

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

สุขภาพและความปลอดภัย

ข้อมูลการดำเนินงาน	2563	2564	2565	2566	2567	GRI Standard	SASB
ในพื้นที่ทำงาน							
จำนวนชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง) ^{51,*}							
• พนักงาน	22,869,683	36,498,929	37,481,036	38,387,881	58,856,191		
• คู่ธุรกิจ	37,155,610	37,471,979	31,719,780	35,249,808	35,161,313	GRI 403-9	
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) ^{51,*}							
• พนักงาน	23	67	53	52	63		
• คู่ธุรกิจ	27	48	56	32	43	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย/ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^{51,*}							
• พนักงาน	1.006	1.836	1.414	1.355	1.070		
• คู่ธุรกิจ	0.727	1.281	1.765	0.908	1.223	GRI 403-9	
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) ^{51,*}							
• พนักงาน (ตาย : หนึ่ง)	0 : 0	1 : 0	0 : 0	1 : 0	0 : 0		
• คู่ธุรกิจ (ตาย : หนึ่ง)	0 : 0	1 : 0	0 : 0	1 : 0	2 : 0	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย/ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^{51,*}							
• พนักงาน	0.000	0.027	0.000	0.026	0.000		
• คู่ธุรกิจ	0.000	0.027	0.000	0.028	0.057	GRI 403-9	
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระบบห่วงโซ่อุปทาน (ราย) ^{51,*}							
• พนักงาน	0	2	1	1	3		
• คู่ธุรกิจ	1	2	2	2	4	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระบบห่วงโซ่อุปทาน (ราย/ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^{51,*}							
• พนักงาน	0.000	0.055	0.027	0.026	0.051		
• คู่ธุรกิจ	0.027	0.053	0.063	0.052	0.114	GRI 403-9	
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (ราย/ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^{51,*}							
• พนักงาน	0.087	0.822	0.267	0.417	0.306		
• คู่ธุรกิจ	0.296	0.400	0.599	0.454	0.313		
อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (ราย/ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ⁵¹							
• พนักงาน	0.831	7.644	2.241	5.340	9.922		
• คู่ธุรกิจ	8.155	6.858	18.853	10.270	3.128		
จำนวนผู้เจ็บป่วย และเป็นโรคจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) ⁵¹							
• พนักงาน*	0	0	0	0	0		
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	0	0	GRI 403-10	
จำนวนผู้เจ็บป่วย และเป็นโรคจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) ⁵¹							
• พนักงาน*	0	0	0	0	17		
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	0	0	GRI 403-10	
อัตราการเจ็บป่วยและเป็นโรคจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย/ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ⁵¹							
• พนักงาน*	0.000	0.000	0.000	0.000	0.289		
• คู่ธุรกิจ	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
จากการเดินทางและการขนส่ง							
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการเดินทางถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) ^{51,*}							
• พนักงาน (ตาย : หนึ่ง)	0 : 0	0 : 0	0 : 0	0 : 0	0 : 0		
• คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง (ตาย : หนึ่ง)	0 : 0	0 : 0	0 : 0	0 : 0	1 : 0		
• คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ (ตาย : หนึ่ง)	0 : 0	0 : 0	0 : 0	1 : 0	0 : 0	GRI 403-9	
ในพื้นที่ทำงานและการขนส่งโดยตรง							
จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการเดินทางถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) ^{51,*}							
• พนักงาน (ตาย : หนึ่ง)	0 : 0	1 : 0	0 : 0	1 : 0	0 : 0		
• คู่ธุรกิจ (ตาย : หนึ่ง)	0 : 0	1 : 0	0 : 0	1 : 0	3 : 0	GRI 403-9	

* อยู่ในขอบเขตการตรวจสอบของ SGS (หน้า 103-105)

