูแล

- คณะกรรมการบริษัท

การติดตามตรวจสอบ

- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
- คณะกรรมการตรวจสอบ

การดำเนินงาน

- ผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป
- เลขานุการคณะกรรมการความเสี่ยง
- ผู้ตรวจสอบภายใน

ประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืนขององค์กร

ความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ

- ความเสี่ยงจากการขาดแคลนวัตถุดิบ

บริษัทไม่มีการทำสัญญาซื้อขายกับผู้จำหน่ายวัตถุดิบรายใดรายหนึ่งเป็นการเฉพาะ ดังนั้น บริษัทจึงได้รับความเสี่ยงจากการจัดหาวัตถุดิบ หากผู้จำหน่ายไม่สามารถจำหน่ายวัตถุดิบให้กับบริษัทได้อย่างเพียงพอ หรือลดการจำหน่ายวัตถุดิบให้กับบริษัท อย่างไรก็ตามบริษัทได้มีความตระหนักถึงประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว และได้มีการป้องกันความเสี่ยงจากการจัดหาวัตถุดิบ โดยสั่งซื้อวัตถุดิบจากผู้จำหน่ายรายใหญ่ที่มีศักยภาพด้านการผลิตรวม 7 ราย ควบคู่ไปกับการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้จำหน่ายมาอย่างยาวนานต่อเนื่อง ซึ่งจำนวนผู้จำหน่ายวัตถุดิบกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้จำหน่ายวัตถุดิบหลัก มีการขายวัตถุดิบให้กับบริษัทมาเป็นเวลานานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

- ความเสี่ยงจากการผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน

บริษัทมีการจำหน่ายสินค้าไปยังลูกค้าต่างประเทศ โดยกำหนดเงื่อนไขการชำระสินค้าเป็นสกุลดอลลาร์สหรัฐ และบริษัทมีการนำเข้าวัตถุดิบเพื่อผลิตกระดาษปิดผิวจากต่างประเทศ และการสั่งซื้อเฟอร์นิเจอร์เพื่อนำมาจัดจำหน่ายภายในประเทศ ดังนั้น บริษัทจึงอาจได้รับความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกำไรสุทธิของบริษัทได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทมีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน โดยการซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายในการใช้วงเงินซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้าให้เพียงพอกับระดับมูลค่าที่คิดว่าเพียงพอในการป้องกันความเสี่ยงโดยไม่มีการเปิดวงเงินซื้อขายเพื่อใช้ประโยชน์ในรูปแบบการเก็งกำไรที่อาจเกิดขึ้นจากอัตราแลกเปลี่ยนแต่อย่างใด

- ความเสี่ยงด้านการให้ความสำคัญต่อผลิตภัณฑ์ที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

เนื่องจากปัจจุบันการให้ความสำคัญ หรือใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมของคนในสังคม มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสัญญาณที่ดีในการตระหนักถึงแนวทางการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แต่ในแง่ของการทำธุรกิจนั้น บริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญต่อประเด็นนี้มากขึ้น โดยดำเนินการผลิต การกำจัดวัสดุที่เหลือจากกระบวนการผลิต ตลอดจนกระบวนการส่งมอบผลิตภัณฑ์ไปยังลูกค้า ซึ่งบริษัทยังคงมีแผนที่จะพัฒนาในประเด็นดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นในอนาคตเพื่อแสดงออกถึงแนวทางการตระหนักและให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

- ความเสี่ยงจากการแข่งขันในอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของไทยมีมูลค่าประมาณ 90,000 ล้านบาท และมีผู้ประกอบการกว่า 1,800 ราย ทั้งนี้ สำหรับปี 2562 ปัจจุบันประเทศไทยมีผู้ประกอบการผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์รายใหญ่อีก 4 ราย (ไม่รวมบริษัท) ซึ่งผู้ประกอบการทั้ง 4 ราย ดังกล่าว หากพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย จะพบว่าไม่ใช่กลุ่มเดียวกันกับบริษัท กล่าวคือ ผู้ประกอบการ 2 ใน 4 ราย ดำเนินธุรกิจในรูปแบบร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ที่จำหน่ายภายใต้ตราสินค้าของตนเอง และจำหน่ายสินค้าไปยังผู้ใช้เฟอร์นิเจอร์โดยตรง (End-user) ในขณะที่อีกรายหนึ่งเน้นการผลิตสินค้าเฟอร์นิเจอร์แบบครบวงจรที่ครอบคลุมเกือบทุกประเภทเฟอร์นิเจอร์ โดยมีการจำหน่ายสินค้าผ่านโชว์รูม และลูกค้าโครงการอสังหาริมทรัพย์ต่าง ๆ สำหรับผู้ประกอบการอีกรายปัจจุบันผลิตเฟอร์นิเจอร์เพื่อรองรับคำสั่งซื้อจากผู้ค้าปลีกรายใหญ่รายเดียวเป็นหลักจึงกล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการทั้ง 4 ราย ไม่ได้เป็นคู่แข่งโดยตรงของบริษัท เนื่องจากมีกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่ไม่เหมือนกันสำหรับลูกค้าภายในประเทศ ทั้งนี้บริษัทยังคงมีคู่แข่งทางทางการเงินในลักษณะโรงงานที่รับผลิตสินค้าตามคำสั่งซื้อแบบที่รับคำสั่งซื้อจำนวนมาก (Mass Products) ซึ่งการจะสร้างข้อได้เปรียบของบริษัท บริษัทตระหนักดีถึงการสร้างจุดยืนให้กับสินค้าของบริษัท โดยการเกาะติดแนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการปรับตัวไปสู่รูปแบบการผลิตสินค้าที่รองรับกับความต้องการดังกล่าว และหาช่องทางสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า (Value Added) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันกับความได้เปรียบในด้านต่าง ๆ เมื่อเทียบกับคู่แข่งได้

ความเสี่ยงด้านสังคม

• ความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงาน

บริษัทดำเนินธุรกิจด้านการผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์และกระดาดปิดผิว ซึ่งแรงงานด้านการผลิตถือเป็นส่วนสำคัญ ทั้งนี้ การดำเนินงานที่ผ่านมาบริษัทยังไม่เคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แต่บริษัทก็ตระหนักว่าประเด็นความเสี่ยงนี้มีความสำคัญ เนื่องจากหากมีกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการผลิต เพื่อการบริหารจัดการในความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงาน บริษัทมีแผนที่จะปรับปรุงสายการผลิต ด้วยการนำเข้าเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อให้กระบวนการผลิตเป็นระบบอัตโนมัติ (Automatic System) มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการหาแนวทางเพื่อลดขั้นตอนการใช้แรงงาน อาทิ การนำเครื่องบรรจุฟิตติ้ง (Fitting) ที่ใช้สำหรับการประกอบเฟอร์นิเจอร์ โดยออกแบบเครื่องจักรให้สามารถกรอกฟิตติ้งบรรจุลงถุงได้แบบอัตโนมัติ เพื่อช่วยลดจำนวนแรงงานที่ต้องใช้สำหรับการบรรจุฟิตติ้งด้วยมือ ซึ่งเหล่านี้จะช่วยลดผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่ง

• ความเสี่ยงด้านการยอมรับจากชุมชน

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทให้ความสำคัญ บริษัทตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่า หากธุรกิจของบริษัทไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และชุมชน ย่อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิต ต่อภาพลักษณ์องค์กร และท้ายที่สุดคือ กระแสตอบโต้ขยาย บริษัทจึงบริหารความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว ด้วยการสร้างความเข้าใจกับชุมชน ประชุมสอบถาม รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชน จึงส่งผลให้การดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า บริษัทไม่เคยประสบปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับชุมชนแต่อย่างใด

ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

• ความเสี่ยงจากการเกิดภัยธรรมชาติ

ภัยธรรมชาติเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ซึ่งส่วนใหญ่จะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจในทุก ๆ อุตสาหกรรม รวมถึงธุรกิจการผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทได้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว โดยการทำประกันภัย เช่น ประกันอัคคีภัย ประกันอุทกภัย รวมถึงการประกันความสูญเสียของรายได้ เป็นต้น เพื่อเป็นการบรรเทาผลกระทบหากเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีการจัดหาแนวทางลดมลภาวะจากการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ เช่น การใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) การผลิตไฟฟ้าโดยใช้พลังงานแสงอาทิตย์เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิตภายในโรงงาน เป็นต้น

• ความเสี่ยงจากการใช้พลังงานมากเกิน

เนื่องจากบริษัทประกอบธุรกิจการผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ จึงมีความจำเป็นในส่วนของการมีโรงงานสำหรับการผลิตเฟอร์นิเจอร์ โดยบริษัทมีโรงงานการผลิต จำนวน 2 แห่ง คือ โรงงานที่อำเภอแกลง และโรงงานที่อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดระยอง กระบวนการผลิตเฟอร์นิเจอร์นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยพลังงานเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนเครื่องจักร อาทิเช่น พลังงานไฟฟ้า เป็นต้น นอกจากจะเป็นการพึ่งพิงด้านพลังงานที่สำคัญแล้ว ยังเป็นต้นทุนหลักในการผลิตเช่นกัน ทั้งนี้ บริษัทได้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว โดยการติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop) บริเวณโรงงานที่อำเภอแกลง ขนาดกำลังการผลิต 998.40 kWhDC เพื่อนำไฟฟ้าที่ได้จากพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้ในกระบวนการผลิตภายในโรงงาน ซึ่งจะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในส่วนของไฟฟ้าได้เป็นอย่างดี และปัจจุบันอยู่ระหว่างการวางแผนที่จะติดตั้ง Solar Rooftop บนหลังคาโรงงานที่อำเภอสองพี่น้องด้วยเช่นกัน

- ความเสี่ยงจากการเกิดมลภาวะจากกระบวนการผลิต

การเกิดมลภาวะต่าง ๆ เช่น ฝุ่น ควัน เสียง เป็นต้น ผลกระทบเหล่านี้ บริษัทไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่ทั้งนี้ ในทุกชั้นของกระบวนการผลิต บริษัทมีกระบวนการควบคุมดูแล เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้น้อยที่สุด เช่น บริษัทใช้เครื่องดูดฝุ่นแบบถุงกรองฝุ่น (Filter Bag) เศษฝุ่นเหล่านี้จะถูกนำไปขายให้กับบุคคลภายนอกเพื่อนำไปเป็นวัตถุดิบในการผลิตไม้อัด รวมถึง เศษสี หรือ สีสำเร็จ คือ สีกันกัดที่เหลือจากการใช้งานในกระบวนการผลิต แต่เดิมบริษัทจะนำไปฝังกลบทั้งหมดภายในพื้นที่ที่โรงงานจัดเตรียมไว้ แต่ในปัจจุบันบริษัทจะมีวิธีการคัดกรองสีที่เหลือเพื่อให้นำกลับมาผสมใช้เป็นวัตถุดิบตั้งต้นได้ใหม่อีกครั้ง บนเงื่อนไขต้องเป็นสีที่ยังมีคุณภาพดี เพื่อให้ได้ชิ้นงานที่ยังคงคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่บริษัทกำหนด นอกจากจะเป็นการลดการทำลายสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังช่วยในเรื่องของการลดต้นทุนการผลิตให้กับบริษัทอีกด้วย



