

TTA
GROUP



SYNERGY FOR SUSTAINABILITY

รายงานความยั่งยืน 2567

สารบัญ

002 สารจาก
ประธานกิตติมศักดิ์

003 สารจากประธานกรรมการ
และกรรมการผู้จัดการใหญ่
และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

006 การขับเคลื่อนธุรกิจ
เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

018 การบริหารจัดการผลกระทบ
ต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่า

026 การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญ
ด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

029 การจัดการด้านความยั่งยืน
ในมิติสิ่งแวดล้อม

055 การจัดการด้านความยั่งยืน
ในมิติสังคม

094 การจัดการด้านความยั่งยืน
ในมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

122 GRI Content Index

“

การเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน
ต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมที่
ต่อเนื่อง แพนกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น
และการทำงานร่วมกันอย่างมี
ประสิทธิภาพ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับ
การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในตลาด
ทั้งภายในประเทศและทั่วโลก

”



ประยุทธ์ มหากิจศิริ
ประธานกิตติมศักดิ์

สารจากประธานกรรมการ และกรรมการผู้จัดการใหญ่และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



เรียน ท่านผู้ถือหุ้นทุกท่าน

ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็น “กลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำของเอเชียที่ได้รับความไว้วางใจมากที่สุด” TTA มุ่งมั่นในการสร้างการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้ 6 ปัจฉัยหลักที่เป็นรากฐานสำคัญของ TTA ได้แก่ การบริหารจัดการพอร์ตการลงทุนอย่างสมดุลและกระจายความเสี่ยงสู่ธุรกิจที่มีผลตอบแทนสม่ำเสมอ (Stability) การพัฒนาและต่อยอดธุรกิจเพื่อความยั่งยืน (Sustainability) การมองหาโอกาสการลงทุนแห่งอนาคต (Futuristic Investment) การทำธุรกิจควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (People) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในทุกมิติ (Planet) และการเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร (Prosperity)

อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนใน 3 มิติหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) โดย TTA ได้จัดตั้งคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อกำหนดและประกาศนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ชัดเจน

ตลอดสองทศวรรษที่ผ่านมา โลกให้ความสนใจกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะประเด็นเรื่องภาวะโลกรวน (Climate Change) ภาวะโลกร้อน (Global Warming) ไปจนถึงปัจจุบันที่เรียกว่าภาวะโลกเดือด (Global Boiling) ซึ่งบ่งชี้ว่าภาวะโลกร้อนได้ก้าวผ่านจุดวิกฤติไปแล้ว และกำลังเข้าสู่ยุคที่โลกเผชิญกับวิกฤตการณ์สภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงและถี่ขึ้นอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน

TTA เล็งเห็นว่าการรับมือและแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศนั้น ไม่ใช่เรื่องที่สามารถมองข้ามได้อีกต่อไป หากแต่เป็นภารกิจสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิให้เป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) ภายในปี พ.ศ. 2593 โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อจำกัดอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกให้เพิ่มขึ้นไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียสเมื่อเทียบกับยุคก่อนอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสร้างความยั่งยืนให้กับโลกในระยะยาว TTA เชื่อมั่นว่า ความร่วมมือจากทุกฝ่ายและการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จะเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนโลกไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ อย่างแท้จริง

ผสานพลังเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน (Synergy for Sustainability)

TTA ตระหนักถึงความเร่งด่วนของปัญหานี้ จึงมุ่งมั่นปลูกฝังแนวคิดด้านความยั่งยืนให้แก่บุคลากร พร้อมส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงจากภายในผ่านความร่วมมือระหว่างธุรกิจเครือ (Synergy for Sustainability) โดยผนึกกำลังและบูรณาการทรัพยากร เพื่อก้าวสู่เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังได้มีการปรับใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs) ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (IMO) และอนุสัญญาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด อาทิ อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการป้องกันมลพิษจากเรือ (MARPOL) และอนุสัญญาว่าด้วยการควบคุมและจัดการน้ำอับเฉาเรือและตะกอน (Ballast Water Management) เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหามลพิษทางทะเลที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกวัน

หนึ่งในแนวทางสำคัญ คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของกองเรือขนส่งทางทะเล ซึ่งเป็นธุรกิจหลักของ TTA ในปี 2567 กลุ่มธุรกิจขนส่งทางเรือมีการจัดการการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ตามมาตรฐานขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization: IMO) ด้วยการใช้ดัชนีประสิทธิภาพพลังงานเรือ (EEXI) และดัชนีความเข้มข้นของคาร์บอน (CII) เพื่อลดมลพิษทางอากาศ ปัจจุบัน ในจำนวนเรือทั้งหมด 24 ลำของกลุ่มธุรกิจขนส่งทางเรือ มีเรือ 8 ลำที่สามารถแล่นด้วยความเร็วสูงสุดตามคุณสมบัติของเรือ และอีก 16 ลำแล่นด้วยความเร็วตามข้อกำหนด EPL (Engine Power Limitation) สำหรับดัชนี CII กองเรือได้รับการจัดอันดับในระดับ A ถึง C ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อย่างไรก็ตาม การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในปี 2567 เพิ่มขึ้นร้อยละ 11 เมื่อเทียบกับปี 2566 (จาก 303,009 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ เป็น 335,685 ตันคาร์บอนไดออกไซด์) สาเหตุหลักมาจากการเดินทางเรือที่ยาวนานขึ้นเนื่องจากสถานการณ์ความขัดแย้งในทะเลแดง ส่งผลให้การใช้เชื้อเพลิงและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพิ่มขึ้น



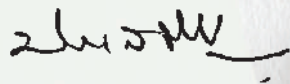
TTA ยังดำเนินมาตรการหลากหลายเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อาทิ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีล้ำสมัยเพื่อลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นต์และปรับปรุงกระบวนการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่ท้องทะเล การบริหารจัดการเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในระบบการเดินเรือ การเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในธุรกิจเรือ รวมถึงการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Thailand Business Council for Sustainable Development: TBCSD) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและมุ่งมั่นสู่การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำในระยะยาว

ความมุ่งมั่นของ TTA ได้รับการยอมรับจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดย TTA ได้รับการยกย่องให้เป็นหนึ่งใน 228 บริษัทที่ผ่านการประเมินสมัชชารายชื่อยั่งยืน (ESG Ratings) ประจำปี 2567 โดยได้รับการจัดอันดับในระดับ “AA” ติดต่อกันเป็นปีที่ 3 ความสำเร็จนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความพยายามของ TTA ในการดำเนินธุรกิจอย่างสมดุล โดยยึดมั่นในหลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) นอกจากนี้ ภายใต้โครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate

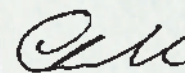
Governance Report for Thai Listed Companies: CGR) ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) TTA ยังได้รับการจัดอันดับในระดับ “ดีเลิศ” ต่อเนื่องกันเป็นปีที่ 6 ตอกย้ำถึงมาตรฐานและความโปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร

ในนามของคณะกรรมการบริษัท คณะผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ขอแสดงความขอบคุณผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกท่านที่มอบความไว้วางใจและสนับสนุนความมุ่งมั่นของ TTA ในการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า ซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลักดันการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของ TTA ในทุกมิติ

TTA เดินหน้าส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสร้างความยั่งยืนอย่างแท้จริง พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างด้านการพัฒนาในอนาคต



นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์
ประธานกรรมการ



นายโอลิมชัย บทกกิจศิริ
กรรมการผู้จัดการใหญ่และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

กลุ่มบริษัทมีความตระหนักเป็นอย่างดีว่า การบริหารจัดการและดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน จะสามารถช่วยสร้างผลประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงจะช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงมุ่งเน้นการลงทุนเชิงกลยุทธ์โดยกระจายการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ พร้อมกับวางกรอบในการลงทุน บริหารจัดการ และขยายกิจการในพอร์ตการลงทุนแต่ละพอร์ตอย่างชัดเจน ซึ่งในปัจจุบัน กลุ่มบริษัทประกอบไปด้วย 5 กลุ่มธุรกิจหลัก ได้แก่ กลุ่มธุรกิจขนส่งทางเรือ กลุ่มธุรกิจบริการนอกชายฝั่ง กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์เพื่อการเกษตร กลุ่มธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม กลุ่มการลงทุนอื่น อาทิ ธุรกิจนำเข้าถ่านหิน และธุรกิจการบริหารทรัพยากรน้ำ โดยกลุ่มบริษัทมีการบริหารจัดการการพัฒนาอย่างยั่งยืนครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกทางเศรษฐกิจ ในฐานะของกลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย และมุ่งเน้นการลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผ่านการสร้างสรรคประโยชน์ที่ดี และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และคำนึงถึงการอนุรักษ์ ดูแล และจำกัดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจ และมุ่งสู่การเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

นโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

การจัดตั้งคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน^(2-12,2-13)

กลุ่มบริษัทมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงมีการพัฒนากฎบัตรของคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีกรรมการบริษัททำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ และมีสมาชิกที่เป็นกรรมการและผู้บริหารจากแต่ละสายธุรกิจ ที่รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมายตลอดจนแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจทั้งในด้านเศรษฐกิจหรือธรรมาภิบาล สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พิจารณานุมัติงบประมาณที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการดำเนินงานด้านความยั่งยืน รวมถึงให้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

นอกจากนี้ คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้แต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SD Working Group) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามที่คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์เอาไว้



นโยบายการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน^(2-23,2-24)

ในฐานะกลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำของเอเชีย TTA มีความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับดำเนินการเพื่อสร้างความยั่งยืนจากการประกอบธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการนี้ กลุ่มบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่ผ่านการอนุมัติเห็นชอบจากกรรมการบริษัท เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินการในด้านความยั่งยืนของกลุ่มธุรกิจ โดยกำหนดให้บุคลากรทุกระดับทั่วทั้งองค์กรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยนโยบายดังกล่าวครอบคลุมทั้ง 3 มิติของความยั่งยืน มีรายละเอียดดังนี้



สามารถอ่านรายละเอียด

นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับเต็มได้ที่

<https://www.thoresen.com/storage/download/corporate-documents/20221220-tta-sustainable-development-policy-th.pdf>



ด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งเน้นความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการด้านพลังงาน ส่งเสริมการฟื้นฟู ป้องกัน และลดมลพิษด้วยการบริหารจัดการของเสียและน้ำทิ้ง การลดผลกระทบของภาวะโลกร้อนภายในกระบวนการธุรกิจ ครอบคลุมถึงการประเมินด้านสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่คุณค่า รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนในเรื่องของการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด



ด้านสังคม

บริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนและปกป้องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณในการจ้างงาน ให้การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานบริษัทฯ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มบริษัทฯ รักษาข้อมูลและความลับของลูกค้าไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ เปิดโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีและข้อมูลในทุกสถานการณ์ ตลอดจนการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาคธุรกิจและสังคมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน



ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

บริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และหลักการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการลงทุนในธุรกิจใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต่อต้านการทุจริต ดำเนินธุรกิจให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี นอกจากนี้ยังสนับสนุนการต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวให้ธุรกิจ ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และรูปแบบของธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน⁽²⁻²²⁾

จากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนได้กำหนดและอนุมัติกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยกลยุทธ์ดังกล่าวจะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนายั่งยืนขององค์กร และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนายั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่สะท้อนทั้ง 3 ด้านของมิติด้านความยั่งยืน คือ มิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ กลยุทธ์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท เพื่อให้กลยุทธ์ดังกล่าวตอบสนองต่อประเด็นด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อกลุ่มบริษัทอย่างสูงสุด และเป็นกรอบการทำงานที่ชัดเจนให้กับทั้งกลุ่มบริษัท และบริษัทที่กลุ่มบริษัทเข้าไปถือหุ้น เพื่อให้มั่นใจว่า การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท จะมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สร้างสรรค์ประสบการณ์และความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สร้างผลกระทบเชิงบวกลดผลกระทบเชิงลบต่อทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

TTA จะก้าวขึ้นมาเป็นกลุ่มบริษัทเพื่อการลงทุนชั้นนำของเอเชียที่ได้รับความไว้วางใจมากที่สุด ด้วยการส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

Stability	Sustainability	Futuristic Investment
People	Planet	Prosperity
ด้านสิ่งแวดล้อม ยกระดับการใช้ทรัพยากรและการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทบรรลุเป้าหมายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	ด้านสังคม พัฒนาการจัดการด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สร้างความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่า ตลอดจนเสริมสร้างพนักงานที่มีความสามารถผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคตที่ยั่งยืน	ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ เพื่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมปัจจัยด้าน ESG และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานเพื่อปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัย พร้อมทั้งนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ เพื่อยกระดับความพึงพอใจของลูกค้า และลดข้อร้องเรียน

สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs)



กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการพัฒนากลยุทธ์ด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องกับแนวทางกลยุทธ์ธุรกิจหลักขององค์กรในทุกด้าน คือ Stability, Sustainability, Futuristic Investment, People, Planet และ Prosperity โดยเป็นการดำเนินการเพื่อสร้างคุณค่าและการเติบโตในระยะยาว ที่ครอบคลุมทุกภาคส่วนในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ชุมชนและสังคม ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ที่อาจเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัท นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจบนหลักธรรมาภิบาลโดยบริหารผู้มีส่วนได้เสียอย่างบูรณาการ กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนนี้จะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการกลุ่มธุรกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน⁽²⁻²²⁾

เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจ กลุ่มบริษัทมีการวางเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความยั่งยืนที่จะนำมาซึ่งมูลค่าเพิ่มให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท ซึ่งจากความมุ่งมั่นดังกล่าว กลุ่มบริษัทก็ได้มีกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องต่อประเด็น

สำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality) ของกลุ่มบริษัท ครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ โดยประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ จากเป้าหมายทั้งหมด 17 เป้าหมาย พบว่าประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย 14 เป้าหมาย โดยกลุ่มบริษัทมีความตั้งใจที่จะพัฒนาแนวทางการดำเนินการด้านความยั่งยืนให้เป็นไปตามกรอบกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานตามประเด็นที่มีนัยสำคัญ รวมทั้งเป้าหมายที่กลุ่มบริษัทได้กำหนดไว้สำหรับการดำเนินงานในอนาคตร่วมด้วย ดังแสดงในตารางรายการประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

TTA เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Thailand Business Council for Sustainable Development - TBCSD) ตั้งแต่ปี 2564 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการผลักดันภาคธุรกิจไทยสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศ รวมถึงการผลักดันนโยบายการดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรมในทุกภาคส่วน



ประเด็นที่นับยสำคัญด้านความยั่งยืนปี 2567^(2-25.3-3)

ประเด็นที่นับยสำคัญ		เป้าหมาย	ขอบเขต	ความสำคัญต่อการดำเนินงาน	แนวทาง การบริหารจัดการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หัวข้อการรายงาน
ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน		ด้านความยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ	 	ไฟฟ้าเป็นแหล่งพลังงานหลักที่กลุ่มบริษัทใช้ในการประกอบธุรกิจ ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และลดต้นทุนในการดำเนินงาน	• การปฏิบัติตามนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อมและกรอบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม • การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม • จัดทำโครงการลงทุนในพลังงานทดแทน	• TTA ตั้งเป้าลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าลงอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า • PHC ตั้งเป้าลดหน่วยการใช้ไฟของสาขาทั้งหมดจำนวน 196 สาขาจ้อยละ 5 จากปี 2566	• TTA ใช้ไฟฟ้า 819,099 กิโลวัตต์-ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 11.2 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ • PHC ใช้ไฟฟ้า 27,874,578.4 กิโลวัตต์-ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 3.3 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
การบริหารจัดการน้ำ	 	ด้านความยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ	 	กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าน้ำเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นการบริหารจัดการน้ำภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ การ เดินเรือ ในอาคารสำนักงาน หรือในธุรกิจอื่นๆ จึงเป็นส่วนสำคัญที่ต้องได้รับการดูแล เพื่อจำกัดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับน้ำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด	• ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและข้อบังคับทั้งในประเทศและต่างประเทศ • ไทรีเซน ซิปปิง จัดตั้งหน่วยงาน Technical Department ที่ดูแลการบริหารจัดการน้ำและน้ำเสียให้เป็นไปตามข้อกำหนดขององค์การทะเลระหว่างประเทศ และจัดทำแผนในการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม • พัฒนาระบบการทำงานและการบริหารจัดการเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	• TTA ตั้งเป้าหมายลดปริมาณการใช้ร่างกายในสำนักงานใหญ่ลงอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า	• TTA ใช้น้ำไปทั้งสิ้น 2,331 ลูกบาศก์เมตร เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 26.5 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การบริหารจัดการน้ำ

ประเด็นที่สำคัญ	เป้าหมาย	ขอบเขต	ความสำคัญต่อการดำเนินงาน	แนวทาง การบริหารจัดการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หัวข้อการรายงาน
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	  	 	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอาจส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชนต่างๆ ดังนั้นการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จึงมีความจำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจเกิดต่อกลุ่มบริษัทและความยั่งยืนของผู้มีส่วนได้เสีย	- จัดทำกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศเพื่อจัดการกับความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ - กำหนดค่าการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ตามมาตรฐานของ IMO ต่อเนื่องทุกปี	TSS กำหนดค่าการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณร้อยละ 5 ในปี 2567	TSS มีปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากการขนส่งสินค้ารวมจำนวนทั้งสิ้น 335,685 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 11 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
การบริหารจัดการของเสีย	    	 	การจัดการของเสียจากการดำเนินงานขององค์กรมีส่วนช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของชุมชนต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารจัดการของเสียที่ไม่ถูกต้อง อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการจัดหาวัตถุดิบใหม่ และลดค่าใช้จ่ายในการกำจัดของเสีย	- การใช้ทรัพยากรและการนำแนวคิดระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มาใช้กับการดำเนินธุรกิจ - ใช้หลัก 4Rs ลด ปล่อย รีไซเคิล และนำกลับมาใช้ใหม่	TTA ตั้งเป้าลดใช้ของเสียไม่อันตราย (กระดาษ) ลงอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า	TTA มีปริมาณค่าส่งของเสียไม่อันตรายของเสียไม่อันตราย (กระดาษ) รวม 1,805 กิโลกรัม เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 19.5 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การบริหารจัดการของเสีย