พนักงานและการพัฒนาสังคม

ข้อมูลการดำเนินงาน	2563	2564	2565	2566	2567	GRI Standard	SASB
จำนวนพนักงาน (คน) ⁵²	6,416	23,341	22,289	21,882	21,540	GRI 2-7	RT-CP-000.C
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย : ไม่ระบุเพศ) ⁵³	N/A	N/A	5,166 : 17,123	5,197 : 16,472 : 213	5,411 : 16,112 : 17		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	5,854 : 12,311 : 4,124	5,605 : 12,696 : 3,581	4,966 : 13,071 : 3,503		
สัดส่วนพนักงานหญิงต่อพนักงานทั้งหมด (%)	17.5	17.9	23.2	23.8	25.1	GRI 405-1	
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการ (Management) (%)	20.6	21.2	24.4	23.8	23.3	GRI 2-7	
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการระดับต้น (Junior Management) (%)	23.0	23.5	23.5	24.8	21.9		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการระดับสูง (Top Management) (%)	7.7	8.1	8.9	14.0	10.3		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการในหน่วยงานที่สร้างรายได้ (%) ⁵⁴	19.6	18.2	18.0	18.8	17.1		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการในหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (%)	N/A	42.1	40.9	53.8	45.5		
สัดส่วนของพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศ (%) ⁵⁵	8.0	7.0	7.0	15.2	18.6	GRI 202-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร (Executive Level) (เฉพาะเงินเดือน) (บาท) *							
• หญิง	0	0	0	0	0	GRI 405-2	
• ชาย	6,844,000	5,368,444	6,774,800	6,722,880	10,976,500	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร หญิงต่อชาย (Executive Level) (เฉพาะเงินเดือน) *	0	0	0	0	0	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร (Executive Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) (บาท) *							
• หญิง	N/A	0	0	0	0	GRI 405-2	
• ชาย	N/A	8,955,339	11,029,875	9,890,280	17,472,543	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับผู้บริหาร (Executive Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) *	N/A	0	0	0	0	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ (Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) (บาท) *							
• หญิง	2,331,000	2,208,303	2,233,090	2,226,940	2,193,794	GRI 405-2	
• ชาย	2,501,000	2,187,859	2,431,474	2,273,120	2,373,243	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ หญิงต่อชาย (Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) *	0.932	1.009	0.918	0.959	0.924	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ (Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) (บาท) *							
• หญิง	3,143,000	2,942,157	3,176,664	3,305,560	3,002,184	GRI 405-2	
• ชาย	3,585,000	3,132,744	3,658,904	3,446,150	3,269,679	GRI 405-2	

* อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินของ SGS (หน้า 103-105)