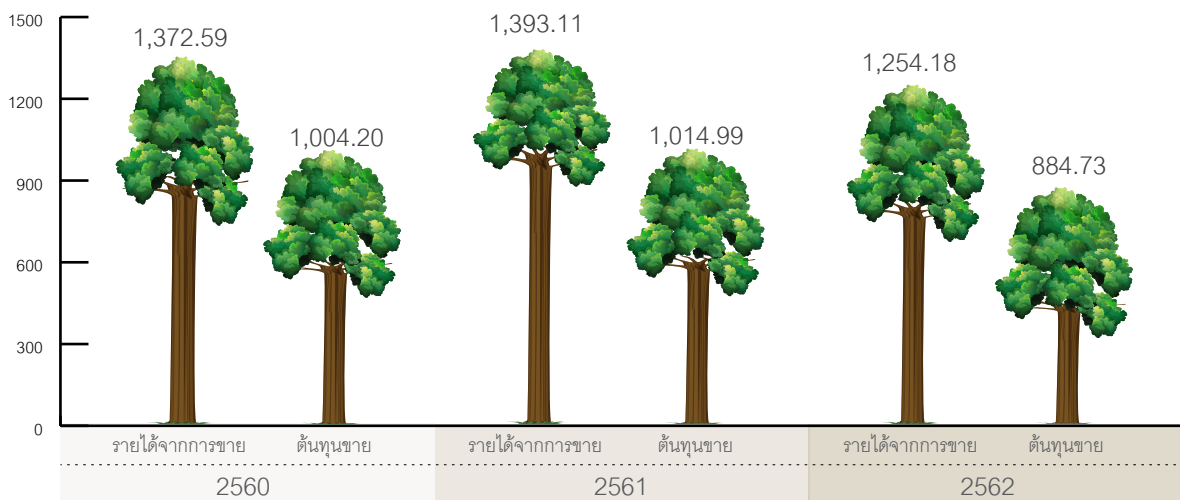
ผลการดำเนินงานด้านการเงิน

การสร้างความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ

การสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจภายในบริษัทเอง ถือเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทล้วนแต่ส่งกระทบทั้งในด้านบวก ด้านลบ ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อส่วนของการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างยิ่ง โดยเน้นการบริหารต้นทุนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในกระบวนการผลิต รวมถึงสร้างการเติบโตของรายได้ และผลตอบแทนที่ดีให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท อีกทั้งยังให้ความสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้มีส่วนได้เสียให้เกิดความสมดุล และความยั่งยืนสืบต่อไป

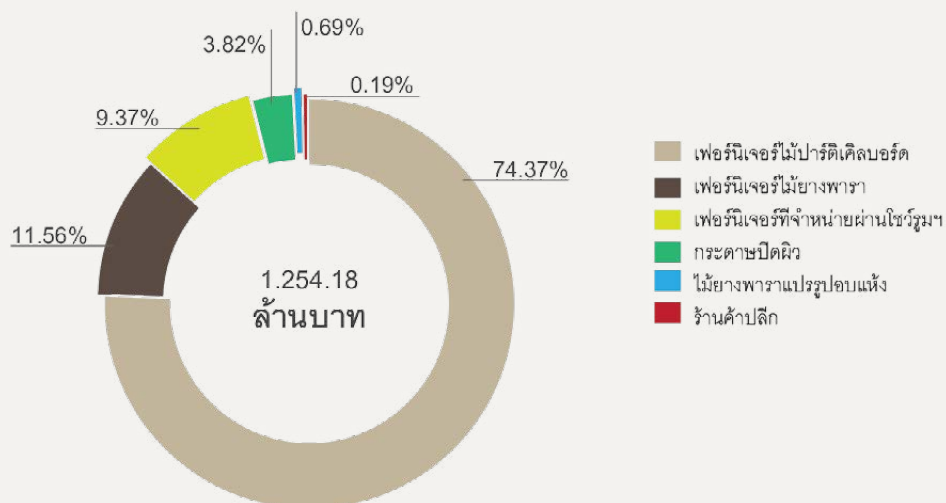
1. ผลการดำเนินงานด้านการเงินปี 2562

รายได้จากการขาย และต้นทุนขาย (ล้านบาท)



สัดส่วนรายได้จากกลุ่มผลิตภัณฑ์

(ร้อยละ)



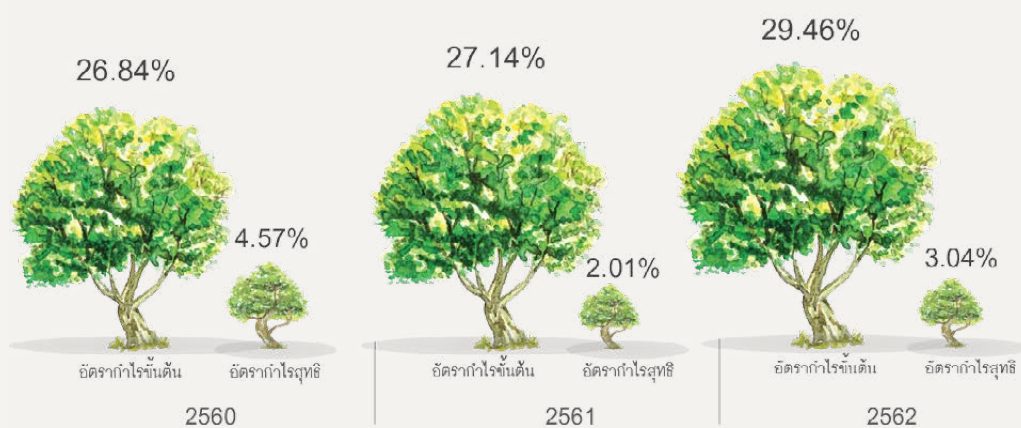
กำไรสำหรับปี-ส่วนที่เป็นของบริษัทใหญ่

(ล้านบาท)



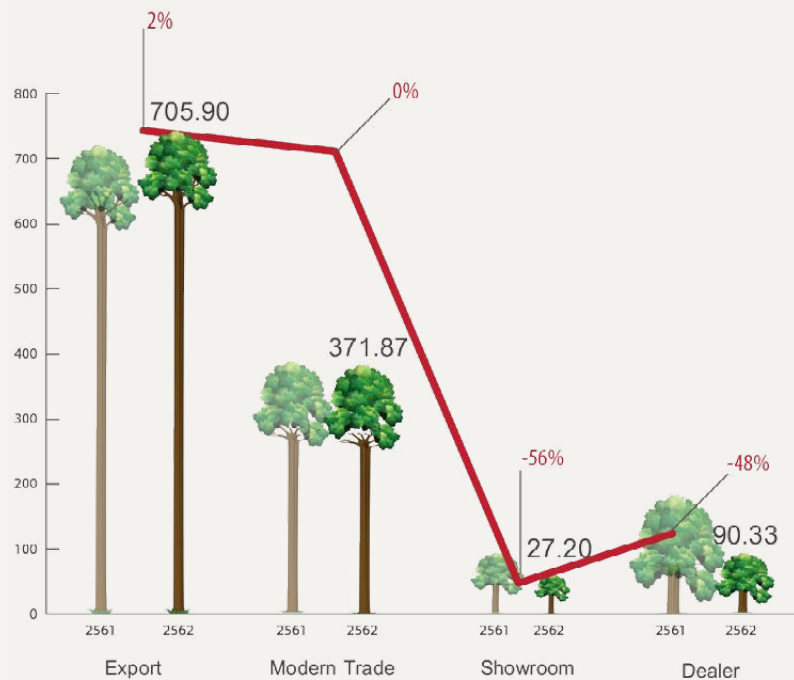
อัตรากำไรขั้นต้น และอัตรากำไรสุทธิ

(ร้อยละ)



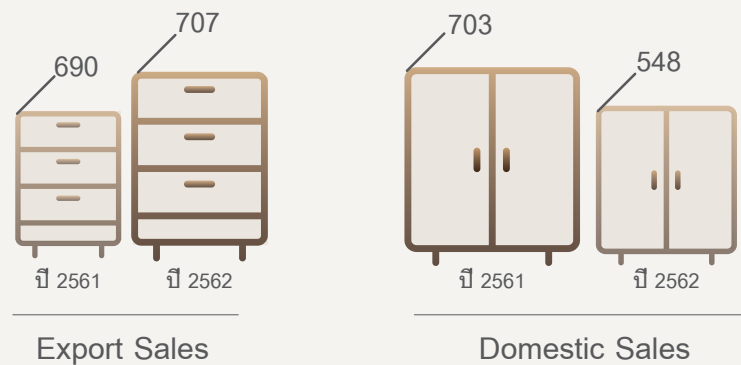
ช่องทางการจัดจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์

(หน่วย: ล้านบาท)



สัดส่วนรายได้ระหว่างการจำหน่ายสินค้าภายในประเทศ และการส่งออก

หน่วย: ล้านบาท



ECF มีตัวเลขส่งออกญี่ปุ่นในรูปค่าเงินบาท ใกล้เคียงกับปี 2561 ที่ผ่านมา (มูลค่าการส่งออกรวม 643.14 ล้านบาท สำหรับรอบ ปี 2562) ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลสถิติการค้า กระทรวงพาณิชย์ พบว่า สำหรับการส่งออกในรอบปี 2562 ในมูลค่า USD

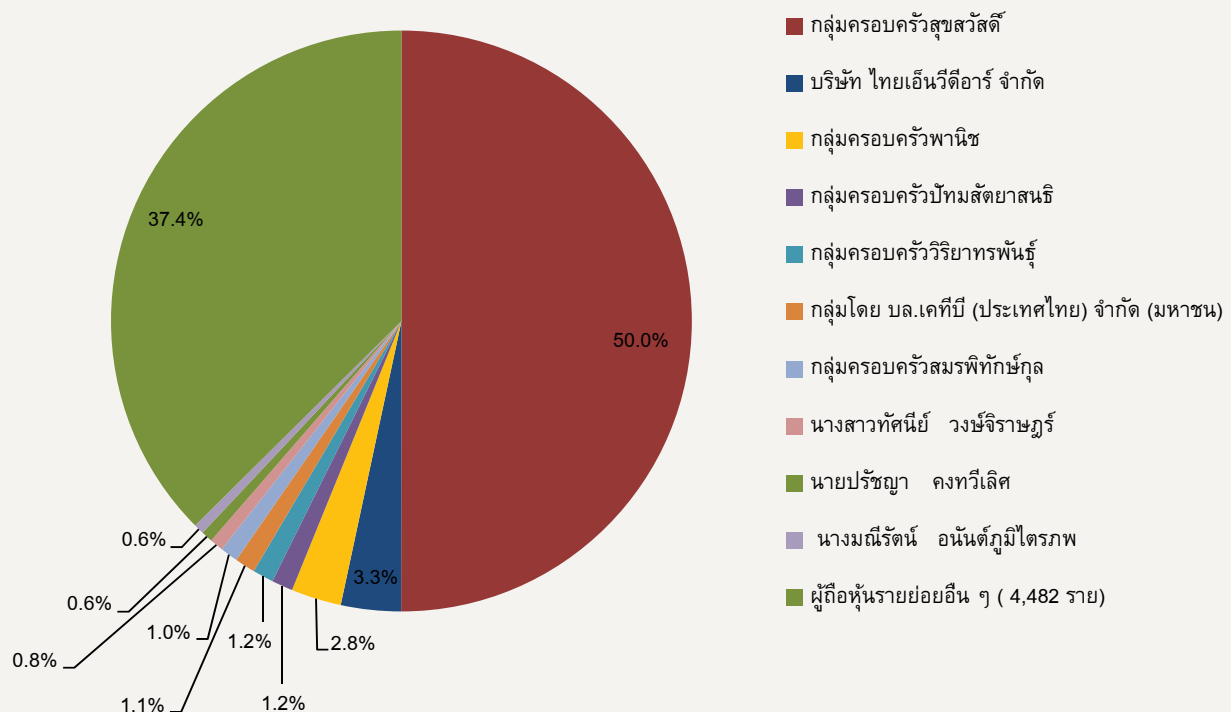
1. ตัวเลขการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้เติบโตขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนประมาณร้อยละ 6
2. การส่งออกเฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วนไปประเทศญี่ปุ่นในรูปค่าเงินบาทเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 13.64 ในขณะที่ในรูปค่าเงิน USD มีอัตราลดลงประมาณร้อยละ 5

2. การกระจายมูลค่าสู่ผู้มีส่วนได้เสีย

การกระจายมูลค่าสู่ผู้มีส่วนได้เสีย		
การกระจายมูลค่าสู่ผู้ถือหุ้น	การลงทุนด้านบุคลากร	มูลค่าทางเศรษฐกิจ
13.73 ล้านบาท	ค่าตอบแทนพนักงาน 262.03 ล้านบาท	สร้างต้นทุนและค่าใช้จ่ายเพื่อหมุนเวียน
	ค่าอบรมสัมมนา 0.44 ล้านบาท	ในเศรษฐกิจ 1,259.81 ล้านบาท
	ค่าตอบแทนกรรมการ 3.63 ล้านบาท	ภาษีที่จ่ายให้กับภาครัฐ 2.58 ล้านบาท