ประเด็นที่สาระสำคัญ	เป้าหมาย	ขอบเขต	ความสำคัญต่อการทำเป็นธุรกิจ	แนวทาง การบริหารจัดการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หัวข้อการรายงาน
	ด้านความยั่งยืนของ องค์กรสหประชาชาติ	ภายใน / ภายนอก					
การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้าน	 	 	ด้วยการยึดมั่นหลักปฏิบัติตาม แนวทางขององค์การสห ประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและ สิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทมี ความมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิ มนุษยชนอย่างสูงสุดใน การดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยกและ ไม่เลือกปฏิบัติ	• คณะกรรมการบริษัทพิจารณา ทบทวน และให้แนวทาง ในการดำเนินงานด้านสิทธิ มนุษยชน รวมถึงการกำหนด นโยบาย • การประเมินประเด็น ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้าน เพื่อนำไป ปรับปรุงทะเบียนความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน	TTA และ PHC ตั้ง เป้าหมายข้อร้องเรียน ด้านสิทธิมนุษยชน เป็นศูนย์	TTA และ PHC มีข้อร้องเรียนด้านสิทธิ มนุษยชนเป็นศูนย์ บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	การตรวจสอบสิทธิ มนุษยชนอย่าง รอบด้าน
อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย	  	 	ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหนึ่งในสิ่งที่สำคัญที่สุดใน การดำเนินธุรกิจ กลุ่มบริษัทมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติตามกฎหมายด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่าง เคร่งครัด เนื่องจากทรัพยากร บุคคลเป็นส่วนประกอบที่ขาด ไม่ได้ในการดำเนินธุรกิจ อีกทั้ง ยังจะช่วยลดความเสี่ยงใน การดำเนินงาน ที่อาจก่อให้เกิด ความเสียหายในด้านต่าง ๆ อีกด้วย	• ดำเนินถึงความปลอดภัยด้าน ความปลอดภัยตามลักษณะ งานครอบคลุมทั้งด้าน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ทั้งของพนักงานและ ผู้รับเหมา • สร้างวัฒนธรรม ความปลอดภัยทั่วทั้งองค์กร ผ่านการอบรมและ การสื่อสาร • สร้างเสริมสุขภาพอาชีว อนามัยและความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของ พนักงาน	• TTA กำหนดเป้าอัตรา ความถี่การบาดเจ็บถึงขั้น หยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) เป็นศูนย์ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ • TSS กำหนดเป้าอัตรา การบาดเจ็บถึงขั้น หยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate LTIFR) เป็นศูนย์ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ • PHC ตั้งเป้าหมายอัตรา การเสียชีวิตจาก การทำงานเป็นศูนย์ บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	• TTA อัตราการบาดเจ็บ ถึงขั้นหยุดงานจาก การทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate LTIFR) เป็นศูนย์ บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ • TSS อัตราการบาดเจ็บ ถึงขั้นหยุดงานจาก การทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate LTIFR) เป็นศูนย์ บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ • PHC อัตราการเสียชีวิต จากการทำงานเป็นศูนย์ บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย

ประเด็นที่สำคัญ	เป้าหมาย	ขอบเขต ผลกระทบ ภายใน / ภายนอก	ความสำคัญต่อการดำเนินงานธุรกิจ	แนวทาง การบริหารจัดการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หัวข้อการรายงาน
การพัฒนาทุนมนุษย์	3 GOOD HUMAN AND PEOPLE PRACTICES 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 8 DIVERSITY AND INCLUSION CAPABILITY 10 WORK SUSTAINABLE PRACTICES 16 SAFE WORKING CONDITIONS AND WELFARE		การส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม จะช่วยผลักดันธุรกิจให้พัฒนาได้ในระยะยาว กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนความสามารถและทักษะของแรงงาน รวมถึงมอบประสบการณ์และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน	- รักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับกลุ่มบริษัท มอบโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพสิทธิของพนักงานทุกคน	- TTA ตั้งเป้าหมายจำนวนพนักงานที่เข้าอบรม ประจำปี 2567 ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 ของพนักงาน - TTA ตั้งเป้าหมายในการประเมินความผูกพันของพนักงานมากกว่าร้อยละ 60 และความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าร้อยละ 70 - PHC ตั้งเป้าหมายสำหรับการประเมินความผูกพันพนักงาน ได้กำหนดเป้าหมายที่ร้อยละ 80	- TTA จำนวนพนักงานที่เข้าอบรมประจำปี 2567 ร้อยละ 71.43 ของพนักงาน บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ - TTA ผลประเมินจากพนักงานความผูกพันร้อยละ 72.75 และความพึงพอใจร้อยละ 78.72 บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ - PHC มีการประเมินความผูกพันของพนักงาน โดยมีผลคะแนนการประเมินร้อยละ 74.8 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การพัฒนาทุนมนุษย์
	คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ	3 GOOD HUMAN AND PEOPLE PRACTICES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION		นอกเหนือจากคุณภาพที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในผลิตภัณฑ์และบริการก็เป็นสิ่งที่กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญไม่แพ้กัน เพื่อให้แน่ใจว่า สินค้าและบริการที่กลุ่มบริษัทส่งมอบจะสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า เพื่อรักษาและขยายฐานลูกค้าต่อไป	- PHC จัดให้มีการควบคุมมาตรฐานด้านความปลอดภัยทั้งกับหน้าร้านและจากวัตถุดิบต่างๆ ของคู่ค้า อ้างอิงมาตรฐาน Yum! Brands, Inc. - กรณีมีข้อร้องเรียนจากลูกค้า ต้องทำการแก้ไขพร้อมวิเคราะห์หาสาเหตุ แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกร่วมกับทางฝ่ายประกันคุณภาพ	STC ตั้งเป้าหมายการให้บริการลูกค้า 1 คน ให้สำเร็จลุล่วงทุกขั้นตอนภายใน 4 นาที	STC สามารถให้บริการลูกค้า 1 คน ให้สำเร็จลุล่วงทุกขั้นตอนภายใน 3.6 นาที บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

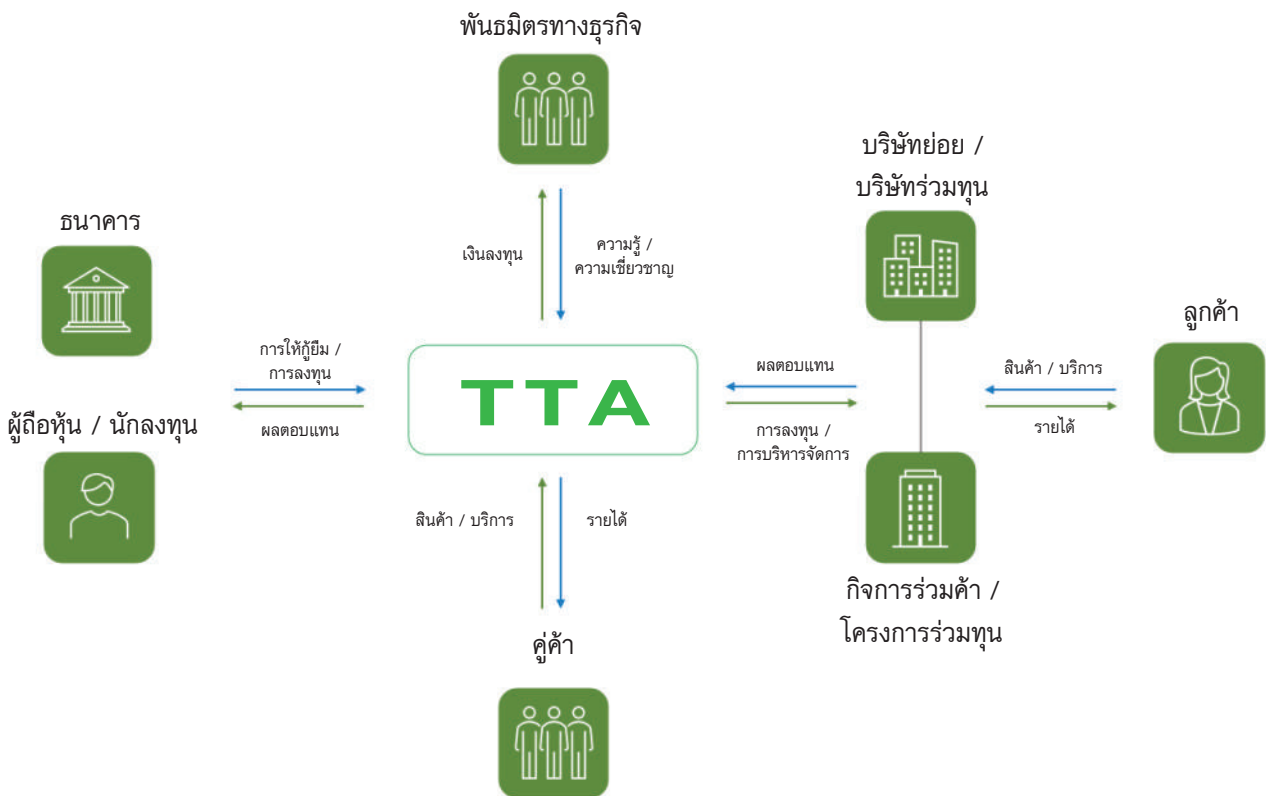
ประเด็นที่สำคัญ	เป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ	ขอบเขตผลกระทบ ภายใน / ภายนอก	แนวทาง การบริหารจัดการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หัวข้อการรายงาน
การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าและการจัดการข้อร้องเรียน	 	 	กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มบริษัทกับลูกค้า เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการประกอบธุรกิจ การบริหารความสัมพันธ์ที่ดี มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรได้รับการดำเนินการอย่างเข้มงวด นอกจากนี้ การจัดการกับข้อร้องเรียนต่างๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญเพื่อเป็นการรับฟังเสียงของลูกค้า และนำมาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป	• PHC ยกระดับการประเมินผลความพึงพอใจลูกค้าโดยใช้ Win Score Method ที่พิจารณาจากการสำรวจโดยตรง ข้อมูลจากผู้ให้บริการจัดส่งสินค้า และข้อมูลการให้คะแนนจากออนไลน์ • PHC มีกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนต่างๆ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ	• PHC ได้รับความพึงพอใจในภาพรวมจากลูกค้าร้อยละ 81 บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ • PHC สามารถส่งมอบสินค้าได้ภายในระยะเวลาเฉลี่ย 32.4 นาที ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า และการจัดการข้อร้องเรียน
การบริหารห่วงโซ่อุปทาน	    	 	กลุ่มบริษัทคำนึงถึงการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ ที่ครอบคลุมการจัดการผลิตภัณฑ์ด้านความยั่งยืนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยทราบว่าผลกระทบต่างๆ อาจสร้างความเสียหายต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัท ดังนั้นการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญในทุกๆ ด้านจึงเป็นสิ่งสำคัญที่กลุ่มบริษัทมีความตั้งใจและให้ความสำคัญ	บริษัทฯ จัดทำจรรยาบรรณสำหรับคู่ธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) โดยครอบคลุมแนวทาง การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของคู่ค้า การคัดเลือกคู่ค้า และหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้า	คู่ค้าของ TTA ไม่มีการละเมิดข้อกำหนดของคู่ค้าของบริษัทฯ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การบริหารห่วงโซ่อุปทาน

ประเด็นที่สำคัญ		เป้าหมาย	ขอบเขต ผลกระทบ ภายใน / ภายนอก	ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ	แนวทาง การบริหารจัดการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หัวข้อการรายงาน
ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเป็นส่วนตัว ของข้อมูล	 	เป้าหมาย ด้านความยั่งยืนของ องค์กรสหประชาชาติ	ภายใน / ภายนอก	ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานมีการปรับเปลี่ยนจากระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น ความเสี่ยงที่ระบบดิจิทัลมีก็จะตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และระบบดิจิทัลจึงเป็นอีกสิ่งสำคัญที่กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นเสริมสร้างความแข็งแกร่งเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อาทิ การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล การถูกโจมตีหรือโจรกรรมข้อมูล ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินขององค์กรอย่างข้อมูลที่อยู่บนไอพ่นหรือการสูญเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์กรได้	• เพิ่มความสามารถในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลโดยการตรวจสอบวิเคราะห์ และประเมินภัยคุกคาม • ปรับปรุงนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์ • เพิ่มความรู้ความเข้าใจในเรื่องการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน • จัดทำโครงการ การทดสอบการโจมตี Phishing E-mail	ไม่มีพนักงานของ TTA ที่ตกเป็นเหยื่อถูกหลอกลวงในโครงการ การทดสอบการโจมตี Phishing E-mail ครั้งแรกในปี 2567 มีผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบเริ่มโครงการทดสอบการโจมตี Phishing E-mail	ผลการทดสอบโครงการทดสอบการโจมตี Phishing E-mail ครั้งแรกในปี 2567 มีผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ (ตกเป็นเหยื่อ) 10 คน	ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม	     	เป้าหมาย	ภายใน / ภายนอก	ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาขีดความสามารถของการดำเนินงานธุรกิจให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น กลุ่มบริษัทมองเห็นความสำคัญในส่วนนี้ จึงมุ่งวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มธุรกิจแต่ละกลุ่มด้วยจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร เพื่อให้นวัตกรรมที่เกิดขึ้นตอบโจทย์การทำงาน แต่ตรงกับความต้องการของทั้งลูกค้าและพนักงานมากที่สุด	• การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน • ส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นจริง	TTA ขยายการลงทุนในการวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า	• TTA มีการขยายการลงทุนในการวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า เช่น รถยนต์เชิงพาณิชย์ไฟฟ้า • TSS มีการติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเหลือความรวดเร็ว ซึ่งสามารถใช้ประหยัดปริมาณการใช้เชื้อเพลิงได้มากขึ้น • PHC ปรับปรุงนวัตกรรมวัตถุดิบ Frozen Dough ช่วยให้ได้สินค้าที่มีความคงที่ ลดเวลาการทำงานของร้านในการเตรียมแป้ง รวมถึงลดระยะเวลาการที่ทางร้านมียอดขายสินค้าน้อย	การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม

ประเด็นที่สำคัญ	เป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ	ขอบเขตผลกระทบภายใน / ภายนอก	ความเสี่ยง	แนวทางการบริหารจัดการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	หัวข้อการรายงาน
การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต	 	 	การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างยาวนาน เนื่องจากการช่วยให้องค์กรมีความเตรียมการเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงที่รอบด้าน สร้างความมั่นคงในการประกอบธุรกิจ และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเหตุไม่คาดฝัน เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน	- บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณาและกำหนดนโยบายและการอบรบบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการกำกับดูแลหน่วยงานในกลุ่มบริษัทให้ปฏิบัติตามกรอบนโยบายขององค์กร - บริษัทฯ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานและการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม	TTA ตั้งเป้าอบรมพนักงานเรื่องการบริหารความเสี่ยงร้อยละ 70	กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ TTA ได้ผ่านการอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยงเท่ากับร้อยละ 33.33 100 และ 71.43 ตามลำดับ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	การบริหารความเสี่ยงและจัดการภาวะวิกฤต

การบริหารจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ในห่วงโซ่คุณค่า

ห่วงโซ่คุณค่าของ TTA



การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท⁽²⁻²⁹⁾

จากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ผ่านห่วงโซ่คุณค่าที่มีความสอดคล้องต่อการดำเนินธุรกิจ กลุ่มบริษัทมีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาวิเคราะห์หาแบบการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการกำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็น เพื่อทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทสามารถนำเอาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย ลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยกลุ่มบริษัทได้พิจารณาและจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่



ผู้มีส่วนได้เสียหลัก (Primary Stakeholders)

ผู้มีส่วนได้เสียหลักเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบทางตรงจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า ผู้สนับสนุนทางการเงิน ชุมชนโดยรอบที่ประกอบธุรกิจ

ผู้มีส่วนได้เสียรอง (Secondary Stakeholders)

ผู้มีส่วนได้เสียรองเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบทางอ้อมจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ได้แก่ นักวิเคราะห์การลงทุน หน่วยงานภาครัฐ สื่อมวลชน

กระบวนการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย

สำหรับกระบวนการในการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย มีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การระบุและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาจาก 2 เกณฑ์ ประกอบด้วย
 - กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่พึงพาอาศัยการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท
 - อิทธิพลของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

สำหรับผลการจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มบริษัท สามารถแสดงกลุ่มที่มีความสำคัญสูงสุดได้ดังนี้ พนักงาน ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน ผู้สนับสนุนทางการเงิน นักวิเคราะห์การลงทุน ลูกค้า ชุมชนและสังคม คู่ค้า หน่วยงานภาครัฐ และสื่อมวลชน
2. การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้
 - กำหนดส่วนงานผู้รับผิดชอบต่อกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม อาทิ พนักงาน โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน โดยฝ่ายกิจการองค์กร และฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ และลูกค้า โดยฝ่ายขาย เป็นต้น
 - สำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ ผ่านการสื่อสารและจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจและความคาดหวัง พร้อมการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ
 - รวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
3. การวิเคราะห์และคัดเลือกประเด็นสำคัญ

คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนและคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียมาพิจารณาเพื่อวิเคราะห์และคัดเลือกประเด็นความสำคัญที่ตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียตามบริบทที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านความเสี่ยงและโอกาสในขณะเดียวกันประเด็นดังกล่าวจำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรด้วยเช่นกัน

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้รายงานผลการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียสำคัญของกลุ่มบริษัท และผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้น ให้แก่คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนรับทราบจำนวนทั้งสิ้น 4 ครั้ง

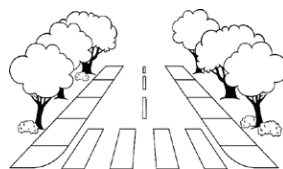
การสร้างความผูกพันต่อผู้มีส่วนได้เสีย⁽²⁻²⁹⁾

การพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียเป็นรากฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีซึ่งช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทจากผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มบริษัทวางไว้ และช่วยส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังนั้น การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเติบโตอย่างมั่นคง ลดความเสี่ยงในประเด็นต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการหยุดชะงักในการดำเนินธุรกิจ และสร้างประโยชน์ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์อันดีไปพร้อมกับสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง สามารถสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยกลุ่มบริษัทใช้ข้อมูลการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท เพื่อประโยชน์สำหรับการจัดลำดับการตอบสนองความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียตามผลกระทบและความคาดหวังต่อกับกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ของผู้มีส่วนได้เสียผ่านกิจกรรมและช่องทางการสื่อสารต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งดำเนินการติดตาม วัดผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อนำไปสู่การเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวก สร้างความเชื่อมั่น และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ

นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการบริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ควบคู่ไปกับการมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ โดยได้แสดงเอกสารฉบับเต็มไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัท (<https://www.thoresen.com/storage/download/code-of-conduct/20241114-tta-code-conduct-th.pdf>)



พนักงาน	ผู้ถือหุ้น / นักลงทุนลูกค้า	ผู้สนับสนุนทางการเงิน
นักวิเคราะห์การลงทุน	ลูกค้า	ชุมชนและสังคม
คู่ค้า	หน่วยงานภาครัฐ	สื่อมวลชน

การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย^(2-29.2-30)

กลุ่มบริษัทได้มีกรดำเนินงานผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ผ่านการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน พร้อมทั้งวิเคราะห์ความคาดหวังประเด็นที่ให้ความสนใจ โดยกลุ่มบริษัทได้มีการดำเนินงานการต่างๆ เพื่อตอบสนองความคาดหวัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2567
ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน	- เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ - มีการบริหารจัดการการกำกับดูแลกิจการที่โปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและทิศทางการดำเนินธุรกิจ - การจัดการความเสี่ยงองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	- การประชุมผู้ถือหุ้นอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี - สื่อสารผลการดำเนินงานผ่านแบบ 56-1 One Report และรายงานความยั่งยืน - รายงานผลประโยชน์ผ่านวารสารนักลงทุนสัมพันธ์ ไตรมาสละ 1 ครั้ง - เข้าร่วม Opportunity day ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ไตรมาสละ 1 ครั้ง - คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการต่อการการเงินผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ และตลาดหลักทรัพย์ฯ ไตรมาสละ 1 ครั้ง - กิจกรรมพบปะนักลงทุนรายไตรมาส - การเยี่ยมชมกิจการ - เปิดช่องทางในการสื่อสาร ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของบริษัทฯ อีเมล โทรศัพท์ และอื่นๆ - ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเองได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน	- ผลการดำเนินงาน การเติบโตของธุรกิจ และการสร้างมูลค่าของบริษัทฯ ผ่านช่องทางการลงทุนใหม่ๆ - การเปิดเผยความเติบโตของผลการดำเนินงาน - ความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี - สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ - การดูแลสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงการลดภาวะโลกร้อน - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ส่งเสริมคุณค่าและความปลอดภัยของพนักงาน	- บริษัทฯ เปิดเผยผลการดำเนินงานธุรกิจทุกรายเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและการเติบโตของธุรกิจโดยรวม - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศที่ต้องรายงานตามรอบระยะเวลาบัญชี (Periodic Reports) เช่น รายงานการเงินรายไตรมาสและรายปี คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) สรุปผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (แบบ F45) และแบบ 56-1 One Report เป็นต้น - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศการนี้ (Non-Periodic Reports) เช่น การประชุมผู้ถือหุ้น การได้มาและจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ รายการเกี่ยวโยงกัน การลงทุนต่างๆ เป็นต้น - บริษัทฯ รายงานผลประกอบการผ่านช่องทาง SET Digital Roadshow ซึ่งจัดโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ เพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานและศักยภาพการเติบโตแก่ผู้ลงทุนทั่วโลก - บริษัทฯ ประชุมร่วมกับนักวิเคราะห์ และสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2567
ลูกค้า	- ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในหลากหลายมิติรวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า - มีช่องทางให้ลูกค้าเสนอแนะเกี่ยวกับสินค้า บริการและวิธีการขอคำปรึกษาวิธีแก้ปัญหา และรับข้อร้องเรียน	- แบบประเมินความพึงพอใจหลังการขาย - รับข้อร้องเรียน คำแนะนำ/ติชม จากลูกค้าในช่องทางที่หลากหลาย อาทิ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนลูกค้า (Call Center) อีเมล โทรศัพท์ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ	- สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ - บริการที่มีประสิทธิภาพและตรงเวลา - สินค้าและบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าทุกช่วงวัย - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและความปลอดภัยของข้อมูล - การให้ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดีย - ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและทันเวลาที่	- บริษัทจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจหลังการขาย และสื่อสารให้ลูกค้าประเมินความพึงพอใจ เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการให้บริการของบริษัทต่อไป - บริษัทสื่อสารช่องทางต่างๆ ในการรับข้อร้องเรียนให้ลูกค้ารับทราบ เพื่อเป็นทางเลือกในการรับคำแนะนำ/ติชมได้หลากหลายช่องทาง พร้อมทั้งงานรับข้อเรียน และแก้ไขข้อบกพร่องอย่างรวดเร็ว - บริษัทมีนโยบายในการรักษาคุณภาพในการจัดส่งสินค้าให้ลูกค้าภายในเวลาที่กำหนดภายใต้แบรนด์ “พีชซ่า ฮัท” สำหรับสินค้าประเภทอาหารจะได้รับการจัดส่งโดยการจัดเก็บในกระเป๋าคูบคลุมอุณหภูมิความชื้นของสินค้า เพื่อให้มั่นใจว่าเมื่อสินค้าที่จัดส่งถึงลูกค้า คุณภาพสินค้าและรสชาติยังคงคุณภาพดี - บริษัทมีการวิจัยและพัฒนาสินค้าภายใต้แบรนด์ “พีชซ่า ฮัท” อย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าสินค้าที่นำเสนอออกสู่ตลาดมีรูปลักษณะสวยงาม ปลอดภัย และรสชาติอร่อยตามความต้องการของผู้บริโภค

ผู้มีส่วนได้เสีย		เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและ การสร้างความรู้ความเข้าใจ	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2567
พนักงาน		• เข้าใจความต้องการของพนักงานและอำนวยความสะดวก เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขรวมถึงเสริมการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างต่อเนื่อง • สื่อสารทิศทางและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานรับทราบความเคลื่อนไหวในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ • มีสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ ที่เป็นธรรม รวมทั้งมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและได้รับการดูแลด้านอาชีวอนามัย ตลอดจนความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	• การสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ และระบบออนไลน์ภายในบริษัทฯ • แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน • ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเองได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน • ระบบ Portal, We-Connect, อีเมล คลิวิวิดีโอ กรู๊ปแชทของพนักงานบริษัทฯ • กิจกรรมส่งเสริมระดับประจำปีของบริษัทฯ และกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีของพนักงานบริษัทฯ และบริษัทในเครือ • การประเมิน MAX Performance Evaluation	• สิทธิผลประโยชน์ และค่าตอบแทน • การรักษาพนักงาน • การพัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน • ความเท่าเทียมกันทางเพศ • การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยระหว่างการทำงาน • สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการทำงานที่ยืดหยุ่น • ความโปร่งใสในการดำเนินงาน • มีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี • ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ • ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน	• บริษัทฯ จ้างงานที่เป็นธรรมแก่คนทุกกลุ่มที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน และมอบค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องด้วยเชื่อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สติวี ความพิการ ฐานะทางการเงิน และชาติตระกูล • บริษัทฯ จัดฝึกอบรมหลักสูตรที่ตรงกับสายงานของบุคลากร พร้อมกับการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ประกันสุขภาพ สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา จำนวนวันลาพักร้อนที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน และรางวัลพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ ในระยะยาวอย่างเหมาะสม • บริษัทฯ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และนำผลการสำรวจมาพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น • กิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น Healthy Together เป็นต้น

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2567
ลูกค้า	- สร้างมูลค่าต่อการดำเนินงานของลูกค้า - สนับสนุนและยกระดับการดำเนินงานของลูกค้า เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด - ดูแลสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของลูกค้า - สนับสนุนให้ลูกค้ามีความรู้ความเข้าใจ และทักษะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ปลอดภัย - การดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงในราคาที่ยุติธรรม อีกทั้งยังเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และทิศทางการดำเนินธุรกิจในอนาคต	- การขึ้นทะเบียนลูกค้า - สื่อต่างๆ ของบริษัทฯ เช่น เว็บไซต์วารสารนักลงทุนสัมพันธ์ - ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเองได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน - แบบประเมินคุณภาพของลูกค้า - งานพบปะและสัมมนาประจำปี	- การพัฒนา ส่งเสริมผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้ลูกค้ามีสุขภาพโภชนาการ และความเป็นอยู่ที่ดี - การดำเนินงานที่มีระบบและมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อความรวดเร็วในการติดตามงานต่างๆ - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน - กิจกรรมที่เพิ่มการมีส่วนร่วมขององค์กรและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	- บริษัทฯ สื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ธุรกิจ เพื่อให้คู่ค้ารับทราบและปฏิบัติตาม - การพัฒนาและส่งเสริมการทำธุรกิจของคู่ค้า ผ่านการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจจำนวน 1 ครั้ง
ผู้สนับสนุนทางการเงิน	- เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ - มีการบริหารจัดการการกำกับดูแลกิจการที่โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และทิศทางการดำเนินงาน - การจัดทမ်းองคกรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	- การเยี่ยมชมกิจการ - เปิดช่องทางในการสื่อสาร ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของบริษัทฯ อีเมล โทรศัพท์และอื่นๆ	การดำเนินงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	- บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านความยั่งยืนที่คำนึงถึงผลกระทบในทุกมิติ และผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน - บริษัทฯ ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์บริษัท ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลที่ต้อง และทันสมัยกับผู้สนับสนุนทางการเงิน

ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	ช่องทางสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย/ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานเพื่อตอบสนองในปี 2567
หน่วยงานภาครัฐ	- เป็นต้นแบบที่ดีแก่บริษัทอื่นในด้านการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นเลิศ - ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการและนำเสนอแนวทางที่ดีเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน	- เปิดเผยผลการดำเนินงานและสื่อสารผ่านแบบ 56-1 One Report - รายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ - สื่อสารอย่างต่อเนื่องผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล และเว็บไซต์ของบริษัทฯ - ช่องทาง Whistleblowing สำหรับการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผ่านอีเมล ไปรษณีย์ และการแจ้งด้วยตนเองได้ที่หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน	- การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม - การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- บริษัทฯ ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ให้ความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัยกับหน่วยงานภาครัฐ - บริษัทฯ มีการรายงานผลประกอบการเพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานและศักยภาพการเติบโต - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศที่ต้องรายงานตามรอบระยะเวลาบัญชี (Periodic Reports) เช่น งบการเงินรายไตรมาสและรายปี คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) สรุปผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (แบบ F45) และแบบ 56-1 One Report เป็นต้น - บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
สื่อมวลชน	เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ	- การประชุมประจำปีของบริษัทฯ - เปิดช่องทางในการสื่อสาร ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ของบริษัทฯ อีเมล โทรศัพท์ บทความ ข่าว และอื่นๆ	- การปรับปรุงระบบการทำงานของบริษัทฯ องค์กร ให้ตอบใจเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน - การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	- บริษัทฯ ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ให้ความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง และทันสมัยกับสื่อมวลชน - บริษัทฯ มีการรายงานผลประกอบการเพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานและศักยภาพการเติบโต - บริษัทฯ เปิดเผยแพร่สารสนเทศที่ต้องรายงานตามรอบระยะเวลาบัญชี (Periodic Reports) เช่น งบการเงินรายไตรมาส และรายปี คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&A) สรุปผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (แบบ F45) และแบบ 56-1 One Report เป็นต้น

การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน ของกลุ่มบริษัท^(2-14,3-1)

เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาอย่างยั่งยืนที่กลุ่มบริษัทต้องเผชิญ กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการประเด็นสาระสำคัญที่กลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัทให้ความสนใจ หรือมีความคาดหวังให้เกิดการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้กลุ่มบริษัทสามารถกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ รวมถึงติดตามและรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละประเด็นสาระสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยกลุ่มบริษัทได้จัดทำ การประเมินเพื่อทบทวนการเปลี่ยนแปลงประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาให้สอดคล้องตามกลยุทธ์ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และมาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืนขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (GRI: Global Reporting Initiative) เพื่อสะท้อนประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ของกลุ่มบริษัท และอิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และมีรายละเอียดการประเมินทั้งหมด 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1 การระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทพิจารณาผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ ความคาดหวัง และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งทำการศึกษ ทบทวน และวิเคราะห์ประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Materiality Assessment) ซึ่งครอบคลุมในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ โดยอ้างอิงจากมาตรฐานข้อกำหนด และแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืนระดับสากล รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มและประเด็นสำคัญที่บริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและการดำเนินการด้านความยั่งยืนขององค์กรตลอดห่วงโซ่คุณค่า

2 การจัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

ทำการประเมินลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญตามมาตรฐานการรายงานสากล (GRI: Global Reporting Initiative) โดยพิจารณาจากทั้ง 2 มุมมอง ได้แก่ 1) โอกาสและผลกระทบต่อการสร้างคุณค่าของกลุ่มบริษัท และ 2) ระดับความสนใจ มุมมอง ผลกระทบ และความสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินการวิเคราะห์ทั้ง 2 มุมมองผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากผู้มีส่วนได้เสีย 9 กลุ่ม เพื่อนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

3 การตรวจสอบประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

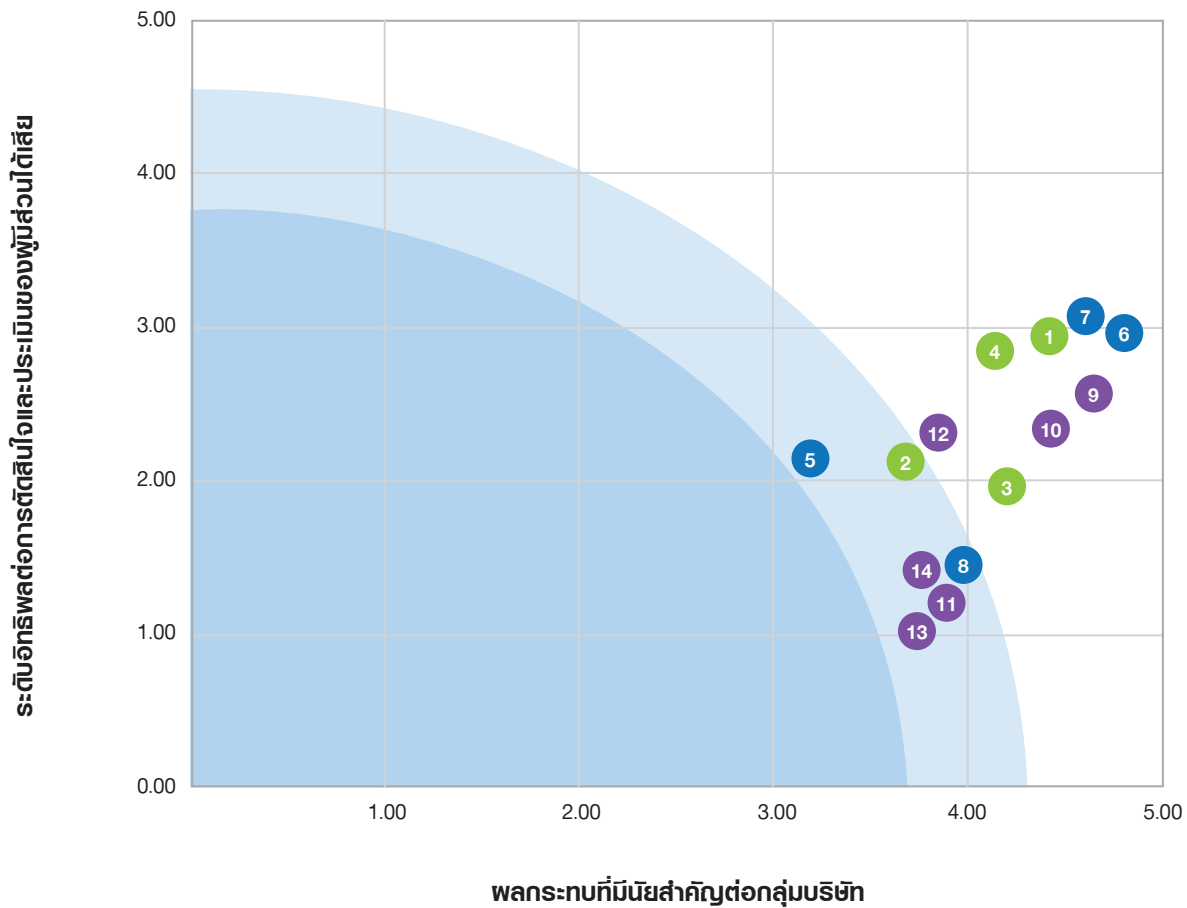
หลังจากผ่านการประเมินลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนแล้ว ประเด็นดังกล่าวจะถูกนำเสนอแก่คณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อรับทราบ ตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ และความถูกต้อง จากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อกลุ่มบริษัท รวมทั้งความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก และขออนุมัติประเด็นดังกล่าว เพื่อที่จะดำเนินการเปิดเผยต่อไป

4 การทบทวนประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทติดตามการบริหารจัดการประเด็นที่มีนัยสำคัญ และเปิดเผยผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดทั้งองค์กร และให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการรายงาน รวมถึงกลุ่มบริษัทมีการติดตามการบริหารจัดการในแต่ละประเด็น ครอบคลุมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอต่อคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาทบทวน และปรับปรุงประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อกลุ่มบริษัท ให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทต่อไป

ประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน (Material Matrix)

กลุ่มบริษัทได้จัดกลุ่มประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน 14 ประเด็น ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ทั้งสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท จากนั้นจึงจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน โดยได้ผลลัพธ์เป็นระดับความสำคัญของแต่ละประเด็น ดังนี้



มิติสิ่งแวดล้อม

1. ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน
2. การบริหารจัดการน้ำ
3. การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
4. การบริหารจัดการของเสีย

มิติสังคม

5. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
6. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
7. การพัฒนาทุนมนุษย์
8. การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

9. คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ
10. การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าและการจัดการข้อร้องเรียน
11. การบริหารห่วงโซ่อุปทาน
12. ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
13. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
14. การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

จากการประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัททำให้กลุ่มบริษัทใช้ประเด็นดังกล่าวเป็นกรอบริเริ่มกำหนดทิศทางกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทในปี 2567 เพื่อให้มีการปฏิบัติงานในบริษัทตามทิศทางของประเด็นสำคัญที่บริษัทได้จัดทำ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้สรุปรายละเอียดการดำเนินงานด้านความยั่งยืนตามประเด็นที่มีนัยสำคัญเพื่อใช้ในการจัดทำเนื้อหาที่จะเปิดเผยในแบบ 56-1 One Report และรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนจะช่วยให้เกิดกระบวนการทบทวน และพัฒนาการดำเนินงานในแต่ละประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

หลักเกณฑ์และขอบเขตการรายงาน^(2-2,2-3)



ในการรายงานฉบับนี้ มีขอบเขตกลุ่มการเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2567 โดยรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมครอบคลุมข้อมูลของกลุ่มบริษัท โดยกลุ่มบริษัทมีการรายงานข้อมูลโดยเชื่อมโยงการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเข้ากับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals) หรือ SDGs รวมถึงอ้างอิงแนวทางการรายงานให้มีความสอดคล้องตามดัชนีชี้วัดของมาตรฐาน GRI และรายงานข้อมูลที่ต้องเปิดเผยตามแบบประเมิน SET ESG Ratings หรือหุ้นยั่งยืน ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทั้งนี้ เพื่อให้เนื้อหาของรายงานมีความครบถ้วนและสมบูรณ์สามารถสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของกลุ่มบริษัท เนื้อหาทั้งหมดของการรายงานในหัวข้อการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทจะผ่านการตรวจสอบและการให้คำแนะนำ พร้อมทั้งให้ความเห็นชอบต่อข้อมูลสำคัญที่ถูกเปิดเผยจากผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัท อย่างไรก็ตาม ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือคำแนะนำเพิ่มเติม โดยบริษัทฯ จะรวบรวมและนำความคิดเห็นดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาและยกระดับการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

ช่องทางการสื่อสาร⁽²⁻³⁾

แผนกเลขานุการบริษัท

บริษัท โกรธเซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน)

อาคารอรกานต์ ชั้น 7 เลขที่ 26/26-27 ซอยชิดลม

ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน

กรุงเทพฯ 10330



โทรศัพท์ : +66 (0) 2250-0569



Email : COR@thoresen.com

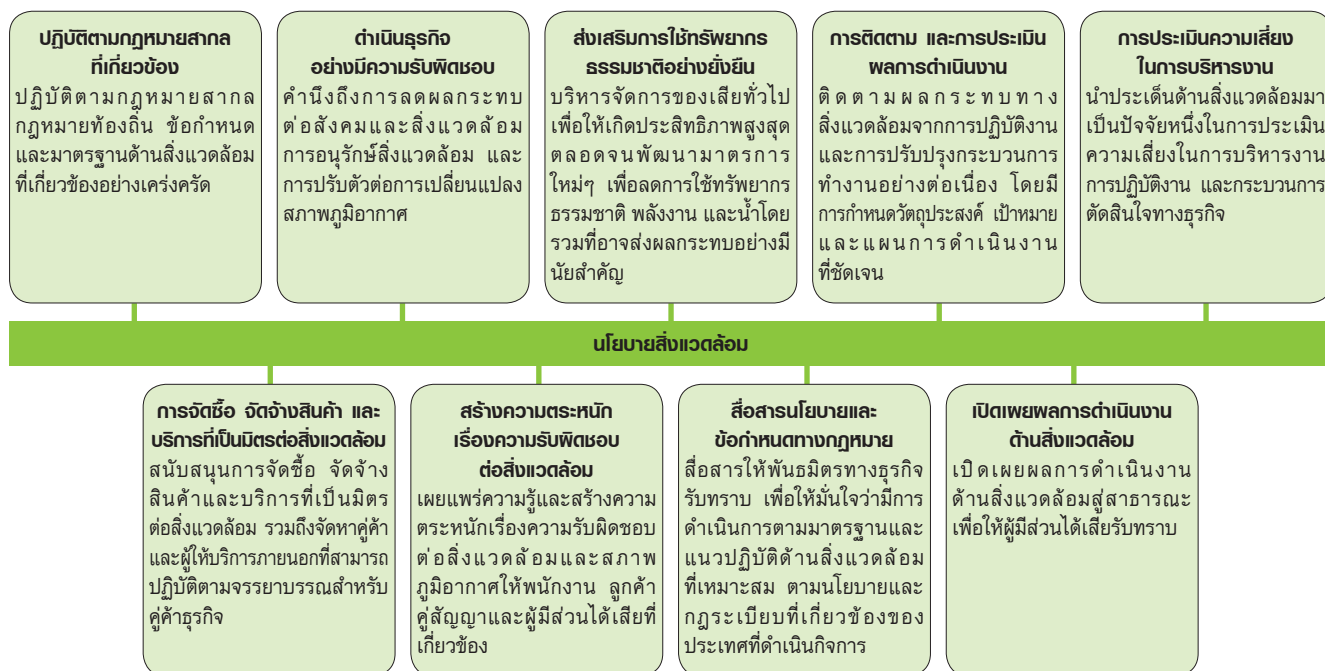
การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิตาส์สิ่งแวดล้อม

จากการประเมินสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน รวมถึงผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก กลุ่มบริษัทตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ หากไม่มีการวางแผนมาตรการและแนวปฏิบัติอย่างถูกต้อง TTA จึงได้กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงความมุ่งมั่นที่จะหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจที่เกิดจากการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมเรื่อง การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการน้ำ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการจัดการของเสีย ทั้งนี้ TTA กำหนดให้บทวนนโยบายเป็นประจำปีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและครอบคลุมประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการแก้ไขนโยบายและการเปลี่ยนแปลงประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ

นโยบายสิ่งแวดล้อม

TTA ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และมีการบูรณาการการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการประกอบธุรกิจ เพื่อส่งเสริมกลไกในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนจึงได้กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมขึ้นโดยสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์บริษัทฯ

(<https://www.thoresen.com/storage/download/corporate-documents/20220520-tta-environmental-policy-th.pdf>) และมีแนวทางปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อม ดังนี้



กลุ่มบริษัทปฏิบัติตามข้อกำหนดและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง TTA จัดอบรมสื่อสารนโยบายสิ่งแวดล้อมผ่านระบบออนไลน์ให้กับพนักงานในวันที่ 13 มกราคม 2568 เพื่อรับทราบและปฏิบัติตาม โดยมีผู้เข้าร่วมคิดเป็นร้อยละ 71.43 และผลการทดสอบภายหลังการอบรมได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 91.16 ทั้งนี้ ยังได้มีการเผยแพร่นโยบายดังกล่าวไว้บนระบบ Portal บอร์ดประชาสัมพันธ์ภายใน และเว็บไซต์ของ TTA



ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน



มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงานโดยรวมของกลุ่มบริษัทและเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดต้นทุนการใช้พลังงานและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษทางอากาศต่างๆ

ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน⁽³⁻³⁾

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกกำลังประสบปัญหาการเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความต้องการในการบริโภคทรัพยากรและการใช้พลังงานสูงขึ้น เพิ่มความสำคัญในการจัดการด้านพลังงานท่ามกลางอุณหภูมิโลกที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจากที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามความตกลงตามกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือ Paris Agreement เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2593 กลุ่มบริษัทจึงมีความตระหนักถึงความท้าทายด้านการจัดการพลังงาน รวมถึงเห็นถึงความสำคัญของพลังงานที่มีจำกัด ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญและเร่งด่วนที่จะต้องบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ดังนั้น แนวคิดการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีบทบาทสำคัญในการลดต้นทุนการผลิตและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการนำแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างยั่งยืน เข้าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสิ่งแวดล้อมของ TTA และกำหนดให้แผนกธุรการดูแลการบริหารจัดการพลังงานภายในอาคารสำนักงานใหญ่ อีกทั้ง TTA ได้มองหาโอกาสในการแสวงหาพลังงานหมุนเวียนที่สามารถขับเคลื่อนให้องค์กรมุ่งสู่การเป็นบริษัทพลังงานสะอาดที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายสิ่งแวดล้อมของ TTA และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวทางบริหารจัดการและผลการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพการใช้พลังงาน⁽³⁰²⁻¹⁾

ไทรเซ็นไทย เอเยนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากพลังงานเป็นต้นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆ อีกทั้ง การใช้พลังงานส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากการปล่อยก๊าซ

เรือนกระจกที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญ ดังนั้น TTA จึงได้ตั้งเป้าหมายลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าลงอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ในเป้าหมายที่ 7 (SDG 7) ตลอดจนจำกัดผลกระทบจากการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการพลังงาน โครงการอนุรักษ์พลังงาน

ในปี 2567 TTA พัฒนาและดำเนินการในโครงการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อส่งเสริมการลดการใช้ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง อาทิ การรณรงค์ให้พนักงานถอดปลั๊กอุปกรณ์หรือปิดสวิตช์เมื่อไม่ได้ใช้งาน การวางแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันเครื่องปรับอากาศและเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ การเปลี่ยนเครื่องปรับอากาศที่ล้าสมัยด้วยรุ่นประหยัดพลังงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า จำนวน 4 เครื่อง คิดเป็นร้อยละ 17 ของเครื่องปรับอากาศทั้งหมด ตลอดจนการจัดสรรพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในขณะเดียวกันรักษาสภาพแวดล้อมและความเหมาะสมของการทำงานให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินการข้างต้น ส่งผลให้ปริมาณการใช้ไฟฟ้าขององค์กรเพิ่มขึ้น โดยในรอบปีที่ผ่าน TTA ใช้ไฟฟ้าไปทั้งสิ้น 819,099 กิโลวัตต์-ชั่วโมง เพิ่มขึ้นมากกว่าปี 2566 ร้อยละ 11.2 ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าลงอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการไฟฟ้านครหลวงปรับค่าไฟต่อหน่วยเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ TTA ซึ่งตั้งอยู่บนอาคารพาณิชย์และมีการบริหารจัดการค่าไฟฟ้าผ่านนิติบุคคล ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าไฟเพิ่มขึ้นกว่าปกติ ค่าไฟฟ้าในปีที่ผ่านมาจึงเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.4 ทั้งนี้ในปี 2567 TTA ขยายพื้นที่การทำงาน เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างบริษัทฯ ให้ลงทุนในธุรกิจที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น โดยหากคำนวณตามพื้นที่แล้ว การขยายพื้นที่ของ TTA เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 สอดคล้องกับค่าไฟที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.4

	2565	2566	2567	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงและพลังงานของ TTA				
ค่าไฟฟ้า (บาท)	3,719,529	4,842,129	5,733,693	↑ ร้อยละ 18.4
หน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	826,587	736,344	819,099	↑ ร้อยละ 11.2
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยรายได้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อบาท)	0.131	0.204	0.381	↑ ร้อยละ 86.8
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	3,682	3,586	4,677	↑ ร้อยละ 30.4
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	9,599	13,794	16,650	↑ ร้อยละ 20.7
ผลรวมการใช้พลังงานภายในองค์กร (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	947,784	893,255	1,012,033	↑ ร้อยละ 13.4

ไทรเซ็น ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS) แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินงานให้สอดคล้องตามนโยบายสิ่งแวดล้อม และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการดำเนินงานตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ บริษัทจึงได้จัดตั้งฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุง (Marine Operations and Technical Team) เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนทางเทคนิคและกำกับดูแลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของกองเรือเป็นไปตามมาตรฐานสากลที่กำหนด และสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการป้องกันมลพิษจากเรือภาคผนวกที่ 6 (MARPOL Annex VI) บริษัทมีนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการปริมาณการใช้พลังงานน้ำมันของกองเรือให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการเก็บข้อมูลการใช้พลังงานน้ำมันของกองเรือ รวมถึงการเก็บข้อมูลอัตราการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂)

โดยเรือขนส่งสินค้าของโทริเซน ชิปปิง ได้มีการใช้ระบบควบคุมปริมาณการใช้น้ำมันหล่อลื่น (Alpha Lubricator) กระบอกสูบเครื่องจักรใหญ่พร้อมติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเพิ่มความเร็วเรือ บริเวณเพล่าใบจักรเรือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตัวเรือให้สามารถแล่นได้เร็วขึ้นในขณะที่ใช้รอบเครื่องจักรเท่าเดิมซึ่งช่วยประหยัดพลังงานจากการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินเรือ และได้มีการจัดทำ Onboard Management Manual for Engine Power Limitation (EPL) ซึ่งเป็นคู่มือการจัดการเพื่อการประหยัดพลังงาน และได้รับการรับรองจากสมาคมผู้ตรวจสอบมาตรฐานเรือ

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการพลังงาน

โทริเซน ชิปปิง มีการดำเนินการปรับปรุงการทำสำเนาเรือให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีการบริหาร

ผลการดำเนินงาน

	2565	2566	2567	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงและพลังงานของ TSS				
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	6,264	5,302	9,857	↑ ร้อยละ 85.9
น้ำมันเตา (ลิตร)	102,892	91,847	99,753	↑ ร้อยละ 8.6

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทดำเนินธุรกิจร้านอาหารภายใต้แบรนด์ “พีชซ่า ฮัท” ซึ่งการใช้พลังงานไฟฟ้าถือเป็นต้นทุนในการดำเนินงานที่สำคัญ โดยเริ่มตั้งแต่การกระบวนการผลิตตลอดจนการจัดส่งและกระจายสินค้า เพื่อมุ่งลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรในการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าลงอย่างน้อยร้อยละ 2 เทียบจากปี 2566 บริษัทจึงมีการกำหนดนโยบาย ลดหน่วยการใช้ไฟของสาขาทั้งหมดจำนวน 196 สาขาลงร้อยละ 5 จากปี 2566 และมีหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติการ (Operations) และฝ่ายพัฒนาบุคลากร (Technical Training & Development) ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการวางแผนและตั้งเป้าหมายให้กับแต่ละสาขาและฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เรื่องการใช้และดูแลอุปกรณ์ไฟฟ้า รวมถึงออกมาตรการการควบคุมและลดหน่วยการใช้ไฟรายวันให้กับทุกสาขา โดยสาขาจะต้องจดบันทึกหน่วยการใช้ไฟแบบรายวันในแบบฟอร์มของบริษัทและควบคุมการใช้งานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้กับสาขา อีกทั้ง มีการติดตามและวางแผนการบริหารจัดการการใช้พลังงานและอุปกรณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำผลมาวิเคราะห์ในกรณีที่มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าผิดปกติ เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการพลังงาน

โครงการลดหน่วยการใช้ไฟฟ้าของ 196 สาขา

บริษัทมีการควบคุมการใช้และดูแลอุปกรณ์ไฟฟ้า รวมถึงออกมาตรการและแผนงานควบคุมและลดหน่วยการใช้ไฟรายวันให้กับทุกสาขา โดยจัดทำคู่มือให้พนักงานปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ในร้านให้มีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษา และการเปิด-ปิดอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า อีกทั้ง มีการฝึกอบรมทบทวนความเข้าใจให้แก่พนักงาน และ

จัดการปริมาณการใช้น้ำมันอย่างเหมาะสมในการดำเนินงานของกองเรือโทริเซน ชิปปิง โดยในปี 2567 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกองเรือ 24 ลำของบริษัท มีปริมาณการใช้น้ำมันเตาที่มีกำมะถันสูง (High Sulphur Fuel Oil : HSFO) ประมาณ 99,753 ตัน โดยแบ่งเป็นน้ำมันเตาที่มีกำมะถันต่ำ (Low Sulphur Fuel Oil : LSFO) จำนวน 6,013 ตัน และน้ำมันเตาที่มีกำมะถันต่ำมาก (Very-Low Sulphur Fuel Oil : VLSFO) จำนวน 93,740 ตัน และมีปริมาณการใช้น้ำมันดีเซลอยู่ที่ประมาณ 9,857 ตัน

โครงการอนุรักษ์พลังงานอื่นๆ

- 1. Propeller Grit Paint การพ่นสีใบจักรเรือช่วยลดการใช้น้ำมันได้ประมาณร้อยละ 2
- 2. Propeller ECO-Cap การเปลี่ยนตัวยึดใบจักรเรือช่วยลดการใช้น้ำมันได้ประมาณร้อยละ 2

ว่าจ้างบริษัทภายนอกเพื่อดำเนินการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) อุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ระบบปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น โดยบริษัทมีจัดทำรายงานแบบรายเดือนเพื่อติดตามวัดผลประสิทธิภาพการดำเนินการของแต่ละสาขาด้วยการใช้ฟอร์ม Daily Usage Tracker รูปแบบออนไลน์

ผลการดำเนินงานในปี 2567 บริษัทมีปริมาณการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 เนื่องจากการขยายเวลาเปิดร้าน เพื่อรองรับลูกค้าให้มากขึ้นในช่วงกลางคืน เช่น กลุ่มที่ทำงานเลิกดึก หรือคนที่ต้องการสั่งอาหารมื่อดึกใน สาขาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีนักท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานมีการปรับลดค่าไฟฟ้าต่อหน่วยระหว่างปี 2567 ทำให้บริษัทได้รับประโยชน์สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านค่าไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีก่อนได้ 4.19 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 2.7 จากปี 2566 ทั้งนี้ จากเป้าหมายที่ต้องการลดการใช้ไฟฟ้าลงร้อยละ 5 บริษัทยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ในปี 2568 บริษัทมีเป้าหมายเน้นการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าของแต่ละสาขา และได้จัดเตรียมแผนการดำเนินงานเพิ่มเติมเช่น การจัดหาอุปกรณ์ที่สามารถลดการใช้ปริมาณไฟฟ้า ลดขนาดของตู้แช่เย็น ลดจำนวนอุปกรณ์ส่วนที่ไม่ได้ใช้งาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในอนาคต

โครงการพลังงานไฟฟ้าจากหลังคาแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop)

บริษัทมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด ลดการพึ่งพาพลังงานไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานดั้งเดิม และสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยโครงการนี้ได้เริ่มดำเนินการติดตั้งระบบ