พนักงานและการพัฒนาสังคม

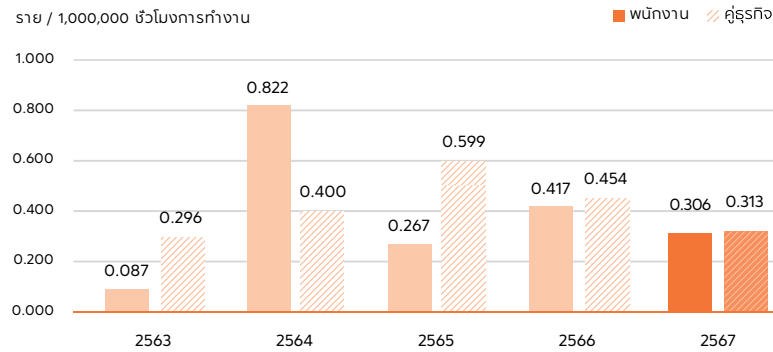
ข้อมูลการดำเนินงาน	2563	2564	2565	2566	2567	GRI Standard	SASB
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับจัดการ ผลิตต่อชาย (Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) *	0.877	0.939	0.868	0.959	0.918	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) (บาท) *							
• ผลิต	584,000	584,901	596,741	581,920	569,165	GRI 405-2	
• ชาย	478,000	476,272	493,696	478,220	472,460	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-Management Level) (เฉพาะเงินเดือน) *	1.222	1.228	1.209	1.217	1.205	GRI 405-2	
ค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) (บาท) *							
• ผลิต	N/A	792,075	820,962	796,780	744,253	GRI 405-2	
• ชาย	N/A	773,453	778,892	746,540	711,270	GRI 405-2	
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-Management Level) (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) *	N/A	1.024	1.054	1.067	1.046	GRI 405-2	
จำนวนการจ้างงานพนักงานพิการ (คน) ⁵⁶	N/A	76	87	89	84		
สัดส่วนจำนวนพนักงานพิการ (%)	N/A	0.86	0.39	0.41	0.39	GRI 405-1	
สัดส่วนการมีส่วนร่วมในสภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน (%) ⁵⁷	100	100	100	100	100	GRI 2-30	
จำนวนพนักงานจ้างใหม่ (คน)	133	723	1,259	990	1,387	GRI 401-1	
สัดส่วนพนักงานจ้างใหม่ (%)	2.1	5.0	5.6	4.5	6.4	GRI 401-1	
• แยกตามเพศ (ผลิต : ชาย)	N/A	N/A	47 : 53	49.6 : 50.4	30.5 : 69.5		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	79.5 : 20.3 : 0.2	74.8 : 24.8 : 0.3	75.7 : 23.6 : 0.7		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บังคับบัญชา : จัดการ)	N/A	N/A	N/A	86.7 : 13.1 : 0.2	83.9 : 14.6 : 1.5		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	100 : 0	100 : 0	98 : 2		
จำนวนพนักงานสรรหาจากภายในเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง (โยกย้าย/ปรับระดับ) (คน)	N/A	N/A	688	416	1,360		
สัดส่วนพนักงานสรรหาจากภายในเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง (โยกย้าย/ปรับระดับ) (%)	N/A	N/A	4.76	1.90	6.31		
• แยกตามเพศ (ผลิต : ชาย)	N/A	N/A	30 : 70	31.0 : 69.0	33.3 : 66.7		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	11 : 73 : 16	16.3 : 62.0 : 21.6	14.6 : 61.0 : 24.4		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บังคับบัญชา : จัดการ)	N/A	N/A	N/A	35.6 : 54.8 : 9.6	45.1 : 41.3 : 13.6		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	N/A	100 : 0	100 : 0		

* อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินของ SGS (หน้า 103-105)