3. ข้อมูลสัดส่วนการถือหุ้นใน ECF

รายชื่อผู้ถือหุ้นของบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 มีจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด 4,524 ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้



4. การนำระบบ KAIZEN มาใช้ในการปฏิบัติงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านนวัตกรรมการผลิต เพื่อการบริหารจัดการด้านต้นทุนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการ Innovation Day จึงกำเนิดขึ้นภายใต้นโยบายที่ต้องการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน เสนอวิธีการทำงาน หรือแนวทางการทำงาน ที่สามารถลดขั้นตอน ประหยัดเวลา ลดต้นทุน และที่สำคัญคือ ยังคงรักษาคุณภาพด้านการผลิตไว้ ซึ่งการเสนอแนวคิดนั้น บริษัทสร้างแรงจูงใจด้วยการนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาค่าตอบแทนให้กับพนักงาน สำหรับผู้ที่สามารถริเริ่มคิดโครงการที่ช่วยบริหารจัดการต้นทุนแก่บริษัทได้

ตัวอย่างผลการดำเนินงาน

1. การออกแบบกระบวนการผลิตให้ควบคุมทิศทางไอน้ำออกในห้องเก็บไม้

บริษัทมีการจัดการระบบควบคุมทิศทางไอน้ำออก เพื่อป้องกันการไม่ให้อิอน้ำที่ออกมาไปถูกกับไม้ที่อบแห้งแล้ว ส่งผลให้พนักงานลดเวลาในการคัดเลือก และการเช็คความชื้น เป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และทำให้บริษัทได้ไม้ที่มีคุณภาพในจำนวนที่เพิ่มขึ้น



Before



After

2. การปรับปรุงรูปแบบของชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ในการประกอบ

บริษัทได้มีการปรับปรุงรูปแบบการประกอบ สำหรับการผลิตเก้าอี้ โดยปรับปรุงคุณภาพเครื่องกีดเดือย ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แทนการใช้แรงงานคนตอก ส่งผลให้บริษัทสามารถลดขั้นตอนในการประกอบเก้าอี้ได้ดังนี้

ก่อนการเปลี่ยนแปลง	หลังการเปลี่ยนแปลง
1. ขั้นตอนการตัดไม้สำหรับทำชิ้นงาน	1. ขั้นตอนการกีดเดือย
2. ขั้นตอนการเจาะไม้	2. ขั้นตอนการประกอบชิ้นงาน
3. ขั้นตอนการตอกเดือย	
4. ขั้นตอนการประกอบชิ้นงาน	

ผลที่ได้รับ

1. ลดการซื้อเดือยขนาด 10*40 mm และขนาด 10*35 mm

ยกตัวอย่างเช่น บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายได้โดยลดการสั่งซื้อเดือย จำนวน 8 ตัว/การผลิตเก้าอี้ 1 ตัว หากบริษัทจะต้องผลิตเก้าอี้จำนวน 450 ตัว ต่อเดือน ในรอบระยะเวลา 1 ปี บริษัท จะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 150,000 บาท ต่อปี

2. ลดค่าแรงงานสำหรับการตอกเดือย จำนวน 1 คน

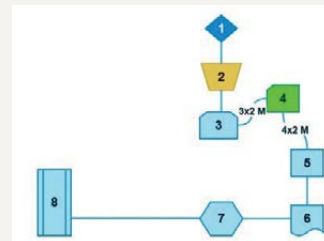
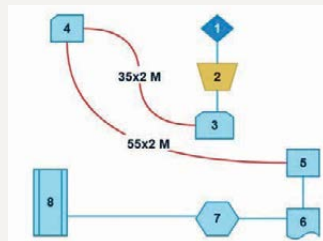
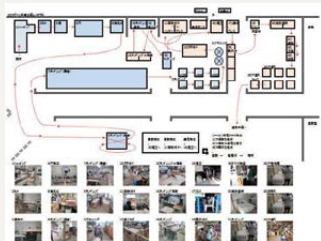
ค่าแรง 330 บาท/วัน *27 วัน สามารถลดค่าใช้จ่ายต่อเดือนเท่ากับ 8,910 บาท/เดือน และ สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 110,000 บาท ในระยะเวลา 1 ปี

3. จากกระบวนการดังกล่าวบริษัทสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้จำนวน 260,000 บาท/ปี



3. การจัดผังวางเครื่องจักรตำแหน่งใหม่

การจัดวางผังเครื่องจักรตำแหน่งใหม่ ส่งผลให้พนักงานสามารถลดระยะทางในการเดิน จากเดิมระยะทาง 180 เมตร ใช้เวลา 4 นาที เปลี่ยนแปลงตำแหน่งการวางเครื่องจักร ส่งผลให้ระยะทางลดลงเหลือ 14 เมตร ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 นาที ส่งผลให้พนักงานสามารถทำชิ้นงานได้จำนวนเพิ่มมากขึ้น



4. การพัฒนาฝีมือแรงงาน

บริษัทได้มีแนวทางในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประจำ เพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการลดต้นทุนในการผลิตชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์บางประเภทที่จากเดิมบริษัทได้มีการสั่งซื้อจากคู่ค้า แต่ปัจจุบันแรงงานที่ได้รับอบรมพัฒนาฝีมือสามารถผลิตชิ้นส่วนเหล่านี้ได้เอง อาทิเช่น บริษัทสามารถผลิตเบาะรองเก้าอี้ ส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อ และลดความผิดพลาดจากการผลิตชิ้นส่วนผิดขนาด เมื่อเทียบกับการสั่งซื้อจากบุคคลภายนอกได้



5. การลดปริมาณการใช้สียในการผลิตชิ้นงาน

บริษัทได้มีการพัฒนาสูตรสีร่วมกับคู่ค้า ส่งผลให้ได้สีที่มีคุณภาพ หรือเรียกว่า Top High loss และสร้างอุโมงค์อบสีชิ้นงาน ให้แห้งเร็วขึ้น เพื่อลดเวลา และลดปัญหารั่วรอยในชิ้นงาน ทั้งนี้สามารถลดระยะเวลาในการทำชิ้นงานแห้งเร็วขึ้น จากเดิมใช้เวลาประมาณ 50 นาที ลดลงเป็น 30 นาที อีกทั้ง ยังสามารถลดปัญหาในเรื่องรั่วรอยขีดข่วนในชิ้นงานได้มากขึ้น จากเดิมการอบสีชิ้นงานจะมี รั่วรอยมากถึง 30 % แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนวิธี พบว่าพบปัญหารั่วรอยในชิ้นงานเหลือเพียง 5% เท่านั้น

นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัท อีสต์โคสต์เฟอร์นิเจอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม รวมถึงชุมชนในพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในบริเวณพื้นที่หรือไม่อยู่ในบริเวณพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเหล่านี้ให้มีความเข้มแข็ง เนื่องจากบริษัทมีความเชื่อว่า “ชุมชนเข้มแข็ง บริษัทมั่นคง” ทั้งนี้ การดำเนินธุรกิจของบริษัทนั้นอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมีคุณธรรม จริยธรรม เคารพหลักสิทธิมนุษยชน ผลกระทบที่มีต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ชุมชน รวมถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทจึงได้มีการกำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นมาเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินธุรกิจ ดังนี้

1. มุ่งมั่นพัฒนาให้ธุรกิจของบริษัทเจริญเติบโตอย่างมั่นคง ยั่งยืน ควบคู่กับการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและชุมชน
2. ดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและสนับสนุนชุมชนขององค์กรภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนได้เสียในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งโดยทางตรงและทางอ้อม
3. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในบริษัท และปลูกฝังค่านิยมด้านการมีจิตสาธารณะให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
4. ดำเนินงานและใส่ใจให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้ส่งผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและชุมชนน้อยที่สุด
5. นำความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรในบริษัท รวมถึงสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมและชุมชน



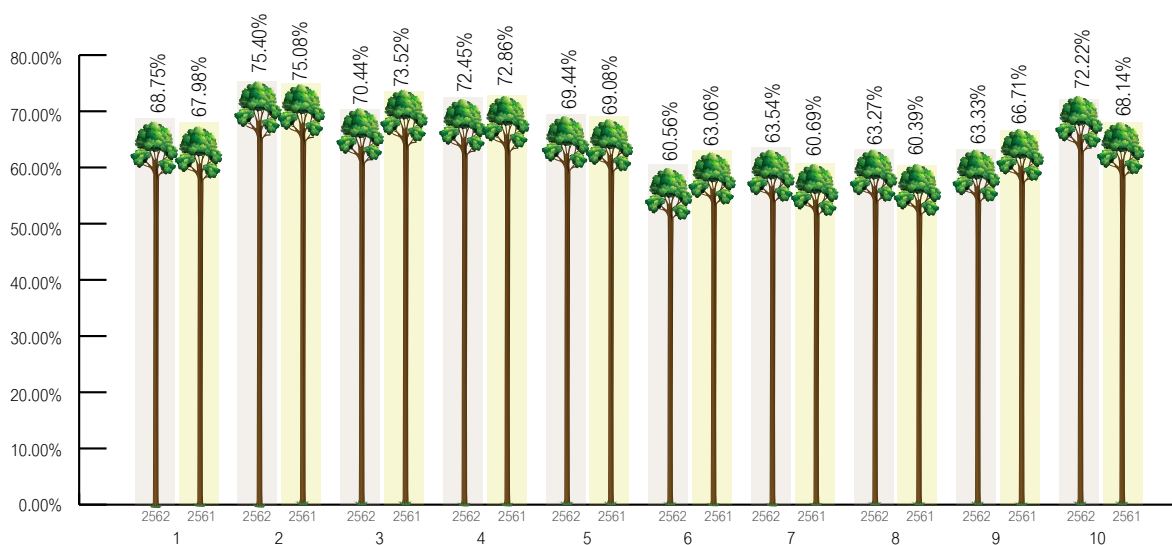
ผลการดำเนินงานด้านสังคม

ผลการดำเนินงานด้านพนักงาน

บริษัทมีความเชื่อมั่นว่า “บุคลากร” เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน และเป็นทรัพยากรสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขที่บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนกระตุ้นต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ยังเป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับองค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง โดยบริษัทมีแนวทางที่จะตอบสนองต่อแนวทางการเสริมสร้างองค์กรการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อความยั่งยืนขององค์กรและการเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ในแนวทางต่าง ๆ ที่ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ประจำปี 2562

บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงาน จึงเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสร้างคามยั่งยืนทั้งในส่วนของพนักงานเอง และบริษัท ซึ่งสามารถสรุปข้อคิดเห็นได้ดังนี้



- | | | | |
|-------------------------|-------------------------|------------------|---------------------------------|
| 1. ภาพลักษณ์องค์กร | 2. หัวหน้างาน | 3. เพื่อนร่วมงาน | 4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ |
| 5. ความมั่นคงในการทำงาน | 6. โอกาสเติบโต | 7. คุณภาพชีวิต | 8. ค่าตอบแทน และการประเมินผล |
| 9. การสื่อสารในองค์กร | 10. ความผูกพันต่อองค์กร | | |

จากการสำรวจเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปี 2562 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 67.90 ซึ่งมากกว่าค่าเฉลี่ยในปี 2561 ซึ่งอยู่ที่ระดับร้อยละ 67.59 สำหรับหัวข้อที่มีคะแนนสูงสุดได้แก่ หัวข้อที่ 2 ความสามารถของหัวหน้างาน มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 75.40 ซึ่งมีคะแนนเพิ่มขึ้นกว่าปี 2561 เล็กน้อย และสำหรับหัวข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ หัวข้อที่ 6 ด้านโอกาสในการเติบโตในสายงาน มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 60.56 ซึ่งลดลงเมื่อเทียบกับปี 2561 ซึ่งมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 63.06 ทั้งนี้บริษัทจะจัดหาแนวทางเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้เกิดภาพและเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนขึ้นต่อบุคลากรสำหรับโอกาสในการเติบโตในสายงานต่อไป