Solar Rooftop ใน 4 สาขาแรกในเดือนสิงหาคม ปี 2567 ด้วยงบประมาณรวม 910,000 บาท ผลการดำเนินงานในช่วงแรก พบว่าการติดตั้งระบบ Solar Rooftop ใน 4 สาขาสามารถช่วยลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าเฉลี่ยต่อเดือนลงได้ประมาณ 3,400 หน่วย หรือสามารถประหยัดค่าไฟฟ้าได้เฉลี่ยร้อยละ 8.41 ของค่าใช้จ่ายไฟฟ้าปกติในแต่ละสาขา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการใช้พลังงานสะอาดและศักยภาพในการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มปริมาณการใช้พลังงานสะอาดและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นการสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว บริษัทมีแผนที่จะขยายการติดตั้งระบบ Solar Rooftop ไปยังสาขาอื่นๆ เพิ่มเติมในอนาคต เพื่อเพิ่มการประหยัดพลังงานและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมในวงกว้างมากยิ่งขึ้น



หลังคาแสงอาทิตย์ สาขารามคำแหง 2

ผลการดำเนินงาน

	2565	2566	2567	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงและพลังงานของ PHC				
ค่าไฟฟ้า (บาท)	136,476,523	155,931,973	151,737,850	↓ ร้อยละ 2.7
หน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	26,566,090	26,985,875	27,874,578	↑ ร้อยละ 3.3
ผลรวมการใช้พลังงานภายในองค์กร	95,637	97,949	100,348	↑ ร้อยละ 2.4

หมายเหตุ: บริษัทไม่มีการใช้เชื้อเพลิงในการดำเนินงานของบริษัท

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

Mermaid ได้รับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015

ในปี 2567 มีสถานที่ทำงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015 ซึ่งเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่ช่วยให้สามารถประเมินและปรับปรุงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถศึกษารายละเอียดสถานที่ทำงานที่ได้รับการรับรองผ่านช่องทางต่อไปนี้ <https://www.mermaid-group.com/storage/document/accreditation/20240312-accreditation.pdf>

การใช้พลังงาน

การปล่อยมลพิษขอบเขตที่ 2 ของบริษัทสำหรับปี 2567 จากการซื้อไฟฟ้าและการผลิตพลังงานหมุนเวียน แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของบริษัทในการลดรอยเท้าคาร์บอน โดยข้อมูลในส่วนนี้สอดคล้องกับมาตรฐาน GRI^(305-2a) และสะท้อนถึงแนวทางเชิงรุกในด้านประสิทธิภาพพลังงานและความยั่งยืน ผลการดำเนินงานในปี 2567 เน้นย้ำถึงการบูรณาการพลังงานหมุนเวียนเข้าสู่งานดำเนินงาน ซึ่งทำให้บริษัทสามารถลดความเข้มข้นของการปล่อยมลพิษอย่างมีนัยสำคัญ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ

พลังงานไฟฟ้าที่ซื้อในปี 2567 บริษัทได้ซื้อพลังงานไฟฟ้าทั้งหมด 634,890 กิโลวัตต์ชั่วโมง ซึ่งลดลงจาก 932,952 กิโลวัตต์ชั่วโมงในปี 2566 สะท้อนถึงมาตรการประหยัดพลังงานและการพึ่งพาแหล่งพลังงานหมุนเวียนที่เพิ่มขึ้น การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากไฟฟ้าที่ซื้อลดลงเหลือ 267 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าเมื่อเทียบกับ 417 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าในปี 2566

การผลิตพลังงานหมุนเวียน บริษัทได้ขยายการผลิตพลังงานหมุนเวียน (พลังงานไฟฟ้าจากหลังคาแสงอาทิตย์) ถึง 243,543 กิโลวัตต์ชั่วโมงในปี 2567 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจาก 81,840 กิโลวัตต์ชั่วโมงในปี 2566 ส่งผลให้สามารถชดเชยการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าได้ถึง 93 ตันคาร์บอนไดออกไซด์

การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าทั้งหมด การปล่อยมลพิษคาร์บอนไดออกไซด์ ขอบเขตที่ 2 ทั้งหมด ลดลงเหลือ 360 ตันในปี 2567 ลดลงจาก 450 ตันในปี 2566 ลดลงสุทธิร้อยละ 20

การริเริ่มและกลยุทธ์ในปี 2567

มาตรการประสิทธิภาพพลังงาน มีการติดตั้งระบบประหยัดพลังงานที่มีประสิทธิภาพในสำนักงาน รวมถึงเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนและเครื่องทำความเย็นประหยัดพลังงาน โดยระบบเหล่านี้สามารถช่วยลดการใช้ไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญโดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งการปรับการใช้พลังงานให้เหมาะสม ผสมผสานกับการติดตามการใช้ไฟฟ้าแบบเรียลไทม์ ช่วยให้บริษัทสามารถปรับใช้มาตรการประหยัดพลังงานได้อย่างทันท่วงที

การบูรณาการใช้พลังงานหมุนเวียน

บริษัทมีการใช้พลังงานหมุนเวียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านการติดตั้งหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์ในอาคารบางอาคาร ช่วยให้สามารถผลิตพลังงานสะอาดและลดการพึ่งพาแหล่งพลังงานไฟฟ้าที่ไม่หมุนเวียน

การปล่อยมลพิษขอบเขตที่ 2 ^(305-2a)	2565	2566	2567	เป้าหมาย
ไฟฟ้าที่ซื้อ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	611,646	932,952	634,890	
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	283	417	267	ความเข้มข้น
การผลิตพลังงานหมุนเวียน (พลังงานไฟฟ้าจากแหล่งแสงอาทิตย์) (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	-	81,840	243,543	eCO ₂ = 0.6
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	-	33	93	(ลดลง
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่ารวม (ตัน)	283	450	360	ร้อยละ 5)
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	224	274	513	
ความเข้มข้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	1.3	1.6	0.7	

โครงการพลังงานไฟฟ้าจากแหล่งแสงอาทิตย์บริเวณโดยรอบอาคารบีนทอง

บริษัทได้ดำเนินการริเริ่มด้านพลังงานยั่งยืนที่สถานประกอบการบีนทอง โดยติดตั้งระบบไฟส่องสว่าง LED ที่ใช้พลังงานแสงอาทิตย์รอบบริเวณอาคาร โดยโครงการนี้เน้นย้ำความมุ่งมั่นของบริษัทในการลดการใช้ไฟฟ้า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และบรรลุประสิทธิภาพด้านต้นทุน

รายละเอียดโครงการ

ข้อกำหนดของระบบไฟส่องสว่าง

- ติดตั้งไฟ LED พลังงานแสงอาทิตย์ขนาด 100W จำนวน 34 ชุด ใน 3 อาคาร
- อาคาร A 13 ชุด
- อาคาร B 14 ชุด
- อาคาร C 7 ชุด
- ค่าใช้จ่ายในการติดตั้งทั้งหมด 77,350 บาท บวก 10,000 บาท สำหรับบริการติดตั้ง

ประสิทธิภาพด้านพลังงานและต้นทุน

การใช้พลังงาน

- ไฟแต่ละดวงทำงานวันละ 12 ชั่วโมง (18:00 น. ถึง 06:00 น.)
- การใช้ไฟฟ้าทั้งหมดต่อวันคำนวณได้จาก (100 วัตต์ × 34 ดวง / 1,000) × 12 ชั่วโมง = 40.8 หน่วย/วัน
- การใช้ไฟฟ้าต่อเดือน 1,224 หน่วย/เดือน
- การใช้ไฟฟ้าต่อปี ประมาณ 14,688 หน่วย/ปี

การประหยัดค่าใช้จ่าย

- การประหยัดค่าไฟฟ้าต่อเดือน 4,244 บาท
- การประหยัดค่าไฟฟ้าต่อปี 50,936 บาท

พันธสัญญาในอนาคต

บริษัทตั้งเป้าที่จะลดความเข้มข้นของคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าลงร้อยละ 5 ภายในปี 2568 ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นของบริษัทต่อความยั่งยืนและการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เป็นศูนย์

พีเอ็ม โทเรสเซิน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

แนวทางการบริหารจัดการ

PMTA ลงทุนใน บริษัท บาคอนโก จำกัด หรือ “Baconco” ซึ่งเชี่ยวชาญด้านเคมีภัณฑ์เพื่อการเกษตรดำเนินการธุรกิจหลักในการพัฒนา ผลิต และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เคมีเพื่อการเกษตรในประเทศเวียดนามและ

ประเทศอื่นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ปุ๋ยเคมีเชิงผสม NPK (NPK Compound Fertilizers) ปุ๋ยเคมีเชิงเดี่ยว (Single Fertilizers) ปุ๋ยเคมีเชิงประกอบ และปุ๋ยทางใบ (Foliar) นอกจากนี้ ยังจำหน่ายสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชและสารกำจัดแมลงในประเทศเวียดนามอีกด้วย ซึ่งในการผลิตดังกล่าว อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจาก การใช้พลังงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในปริมาณมาก ดังนั้น PMTA จึงมีการบริหารจัดการด้านพลังงานโดยจัดให้มีการตรวจสอบด้านพลังงาน (Periodic energy audit) เพื่อติดตามตรวจสอบ และประเมินด้านพลังงานของบริษัทในทุกรอบปีของการดำเนินงาน

นอกจากนี้ PMTA กำหนดให้มีมาตรการในการลดการใช้พลังงาน เช่น กำหนดให้มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้า หรือเครื่องจักรให้ใช้งานได้ อย่างเหมาะสมและเต็มประสิทธิภาพ รมรณรงค์ให้ปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าทั้งหมด เมื่อไม่ใช้งานและกำหนดให้มีการปรับปรุงภูมิเครื่องปรับอากาศในห้องทำงานไม่ต่ำกว่า 25 องศาเซลเซียส เป็นต้น ซึ่งเป็นมาตรการหลักในการบริหารจัดการด้านการใช้พลังงานของบริษัท

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิสส์ (Unique Mining Services: UMS)

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมและให้ความรู้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนี้

- พัฒนาและปรับปรุงโรงงานรวมถึงกระบวนการผลิตให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยจัดหาวิธีป้องกันผลกระทบอย่างมีขั้นตอน
- ขยายธุรกิจไปในด้านพลังงานทดแทนหรือพลังงานสะอาดอื่นๆ เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานชีวมวล
- ดำเนินกิจกรรมเพื่อร่วมสร้างสรรค์สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับภาครัฐและชุมชนดังกล่าว
- รับผิดชอบและยึดมั่นในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นบริเวณที่โรงงานตั้งอยู่
- ป้องกันอุบัติเหตุและควบคุมการปล่อยของเสียให้อยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่ยอมรับได้
- ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน เนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท โดยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการหลัคพลังงานแสงอาทิตย์

ในปี 2567 บริษัทสามารถผลิตไฟฟ้าจากหลัคพลังงานแสงอาทิตย์ได้ปริมาณ 5.81 จิกะวัตต์/ชั่วโมง ซึ่งลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากการผลิตไฟฟ้าได้ถึง 1,999 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า หรือลดการใช้ถ่านหินจากการผลิตไฟฟ้าได้ถึง 810 ตัน ทั้งนี้ ยังเทียบเท่ากับการปลูกต้นไม้ 109,153 ต้น

เอเชีย อินฟราสตรักเชอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management (Thailand): AIM)

ในปี 2567 เนื่องจากพื้นที่ที่จำกัดของสำนักงาน บริษัทสามารถผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อใช้ในสำนักงานได้ปริมาณ 6 กิโลวัตต์/เดือน และสามารถลดค่าไฟฟ้าได้ประมาณร้อยละ 15-20 ต่อเดือน ในอนาคต AIM ในฐานะผู้ดำเนินธุรกิจติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ มีแผนขยายโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปยังบริษัทย่อยอื่นๆ ต่อไป



การบริหารจัดการน้ำ

3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



6 CLEAN WATER
AND SANITATION



กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการน้ำ และการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยงานวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบำบัดน้ำ รวมทั้งการปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความเสี่ยงด้านมลพิษ

การบริหารจัดการน้ำ⁽³⁻³⁾

ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนน้ำได้ทวีความรุนแรงขึ้นในหลายภาคส่วน จากความต้องการบริโภคที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากทรัพยากรน้ำเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักในกระบวนการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมต่างๆ และมีความสำคัญอย่างยิ่งกับสิ่งมีชีวิตและความหลากหลายทางชีวภาพ ตลอดจนหลายภูมิภาคทั้งในประเทศและต่างประเทศยังคงประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำในหลากหลายมิติ ทั้งในเรื่องการขาดแคลนน้ำ คุณภาพน้ำ การใช้ทรัพยากรน้ำในปริมาณที่มากเกินไปจนความจำเป็น และข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยน้ำทิ้ง เป็นต้น กลุ่มบริษัทจึงได้ตระหนักถึงปัญหาการบริหารจัดการน้ำ โดยเฉพาะที่เกิดจากการดำเนินงานหรือการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท

กลุ่มบริษัทกำหนดนโยบายและข้อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนการบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุอยู่ในนโยบายสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกำหนดแนวทางการบำบัดน้ำเสีย โดยนำน้ำเสียที่ถูกบำบัดมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิต ส่งผลให้ต้นทุนการซื้อน้ำดิบ ปริมาณการปล่อยน้ำเสีย รวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการน้ำเสียลดลง ทั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มบริษัทสามารถจัดการความเสี่ยงด้านมลพิษทางน้ำ และก่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนลดข้อร้องเรียนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากชุมชนและสังคม นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บริษัทในเครือได้มีการดำเนินงานให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อม โดยมีการติดตามเผ้าระวังความเสี่ยงและผลกระทบอย่างใกล้ชิด

นโยบายด้านการบริหารจัดการน้ำ

กลุ่มบริษัทมีนโยบายในเรื่องของการบริหารจัดการน้ำ ที่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังนำระบบบริหารการจัดการคุณภาพ ISO 14001:2015 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกิจกรรมและกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและบริการ ตามข้อกำหนดของลูกค้า กฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจและปฏิบัติตามภายในองค์กร พร้อมเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม

โทเรสไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ

TTA มีการกำหนดให้แผนกธุรการและแผนกทรัพยากรบุคคลเป็นคณะทำงาน ทำหน้าที่บริหารจัดการน้ำทั่วไป โดยมีการบันทึกปริมาณการใช้น้ำ รวมถึงพิจารณาหากมีการใช้งานที่ผิดปกติ เพื่อแก้ไขปรับปรุง หากเกิดการชำรุด และมีฝ่ายอาคารที่มีหน้าที่บริหารจัดการน้ำเสียและน้ำทิ้ง ซึ่ง TTA มีการตรวจสอบน้ำทิ้งโดยหน่วยงานภายนอก และนำค่าที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพน้ำอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม น้ำที่ TTA ใช้ทั้งหมดเป็นน้ำประปาซึ่งมาจากหน่วยงานภายนอกหรือการประปานครหลวง โดยสำนักงานใหญ่ของ TTA ตั้งอยู่ที่อาคารอรกานต์ ถนนชิดลม ซึ่งเป็นบริเวณที่ไม่อยู่ในภาวะขาดแคลนน้ำ อีกทั้ง อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของนิติบุคคลของอาคาร ทำให้มีข้อจำกัดในการจัดทำโครงการ

ลดการใช้น้ำประปา ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการการใช้น้ำหมุนเวียน ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ หรือการบำบัดน้ำก่อนทิ้งได้ ทั้งนี้ TTA ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้น้ำหมุนเวียนและการบำบัดน้ำก่อนทิ้งเป็นอย่างดี และมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดการใช้น้ำหมุนเวียนขึ้นหรือการบำบัดน้ำก่อนทิ้งภายในอาคารที่ TTA ตั้งอยู่

ในปี 2567 TTA ตั้งเป้าหมายการลดปริมาณน้ำประปาภายในสำนักงานใหญ่ลงอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า TTA มีการจัดทำแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันและตรวจสอบการรั่วซึมของอุปกรณ์ใช้น้ำภายในสำนักงานใหญ่ รวมถึงมีการณรงค์ลดการใช้น้ำ-ใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า นอกจากนี้ น้ำที่ TTA ใช้แล้วทั้งหมดจะถูกส่งไปยังระบบบำบัดน้ำของอาคารรวมกับน้ำที่ใช้แล้วของบริษัทอื่น โดยอาคารจะดำเนินการบำบัดน้ำที่ใช้แล้วจนถึงค่ามาตรฐานก่อนปล่อยน้ำออกสู่แหล่งน้ำสาธารณะ โดยจะไม่มีการปล่อยน้ำเสียที่ไม่ได้รับการบำบัดสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการน้ำ

การจัดทำแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันและตรวจสอบการรั่วซึมของอุปกรณ์ใช้น้ำภายในสำนักงาน

TTA จัดทำแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกันตามระยะเวลา มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสภาพโดยรวม และประสิทธิภาพการทำงานของอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำภายในสำนักงาน เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดน้ำรั่วซึม อันจะเป็นการป้องกันการรั่วไหลของน้ำ ลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น รวมถึงเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่จะขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานได้ หากอุปกรณ์ชิ้นใดที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ TTA จะดำเนินการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนอย่างทันที โดย TTA กำหนดให้เจ้าหน้าที่แผนกธุรการและแผนกทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว

การรณรงค์ลดการใช้น้ำ-ใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า

TTA จัดทำโปสเตอร์สื่อสารการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าให้แก่พนักงานทุกระดับรับทราบ พร้อมทั้งมีการสื่อสารหลากหลายช่องทางเพื่อเน้นย้ำถึงการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า นอกจากนี้ยังมีการสอดแทรกเรื่องดังกล่าวในการอบรมทบทวนความรู้ประจำปีให้แก่พนักงาน และทดสอบความรู้ความเข้าใจผ่านการทำข้อสอบภายหลังได้รับการฝึกอบรม

ผลการดำเนินงาน

แม้จะมีการริเริ่มการดำเนินงานดังกล่าว แต่ปริมาณการใช้น้ำประปาเพิ่มขึ้น โดยในรอบปีที่ผ่านมา TTA ใช้น้ำไปทั้งสิ้น 2,331 ลูกบาศก์เมตร เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 26.5 ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการลดปริมาณการใช้น้ำประปาอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า เนื่องจากในปี 2567 TTA ขยายพื้นที่การทำงาน และมีการปรับโครงสร้างบริษัทฯ ให้ลงทุนในธุรกิจที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น โดยหากคำนวณตามพื้นที่แล้ว การขยายพื้นที่ของ TTA เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 สอดคล้องกับค่าน้ำประปาที่เพิ่มขึ้น จำนวน 9,780 บาท