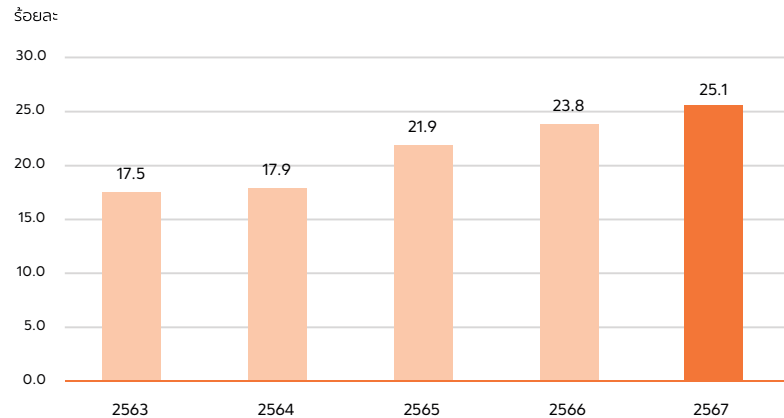
พนักงานและการพัฒนาสังคม

ข้อมูลการดำเนินงาน	2563	2564	2565	2566	2567	GRI Standard	SASB
ค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่เฉลี่ยต่อคน (บาท/คน)	N/A	41,781	62,842	24,684	45,457		
จำนวนพนักงานลาออกโดยสมัครใจ (คน)	289	1,054	920	959	1,521	GRI 401-1	
สัดส่วนพนักงานลาออกโดยสมัครใจ (%)	4.5	7.2	4.1	4.4	7.1	GRI 401-1	
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	N/A	40 : 60	29.8 : 70.2	30.9 : 69.1		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	49 : 48 : 3	47.4 : 48.0 : 4.6	50.0 : 44.4 : 5.6		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บัณฑิตศึกษา : จัดการ)	N/A	N/A	N/A	81.5 : 17.9 : 0.5	87.4 : 11.4 : 1.2		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	100 : 0	99.9 : 0.1	99.4 : 0.6		
จำนวนพนักงานพัฒนาทั้งหมด (คน)	475	1,115	1,300	1,326	1,912	GRI 401-1	
สัดส่วนพนักงานพัฒนาทั้งหมด (%)	7.4	7.6	5.8	6.1	8.9		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	N/A	50 : 50	48.5 : 51.5	30.1 : 69.9		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	47 : 42 : 11	41.2 : 39.7 : 19.1	44.2 : 39.2 : 16.6		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บัณฑิตศึกษา : จัดการ)	N/A	N/A	N/A	79.9 : 18.5 : 1.6	84.9 : 13.3 : 1.8		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	100 : 0	99.9 : 0.1	98.8 : 1.2		
จำนวนพนักงานลาคลอดบุตร (คน) ⁵⁸	34	42	90	103	102	GRI 401-3	
จำนวนพนักงานที่กลับมามีงานหลังลาคลอดบุตร (คน)	34	39	87	102	89	GRI 401-3	
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ⁵⁹	80	76	76	4.1	4.12		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	N/A	N/A	4.09 : 4.11	4.09 : 4.13		
• แยกตามอายุ (Baby Boomer/Gen X/Gen Y/Gen Z)	N/A	N/A	86 : 72 : 76 : 82	4.1 : 4.1 : 4.2 : 4.1	4.1 : 4.1 : 4.2 : 4.1		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บัณฑิตศึกษา : จัดการ)	N/A	N/A	N/A	4.2 : 4.0 : 4.2	4.1 : 4.0 : 4.2		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	81 : 56	4.1 : 3.5	4.1 : 3.6		
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)	24	12	15	14	17	GRI 404-1	
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	N/A	16 : 15	14 : 14	23 : 15		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	N/A	13 : 14 : 12	14 : 17 : 19		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บัณฑิตศึกษา : จัดการ)	N/A	N/A	9 : 35 : 31	8 : 37 : 40	13 : 25 : 55		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	N/A	14 : 0	17 : 0		
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานหลักสูตรจำเป็นต่อวิชาชีพ (ชั่วโมง/คน)	N/A	N/A	6	10	8		
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานหลักสูตรเสริมวิชาชีพ (ชั่วโมง/คน)	N/A	N/A	9	4	9		
สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร (%)	N/A	N/A	100	100	100	GRI 410-1	
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเฉลี่ย (บาท/คน)	20,387	10,082	7,301	4,353	4,544		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	N/A	N/A	1,979 : 5,322	6,051 : 3,874	5,000 : 4,395		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี)	N/A	N/A	945 : 4,873 : 1,483	3,509 : 4,575 : 4,888	2,954 : 5,175 : 4,952		
• แยกตามระดับพนักงาน (ปฏิบัติการ : บัณฑิตศึกษา : จัดการ)	N/A	N/A	N/A	1,320 : 12,051 : 57,630	2,192 : 4,140 : 88,219		
• แยกตามภูมิภาค (ASEAN/Non-ASEAN)	N/A	N/A	N/A	4,353 : 0	4,639 : 321		
มูลค่าเวลาการทำกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน (ล้านบาท)	4	2	15	19	26		
การให้ในรูปแบบของสินค้า บริการ หรืออื่น ๆ (ล้านบาท)	7	29	7	4	4		
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้าน CSR (ล้านบาท)	34	25	42	23	29		
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและสนับสนุนสังคม (ล้านบาท)	N/A	N/A	43	49	32	GRI 203-1	

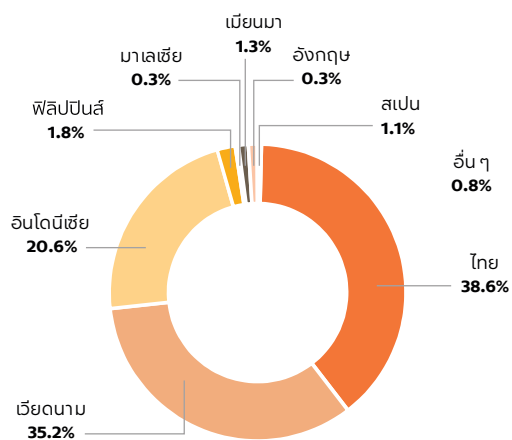
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน



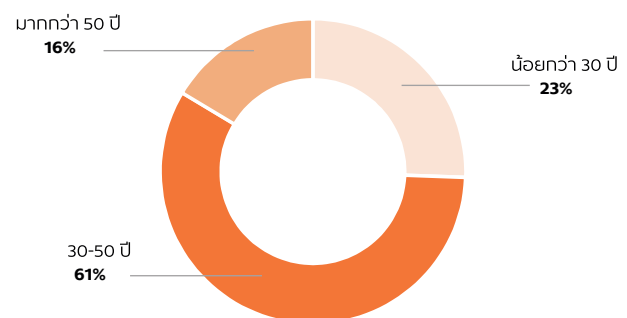
สัดส่วนพนักงานหญิงในพนักงานทั้งหมด



สัดส่วนพนักงานแยกตามสัญชาติ



สัดส่วนพนักงานแยกตามช่วงอายุ



S1 ข้อมูลจำนวนพนักงานและคู่ธุรกิจ

1. พนักงาน (Employee) คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานให้บริษัทเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ระดับจัดการ รวมทั้งพนักงานทดลองงาน และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ
 - พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
 - พนักงานบังคับบัญชาและวิชาชีพ คือ พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการบริหารที่แน่นอน โดยจะต้องวางแผน ควบคุม ปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้เป็นไปตามนโยบาย ขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนด
 - พนักงานระดับจัดการ คือ พนักงานระดับสูง ที่รับผิดชอบในการช่วยกำหนดนโยบายของบริษัทและ/หรือดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย
 - พนักงานทดลองงาน คือ พนักงานที่บริษัททดลองจ้างเป็นการทดลองงาน ก่อนที่จะบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยแจ้งเงื่อนไขให้ทราบอย่างชัดเจนว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งติดต่อกัน เมื่อครบกำหนดทดลองงาน หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ บริษัทจะพิจารณาเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยให้ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน
 - พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ คือ พนักงานที่บริษัทจ้างไว้เพื่อปฏิบัติงานเป็นการพิเศษ อันมีลักษณะไม่สม่ำเสมอ เป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ หรืออื่น ๆ ตามที่บริษัทเห็นสมควร ซึ่งจะระบุเงื่อนไขการจ้างไว้ในสัญญาจ้างงานโดยเฉพาะ
2. คู่ธุรกิจ (Contractor) คือ ผู้ที่มีความยินยอมให้ทำงานหรือบริการหรือทำประโยชน์ให้บริษัท นอกเหนือจากพนักงานของบริษัทตามความหมายข้างต้น คู่ธุรกิจแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้
 - 1) คู่ธุรกิจที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท (Under Supervision Contractor) คือ คู่ธุรกิจที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท ซึ่งงานและ/หรือสถานที่ปฏิบัติงานถูกควบคุมโดยบริษัท
 - 2) คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง คือ คู่ธุรกิจขนส่งที่บริหารจัดการภายใต้แบรนด์ SCGP
 - 3) คู่ธุรกิจขนส่งอื่น ๆ คือ คู่ธุรกิจขนส่งอื่น ๆ ที่ไม่ได้บริหารจัดการภายใต้แบรนด์ SCGP

ข้อมูลของพนักงานและคู่ธุรกิจที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท จะถูกนำไปใช้วิเคราะห์เป็นหน่วยจำนวนชั่วโมงการทำงาน สำหรับคู่ธุรกิจขนส่งในบริษัทเอสซีจี เจดับเบิลยูดี โลจิสติกส์ จำกัด จะแสดงข้อมูลเป็นจำนวนกิโลเมตร

นอกจากนี้ SCGP ยังมีนิยามของคู่ธุรกิจที่ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท (Not Under Supervision Contractor) คือ คู่ธุรกิจที่ไม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล บริษัทไม่มีส่วนในการควบคุมวิธีการทำงานและบริษัทไม่ได้ควบคุมสถานที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้แก่ งานจ้างทำของ หรือซื้อบริการซึ่งอยู่นอกพื้นที่บริษัท เช่น งานที่ทำที่บ้าน หรือพื้นที่ของคู่ธุรกิจเอง