เป้าหมายการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร

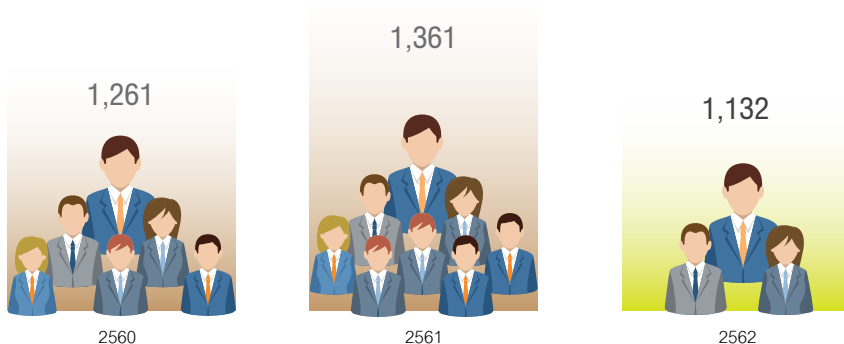
วัตถุประสงค์ : เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานของบริษัท สามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ หรือสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริษัทร่วมกัน

ประโยชน์ต่อพนักงาน : มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระเพิ่มขึ้น

ประโยชน์ต่อบริษัท : ได้ทราบถึงข้อเสนอนแนะของพนักงานอย่างทั่วถึง ไม่เฉพาะกลุ่ม หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริษัท สร้างความผูกพัน พัฒนาพนักงาน เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร

เป้าหมาย : บริษัทตั้งเป้าหมายคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 70 สำหรับปี 2562 มีคะแนนเฉลี่ยรวมต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 67.90 ทั้งนี้ บริษัทอยู่ระหว่างหาแนวทางในการบริหารจัดการ ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับทั้งพนักงาน และบริษัท

จำนวนพนักงาน (คน)



*รายละเอียดจำนวนพนักงานเปิดเผยในรายงานประจำปี 2562 ของบริษัท

การเคารพด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรองหรือคุ้มครองให้

ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างทางด้านร่างกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศจะกำหนด

บริษัทตระหนักถึงการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติขึ้น ดังนี้

1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยไม่มีการแบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ฐานะ ชชาติตระกูล การศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่มีได้มีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม
2. พนักงานในทุกระดับจะได้รับการคุ้มครองสิทธิด้านความปลอดภัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน การมีสถานที่ทำงานที่สะอาดปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
3. การให้สิทธิเสรีภาพเพื่อสิทธิทางการเมือง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่แอบอ้างความเป็นพนักงาน หรือนำทรัพย์สิน อุปกรณ์ หรือเครื่องมือใด ๆ ของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางการเมือง ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง โดยจะไม่ให้การสนับสนุน หรือกระทำการอันเป็นการฝักใฝ่พรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง
4. บริษัทจะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นตามหลักนิติธรรม
5. บริษัทไม่มีนโยบายการใช้แรงงานเด็ก โดยไม่พิจารณารับบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงาน
6. การพิจารณาจ่ายค่าแรงงานและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม และในทุก ๆ ปี บริษัทจะจัดให้มีกิจกรรมประชุมประจำปี ซึ่งวันดังกล่าวพนักงานจะได้เข้าพบและรับทราบถึงนโยบายการดำเนินธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในรอบปีนั้น ๆ รวมถึงข้อคิด หลักการทำงาน หลักการใช้ชีวิตจากผู้บริหารบริษัท รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร
7. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท โดยจะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ ทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
8. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำดังกล่าวนั้นผิดกฎหมายด้วย

ทั้งนี้ ที่ผ่านมามีบริษัทยังไม่เคยได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนแต่อย่างใด

นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

บริษัทมีนโยบายพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง โดยพิจารณาจากอัตราการเติบโตของผลการดำเนินงานในแต่ละปี เป็นสำคัญ ต่อมาจะพิจารณาการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราค่าตอบแทนให้ครอบคลุมเงินเฟ้อในแต่ละปี และจะพิจารณาการปรับเพิ่มขึ้นเป็นรายบุคคลตามระดับความมีอุปสรรค ตั้งใจ ทุ่เมเท และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นลำดับต่อมา ทั้งนี้ จากการที่กล่าวถึงการพิจารณาในข้างต้นนั้น ล้วนแต่ตั้งอยู่บนหลักความเป็นธรรม เพื่อรักษาและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

แนวทางในการดำเนินการ

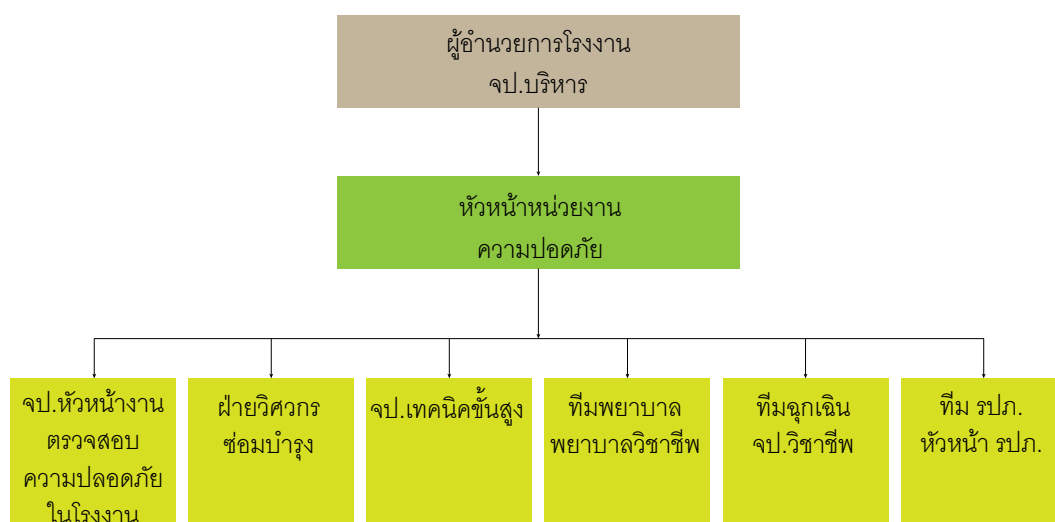
1. บริษัทมีการประเมินค่าจ้างตามความเหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่ง
2. บริษัทได้จัดให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่พนักงาน โดยใช้ KPIs ขององค์กรเป็นตัววัดผล

สิทธิขั้นพื้นฐานที่พนักงานได้รับ	สวัสดิการแยกตามประเภทพนักงาน		
	พนักงานประจำ	พนักงานสัญญาจ้าง	พนักงานทดลองงาน
เงินเดือน	/	/	/
ค่าล่วงเวลา	/	/	/
วันหยุด	/	/	/
การลาหยุด (ลาป่วย ลากิจ)	/	/	/
ค่ารักษาพยาบาล (ประกันสุขภาพ)	/	/	
การตรวจสุขภาพประจำปี	/	/	
การให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานให้กับบริษัท	/	/	/
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	/	/	
ยูนิฟอร์มพนักงาน (เฉพาะเสื้อ ปีกะ 3 ตัว)	/	/	
ทุนการศึกษาบุตร	/		
เงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพ	/	/	/
ค่าซื้อของเยี่ยมผู้ป่วย	/	/	/
ส่วนลดค่าสินค้าราคาพนักงาน	/	/	
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางภายในประเทศและต่างประเทศอันเนื่องมา จากการปฏิบัติงานให้กับบริษัท	/	/	/

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. บริษัทจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมาตรฐานเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่ราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด
2. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่องและจะจัดงบประมาณให้เพียงพอและมีความเหมาะสม
3. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมด้านความปลอดภัย โดยจะจัดฝึกอบรมให้ความรู้ ทบทวนและฝึกซ้อมตลอดจนจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องและมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ
4. บริษัทจะจัดเตรียม จัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้พนักงานได้ใช้ และสวมป้องกัน ตามความเหมาะสมต่อลักษณะและการปฏิบัติงานของพนักงาน
5. บริษัทจะเอาใจใส่ ดำรงตรวจตราในเรื่องความปลอดภัย และเข้มงวดกวดขันให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยของบริษัท ตลอดจนการเอาใจใส่ ควบคุมดูแลให้พนักงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยตามที่บริษัทได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
6. บริษัทจะยกระดับและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในบริษัท สถานที่ทำงาน ความสะอาดโดยรอบบริษัทอยู่เสมอ เพื่อให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีถูกสุขลักษณะ อันนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพที่ดีโดยทั่วกันของพนักงาน
7. บริษัทให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือของพนักงานในการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ความสำเร็จในการป้องกันอุบัติเหตุ โดยถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. บริษัทถือว่าความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องปลอดภัยเป็นหน้าที่ของพนักงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นที่จะต้องถือปฏิบัติและรับผิดชอบ
9. บริษัทถือว่าพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุ และรักษาสิ่งแวดล้อม บริษัทยินยอรับข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของพนักงาน โดยจะนำไปพิจารณา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่พนักงานมากที่สุด
10. ในกรณีที่พนักงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน บริษัทจะให้การเอาใจใส่ดูแลและพิจารณาให้ความช่วยเหลือพนักงานผู้ได้รับอุบัติเหตุให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควร

โครงสร้างหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ตารางสรุปจำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ประจำปี 2561 – 2562

ความรุนแรง/ความเสียหาย	จำนวนครั้ง		การรักษา			
			ปฐมพยาบาลเบื้องต้น		ส่งโรงพยาบาล	
	2561	2562	2561	2562	2561	2562
ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย (ไม่หยุดงาน)	18	5	18	5	-	-
ได้รับบาดเจ็บ (หยุดงาน)	6	14	-	14	6	14
รวม	24	19	18	19	6	14

กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย

อบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิต



นอกจากนี้บริษัทยังดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน ลูกค้า และบุคคลที่มาติดต่องาน โดยได้มีการปรับปรุงและตรวจเช็คระบบป้องกันภัย ทั้งด้านอัคคีภัยและภัยจากทางน้ำอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงว่าจ้างทีมวิศวกรที่ได้ผ่านการอบรมและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารและอุปกรณ์ในการเข้ามาดูแล และควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย โดยทีมวิศวกรมีหน้าที่หลักในการตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร ระบบไฟฟ้า ระบบปรับอากาศ ระบบสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย ระบบบริหารจัดการความปลอดภัยภายในอาคาร รวมทั้งเช็คสมรรถนะของอุปกรณ์ต่าง ๆ ของอาคารเป็นประจำทุกปี

อบรมด้านอัคคีภัยเบื้องต้น



ด้านสุขภาพของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงาน เพราะสุขภาพที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีบริการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี



นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแผนงานประจำปีสำหรับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ทั้งการอบรมภายในบริษัทและส่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ บริษัทยังได้จัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรที่เป็นพื้นฐานสำคัญคือ

1. บริษัทส่งเสริมให้กรรมการ และผู้บริหารของบริษัท เข้ารับการอบรม สัมมนา ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการบริษัท และผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง
2. การให้พนักงานเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงานในฝ่ายงานของตนเองนำเสนอความคิดเห็นมุมมองในการทำงาน เพื่อพัฒนาการทำงานจากรูปแบบเดิม ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และจะพิจารณาการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรทั้งจากผลสำเร็จขององค์กรโดยรวม และความมุ่งมั่น พยายามในการทำงานโดยเฉพาะที่ตัวบุคคล
4. ส่งเสริมให้พนักงานสร้างความรู้จากการปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานจริงที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้มีการเดินทางเพื่อเข้าร่วมงานแสดงสินค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ด้านการผลิตด้านการพัฒนาสินค้า การตลาด รวมถึงเรียนรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำมาปรับใช้ ในกระบวนการทำงานของบริษัทให้มีความทันสมัยและสามารถปรับตัวได้ทันต่อทุก ๆ สถานการณ์ในภาวะอุตสาหกรรมเฟอริโนเจอร์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
6. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้เกิดขึ้นในผลิตภัณฑ์ที่ทางบริษัทเป็นผู้ผลิตและจำหน่าย เพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน และสร้างการรับรู้และความเป็นที่ต้องการของผู้บริโภคให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7. ส่งเสริมการพัฒนาและกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีทัศนคติต่อการทำงาน ที่จะต้องสร้างการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาทิ ในกระบวนการผลิตจะต้องดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การตลาดจะต้องสร้างรายได้จากการขายสินค้าให้เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายงานที่ควบคุมค่าใช้จ่ายของบริษัทจะต้องมีการบริหารจัดการให้สัดส่วนต้นทุนและค่าใช้จ่ายลดลงอย่างต่อเนื่องในขณะที่ต้องบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการปฏิบัติ

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนานุคลากรของบริษัท และกำหนดขึ้นเป็นแผนพัฒนาประจำปี พร้อมทั้งจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เสร็จสิ้น โดยแผนพัฒนานุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นที่แท้จริงตามแผนการพัฒนาของบริษัทและจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา โดยในแต่ละแผนกจะต้องส่งแผนการพัฒนาประจำปีให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลล่วงหน้าเสมอ
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องคอยติดตามแผนการฝึกอบรม หากมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนแผนการพัฒนา โดยจะต้องแจ้งฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ
3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องควบคุมงบประมาณในการพัฒนาให้อยู่ในแผนงบประมาณที่ได้กำหนดไว้
4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการฝึกอบรม โดยทุกฝ่ายที่จะจัดฝึกอบรมจะต้องให้ความร่วมมือและประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในเรื่องของ วัน เวลา สถานที่ สื่อการเรียนการสอน รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ เป็นต้น
5. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินและติดตามผลของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้จัดไปแล้ว

นอกจากนี้คณะกรรมการได้กำหนดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการสรรหา ได้พิจารณาและวางนโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในกรณีที่ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทยังคงต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานในหน้าที่ต่าง ๆ โดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่างลงได้อย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดให้ผู้บริหารระดับรองลงไปมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในสายงานที่ตัวเองมีบทบาทรับผิดชอบ การได้เข้าร่วมรับฟังการประชุมในระดับที่เป็นการมอบหมายนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง
2. จัดเตรียมให้มีบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางให้มีความสามารถบริหารงานด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อเตรียมรองรับในระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
3. กำหนดให้ผู้บริหารระดับรองที่มีศักยภาพเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
4. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับรองมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำองค์กร การสร้างจิตสำนึกในระดับความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร รวมถึงแนวทางบริหารงานบุคลากรในสายงานที่ตัวเองเป็นผู้รับผิดชอบ
5. พัฒนาให้ผู้บริหารงานระดับรองมีโอกาสได้นำเสนอแผนงานและผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารระดับสูง

สำหรับระดับพนักงาน บริษัทมีนโยบายในการรักษาผู้มีความรู้สูงในองค์กร โดยการมอบหมายนโยบายจากบริษัทในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการรับช่วงสืบทอดตำแหน่ง โดยจะแจ้งกับบุคคลดังกล่าวให้รับทราบ รวมถึงการเตรียมแผนงานการเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบ อำนาจในการตัดสินใจ และการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคคลดังกล่าว และตำแหน่งงานที่จะก้าวขึ้นไปในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบริษัทว่าจะมีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนได้ทันทีเมื่อมีตำแหน่งว่างลงและป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างราบรื่นรองรับการขยายธุรกิจได้ต่อเนื่องในอนาคต

การพัฒนากทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงาน (Work Skill)

บริษัทวางแนวทางในการพัฒนากทักษะฝีมือให้กับพนักงาน รวมถึงกำหนดชั่วโมงการฝึกอบรม ดังนี้

แนวทาง	วิธีการ	รวมจำนวนชั่วโมง (ต่อปี)
การพัฒนาในการทำงาน (On-the-Job Training)	กำหนดมาตรฐานการฝึกอบรมที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน และจัดให้หัวหน้าแต่ละหน่วยงานสอนงานให้กับพนักงานในขณะปฏิบัติงานจริง เพื่อให้รับรู้ เข้าใจวิธีการทำงานที่ถูกต้อง	1. หน่วยงานฝ่ายผลิตภายในโรงงาน (ไม่ต่ำกว่า 50 ชั่วโมง) 2. หน่วยงานด้านการตลาด (ไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง)
การอบรมภายในบริษัท (In-house Training)	กำหนดหลักสูตรความสามารถ โดยแบ่งเป็น - หลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงาน - หลักสูตรตามความสามารถเฉพาะตำแหน่ง - หลักสูตรตามความสามารถในการบริหารจัดการ - หลักสูตรอื่นๆ	3. หน่วยงานบัญชี – การเงิน (ไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง) 4. หน่วยงานทรัพยากรบุคคล (ไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง)
การอบรมภายนอก (Public Training)	การส่งพนักงานไปอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันภายนอก	5. หน่วยงานด้านเลขานุการบริษัทและนักลงทุนสัมพันธ์ (ไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง)

ผลการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมปี 2562

หลักสูตร	จำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการอบรม
การจัดอบรมภายในของบริษัท (In-house Training)	148
การจัดอบรมภายนอกของบริษัท (Public Training)	193

เป้าหมายด้านการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน

วัตถุประสงค์

บริษัทพิจารณาว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กร ดังนั้น บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถให้แก่พนักงานทุกคนให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร

ประโยชน์ต่อพนักงาน

ได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และมีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพของตนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นผลตอบแทนในระยะยาวที่ได้รับจากบริษัท

ประโยชน์ต่อบริษัท

บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่ดีขึ้น และสร้างความผูกพันต่อองค์กรสำหรับพนักงาน

ด้านการพัฒนาและการดูแลพนักงาน

บริษัทได้สนับสนุนสุขภาวะองค์กร (Happy Work Place) เพื่อสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้บุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายการสร้างความสุขที่ยั่งยืน และพร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก โดยกลไกของ Happy Work Place ประกอบด้วยกลไกแห่งความสุข 8 ประการ ดังนี้

- 1) **Happy Body** บริษัทตระหนักให้พนักงานใส่ใจสุขภาพ ส่งเสริมการออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใสเบิกบาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) **Happy Brain** บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งการเรียนรู้ และโอกาสต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาฝีมือ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบริษัท ยังจัดหลักสูตรการอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- 3) **Happy Family** บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว เมื่อพนักงานมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง จะเป็นการส่งเสริมการสร้างความรักความผูกพันในครอบครัวและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร
- 4) **Happy Heart** บริษัทตระหนักการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน เช่น การแบ่งปันสิ่งของ ปลุกฝังให้เกิดเป็นสังคมแห่งการให้
- 5) **Happy Money** บริษัทสนับสนุนให้พนักงานรู้จักการเก็บออม การบริหารจัดการเงิน ให้มีเงินเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้สิน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น
- 6) **Happy Relax** บริษัทส่งเสริมให้พนักงานรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เช่น การรวมกลุ่มรับประทานอาหารร่วมกัน พุดคุย ปรัชชาหรือกันในวันบรยากาศที่ผ่อนคลาย
- 7) **Happy Society** บริษัทส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมทั้งในบริษัท และสังคมรอบด้าน เป็นการส่งเสริมความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงาน ชุมชนที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นย่อมมีความสุขไปด้วย
- 8) **Happy Soul** บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีสำคัญต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม และมีความศรัทธาในศาสนา ปลุกฝังเรื่องศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขสงบทางจิตใจ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการนำความรู้ ความสามารถ ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทให้เติบโตอย่างมั่นคงแล้ว ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ยังเป็นสิ่งที่มีความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นบุคคลแห่งคุณภาพต่อไป

การจัดอบรมการแก้ปัญหาในการทำงาน

เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน บริษัทจึงเห็นว่าการจัดอบรมใน หัวข้อ การแก้ปัญหาในการทำงานค่อนข้างสำคัญสำหรับพนักงาน ซึ่งนอกจากพนักงานจะได้รับความรู้จากการเข้าอบรม พนักงานยังมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วม การแสดงความเห็น รวมถึงการหาแนวทางแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กรอีกด้วย



การจัดอบรมให้ความรู้ด้านการใช้โปรแกรม EXCEL ขั้นสูง

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างรอบด้านของพนักงาน บริษัทจึงได้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านการใช้โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแผนกบัญชี การเงิน ฝ่ายขาย ฝ่ายการตลาด โกดังสินค้า เป็นต้น โดยการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ชีชาวล พัทธักษ์กำพล (แมวใหญ่-Bigcat 9) เข้าเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่พนักงานในทุกสาขาของบริษัท

โครงการ “สืบเชื้อสายใจ”

มีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระหนี้สินให้กับพนักงาน โดยการลงนามความร่วมมือระหว่าง บริษัท อีสต์โคสท์เฟอริเนค จำกัด (มหาชน) และ บริษัท จี แคปิตอล จำกัด (มหาชน) จัดทำโครงการ สืบเชื้อสายใจ กู้ง่าย ผ่อนสบาย มอบเงื่อนไขพิเศษให้กับพนักงานประจำรายเดือนที่มีอายุงานกับบริษัทไม่น้อยกว่า 2 ปี และพนักงานประจำรายวัน อายุงานกับบริษัทไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็นต้นไป เป็นการให้สินเชื่อที่จะช่วยลดภาระหนี้ให้แก่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งค่างวดที่ผ่อนชำระ และอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่ลดลง พร้อมทั้งให้ความรู้และพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการเงินให้กับพนักงาน โดยพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ต้องปฏิบัติตามกติกาของโครงการฯ และต้องเปิดเผยข้อมูลทางการเงินตามความเป็นจริง ซึ่งโครงการดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการในปี 2559 และยังคงดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

การจ้างงานคนพิการ

บริษัทได้มีการว่าจ้างพนักงานที่มีความบกพร่องทางร่างกายเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนของการผลิต และจัดเตรียมฟิตติ้ง (อุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์) เพื่อให้ได้รับโอกาสและผลตอบแทนเทียบเท่ากับพนักงานซึ่งเป็นคนปกติ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่มีเจตนาเพื่อคุ้มครองให้คนพิการมีงานทำหรือประกอบอาชีพ โดยมีให้มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเนื่องจากสาเหตุทางกายและสุขภาพ ซึ่งมีบัญญัติให้หน่วยงานของรัฐ และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนพนักงานที่มีความบกพร่องทางร่างกายรวม 14 คน หรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 หรือเลือกดำเนินการให้สัมปทานตามมาตรา 35 ซึ่งในส่วนของมาตรา 35 นอกจากนี้ บริษัทได้มีการดูแลพนักงานที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพ โดยปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลกระทบกับสุขภาพของพนักงานน้อยที่สุด

กิจกรรมสานสัมพันธ์พวกราชา ECF

กิจกรรมวันสงกรานต์

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานร่วมสืบสานอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของไทย โดยทางบริษัทได้จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารของบริษัท และรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน



กิจกรรมวันปีใหม่

บริษัทจัดพิธีทำบุญถวายภัตตาหารเพลแด่พระภิกษุสงฆ์ จำนวน 9 รูป เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่พนักงาน โดยจัดขึ้นทั้งสำนักงานใหญ่ จังหวัดระยอง และสาขา 2 สำนักงานการตลาด จังหวัดปทุมธานี และได้จัดกิจกรรมจับสลากแลกเปลี่ยนของขวัญเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ยังมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในช่วงกลางคืน พร้อมมอบของขวัญรางวัลต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงาน



ผลการดำเนินงานด้านชุมชน (Community)