	2565	2566	2567	
ปริมาณการบริหารจัดการน้ำประปาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ TTA				
ค่าน้ำประปา (บาท)	43,020	36,840	46,620	↑ ร้อยละ 26.5
หน่วย (ลูกบาศก์เมตร)	2,151	1,842	2,331	↑ ร้อยละ 26.5
ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยรายได้ (ลูกบาศก์เมตร/บาท)	0.000342	0.00051	0.00108	↑ ร้อยละ 111.76

หน่วย		2565	2566	2567	
ผลรวมของปริมาณน้ำที่ดึงมาใช้ในทุกพื้นที่					
น้ำจากหน่วยงานภายนอก	น้ำสะอาด (ค่า TDS ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	2,151	1,842	2,331	↑ ร้อยละ 26.5
	น้ำอื่นๆ (ค่า TDS >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	0	คงที่
ผลรวมของปริมาณน้ำที่ดึงมาจากแหล่งน้ำในพื้นที่ที่มีภาวะการขาดแคลนน้ำ					
น้ำจากหน่วยงานภายนอก	น้ำสะอาด (ค่า TDS ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	0	คงที่
	น้ำอื่นๆ (ค่า TDS >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	0	คงที่
ผลรวมของการบริโภคน้ำทั้งหมดในทุกพื้นที่ที่มีภาวะความขาดแคลนน้ำ		0	0	0	คงที่

หมายเหตุ: Total Dissolved Solids (TDS) คือ การวัดปริมาณของแข็ง สารอนินทรีย์ และอินทรีย์ทั้งหมดที่ละลายอยู่ในน้ำ

โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

โทริเซน ชิปปิงคำนึงถึงการลดปริมาณมลพิษทางทะเลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานเพื่อให้การขนส่งทางทะเลของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน TTA จึงดำเนินงานตามนโยบายและมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับสากลอย่างต่อเนื่องในด้านการบริหารจัดการน้ำบนเรือให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โดยแนวทางการบริหารจัดการเรื่องน้ำจืดของเรือ บริษัทยึดมั่นในการดำเนินงานตามกฎระเบียบข้อบังคับสากลอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการน้ำบนเรือให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกเหนือจากการเติมน้ำจืดจากระบบสาธารณูปโภคของประเทศปลายทางหรือการซื้อน้ำจืดจากผู้ขายในประเทศที่เรือแล่นผ่าน ยังมีการกลั่นน้ำทะเลมาเป็นน้ำจืดโดยเครื่องกลั่นน้ำ (Freshwater Generator) ซึ่งติดตั้งไว้บนเรือทุกลำ โดยการนำน้ำทะเลมาต้มในระบบความดันสูญญากาศให้ระเหยเป็นไอน้ำ และเมื่อไอน้ำโดนความเย็นจะควบแน่นเป็นหยดน้ำ โดยจะถูกกลั่นไปยังถังบรรจุน้ำจืดบนเรือ โดยที่ระบบน้ำดังกล่าวจะถูกฆ่าเชื้อด้วยระบบอัลตราไวโอเล็ต (Ultraviolet : UV) และมีระบบกรองน้ำก่อนที่จะถูกนำมาใช้สำหรับกิจวัตรประจำวันบนเรือต่อไป

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการน้ำ

แผนการบำรุงรักษา ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาอุปกรณ์ควบคุมและจัดการน้ำอับเฉาเรือ (Ballast water treatment: BWT)

บริษัทได้ติดตั้งอุปกรณ์ BWT บนเรือทั้งหมดจำนวน 24 ลำเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูง มีมาตรฐาน และได้รับการรับรองในระดับสากล จึงเชื่อได้ว่ากระบวนการการจัดการน้ำอับเฉาเรือของกองเรือโทริเซน ชิปปิง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการปัญหาการแพร่กระจายของชนิดพันธุ์ต่างถิ่น (Alien Species) ที่ปะปนมากับน้ำอับเฉาเรือไม่ให้แพร่จากภูมิภาคหนึ่งไปยังอีกภูมิภาคหนึ่งของโลกได้ ซึ่งทำให้การปล่อยน้ำอับเฉาของกองเรือโทริเซนไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือระบบนิเวศวิทยาและความหลากหลายทางธรรมชาติ

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำแผนการบำรุงรักษา ตรวจสอบตามรอบการซ่อมบำรุงประจำปี และแก้ไขปัญหาอุปกรณ์ BWT ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organizations : IMO) และหน่วยงานต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องในเรื่องนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าอุปกรณ์ BWT สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ บริษัทไม่มีการใช้น้ำจากพื้นที่ขาดแคลน รวมถึงไม่มีการใช้น้ำใต้ดินในการดำเนินงานของบริษัท

ฟิอซ์ แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการน้ำมีความสำคัญต่อธุรกิจ เนื่องจากมีข้อกำหนดกฎหมายจากทางราชการในเรื่องการตรวจสอบควบคุมคุณภาพน้ำก่อนระบายสู่ถังระบายน้ำสาธารณะ โดยหากคุณภาพน้ำเสียไม่ได้ตามมาตรฐาน อาจจะทำให้ธุรกิจหยุดชะงักจากการถูกปิดร้าน ตลอดจนการเสียค่าปรับซึ่งอาจเพิ่มต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น บริษัทจึงตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการน้ำ โดยได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการประเด็นการบริหารจัดการน้ำ น้ำเสีย และน้ำทิ้ง อาทิ การดักไขมันเป็นประจำจากถังดักไขมันของร้าน การบันทึกปริมาณการใช้น้ำประปา โดยละเอียดแยกตามสาขา เพื่อควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งและลดปริมาณการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นนโยบายที่ทุกสาขาต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อีกทั้ง มีการกำหนดให้ฝ่ายขาย และฝ่ายจัดการเป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบด้านบริหารจัดการน้ำ

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการน้ำ

ติดตั้งอุปกรณ์หรือสุขภัณฑ์ที่ลดปริมาณการใช้น้ำ

บริษัทกำหนดให้ติดตั้งอุปกรณ์หรือสุขภัณฑ์ที่ลดปริมาณการใช้น้ำ เช่น ก๊อกน้ำแบบเหยียบ ก๊อกน้ำแบบเพิ่มฟองอากาศ (Air Bubble) และมีช่างซ่อมบำรุง (Handyman) ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการซ่อมแซมอุปกรณ์หรือสุขภัณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

การดักไขมันจากถังดักไขมันของร้าน

ทุกสาขาของบริษัทจะมีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยออกสู่พื้นที่สาธารณะ โดยติดตั้งบ่อดักจับไขมันเพื่อแยกไขมันที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจไม่ให้ปนเปื้อนกับน้ำ ก่อนปล่อยน้ำสู่ระบบท่อรวมของห้างสรรพสินค้าที่ร้านค้าดำเนินการอยู่ ซึ่งจะดำเนินงานโดยพนักงานหน้าร้านในการช้อนไขมันที่อยู่บนผิวน้ำ แล้วนำไปแยกทิ้ง สำหรับน้ำที่ไม่มีไขมันจะไหลสู่ระบบรวมต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพและบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยออกสู่พื้นที่สาธารณะ

หน่วยงานสาธารณสุขจากภายนอกสุ่มตรวจคุณภาพน้ำของสาขาเป็นประจำ อย่างไรก็ตาม ในทุกๆ 3 เดือน จะมีการจ้างหน่วยงานเทศบาลมาสุ่มบ่อเพื่อเป็นการกำจัดการดักไขมันที่อาจเหลือค้างให้หมดอีกครั้ง นอกจากนี้ ตามมาตรฐานการตรวจร้านของบริษัทกำหนดว่า ทุกร้านจะต้องมีผลการตรวจวิเคราะห์น้ำใช้ประจำปี ซึ่งเป็นการตรวจหาเชื้อ Coliform และ E. Coli ในน้ำ รวมถึงค่าการตรวจวิเคราะห์ผลทางเคมี โดยผลที่ได้นั้นจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ส่วนน้ำทิ้งหรือน้ำเสียจะต้องผ่านบำบัดตามมาตรฐานระบบสุขาภิบาลเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานน้ำทิ้งอาคารต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานในสาขา เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้ในการบริหารจัดการน้ำและน้ำเสียด้วย โดยก่อนเปิดร้านจะมีการอบรมพนักงานในการใช้น้ำตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีการอบรมเรื่องปัญหาที่จะพบในบ่อดักไขมัน บ่อ PVC ทั้งข้อห้ามและวิธีการทำความสะอาดต่างๆ เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน

		2566	2567	
ปริมาณการบริหารจัดการน้ำประปาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ PHC				
ค่าน้ำประปา (บาท)		2,839,620	2,820,250	↓ ร้อยละ 0.68
หน่วย (ลูกบาศก์เมตร)		97,038	97,077	↑ ร้อยละ 0.04
ข้อมูล		หน่วย	2566	2567
ผลรวมของปริมาณน้ำที่ดึงมาใช้ในการทุกพื้นที่				
น้ำจากหน่วยงานภายนอก	น้ำสะอาด (ค่า TDS ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	97,038	97,077	↑ ร้อยละ 0.04 คงที่
	น้ำอื่นๆ (ค่า TDS >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	
ผลรวมของปริมาณน้ำที่ดึงมาจากแหล่งน้ำในพื้นที่ที่มีภาวะการขาดแคลนน้ำ				
น้ำจากหน่วยงานภายนอก	น้ำสะอาด (ค่า TDS ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	คงที่
	น้ำอื่นๆ (ค่า TDS >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร)	0	0	คงที่
ผลรวมของการบริโภคน้ำทั้งหมดในทุกพื้นที่ที่มีภาวะความขาดแคลนน้ำ		0	0	คงที่

หมายเหตุ: Total Dissolved Solids (TDS) คือ การวัดปริมาณของแข็ง สารอนินทรีย์ และอินทรีย์ทั้งหมดที่ละลายอยู่ในน้ำ

พธิ์เอ็ม โทริเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

แนวทางการบริหารจัดการ

สำหรับ PMTA จะเน้นไปที่การบริหารจัดการน้ำเสีย โดยมีผู้รับเหมาจากภายนอก ซึ่งได้รับใบอนุญาตในการจัดการของเสียมาดูแลจัดการน้ำเสียที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม บริษัทยังมีการบริหารจัดการการใช้น้ำ โดยกำหนดให้มีการใช้น้ำอย่างคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ กำหนดให้ลื้อคหรือปิดวาล์วน้ำเมื่อไม่ใช้งาน คอยดูแลจัดการเปลี่ยนอุปกรณ์และท่อที่ตรวจสอบแล้วพบว่าการรั่วไหล และควบคุมปริมาณการใช้น้ำในแต่ละวันของแต่ละแผนกอย่างมีประสิทธิภาพ โดย PMTA จะทำการบันทึกจำนวนมาตรวัดน้ำที่ใช้ในกระบวนการผลิตที่เกิดขึ้นของแต่ละวัน รวมทั้งประเมินปริมาณการใช้น้ำให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละวันเช่นกัน ซึ่งจะส่งเสริมให้การบริหารจัดการการใช้

น้ำสำหรับกระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยลดการใช้น้ำเกินความจำเป็น นำไปสู่การลดต้นทุนในการใช้น้ำได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม PMTA ยังมีการวางระบบการบำบัดน้ำเสีย และดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผล พร้อมทั้งรายงานการบริหารจัดการของเสียและน้ำเสียต่อภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ

PMTA มีการควบคุมการใช้น้ำของพนักงาน และคู่ค้า มีการควบคุมตรวจสอบ และแก้ไขการรั่วไหลของน้ำตามท่อต่างๆ มีการบันทึกจำนวนมาตรวัดน้ำที่ใช้โดยแบ่งตามประเภทที่ใช้น้ำในการผลิตในแต่ละวัน มีการประเมินปริมาณการใช้น้ำรายวันเพื่อควบคุมให้มีการดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนด และมีการกำหนดให้ส่งอีเมลแจ้งเตือนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือฝ่ายผลิตที่เกี่ยวข้อง หากตรวจพบว่ามีการใช้น้ำเกินกำหนดหรือที่ตั้งเป้าไว้

ผลการดำเนินงาน

	2565	2566	2567	
ปริมาณน้ำที่ใช้ (ลูกบาศก์เมตร)	35,836	36,074	37,094	↑ ร้อยละ 2.80
ปริมาณน้ำเสียที่ได้จากระบบบำบัด (ลูกบาศก์เมตร)	6,294	10,354	10,151	↓ ร้อยละ 1.96

เอเชีย อินฟราสตรักเจอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management (Thailand): AIM)

แนวทางการบริหารจัดการ

สำหรับธุรกิจบริหารทรัพยากรน้ำ AIM ถือเป็นบริษัทบริหารจัดการน้ำและระบบสาธารณูปโภคครบวงจร โดยกิจกรรมหลักของบริษัท คือ การลดน้ำสูญเสียในระบบประปาให้กับการประปาส่วนภูมิภาค และการประปานครหลวง นอกจากนี้บริษัทยังขยายธุรกิจไปในส่วนของการบำบัดน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรม แม่น้ำและลำคลองโดย AIM มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และตอบแทนผู้สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัท เช่น การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ผ่าน 2 มุมมอง คือ การจัดการน้ำ และน้ำเสีย มีรายละเอียด ดังนี้

1. นวัตกรรมตัวกลางชีวภาพ เพื่องานด้านการบำบัดน้ำเสียจากอุตสาหกรรมร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2. งานระบบผลิตน้ำประปาที่ใช้พื้นที่และพลังงานน้อยลง และ การบริหารจัดการลดน้ำสูญเสีย (Non-Revenue Water) ร่วมกับการประปานครหลวง และการประปาส่วนภูมิภาค โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตน้ำประปาและสามารถดื่มได้แบบเคลื่อนที่
3. เพิ่มศักยภาพในการบำบัดน้ำในคลองที่เน่าเสียให้ สะอาด ลดการสะสมเชื้อโรค



การปล่อยก๊าซเรือนกระจก และกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



เสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับพื้นที่หรือการดำเนินงานที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญและประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร รวมทั้งร่วมส่งเสริมเป้าหมายระดับชาติ และระดับโลกอย่างต่อเนื่องในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและกลยุทธ์
ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ⁽³⁻³⁾

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกยังคงเป็นประเด็นปัญหาที่ทั่วโลกให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ปัจจุบันทั่วโลกเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาลที่มีความผันผวนสูงขึ้น ตลอดจนปรากฏการณ์คลื่นความร้อน ภาวะภัยแล้งและอุทกภัยที่ยาวนานขึ้น โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้เข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) และได้ให้สัตยาบันเข้าร่วมรับรองพิธีสารเกียวโต (Kyoto Protocol) รวมถึงเข้าร่วมความตกลงปารีส (Paris Agreement) ที่ภาคีสมาชิกกำหนดความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันระดับโลกในการจัดการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ในปี 2566 ประเทศไทยได้เข้าร่วมการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Conference of the Parties 28 : COP28) จัดขึ้นที่สหรัฐอเมริกาที่ไมอามี โดยเน้นย้ำถึงเป้าหมายของข้อตกลงด้านสภาพภูมิอากาศกลาสโกว์ (Glasgow Climate Pact) ที่มุ่งมั่นในมาตรการลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหินและเลิกใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการรักษาอุณหภูมิทั่วโลกตามข้อตกลงปารีส (Paris Agreement)

ไม่ให้อุณหภูมิโลกเพิ่มขึ้นเกินกว่า 2 องศาเซลเซียสเมื่อเทียบกับยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม (ปี ค.ศ. 1900 หรือ พ.ศ. 2443) และพยายามจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส รวมถึงประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อชดเชย “ความสูญเสียและเสียหาย” (Loss and Damage) หรือกองทุนด้านการเงินที่จัดตั้งโดยกลุ่มประเทศผู้ก่อมลพิษหลักเพื่อช่วยเหลือ บรรเทาการสูญเสีย และชดเชยให้กับประเทศซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ประเทศไทยยังได้มีการตั้งเป้าหมายการมีส่วนร่วมของประเทศ (Nationally Determined Contributions : NDC) ใน 3 สาขา ได้แก่ 1) สาขาพลังงาน และขนส่ง 2) สาขาของเสีย และ 3) สาขากระบวนการทางอุตสาหกรรม โดยตั้งเป้าที่จะลดก๊าซเรือนกระจกให้ได้อย่างน้อย 20-25 ภายในปี 2573 ซึ่งกลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบในการบรรเทาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จึงมีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมในเรื่องการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและระดมทุน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศ และบรรลุเป้าหมายในการเป็นบริษัทชั้นนำในด้านการลงทุนของเอเชียที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการประกอบธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท

ประเภทความเสี่ยง		โอกาสและความเสี่ยง	การคาดการณ์ผลกระทบต่อกลุ่มบริษัท
ความเสี่ยงด้านการเงิน	ระยะยาว	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น	การดำเนินงานหยุดชะงัก ไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามกำหนด ถูกเรียกเก็บปรับ เรียกค่าเสียหาย สูญเสียต้นทุนตามสัญญา รายได้ไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์
ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	ระยะยาว	ความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ตลอดจนความเสี่ยงที่เกิดจากความคาดหวังของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการบริหารจัดการ	ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงเทคโนโลยี ตลอดจนการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และสินค้าที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ อาจส่งผลให้ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น
ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ	ระยะยาว	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ร่างพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และนโยบาย Energy 4.0 ซึ่งรณรงค์พลังงานสะอาดภายในปี 2579	การปรับเปลี่ยนแผนธุรกิจเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ภายใต้กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาจต้องใช้เงินลงทุนในบางโครงการสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้
ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	ระยะยาว	ความเสี่ยงจากผลกระทบทางกายภาพแบบเฉียบพลันจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น น้ำท่วม ข้อจำกัดของการขนส่ง และความลำบากของพนักงานในการเดินทาง เป็นต้น	พนักงานไม่สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้ ทำให้กระบวนการดำเนินงานล่าช้ากว่ากำหนด รวมถึงขาดกำลังพลในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลให้ธุรกิจหยุดชะงัก

แนวทางการบริหารจัดการด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของกลุ่มบริษัท