การคำนวณชั่วโมงการทำงาน (Hours Worked)

1. ข้อมูลจากระบบการบันทึกเวลา หรือระบบฐานข้อมูลของการบุคคล หรือหน่วยงานบัญชี
2. ข้อมูลจากเอกสารที่มีการระบุเวลาทำงาน เช่น ใบบันทึกเวลา บันทึกเวลาจากหน่วยงานบัญชีที่ทำจ่ายค่าแรง หรือหน่วยงานที่มีหลักฐานบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงาน หรือเก็บรวบรวมชั่วโมงการทำงานจาก Work Permit
3. ในกรณีที่บริษัทหรือโรงงานไม่มีระบบการบันทึกเวลา จะใช้วิธีการประมาณตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนชั่วโมงการทำงาน} = (\text{จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด} \times \text{จำนวนวันทำงาน} \times \text{จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวัน}) + \text{จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลารวม (ถ้ามี)}$$

การบันทึกข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย

SCGP บันทึกข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. กรณีเสียชีวิต (Fatality) หมายถึง การบาดเจ็บ บาดเจ็บและโรคจากการทำงานที่ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต ไม่ว่าจะเสียชีวิตทันที หรือเสียชีวิตภายหลังซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากอุบัติเหตุ นั้น ๆ
2. อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึก (Injury Frequency Rate: IFR) หมายถึง จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน
3. อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) หมายถึง จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน กรณีหยุดงาน (Lost Time Injury) หมายถึง การบาดเจ็บ บาดเจ็บและโรคจากการทำงานที่ส่งผลให้ผู้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วย ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามปกติในวันทำงานถัดไป หรือในกะถัดไปได้ รวมถึงกรณี ที่ส่งผลให้ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ในภายหลังซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากอุบัติเหตุ นั้น ๆ
4. อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Injury Severity Rate: ISR) หมายถึง จำนวนวันหยุดงานจากการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (วัน) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน
5. อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานระดับรุนแรง (High-Consequence Work-Related Injuries Rate) หมายถึง จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานในระดับรุนแรง ไม่รวมกรณีเสียชีวิต (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน
6. อัตราการเจ็บป่วย และโรคจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึก (Occupational Illness & Disease Frequency Rate: OIFR) หมายถึง จำนวนผู้เจ็บป่วย และเกิดโรคจากการทำงานที่ต้องบันทึก (ราย) ต่อจำนวน 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

ใช้ฐานการคำนวณ ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับขนาดองค์กรและการเปรียบเทียบในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

ปี 2563 เริ่มมีการเก็บและคำนวณข้อมูลการบาดเจ็บจากการทำงานระดับรุนแรง

ปี 2567 มีการเปิดเผยข้อมูลอัตราการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกรวม ทั้งบริษัท ในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมีผลการดำเนินการของบริษัทในประเทศไทยเท่ากับ 0 ทั้งพนักงานและ คู่ธุรกิจ สำหรับอัตราการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานของบริษัทในต่างประเทศเท่ากับ 0.37 (พนักงาน เท่ากับ 0.49 คู่ธุรกิจเท่ากับ 0)

S2 จำนวนข้อมูลพนักงานรายงานตามบริษัทที่อยู่ในขอบเขตของรายงานประจำปี

S3 กำหนดแนวทางการระบุเพศของพนักงานเป็น ชาย : หญิง : ไม่ระบุเพศ

S4 หน่วยงานที่สร้างรายได้ เช่น การตลาด การขาย การผลิต ฯลฯ

S5 คำนวณจากจำนวนพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศต่อจำนวนพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศทั้งหมด

S6 พิจารณาสายตา ทางกายภาพ หรือความเคลื่อนไหว และพิจารณาอื่น ๆ เช่น ทางรายได้ ยิน ทางสมอง การสื่อสาร ฯลฯ

S7 พนักงานที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน และพนักงานที่สังกัดบริษัทที่มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ

S8 พนักงานหญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ตามกฎหมายไทย

S9 เปลี่ยนรูปแบบการรายงานข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปี 2566