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพของชุมชนในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยทีมงานที่ดูแลงานด้านนี้ จะถูกกำหนดให้รับผิดชอบโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับทีมงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของชุมชน โดยโครงการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. **การศึกษา** โดยบริษัทมีการจัดงานมอบทุนการศึกษา และอุปกรณ์การเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์เป็นประจำทุกปี ให้กับโรงเรียนที่ตั้งอยู่โดยรอบพื้นที่สำนักงานของบริษัท
2. **สิ่งแวดล้อม** บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการผลิต เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อใช้ในกระบวนการผลิต ยกเลิกการใช้กระดาษเขียนแบบโดยใช้แท็บเล็ตแทน การบริหารจัดการวัสดุที่เหลือจากกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
3. **สุขภาพ** บริษัทจัดกิจกรรมมอบเครื่องมือแพทย์ให้กับโรงพยาบาลแกลง จังหวัดระยอง เป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่นอกจากชาวบ้านในพื้นที่แล้ว ยังรวมถึงพนักงานของบริษัท จากสำนักงานใหญ่ จะเลือกใช้บริการโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากตั้งอยู่ใกล้กับสำนักงานใหญ่ของบริษัท
4. **เศรษฐกิจและอาชีพ** บริษัทสร้าง ECF PARK เพื่อต้องการสร้างแหล่งรายได้ให้กับคนในชุมชน เนื่องจาก ECF Park ตั้งอยู่ติดถนนบ้านบึง-แกลง ซึ่งเหมาะสมต่อการใช้เป็นสถานที่สำหรับจัดจำหน่ายสินค้าของฝาก สินค้าพื้นบ้าน ทั้งนี้ บริษัทได้ให้ชุมชนในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับสำนักงานใหญ่ ของบริษัท ในย่านอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สามารถเข้ามาเช่าพื้นที่เพื่อนำสินค้ามาจำหน่ายในบริเวณพื้นที่ของ ECF Park ได้

กิจกรรม “ส่งต่อความสุข...สู่สังคม”

บริษัทมีความตระหนักเป็นอย่างยิ่ง ที่จะสร้างเรื่องของการแบ่งปันให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้พนักงาน มีจิตสาธารณะ สร้างความสุขให้เกิดขึ้นจากการเป็นผู้ให้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสังคมปัจจุบันให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ จึงเกิดเป็นกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งมอบความสุขให้เกิดขึ้นต่อชุมชน สังคม และความสุขใจสู่พนักงานจากการเป็นผู้ให้ โดยในปี 2562 มีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

โครงการ “น้องอ้อมท้อง...พ้อมใจ ปี 3 Filled kids, Full Heart”

ณ โรงเรียนวัดลานนา อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม และปลูกฝังความมีน้ำใจ และมีความสุขจากการเป็นผู้ให้ และเพื่อร่วมกิจกรรมการเป็นอาสาสมัคร เสียสละ เพื่อสังคม โดยบริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน) และ พนักงาน ได้จัดกิจกรรมเลี้ยงอาหารกลางวันน้อง ๆ นักเรียน รวมทั้ง ร่วมบริจาคสิ่งของ อาทิ ของเล่นเด็ก อุปกรณ์การเรียน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อสังคมที่ ชาว ECF ได้ทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี



กิจกรรม “มอบข้าวสาร 1,000 ถุง” ณ ศาลเจ้าพ่อนาคราช อ.ตาคลี จ.นครสวรรค์

บริษัท ได้เข้าร่วมงานประจำปี ศาลเจ้าพ่อนาคราช และได้ร่วมทำบุญมอบข้าวสาร 1,000 ถุง ให้กับชาวบ้านในบริเวณพื้นที่ ตำบลจันเสน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่เข้าร่วมงาน



กิจกรรม “ทำบุญทอดกฐิน ณ วัดศรีประจักษ์ธรรม จังหวัดระยอง”

ผู้บริหารและพนักงาน ร่วมเป็นเจ้าภาพในงานทอดกฐิน ณ วัดศรีประจักษ์ธรรม ต.ท่าฝ่อ อ.เขาชะเมา จ.ระยอง



กิจกรรม “เลี้ยงอาหารกลางวันบ้านพักคนชรา และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต”

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมสร้างสังคมแห่งการแบ่งปัน สร้างสุขจากการให้ ผู้ให้สุขใจ ผู้รับสุขกาย และยังต้องการที่จะส่งเสริมให้พนักงานบริษัทได้ตระหนักในเรื่องดังกล่าว เพื่อร่วมกันสร้างสังคมของเราให้น่าอยู่



โครงการ “มอบทุนการศึกษาสำหรับบุตร วิชาของพนักงาน ที่มีผลการเรียนดี”

ทางบริษัทได้มีโครงการมอบทุนการศึกษาสำหรับบุตร วิชาของพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านการศึกษา และเป็นขวัญกำลังใจให้กับเด็กที่เรียนดี ให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจเรียนมากยิ่งขึ้น และร่วมเป็นส่วนสำคัญเพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมต่อไป



กิจกรรม “ปฏิทินตั้งโต๊ะปีเก่าเราชนะ...”

บริษัท อีสต์โคสท์เฟอริเทค จำกัด (มหาชน) ได้จัดกิจกรรม “ปฏิทินตั้งโต๊ะปีเก่าเราชนะ...” โดยเปิดรับบริจาคปฏิทินเก่าที่ไม่ใช้แล้ว จากพนักงาน ให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริจาคปฏิทินเก่าให้แก่คนตาบอด เพื่อนำไปมอบให้กับโรงเรียนสอนคนตาบอดกรุงเทพ เพื่อนำไปทำสื่ออักษรเบรลล์และใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน สำหรับผู้พิการทางสายตา กิจกรรมครั้งนี้เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่บริษัทได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งในความตั้งใจที่จะร่วมพัฒนาสังคม



สร้างแหล่งรายได้ให้กับคนในชุมชน

บริษัทได้จัดสร้าง ECF Park ขึ้น โดยหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักในการสร้างนั้น เพื่อต้องการสร้างแหล่งรายได้ให้กับคนในชุมชน ECF Park ตั้งอยู่ติดถนนบ้านบึง-แกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ซึ่งเหมาะสมต่อการใช้เป็นสถานที่สำหรับจัดจำหน่ายสินค้าของฝาก สินค้าพื้นบ้าน บริษัทได้ให้คนในพื้นที่ชุมชนมาเช่าพื้นที่เพื่อนำสินค้ามาจำหน่ายใน ECF Park ได้ นอกจากนี้ยังถือเป็นจุดหนึ่งที่ทำให้บริการจุดพักรถ ซึ่งมีพื้นที่ให้บริการและจำหน่ายสินค้า อาทิ ร้านกาแฟ ร้านสะดวกซื้อ ร้านอาหาร ห้องน้ำสะอาด จุดให้บริการสถานีอัดประจุไฟฟ้าแก่รถที่ใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

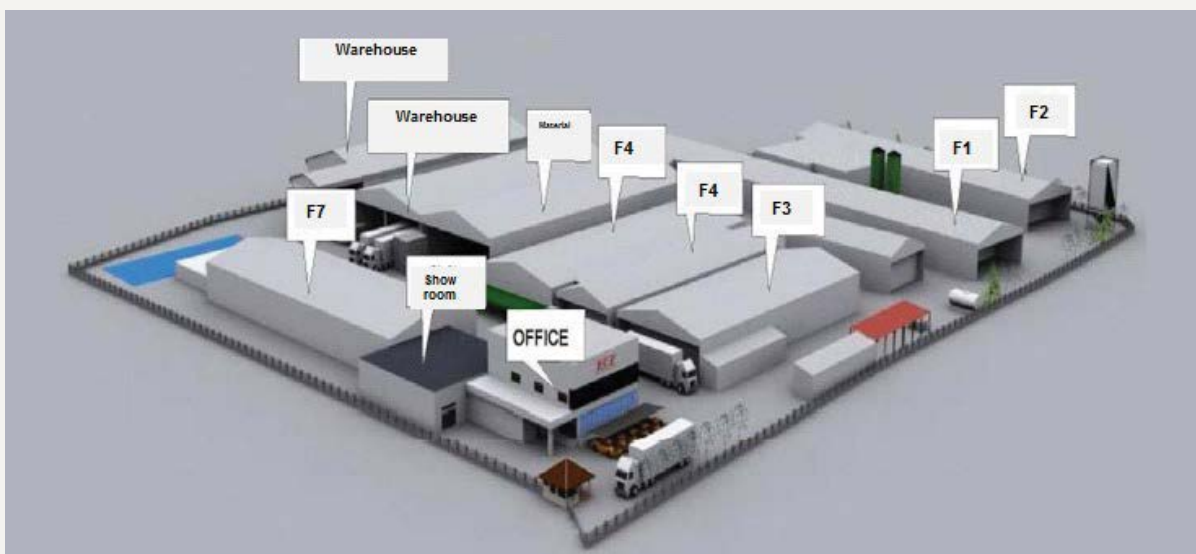


ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

มาตรการวิธีการปฏิบัติภายในองค์กรที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทให้ความสำคัญต่อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทางธุรกิจของบริษัท ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม มีการควบคุมดูแลตั้งแต่กระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอน อีกทั้งยังปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสำนึกในการดูแลรักษา สิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการคัดแยกขยะ การรักษาความสะอาดทั้งภายในบริเวณอาคาร โรงงาน และบริเวณโดยรอบ

ตัวอย่างการแบ่งเขตพื้นที่ความรับผิดชอบในการดูแลความสะอาด



นโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท มีแนวทางปฏิบัติ และระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ บริษัทได้ดำเนินการรับรองตามมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015 (ISO 9001 - Quality Management System) นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินการตรวจสอบข้อมูลผลการดำเนินงานทางด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี และมีนโยบายที่เป็นหลักการสำคัญเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สนับสนุนแนวทางการระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมเพื่อยกระดับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ในกระบวนการผลิตเฟอร์นิเจอร์ บริษัทให้ความสำคัญต่อการสร้างมลภาวะที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการผลิต อาทิ ละอองสี ฝุ่น ซึ่งปัจจุบันใช้การออกแบบให้พ่นสีในห้องปิด รวมถึงการนำเทคโนโลยีในการพ่นสีที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดมลภาวะเข้ามาใช้ ในกระบวนการผลิต และสำหรับวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ประเภทกาว ซึ่งเป็นวัตถุดิบที่ใช้ในการปิดผิวกระดาษปิดผิวบนไม้ปาร์ติเคิลบอร์ด บริษัทใช้กาวประเภทที่สามารถละลายได้ด้วยน้ำ (Water Base) เพื่อให้ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- บริษัทมีการใช้พลังงานในส่วนของการผลิต การให้บริการ และสำนักงาน ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ
1. พลังงานไฟฟ้า จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำหรับสำนักงาน และการผลิตในโรงงาน ที่สำนักงานใหญ่จังหวัดระยอง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำหรับสำนักงานการตลาด ที่สำนักงานสาขาลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
 2. เชื้อเพลิง ได้แก่ น้ำมันดีเซล น้ำมันเบนซิน สำหรับใช้ในงานขนส่งสินค้าและรถประจำสำนักงานของบริษัท
 3. น้ำประปา จากการประปาส่วนภูมิภาค สำหรับสำนักงาน และการผลิตในโรงงาน ที่สำนักงานใหญ่จังหวัดระยอง และการประปาส่วนภูมิภาคสำหรับสำนักงานการตลาด ที่สำนักงานสาขาลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

โดยบริษัทตระหนักถึงการประหยัดและลดการใช้ทรัพยากรด้านพลังงาน โดยมีนโยบายการควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งด้านพลังงานไฟฟ้า เชื้อเพลิง และน้ำประปา อย่างใกล้ชิด โดยมีเป้าหมายให้ค่าใช้จ่ายลดลงอย่างต่อเนื่อง

โดยในช่วงปี 2562 บริษัทมีปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า เชื้อเพลิง น้ำประปา และกระดาษ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หน่วย : บาท

ประเภททรัพยากร	จำนวน		
	2561	2562	ผลต่าง (%)
พลังงานไฟฟ้า	36,404,316.15	24,467,466.82	-32.79%
น้ำมันเชื้อเพลิง	12,211,876.00	10,692,871.21	-12.44%
น้ำประปา	89,916.28	55,218.75	-38.56%
กระดาษ	N.A	165,063.00	N.A

จากตารางแสดงข้อมูลการใช้ทรัพยากรข้างต้น จะพบว่า ปี 2562 บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายในการใช้ทรัพยากรลงได้ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในปี 2561 ค่าใช้จ่ายพลังงานไฟฟ้าปรับตัวลดลงร้อยละ 32.79 น้ำมันเชื้อเพลิงลดลงร้อยละ 12.44 น้ำประปาลดลงร้อยละ 38.56 การที่ค่าใช้จ่ายด้านการใช้ทรัพยากรลดลงนั้น นับเป็นการสะท้อนให้เห็นได้เป็นอย่างดีว่า บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงผลักดันกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตระหนักในการใช้น้ำ ไฟฟ้า รวมถึงทรัพยากรอื่น ๆ อย่างคุ้มค่า

ทั้งนี้ การปรับลดลงของค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้า ส่วนหนึ่งเป็นการประสบความสำเร็จจากการที่บริษัท ได้ดำเนินการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ ขนาดกำลังการผลิตติดตั้งประมาณ 1 MW บนหลังคาโรงงานที่สำนักงานใหญ่ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำกระแสไฟฟ้ามาใช้ในกระบวนการผลิต โดยปี 2562 เป็นปีที่เห็นผลได้อย่างชัดเจน

การบริหารจัดการของเสีย และวัสดุเหลือใช้

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการของเสีย และวัสดุเหลือใช้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต และการอุปโภคบริโภคของพนักงาน โดยมีวิธีการคัดแยกขยะที่ชัดเจน รวมทั้งขอความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการคัดแยกขยะแต่ละประเภท สำหรับการดำเนินการจัดการของเสียและวัสดุเหลือใช้จากกระบวนการต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

- **เศษไม้ และเศษซีเมนต์** เป็นวัตถุดิบที่เหลือจากกระบวนการผลิตโดยเกิดจากการตัดชิ้นงานเพื่อให้ได้รูปทรงตามที่ต้องการ ทางบริษัทจะนำเศษไม้และเศษซีเมนต์บางส่วนไปใช้เป็นเชื้อเพลิงให้กับหม้อไอน้ำ (Boiler) เพื่อใช้เป็นพลังงานหมุนเวียนในกระบวนการผลิต และหากในช่วงไหนที่มีเศษไม้และเศษซีเมนต์เป็นจำนวนมาก ทางบริษัทจะจำหน่ายให้กับบุคคลภายนอกบางส่วน
- **ฝุ่น** เป็นเศษวัสดุที่ได้จากการขัดชิ้นงานด้วยกระดาษทราย หรือเครื่องมือขัด ทางบริษัทจะใช้เครื่องดูดฝุ่นแบบถุงกรองฝุ่น (Filter Bag) เศษฝุ่นที่กรองได้จะถูกนำไปรวบรวมเพื่อจำหน่ายให้กับบุคคลภายนอกที่รับซื้อเพื่อนำไปใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ต่อไป

- **ละอองสี** เกิดจากการพ่นสีบนชิ้นงาน ทางบริษัทมีวิธีการกำจัดละอองสีเพื่อป้องกันไม่ให้ละอองสีมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยให้ระบบห้องพ่นเป็นแบบดักละอองสีด้วยระบบน้ำหมุนเวียน โดยกากสีที่ได้จากการดักละอองสีได้ถูกกำจัดโดยวิธีที่ถูกต้องต่อไป
- **เศษสี** เกิดจากกระบวนการผลิตกระดาษปิดผิวจากเครื่องจักรพิมพ์ลายที่จะมีเศษสีหลงเหลือภายหลังพิมพ์งานเสร็จ เติมหางบริษัทจะใช้วิธีการฝังกลบภายในพื้นที่ที่กำหนดภายในโรงงาน ปัจจุบันหากสีที่เหลือเหล่านั้นยังมีคุณภาพที่ดี บริษัทจะนำมาผสม เพื่อกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากเศษสีที่เหลือ และเป็นส่วนหนึ่งในการลดต้นทุนการผลิต แต่อย่างไรก็ตาม การผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพที่ดี ตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าวสามารถลดต้นทุนในการซื้อสีใหม่ได้สูงสุดถึงร้อยละ 5
- **เศษวัสดุ** ได้แก่ เศษหนังเทียม เศษผ้า ที่เหลือจากการผลิต ทางบริษัทจะรวบรวมไว้เพื่อนำไปจำหน่ายให้กับผู้รับซื้อต่อไป
- **กาก** เป็นวัตถุดิบที่ใช้ในการปิดผิวกระดาษปิดผิวบนไม้ปาร์ติเคิลบอร์ด บริษัทใช้กากประเภทที่สามารถละลายได้ด้วยน้ำ (Water Base) เพื่อให้ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

อย่างไรก็ตามในปีที่ผ่านมา บริษัทได้เริ่มดำเนินงานตามนโยบายเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ที่มีผลอย่างยั่งยืน ทั้งต่อสังคมและกิจการ ซึ่งในปีต่อ ๆ ไป บริษัทจะกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อแสดงต่อถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เติมหางบริษัทจัดกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมถึงการนำผลจากนโยบายและกิจกรรมมาวิเคราะห์ และประเมินผลที่ได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แนวทางการปฏิบัติเพื่อการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของบริษัท

โครงการ Solar Rooftop

เนื่องจากบริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ มีโรงงานสำหรับการผลิตเฟอร์นิเจอร์ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงงานที่ตำบลทางเกวียน อำเภอแกลง ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ และโรงงานแห่งที่ 2 ตั้งอยู่ที่ตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ ซึ่งโรงงานแห่งนี้ใช้เป็นโรงงานผลิตและประกอบเฟอร์นิเจอร์ อีกแห่ง รวมถึงสายการผลิตในส่วนของโรงเลื่อยไม้ยางพาราแปรรูป และอบแห้ง และผลิตกระดาษปิดผิวสำหรับใช้ในการผลิตเฟอร์นิเจอร์ เนื่องจากกระบวนการผลิตเฟอร์นิเจอร์ ในแต่ละขั้นตอน ล้วนต้องใช้ไฟฟ้าเป็นพลังงานสำคัญในการผลิต บริษัทจึงมีแนวคิดที่จะผลิตพลังงานสะอาด โดยเลือกใช้พลังงานแสงอาทิตย์ หรือ Solar Rooftop ดำเนินการบนหลังคาโรงงาน ในส่วนของโรงงานที่ตั้งอยู่อำเภอแกลง โครงการ Solar Rooftop ของบริษัท มีขนาดกำลังการผลิตติดตั้งไม่เกิน 1 เมกะวัตต์ ภายหลังจากติดตั้ง Solar Rooftop เพื่อใช้ในกระบวนการผลิต ช่วยให้บริษัทสามารถประหยัดค่าไฟฟ้าเฉลี่ยเดือนละประมาณ 600,000 บาท

นอกจากการติดตั้ง Solar Rooftop จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าให้แก่บริษัทแล้ว ยังช่วยในด้านการรักษาสุขภาพแวดล้อม เนื่องจากพลังงานแสงอาทิตย์เป็นพลังงานสะอาด ไม่ก่อให้เกิดปฏิกิริยาที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ซึ่งในอนาคตมีแผนที่จะดำเนินโครงการ Solar Rooftop ที่โรงงานอำเภอวังจันทร์เช่นกัน

การผลิตคู่มือการประกอบสินค้าโดยใช้กระดาษเกรดรีไซเคิลแทนกระดาษเกรดดี

การผลิตคู่มือประกอบสินค้า มีความจำเป็นที่บริษัทจะต้องจัดทำ และกระบวนการขั้นตอนนี้ทางบริษัทมีความจำเป็นจะต้องใช้กระดาษเป็นวัตถุดิบที่สำคัญจำนวนมาก บริษัทจึงได้นำกระดาษในเกรดรีไซเคิลมาใช้ในกระบวนการดังกล่าว เพื่อทดแทนการใช้กระดาษ A4 เกรดดี ซึ่งเป็นการช่วยลดการตัดต้นไม้เพื่อผลิตกระดาษ อีกทั้งยังเป็นการลดต้นทุนในกระบวนการผลิตให้แก่บริษัทสามารถคิดเป็นจำนวนต้นทุนที่ลดลงได้ประมาณ 0.40 ล้านบาทต่อปี

รวมถึงปัจจุบันบริษัทได้มีความพยายามที่จะลดการใช้กระดาษ เพื่อเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการผลิตกระดาษ โดยการใช้วิธีพิมพ์คู่มือประกอบสินค้าลงบนกล่องสินค้า แต่วิธีนี้ยังคงมีข้อจำกัดเนื่องจากจะสามารถใช้ได้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ดังกล่าว มีขั้นตอนการประกอบที่ไม่ยุ่งยากและซับซ้อนจนเกินไป

การใช้วัสดุประเภท Eco Friendly

บริษัทได้มีการเปลี่ยนแปลงการใช้วัสดุประเภท Edge Banding หรือพลาสติกสำหรับปิดขอบไม้จากเดิมใช้วัสดุที่ผลิตจาก PVC 100% มาเป็นพลาสติกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือเกรด Eco Friendly ซึ่งเป็นพลาสติกที่สามารถย่อยสลายได้ เพื่อลดการทำลายสิ่งแวดล้อม

ลดการใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต

กระบวนการผลิตเฟอร์นิเจอร์จากไม้เทียม อาทิเช่น ไม้ประเภทปาร์ติเคิลบอร์ด ซึ่งกระบวนการอัดเพื่อให้ไม้ยึดเกาะกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องใช้เรซินเป็นส่วนผสม โดยเรซินจะมีส่วนประกอบของสารฟอร์มาลดีไฮด์หากมีค่าเกินมาตรฐานจะเป็นอันตรายต่อผู้ใช้ โดยได้กำหนดมาตรฐานการวัดค่าสารฟอร์มาลดีไฮด์หรือ European formaldehyde emission standards โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ๆ โดยเริ่มจาก “E2” ระดับที่เป็นอันตรายกับผู้ใช้เพราะมีการปล่อยสารฟอร์มาลดีไฮด์สูงกว่ากำหนด “E1” จะมีสารฟอร์มาลดีไฮด์ไม่เกิน 0.75 ppm และสำหรับ “E0” เป็นมาตรฐานขั้นสูงที่อัปเดตขึ้นมาจาก E1 โดยเฟอร์นิเจอร์ที่จะผ่านขั้นตอนนี้จะมีสารฟอร์มาลดีไฮด์ไม่เกิน 0.07 ppm ซึ่งในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคการผลิตกำลังดำเนินการและพัฒนาเพื่อให้มาตรฐานดังกล่าวครอบคลุมอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์โลกในอนาคตต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดผลกระทบที่เกิดต่อทั้งผู้ใช้ และสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันบริษัทเลือกใช้ไม้ประเภท E1 ซึ่งพบว่ามีสารฟอร์มาลดีไฮด์ต่ำกว่า E2 มากถึง 1.0 mg/l หรือสามารถลดสารฟอร์มาลดีไฮด์จากการใช้วัสดุได้มากถึง 67% นอกจากเป็นผลดีต่อสิ่งแวดล้อมต่อผู้ใช้สินค้า และต่อสุขภาพของพนักงานแล้ว ยังเป็นผลดีในแง่ของการช่วยลดต้นทุนในกระบวนการผลิต คิดเป็นจำนวนต้นทุนที่ลดลงได้มากถึง 3.70 ล้านบาทต่อปี

การเปลี่ยนใช้หลอดไฟ LED ภายในโรงงาน

ภายในโรงงานในส่วนของการผลิต พบว่า ภายในพื้นที่ของกระบวนการผลิตมีความจำเป็นต้องติดตั้งหลอดไฟจำนวนกว่า 2,000 ดวง ซึ่งปัจจุบันทางบริษัทได้เริ่มทยอยเปลี่ยนหลอดไฟดังกล่าวมาเป็น หลอดไฟแบบ LED เนื่องจากหลอดไฟแบบ LED มีคุณสมบัติในเรื่องของการให้แสงสีขาวที่แท้จริง มีค่าอุณหภูมิสีที่ใกล้เคียงกับแสงจากธรรมชาติ จึงทำให้สบายตา ถนอมสายตา มีอายุการใช้งานค่อนข้างนาน ประหยัดค่าไฟฟ้า กว่าหลอดไฟแบบปกติ และที่สำคัญการใช้หลอดไฟ LED นั้น เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการผลิตหลอดไฟแบบฟลูออเรสเซนต์จะประกอบด้วยสารโลหะหนัก เช่น สารปรอท ซึ่งเป็นพิษกับสิ่งแวดล้อม ในขณะที่หลอดไฟ LED จะไม่มีส่วนประกอบของโลหะหนักที่เป็นอันตราย และที่สำคัญวัสดุที่ผลิตสามารถนำกลับมารีไซเคิลได้ต่อไป

การเปลี่ยนหลังคาบริเวณพื้นที่โรงงาน ให้เป็นหลังคาแบบโปร่งแสง

บริษัทได้มีการเปลี่ยนหลังคาบริเวณโรงงาน จากเดิมที่เป็นหลังคาแบบทึบ ปัจจุบันได้เริ่มเปลี่ยนมาเป็นหลังคาโปร่งแสง โดยออกแบบพื้นที่บางจุดภายในโรงงาน เพื่อใช้แสงสว่างจากธรรมชาติเข้าช่วย ซึ่งจะช่วยลดการใช้แสงสว่างจากพลังงานไฟฟ้าได้เป็นอย่างดี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการลดการใช้กระดาษในสำนักงาน

บริษัทอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบ Application เพื่อรองรับและอำนวยความสะดวกสำหรับงานขายและให้บริการลูกค้า การตรวจสอบสต็อกสินค้าที่รวดเร็ว การนำผลิตภัณฑ์เพื่อนำเสนอผ่าน Application นอกจากนี้ในส่วนของงานการผลิตสินค้า บริษัทได้นำระบบ Cloud มาใช้เพื่อเก็บรวบรวมแบบเฟอร์นิเจอร์ให้ครบถ้วน ครอบคลุมทุกประเภทที่บริษัทเป็นผู้ผลิต และจำหน่าย เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงลดระยะเวลาการทำงานของฝ่ายออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยลดการใช้ทรัพยากรกระดาษในการทำงาน (Paperless system) ให้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

โครงการอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry)

บริษัทได้จัดให้พนักงานเข้าร่วมอบรม หลักสูตรการบริหารจัดการด้านกากของเสีย อุตสาหกรรมภายใต้คอนเซ็ปต์การเข้าร่วมอบรม “ถูกต้อง มีวินัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เตรียมความพร้อมสู่ EEC” ปี 2562 บริษัทได้ประกาศเข้าร่วมโครงการอุตสาหกรรม สีเขียว กรมโรงงานอุตสาหกรรมพัฒนาผลิตภาพสำหรับอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนา มุ่งสู่การเป็นอุตสาหกรรมสีเขียว และได้ผ่านการพิจารณาให้เป็นสถานประกอบการ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ระดับที่ 2 ทั้งนี้ ทางบริษัทได้มีการวางแผนที่จะพัฒนา เข้าสู่ Green Industry ระดับที่ 3 ต่อไป



การคัดแยกขยะ: “พวกเรา ECF ช่วยลดโลกร้อน” รู้ถึง รู้คัดแยก รู้คุณค่า

เพื่อเป็นสร้างจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันบริษัท ได้กำหนดแนวทางสำหรับพนักงาน ในการควบคุมและจัดการของเสีย ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม โดยแบ่งขยะออกเป็น 4 ประเภท

- 1.) ถังขยะเปียก (สีเขียว) สำหรับ ขยะเปียก เช่น เศษอาหาร เศษผัก เศษผลไม้ เป็นต้น
- 2.) ถังขยะแห้ง (สีเหลือง) สำหรับ ขยะแห้ง เช่น กิ่งไม้ ใบไม้ กระดาษชำระ เป็นต้น
- 3.) ถังขยะรีไซเคิล (สีน้ำเงิน) สำหรับ ขยะรีไซเคิล เช่น กระดาษ กล่องกระดาษ เศษโลหะ กระป๋องเครื่องดื่ม ขวด แก้ว พลาสติกต่าง ๆ เป็นต้น
- 4.) ถังขยะอันตราย (สีแดง) สำหรับ ขยะอันตราย เช่น ถ่านไฟฉาย แบตเตอรี่โทรศัพท์ ตลับหมึก เป็นต้น



นอกจากนี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด บริษัทจึงได้ติดป้ายข้อความเตือนในบริเวณต่าง ๆ เช่น การติดป้ายข้อความเตือนเรื่องการใช้กระดาษชำระในห้องน้ำ การติดป้ายข้อความรณรงค์การประหยัดน้ำ ประหยัดไฟฟ้า บริเวณก๊อกน้ำหรือสวิตช์ไฟ ภายในพื้นที่อาคารสำนักงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกในการลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดขึ้นแก่พนักงานขององค์กร



GRI Content Index

Indication	Description	Page
GENERAL STANDARD DISCLOSURES		
STRATEGY AND ANALYSIS		
G4-1	Statement from the most Senior decision –maker of organization	2
G4-2	Description of key impacts, risk, and opportunities	17-19
ORGANIZATION PROFILE		
G4-3	Name of the organization	4-7
G4-4	Primary brands, and services	4-7
G4-5	Location of the organization's head quarters	ปกหลัง
G4-6	Number of Countries where the organization operates, and names of countries where either the organization has significant operations or that are specifically relevant to the sustainability topics covered in the report.	5
G4-7	Nature of ownership and legal form	-
G4-8	Market served	5
G4-9	Scale of the organization	42-43
G4-10	Total number of employee by type	42-43
G4-11	Percentage of total employee covered by collective bargaining agreements	-
G4-12	Organization's supply chain	8
G4-13	Significant changes during the reporting period regarding the organization 's size, structure, ownership or its supply chain	-
G4-14	Whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization	28-29
G4-15	Externally developed economic, environmental and social charter, principles. Or other initiatives to which the organization subscribes or which it endorses	-
G4-16	Memberships of associations	-
IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS AND BOUNDARIES		
G4-17	Organizations consolidate financial statement or equipment documents status	4-7
G4-18	The process for defining the report content and Aspect Boundaries, and how the organization has implemented the Reporting Principles for Defining Report Content.	3, 20
G4-19	List all the material Aspect identified in the process for defining report content	20
G4-20	For each material Aspects, report the Accepts Boundary within the organization	3

Indication	Description	Page
G4-21	For each material Aspects, report the Accepts Boundary outside the organization	3
G4-22	Report the effect of any restatements of information provided in previous reports, and the reason for such restatements	-
G4-23	Report significant changes from previous reporting period in the scope and aspect Boundaries.	-
STAKEHOLDER ENGAGEMENT		
G4-24	Provide a list of stakeholder group engaged by the organization.	17-19
G4-25	Report the basis for identification and selection of stakeholder with whom to engage.	17-19
G4-26	Report the organization's approach to stakeholder engagement	17-19
G4-27	Report key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement. And how the organization has responded to those key topics and concerns	17-19
REPORT PROFILE		
G4-28	Reporting period (Such as fiscal or calendar year) for information provided	3
G4-29	Date of most recent previous report (if any)	3
G4-30	Reporting cycle (Such as annual or biennial)	3
G4-31	Provide the contact point for questions regarding the report or its contents	3
G4-32	The organizational performance "in accordance" with GRI content index. One the External Assurance Report	3
G4-33	The organizational policy and current practice regarding external assurance for the report.	3
G4-34	Report the governance structure of the organization, including committees of the highest governance body	21-34
G4-35	Process for delegating authority for economic environmental and social topics from the highest governance body to senior executives and other employees	21-23
G4-36	Whether the organization has appointed and executive-level position or positions with responsibility for economic, environmental and social topics, and whether post holders report directly to highest governance body	45-46
G4-37	Report process for consultation between stakeholders and the highest governance body and economic, environmental and social topics, If consultation is delegated, describe to whom and any feedback processes to the highest governance body	17-19
G4-38	Composition of highest governance body and its committees	21-23
G4-39	Whether the Chair of the highest governance body is also and executive officer	21-23
G4-40	Nomination and selection processes for the highest governance body and its committees, and the criteria used for nominating and selecting highest governance body members	-
G4-41	Process for highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided and managed	-
G4-42	Highs governance body's and senior executives' roles in the development, approval, and updating of the organization's purpose, value or mission statements, strategies, policies, and goals related to economic, environmental and social impacts	9,13-16

Indication	Description	Page
G4-43	Report the measures taken to develop and enhance the highest governance body's collective knowledge of economic, environmental and social topics	-
G4-44	a. Report the processes for evaluation of the highest governance body's performance with respect to governance of Economic, environmental and social topics. Report whether such evaluation is independent or not, and its frequency. Report whether such evaluation is self-assessment. b. Report actions taken in response to evaluation of the highest governance body's collective knowledge of economic, environmental and social topics	21-25
G4-45	Highest governance body's role in the identification and management of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities	31-34
G4-46	Highest governance body's role in reviewing the effectiveness of the organization's risk management processes for economic, environmental and social topics	3
G4-47	Report the frequency of the highest governance body's review of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities	21-23
G4-48	Highest committee or position that formally reviews and approves the organization's sustainability report and ensures that all material Aspects are covered	21-23
G4-49	Process for communicating critical concerns to the highest governance body	-
G4-50	Nature and total number of critical concerns that were communicated to the highest governance body and the mechanism(s) used to address and resolve them	-
G4-51	Remuneration policies for the highest governance body and senior executives	-
G4-52	Process for determining remuneration	-
G4-53	Report how stakeholders' views are sought and taken into account regarding remuneration, including the results of votes on remuneration policies and proposals, if applicable	-
G4-54	Report the ratio of annual total compensation for organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in same country	-
G4-55	Report the ratio of percentage increase in annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median percentage increase in annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country	-
ETHICS AND INTEGRITY		
G4-56	Describe the organization's values, principles, standards and norms of behavior such as codes of conduct and code of ethics	9
G4-57	Internal and external mechanisms for seeking advice on ethical and lawful behavior, and matters related to organizational integrity	28-29
G4-58	a. internal and external mechanisms for reporting concerns about unethical or unlawful behavior, and matters related to organizational integrity, such as escalation through line management, whistleblowing mechanisms or hotlines	28-29

แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนปี 2562 บริษัท อีสต์โคสต์เฟอริเทก จำกัด (มหาชน)
ข้อเสนอแนะของท่านจะนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทในอนาคต
บริษัทขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง

กรุณาทำเครื่องหมาย x ลงในช่อง ☐ และแสดงความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่าง

1. ท่านเป็นผู้อ่านในกลุ่มใด

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน | ☐ คู่แข่งทางการค้า | ☐ ชุมชน |
| ☐ ลูกค้า | ☐ เจ้าหนี้ | ☐ อื่น ๆ กรุณาระบุ |
| ☐ คู่ค้า | ☐ พนักงาน | ☐ |

2. ท่านอ่านรายงานการพัฒนาความยั่งยืน ประจำปี 2562 เพื่อ

- ☐ รู้จักธุรกิจของบริษัท
- ☐ หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการลงทุน
- ☐ การศึกษา/การวิจัย
- ☐ อื่น ๆ กรุณาระบุ

3. ความพึงพอใจต่อรูปแบบรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2562

หัวข้อการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ควรปรับปรุง
ความสมบูรณ์ของรายงาน				
การกำหนดประเด็นของรายงาน				
เนื้อหาที่น่าสนใจ				
เนื้อหาเข้าใจง่าย				
รูปแบบการนำเสนอเล่มรายงาน				
ความพึงพอใจต่อรายงานโดยรวม				

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาการจัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทในอนาคต (หากมี)

.....

.....





ECF

EAST COAST FURNITECH PUBLIC COMPANY LIMITED

■ East Coast Furnitech Public Company Limited

Head Office Location:

37/9 Moo 10 Banbueng - Klaeng Road, Thang Kwian Subdistrict,
Klaeng District, Rayong Province 21110

Telephone Number: +66 3867 5181-4

Fax Number: +66 3867 8220

Marketing Office:

No. 25/28 Moo 12, Bueng Kham Phroi Subdistrict, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province 12150

Telephone Number: +66 2152 7301-4

Fax Number: +66 2152 7305

■ บริษัท อีสต์โคสต์เฟอร์นิเจอร์ จำกัด (มหาชน) (ECF)

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่:

37/9 หมู่ 10 ถนนบ้านบึง - แกลง ตำบลทางเกวียน

อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110

โทรศัพท์: +66 3867 5181-4

โทรสาร: +66 3867 8220

ที่ตั้งสำนักงานฝ่ายการตลาด:

เลขที่ 25/28 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150

โทรศัพท์: +66 2152 7301-4

โทรสาร: +66 2152 7305