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการจำกัดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท โดยการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน กลุ่มบริษัทมีนโยบายและมาตรการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม และมีการกำหนดเป้าหมายและวางกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและยาว ตลอดจนการติดตามวัดผล เพื่อเข้ามาช่วยในกระบวนการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้บริษัทในเครือ มีการกำหนดมาตรการในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มบริษัท และเป็นไปตามกฎข้อบังคับของอุตสาหกรรมนั้นๆ อย่างเคร่งครัด โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อบริหารจัดการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม

ผลการดำเนินงานปี 2567

	2567			
	ขอบเขตที่ 1	ขอบเขตที่ 2	ขอบเขตที่ 3 ¹	รวมทั้ง 3 ขอบเขต
ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของ TTA (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	51	490	5,598	6,139

หมายเหตุ: ¹ พิจารณาในหัวข้อที่ 3 กิจกรรมเกี่ยวกับเชื้อเพลิงและพลังงาน หัวข้อที่ 6 การเดินทางเพื่อธุรกิจ และหัวข้อที่ 7 การเดินทางมาทำงานของพนักงาน (คำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากพนักงานจำนวนร้อยละ 41.26) จำนวนปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เท่ากับ 499, 5,053 และ 46 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ตามลำดับ

โครงการปลูกป่าชายเลนหรือป่าโกงกาง เพื่อสร้างความยั่งยืนในระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม

เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจ หัวข้อการคืนกลับสู่สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เกิดผล บริษัท วี เวนเจอร์ส เทคโนโลยี จำกัด (VVT) บริษัทย่อยของ TTA เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนโครงการปลูกป่าชายเลน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่ป่าชายเลนประมาณ 740 ไร่ โดยมีปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่คาดว่าจะลด/กักเก็บได้ประมาณ 34,785 ตัน คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าภายในระยะเวลา 5 ปี และเป็นการรักษาพื้นที่สีเขียวเป็นจำนวนกว่า 500,000 ต้น

พื้นที่ดังกล่าวได้รับการปรับสภาพให้เหมาะสมเพื่อการปลูก ดูแลและการจัดต้นไม้อย่างถูกวิธี โดยกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นทั้งเจ้าของและผู้พัฒนาโครงการหลักร่วมกับบริษัท สยาม ทีซี เทคโนโลยี จำกัด ในกลุ่มบริษัท ดิทีโต้ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ภายใต้เอกสารสิทธิที่เกี่ยวข้อง

โครงการดังกล่าวประสบผลสำเร็จด้วยการขึ้นทะเบียนโครงการประเภทการลด ดูดซับ และการกักเก็บก๊าซเรือนกระจกจากภาคป่าไม้และการเกษตร เนื่องจากป่าชายเลนมีบทบาทสำคัญในการดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ จึงช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศภายใต้แนวทางการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (Standard T-VER) ในช่วงกลางปี 2567 ที่ผ่านมา

นอกจากนี้ระบบนิเวศชายฝั่งจะช่วยกักเก็บคาร์บอนในรูปแบบชีวมวล และการทับถมของตะกอนลงสู่ชั้นดินรวมถึงยังเสริมสร้างความยั่งยืน

ไทรเซไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ

TTA มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ร่วมสนับสนุนการควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การลดการใช้ไฟฟ้า การเปลี่ยนยานพาหนะของ TTA จากการใช้น้ำมันเป็นใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียและทุกภาคส่วนในการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนยานพาหนะของ TTA จากการใช้น้ำมันเป็นใช้ไฟฟ้า เพื่อสอดคล้องกับความมุ่งมั่นในการลดมลภาวะทางสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนยานพาหนะจากยานพาหนะที่ใช้ใช้น้ำมัน มาใช้ไฟฟ้าถือเป็นความตั้งใจในการมีส่วนร่วมในการลดมลภาวะทางอากาศ



ของระบบนิเวศ เป็นที่หลบภัยของสัตว์ใกล้สูญพันธุ์ พัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนบริเวณรอบข้าง ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ลดความรุนแรงของคลื่นและการกัดเซาะชายฝั่ง อีกทั้งยังให้คนในชุมชนสามารถเข้าถึงเพื่อจับสัตว์น้ำและใช้ประโยชน์ในพื้นที่ได้ ทำให้เกิดการรักษาสมดุลของระบบนิเวศในแบบองค์รวมเพื่อชุมชนต่อไป

โครงการดังกล่าวพร้อมดำเนินการตรวจสอบและรับรองปริมาณคาร์บอนที่ดูดซับได้ภายใน 5 ปีข้างหน้า สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ TTA ในการเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการเป็นหนึ่งในกลไกสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ไว้ในเวทีระดับนานาชาติ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นในประเทศอย่างยั่งยืน

โครงการ Green Win (วินเขียว กทม.) ลดปริมาณมลพิษ PM 2.5

บริษัท โทรีเซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับบริษัท สตรอม (ไทยแลนด์) จำกัด, กรุงเทพมหานคร, บริษัท วีเอสที อีซีเอส (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท ออสก้า โฮลดิ้ง จำกัด, บริษัท อีซี ทรานสปอร์ตเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด และสมาคมผู้ซบขี่จักรยานยนต์รับจ้างแห่งประเทศไทย เปิดตัวโครงการ “GreenWin (วินเขียว กทม.)” เพื่อส่งเสริมการใช้รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าในกรุงเทพฯ ช่วยลดมลพิษและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ซบขี่จักรยานยนต์รับจ้าง โดยเฉพาะในช่วงที่มลพิษ PM 2.5 เป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ด้วยแนวคิดที่ว่า “เพราะทุกไมล์ของคุณ มีผลต่ออนาคตของโลก”



ในปี 2567 มีรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าใช้งานรวม 1,081 คัน คิดเป็นปริมาณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกกว่า 3,065,265 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเทียบเท่ากับการปลูกต้นไม้จำนวน 340,585 ต้น

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทมีการติดตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด โดยกำหนดค่าการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ตามมาตรฐานของ IMO ต่อเนื่องทุกปี และมีทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดเตรียมแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยมีการกำหนดค่าการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณร้อยละ 2 ในปี 2568 โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสีย ลูกค้า และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ อีกทั้งยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาปรับปรุงเครื่องยนต์เรือบริหารจัดการกองเรือให้เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้มีการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทยังคงทำแผนงานเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่จะเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ IMO กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับดัชนี Energy Efficiency Existing Ship Index (EXXI) และ Carbon Intensity Index (CII) เพื่อควบคุมมลพิษทางอากาศกำหนด โดยทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด และจัดทำแผนการบำรุงรักษาเครื่องยนต์ ตรวจสอบระบบการกำจัดของเสียต่างๆ ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ

นอกจากนี้ บริษัทยังคงมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับคนเรือให้มีการตระหนักถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม โดยผ่านมาตรการและแผนงานต่างๆ เช่น การจัดให้มีการคัดแยกขยะบนเรือ และการลดปริมาณการใช้พลาสติกบนเรือ เป็นต้น โดยบริษัทให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก มุ่งเน้นการลดมลพิษทางอากาศ ทำให้บริษัทมีความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดี ทั้งยังก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญในการที่จะทำธุรกิจกับองค์กรที่ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ในปัจจุบันกองเรือของบริษัทได้มีการดำเนินการปรับปรุงด้านเทคนิคเพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับกำลังเครื่องยนต์และความเร็วของเรือ โดยปัจจุบันกองเรือทั้งหมดของโทรีเซน ชิปปิง ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน EEXI ที่กำหนด โดยในจำนวนเรือทั้งหมด 24 ลำ มีเรือจำนวน 8 ลำที่สามารถแล่นได้โดยใช้ความเร็วสูงสุดตามคุณลักษณะของเรือ และเรือที่เหลืออีก 16 ลำ แล่นโดยใช้ความเร็วตาม EPL ที่กำหนด ในส่วนของดัชนี CII ของกองเรือ โทรีเซน ชิปปิง ได้รับการจัดอันดับคะแนนผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดคือ อยู่ในระดับ A - C

การติดตั้งอุปกรณ์ปรับแต่งลดรอบเครื่องยนต์

เนื่องจากการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากเครื่องยนต์บนเรือซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจก บริษัทจึงติดตั้งอุปกรณ์ปรับแต่งลดรอบเครื่องยนต์เพื่อให้อัตราการเผาผลาญน้ำมันเชื้อเพลิงลดน้อยลง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการเดินเรือ ระดับความเร็ว (speed) ที่เหมาะสม และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงานปี 2567

ในปี 2567 บริษัทมีปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพิ่มขึ้นจากปี 2566 จาก 303,009 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂) เป็น 335,685 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂) หรือคิดเป็นร้อยละ 11 อันเนื่องมาจากเส้นทางการเดินเรือที่มีระยะทางมากขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบจากสถานการณ์ความขัดแย้งในทะเลแดง เป็นผลให้มีการใช้น้ำมันมากขึ้น ซึ่งทำให้ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพิ่มขึ้นในปี 2567

ทั้งนี้ โทรีเซน ชิปปิง ยังคงมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐาน และพัฒนาประสิทธิภาพทางเทคนิคของกองเรือเพื่อให้บริการแก่ลูกค้าเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ดัชนีความเข้มข้นของคาร์บอนค่าเฉลี่ย CII ของกองเรือโทรีเซน ชิปปิง ได้รับการรับรองโดยองค์กรที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (Ship Classification: Bureau Veritas) โดยค่า CII เฉลี่ยของกองเรือโทรีเซน ชิปปิง

ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขอบเขตที่ 1	2565	2566	2567
จำนวนเรือ	24	24	24
ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (ตัน/คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	340,487	303,009	335,685
ค่าเฉลี่ยการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในการขนส่งสินค้า (CII : grams/ton-mile)	4.98	4.47	5.16

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทตระหนักและตื่นตัวในเรื่องภาวะโลกร้อน ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริโภคให้ความสนใจมากขึ้น โดยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจบริการอาหาร PHC จะสนับสนุนและส่งเสริมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งจากการดำเนินงานของบริษัท พบว่าจะมีก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากสารทำความเย็นทั้งในส่วนของเครื่องปรับอากาศและตู้เย็นที่ใช้เก็บวัตถุดิบ รวมถึงการใช้ไฟฟ้าในการทำอาหาร และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกภายในสาขาต่างๆ สาเหตุหลักที่จะสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและประหยัดพลังงาน คือ การเลือกใช้อุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสม บริษัทจึงกำหนดให้มีการเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายในร้าน Pizza Hut เพื่อช่วยบริหารจัดการและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายในร้านได้ และสำหรับร้านค้าสาขาที่สร้างใหม่ บริษัทจะพิจารณาเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็น R32 (สำหรับร้านที่ใช้ระบบเครื่องปรับอากาศระบบน้ำยา) นอกจากนี้ยังเล็งเห็นถึงการพัฒนา

ต่างๆ โดยร่วมมือกับบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการตรวจสอบระบบทำความเย็นภายในร้านโดยพิจารณาทั้งเรื่องการประหยัดพลังงาน การวางแผนผังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้งานให้ถูกต้อง เพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนั้นสิ่งที่ PHC เล็งเห็นว่าสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้เบื้องต้น คือ การเลือกใช้อุปกรณ์ในการดำเนินงานต่างๆ อย่างเหมาะสมและประหยัดพลังงานมากที่สุด

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ปี 2567 บริษัทได้เลือกใช้การติดตั้งเครื่องปรับอากาศประเภท Inverter จำนวน 62 เครื่อง เท่ากับ 2,424,000 BTU ซึ่งช่วยลดคาร์บอนไดออกไซด์ ได้ 79,357 ตันคาร์บอนต่อปีได้ร้อยละเทียบเท่า

ผลการดำเนินงานปี 2567

	2567			
	ขอบเขตที่ 1	ขอบเขตที่ 2	ขอบเขตที่ 3	รวมทั้ง 3 ขอบเขต
ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	-	15,783	-	15,783

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2567 ของบริษัทสะท้อนการเปลี่ยนแปลงสำคัญอันเนื่องมาจากการขยายการดำเนินงานและโมเดลธุรกิจใหม่ โดยปีนี้เป็นปีแรกที่มีการเปิดเผยปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 3 ซึ่งครอบคลุมการปล่อยก๊าซจากเรือที่เช่าเหมาลำจากบริษัทภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการรายงาน GRI^(305-1a) และเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการรายงานผลด้านความยั่งยืนอย่างครบถ้วน ตามแนวทางภายใต้เป้าหมาย SDG ข้อ 13: การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงคำแนะนำของคณะกรรมการด้านการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (TCFD)

โดยข้อมูลเรือจากบริษัทภายนอกที่ได้เก็บรวบรวมทั้ง 14 ลำที่ถือว่ามีนัยสำคัญครอบคลุมโครงการที่ดำเนินการร่วมกับบริษัท เซฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด และบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ สำหรับเรือจากบริษัทภายนอกอีก 16 ลำที่ไม่ได้มีการเก็บข้อมูลในครั้งนี้อยู่เป็นช่องว่างที่เป็นโอกาสสำหรับการปรับปรุงในการรายงานผล

การรายงานผลให้ครอบคลุมถึงขอบเขต 3 ในครั้งนี้ เน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการจัดการกับรอยเท้าคาร์บอนทางอ้อมของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย SDG ข้อ 13: การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 - การใช้เชื้อเพลิง ^(305-1a)	2565	2566	2567	เป้าหมาย
การใช้เชื้อเพลิง (ตัน)	7,361	13,113	12,577	ความเข้มข้นของคาร์บอนไดออกไซด์ = 86 (ลดลงร้อยละ 5)
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	34,671	35,405	33,958	
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	224	274	375	
ความเข้มข้นของคาร์บอนไดออกไซด์ (ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	155	129	91	

ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 3 - การใช้เชื้อเพลิง ^(305-1a)	2565	2566	2567
การใช้เชื้อเพลิง (ตัน)	-	-	33,127
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ตัน)	-	-	89,443
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	224	274	138
ความเข้มข้นของคาร์บอนไดออกไซด์ (ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	-	643

ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญ

ขอบเขตที่ 1 (เรือที่เป็นเจ้าของและปฏิบัติการเอง)

- การใช้เชื้อเพลิง 12,577 ตัน ลดลงร้อยละ 4.1 จาก 13,113 ตันในปี 2566
- การปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า 33,958 ตัน สะท้อนถึง การลดลงร้อยละ 4.1 จาก 35,405 ตันในปี 2566
- ความเข้มข้นของคาร์บอนไดออกไซด์ 91 ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา แสดงถึงการปรับปรุงขึ้นร้อยละ 29.5 เมื่อเทียบกับ 129 ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในปี 2566

ขอบเขตที่ 3 (เรือจากบริษัทภายนอก)

- การใช้เชื้อเพลิง 33,127 ตัน โดยหมวดหมู่ที่เพิ่มขึ้นครั้งแรกในปี 2567 ครอบคลุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโครงการหลัก
- การปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า 89,443 ตัน เน้นย้ำถึงผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทภายนอก
- ความเข้มข้นของคาร์บอนไดออกไซด์ 643 ตัน/ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา กำหนดเป็นเกณฑ์พื้นฐานที่อาจใช้สำหรับการรายงานในอนาคต

การปล่อยก๊าซรวม

- การปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าทั้งหมด 123,401 ตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 248.3 จาก 35,405 ตัน ในปี 2566 เนื่องจากการรายงาน ผลครอบคลุมขอบเขตที่ 3

การขยายการดำเนินงาน

การขยายการดำเนินงานของบริษัทในปี 2567 จำเป็นต้องใช้เรือจากบริษัทภายนอก จำนวน 30 ลำ เพื่อสนับสนุนโครงการร่วมกับบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด และบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในโมเดลธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ เนื่องจากเรือจากบริษัทภายนอกมักขาดเทคโนโลยีการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ทันสมัย จึงอาจมี

ส่วนทำให้การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และความเข้มข้นเพิ่มขึ้น รวมถึงข้อกำหนดมาตรฐานอุตสาหกรรมตามกฎระเบียบ และข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของเรือ ก็อาจมีส่วนทำให้การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้นอีกด้วยเช่นกัน

โอกาสในการปรับปรุง

- การเก็บข้อมูลและการติดตาม ปรับปรุงระบบเพื่อเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมเรือเช่าเหมาลำจากบริษัทภายนอกทั้งหมด
- มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เชื้อเพลิง โดยนำแนวปฏิบัติ การดำเนินงานมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดเส้นทาง ลด การเดินเรือเปล่า และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เชื้อเพลิงในเรือทุกลำ
- ความร่วมมือกับลูกค้า ให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ร่วมกันเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตลอดห่วงโซ่อุปทาน

การคำนวณคุณภาพอากาศ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการริเริ่มด้านการจัดการคุณภาพอากาศโดยการปฏิบัติตามมาตรฐาน GRI^(305-1a) ซึ่งสะท้อนถึงความทุ่มเทในการลดการปล่อยมลพิษและบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยข้อมูลการจัดการคุณภาพอากาศปี 2567 เน้นย้ำถึงความพยายามเชิงรุกของบริษัทในการลดการปล่อยซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SOx) และไนโตรเจนออกไซด์ (NOx) ซึ่งเป็นมลพิษสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเล

บริษัทรายงานผลการปล่อยมลพิษทั้งจากเรือที่เป็นเจ้าของและปฏิบัติการเอง (ขอบเขตที่ 1) และเรือของบริษัทภายนอก (ขอบเขตที่ 3) เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่ครอบคลุมในการปรับปรุงคุณภาพอากาศ โดยบริษัทได้รับการตรวจสอบโดย DNV จึงทำให้มั่นใจได้ถึงความโปร่งใสและความถูกต้อง

ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 - NO _x และ SO _x ^(305-1a)	2565	2566	2567	เป้าหมาย
การปล่อย SO _x (ตัน)	N/A	524	503	ความเข้มข้นของ SO _x = 1.2 (ลดลงร้อยละ 5)
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	224	274	375	
ความเข้มข้นของการปล่อย SO _x (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	N/A	1.9	1.3	ความเข้มข้นของ NO _x = 2.9 (ลดลงร้อยละ 5)
การปล่อย NO _x (ตัน)	N/A	1,169	1,121	
ความเข้มข้นของการปล่อย NO _x (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	N/A	4.2	3	

ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 3 - NO _x และ SO _x ^(305-1a)	2565	2566	2567
การปล่อย SO _x (ตัน)	-	-	1,325
รายได้ประจำปี (000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	224	274	138
ความเข้มข้นของการปล่อย SO _x (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	-	10
การปล่อย NO _x (ตัน)	-	-	2,953
ความเข้มข้นของการปล่อย NO _x (ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา)	-	-	21

ข้อมูลคุณภาพอากาศที่สำคัญ

ขอบเขตที่ 1 (เรือที่เป็นเจ้าของและปฏิบัติการเอง)

- การปล่อย SO_x ลดลงเหลือ 503 ตันในปี 2567 จาก 524 ตันในปี 2566 ลดลงร้อยละ 4
- การปล่อย NO_x ลดลงเหลือ 1,121 ตันในปี 2567 จาก 1,169 ตันในปี 2566 ลดลงร้อยละ 4.1
- ความเข้มข้นการปล่อย SO_x ลดลงเหลือ 1.3 ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในปี 2567 ลดลงร้อยละ 31.6 จาก 1.9 ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในปี 2566
- ความเข้มข้นการปล่อย NO_x ปรับปรุงขึ้นเป็น 3 ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในปี 2567 ลดลงร้อยละ 28.6 จาก 4.2 ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในปี 2566

ขอบเขตที่ 3 (เรือจากบริษัทภายนอก)

- การปล่อย SO_x เพิ่มขึ้นครั้งแรกในรายงานปี 2567 รวมทั้งสิ้น 1,325 ตันจากเรือจากบริษัทภายนอก
- การปล่อย NO_x บันทึกลง 2,953 ตัน สะท้อนการปล่อยมลพิษจากเรือจากบริษัทภายนอก จำนวน 14 ลำ
- ความเข้มข้นการปล่อย SO_x จำนวน 10 ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา กำหนดเป็นเกณฑ์พื้นฐานที่อาจใช้สำหรับการรายงานในอนาคต
- ความเข้มข้นการปล่อย NO_x จำนวน 21 ตัน/000,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์พื้นฐานที่อาจใช้เช่นกัน

ข้อมูลรวม

- รายได้ประจำปี เพิ่มขึ้นเป็น 513 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกาในปี 2567 จาก 274 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกาในปี 2566 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 87.6
- ความก้าวหน้าด้านการลดความเข้มข้นของการปล่อยมลพิษมีความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญในการลดความเข้มข้นของการปล่อยมลพิษขอบเขตที่ 1 นอกจากนี้ การรายงานการปล่อยมลพิษขอบเขตที่ 3 จะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบจากการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น

โอกาสในการปรับปรุง

- ติดตั้งเครื่องฟอกไอเสียร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลักเพื่อประเมินค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงและพัฒนาโมเดล การร่วมทุนสำหรับการติดตั้งเทคโนโลยีควบคุมการปล่อยมลพิษบนเรือที่มีอายุการใช้งานมาก
- จัดการฝึกอบรมสำหรับผู้ควบคุมเรือเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการลดการปล่อยมลพิษ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นถึงการเดินเรือที่ประหยัดเชื้อเพลิง แนวทางปฏิบัติที่ดีในการบำรุงรักษา และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยมลพิษ
- สนับสนุนการใช้เชื้อเพลิงที่สะอาดขึ้นสำหรับเรือทุกลำ แนะนำโครงการนำร่องสำหรับการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพและประเมินความเป็นไปได้สำหรับการนำไปใช้ในวงกว้างในเรือทุกลำ



การบริหารจัดการของเสีย

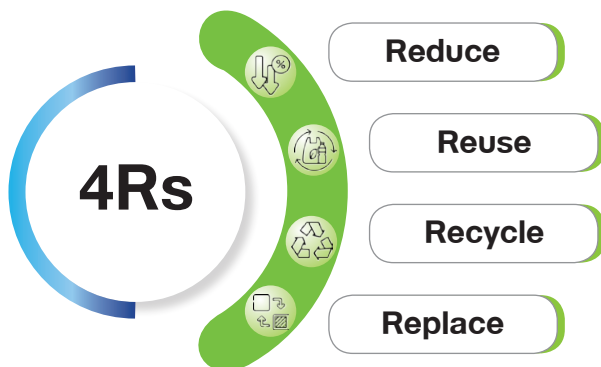


ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พสมผสานแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน
ในการดำเนินธุรกิจโดยใช้หลักการ 5Rs (ลดการใช้ การใช้ซ้ำ การรีไซเคิล การใช้
สิ่งของทดแทน และการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการใช้) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
ขององค์กร

การบริหารจัดการของเสีย (3-3, 306-1, 306-2)

เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทที่มีความหลากหลายก่อให้เกิดของเสียในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบขยะมูลฝอยภายในอาคารสำนักงาน น้ำเสียจากอุตสาหกรรม น้ำอัดเน่าเรือ เศษวัสดุคืบจากการประกอบอาหาร ขยะพลาสติก รวมถึงสารเคมีและของเสียในรูปแบบอื่นๆ เนื่องจากของเสียที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกันตามแต่ละประเภทและมีวิธีการจัดการแตกต่างกันสำหรับวัสดุคืบตั้งแต่ต้นแต่ละประเภทจึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานและอยู่ภายใต้กรอบข้อกำหนดทางกฎหมายของภาครัฐ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการละเมิดกฎหมาย ผลเสีย หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยของชุมชนโดยรอบ รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเพิ่มขึ้นจากต้นทุนที่ใช้ในการกำจัดของเสีย

กลุ่มบริษัทจึงได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการของเสีย และมุ่งเน้นที่หลักการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร รวมถึงการบริหารจัดการของเสียและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตลอดห่วงโซ่อุปทาน พร้อมทั้งลดปริมาณการเกิดของเสียให้น้อยที่สุดอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มบริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทและบริษัทในเครือบริหารจัดการของเสียภายในองค์กรด้วยหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยยึดแนวปฏิบัติ 4Rs ได้แก่



- Reduce การลดการใช้หรือใช้น้อยเท่าที่จำเป็น
- Reuse การนำทรัพยากรกลับมาใช้ซ้ำ
- Recycle การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่
- Replace การใช้ทรัพยากรทดแทน

ผลการดำเนินงาน

	2565	2566	2567	
จำนวนเงิน (บาท)	56,230	51,475	61,531	↑ ร้อยละ 19.5
ปริมาณค่าสิ่งของขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย (กิโลกรัม)	1,564	1,510	1,805	↑ ร้อยละ 19.5

TTA มีการจัดทำระบบติดตามและตรวจสอบการบริหารจัดการของเสีย โดยตรวจสอบตั้งแต่การแยกประเภทการเก็บ การขนส่ง และการนำไปกำจัด ซึ่งจะมีการระบุปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นและนำส่งไปกำจัดด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ TTA ยังมีการจัดอบรม อบรม และติดประกาศตามสถานที่หรือตามถังขยะภายในสำนักงาน เพื่อสร้างความตระหนักของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างค่านิยมในการบริหารจัดการของเสียขององค์กร และเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมออีกด้วย โดย TTA เชื่อมั่นว่าแนวทางการปฏิบัติในการบริหารจัดการของเสียข้างต้นจะสามารถช่วยส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของเสีย รวมทั้งยังสามารถนำของเสียที่ผ่านกระบวนการคัดแยก เช่น กล่องกระดาษ กระดาษ น้ำมันที่ใช้แล้ว เป็นต้น ไปจำหน่ายหรือเพิ่มมูลค่าในรูปแบบอื่นๆ เพื่อสร้างผลตอบแทนในรูปแบบของรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือความน่าเชื่อถือในการจัดการองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

นโยบายด้านการบริหารจัดการของเสีย

กลุ่มบริษัทมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการของเสีย ที่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสิ่งแวดล้อมของ TTA เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนบริหารจัดการของเสียอย่างถูกต้อง โดยยึดหลักปฏิบัติ 4Rs Reduce (ลดการใช้) Reuse (การใช้ซ้ำ) Recycle (นำกลับมาใช้ใหม่) และ Replace (การใช้ทรัพยากรทดแทน) มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างยั่งยืน

ไทรินไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ

TTA ตั้งเป้าลดใช้ขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตรายลงอย่างน้อยร้อยละ 2 จากปีก่อนหน้า ในปี 2566 TTA มีการดำเนินโครงการลดการใช้ขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตรายอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความตระหนักรู้ของพนักงานและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้กระดาษอย่างมีความรับผิดชอบมากขึ้น หลีกเลี่ยงการใช้กระดาษหน้าเดียว มีการนำมาตรการต่างๆ มาใช้ร่วมกัน รวมถึงการฝึกอบรมผ่านรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การทดสอบออนไลน์ และการสื่อสารตามปกติ ในปี 2567 โดยปริมาณสิ่งของขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตรายของ TTA เพิ่มขึ้นเป็น 1,805 กิโลกรัม หรือคิดเป็นร้อยละ 19.5 เมื่อเทียบกับปี 2566 เนื่องจากในปี 2567 TTA ขยายพื้นที่การทำงาน และมีการปรับโครงสร้างบริษัทฯ ให้ลงทุนในธุรกิจที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น โดยหากคำนวณตามพื้นที่แล้ว การขยายพื้นที่ของ TTA เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 เป้าหมายที่ตั้งไว้จะไม่บรรลุผลเต็มที่ แต่ TTA ยังคงทุ่มเทให้กับโครงการริเริ่มการลดของเสียที่ไม่เป็นอันตรายและของเสียไม่อันตราย

กิจกรรมและโครงการด้านการจัดการขยะและของเสีย

โครงการจัดการขยะภายในองค์กรตั้งแต่ต้นทาง

TTA คัดแยกขยะตามแนวคิด 4Rs เพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สามารถช่วยลดปริมาณขยะให้น้อยลง ด้วยการลดการใช้การนำกลับมาใช้ซ้ำ และการนำขยะกลับมาใช้ใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณขยะภายในสำนักงาน ซึ่งได้มีการจัดเตรียมถังขยะแต่ละประเภท ติดตั้งแต่ละพื้นที่ เพื่อรองรับการคัดแยกขยะรีไซเคิลและมีพื้นที่การจัดเก็บรวมขยะ เพื่อบริหารจัดการขยะต่อไป

ในปี 2567 TTA เริ่มต้นชั่งน้ำหนักจากการคัดแยกขยะ พบว่าปริมาณขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย เท่ากับ 4,521 กิโลกรัม ทั้งนี้ ได้จัดประชาสัมพันธ์ให้พนักงานลดการใช้ และสร้างขยะทุกประเภทให้น้อยลง เพื่อก้าวสู่ชีวิตไร้ขยะฉบับเริ่มต้น ซึ่งทุกคนสามารถเริ่มต้นลดปริมาณขยะได้ง่าย ด้วยการไม่สร้างขยะตั้งแต่แรก หากว่าพนักงานสามารถตระหนักได้ว่าตนเองสร้างขยะมากน้อยเพียงใด ก็จะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมด้วยเช่น

- การทรวาดน้ำประจำกาย : การทรวาดน้ำไปทุกที่ นอกจากจะช่วยให้อากาศสดชื่น ยังลดจำนวนขวดพลาสติกได้มหาศาล
- หัวกระเป๋าคูใจ : ไม่รับถุงพลาสติกและใช้กระเป๋าทันทีที่พกมาเอง เมื่อซื้อของต่างๆ ไม่เฉพาะแค่ของใช้ภายในบ้าน
- เลิกรับจดหมาย ใบแจ้งยอด และใบปลิวแบบกระดาษ : ติดต่อธนาคารหรือผู้ใช้บริการสารานุกรมไทย เพื่อขอรับเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
- ซื้อถุงขยะแบบย่อยสลายได้เท่านั้น : อ่านฉลากให้ละเอียดว่าถุงขยะย่อยสลายได้ทางชีวภาพร้อยละ 100 เพราะบางยี่ห้อสามารถย่อยสลายได้บางส่วน

โครงการคนไทยไร้ E-Waste

TTA ได้เข้าร่วมเป็นพันธมิตรในโครงการ “คนไทยไร้ E-Waste” เพื่อร่วมกันจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ (E-Waste) อย่างถูกวิธี โดยในปี 2566 TTA ได้เริ่มภารกิจสร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบของขยะอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การจัดตั้งจุดรับทิ้งขยะพร้อมเชิญชวนให้พนักงานทุกคนนำขยะอิเล็กทรอนิกส์ทั้งจากที่บ้านและภายในสำนักงาน มาทิ้งในกล่องรับขยะ E-Waste ที่จัดเตรียมไว้ให้ ซึ่งจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกวิธีแบบไม่หลงเหลือเศษซากและปราศจากการฝังกลบแบบ Zero e-waste to landfill ซึ่งถือเป็นการเริ่มต้นที่ดีในการสร้างการตระหนักรู้และการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างถูกต้องในระดับองค์กรและระดับประเทศ

ในปี 2567 TTA เชิญชวนพนักงานร่วมกันทิ้งขยะอิเล็กทรอนิกส์และสามารถนำขยะอิเล็กทรอนิกส์เข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกวิธีได้จำนวนทั้งสิ้น 532 ชิ้น น้ำหนักรวม 64 กิโลกรัม หรือคิดเป็นการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้จำนวน 287.28 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าการปลูกต้นไม้ 32 ต้น

โครงการเปลี่ยนขวดน้ำพลาสติกเป็นไตรจักรพรร



TTA จัดโครงการ TTA Zero Waste ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 เพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะอย่างเหมาะสม ในปี 2567 TTA ได้ส่งมอบขวดพลาสติก PET ใช้แล้วที่ได้รับจากการบริจาคของพนักงานในบริษัท จำนวน 4,425 ขวด น้ำหนักรวม 199.3 กิโลกรัม ให้แก่วัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อรีไซเคิลเป็นผ้าไตรจักร สำหรับพระสงฆ์ใช้ในการปฏิบัติศาสนกิจ (ผ้าไตรจักร 1 ชุด = 60 ขวด) ซึ่งสามารถช่วยลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 0.42 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



โครงการโตะทำงานมหาเฮง

การจัดโตะทำงานในออฟฟิศเป็นส่วนสำคัญ เพราะเป็นบริเวณที่พนักงานออฟฟิศใช้เวลาอยู่ด้วยมากที่สุด โดยการจัดพื้นที่บนโตะทำงานให้ตรงตามหลักการยศาสตร์ตามความจำเป็นในการใช้งาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ ช่วยให้มีความสามารถในการทำงาน ทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น TTA จึงจัดกิจกรรมดังกล่าว โดยให้พนักงานถ่ายรูป ก่อน-หลังการจัดโตะทำงานของตนเอง เป็นเวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมอันดีงามในการรักษาความสะอาดและการวางของอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

ตัวอย่างการจัดโตะทำงานของพนักงาน



ก่อนดำเนินโครงการโตะทำงานมหาเฮง



หลังดำเนินโครงการโตะทำงานมหาเฮง

โครงการปลูกป่าชายเลน

ผู้บริหารและพนักงานจิตอาสา รวมทั้งสิ้น 60 คน ร่วมทำกิจกรรม “TTA Volunteer Spirit: อาสาปลูกต้นกล้าเพิ่มป่าชายฝั่งทะเล” ณ ศูนย์ศึกษาธรรมชาติกองทัพบก-บางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยสนับสนุนการปลูกต้นกล้าจำนวน 1,500 ต้น พร้อมทั้งมอบโปรเจกเตอร์ติดตั้งที่ห้องการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการอบรมหลักการฟื้นฟูและอนุรักษ์ระบบนิเวศ ป่าชายเลนที่ถูกต้อง ให้แก่ผู้มาเยี่ยมชม



โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

โทริเซน ชิปปิงยังคงดำเนินงานตามนโยบายและมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการของเสีย ให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศทางทะเล รวมถึงสร้างค่านิยมในการบริหารจัดการขยะ ของเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4Rs คือ Reduce (ลดการใช้) Reuse (การใช้ซ้ำ) Recycle (นำกลับมาใช้ใหม่) และ Replace (การใช้ทรัพยากรทดแทน) เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน อีกทั้งยังการกำจัดของเสียอันตรายจะดำเนินการโดยหน่วยงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้แน่ใจว่าของเสียนั้นได้ถูกทำลายอย่างเหมาะสมลดความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดมลพิษทางทะเล

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการของเสียในกลุ่มธุรกิจอาหารที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ เช่น การเพิ่มปริมาณขยะในหลุมฝังกลบ การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการจัดการของเสีย และการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบ รวมถึงความเสี่ยงต่อความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การลดของเสียจากวัตถุดิบในกระบวนการผลิต การใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไปจนถึงการบริหารจัดการบรรจุภัณฑ์และขยะ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการลดผลกระทบเชิงลบ การควบคุมต้นทุน และความยั่งยืนในระยะยาวขององค์กร

ในปี 2567 บริษัทมีการวางแผนการดำเนินงานในการบริหารจัดการของเสีย และมีกระบวนการจัดการของเสียผ่านพื้นที่เทศบาลและห้างสรรพสินค้าที่สาขาดังบริการ



นอกเหนือจากการดำเนินงานดังกล่าว PHC ได้นำหลักการ 4Rs มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางดังนี้:

Reduce: ลดปริมาณของเสียผ่านการวางแผนการสั่งซื้อที่เหมาะสม พร้อมจัดการวัตถุดิบตามระบบ FIFO (First-In First-Out) เพื่อหมุนเวียนสินค้าคงคลัง ลดความเสี่ยงจากการเสื่อมสภาพหรือสินค้าหมดอายุ

Repair: ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมอุปกรณ์ผ่านการฝึกอบรมพนักงาน (Handyman) ให้สามารถดำเนินการซ่อมแซมเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง

Refuse: ส่งเสริมการเลือกปฏิบัติตามกฎที่บริษัทกำหนดไว้ เช่น หลีกเลี่ยงการใช้ที่ภาชนะที่ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และเลือกใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น กล่องกระดาษแทนกล่องโฟม

Reuse: การใช้ทรัพยากรซ้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้กระดาษ A4 ทั้งสองหน้า

โครงการแป้งพิชซ่า ลดขยะอาหาร

บริษัทมีการปรับวิธีการทำแป้งพิชซ่า ส่งผลให้มีอายุการใช้งานเพิ่มขึ้นจากอายุการใช้งานเดิม 8 ชั่วโมง เป็น 24 ชั่วโมง ทำให้สามารถลดการทิ้งแป้งที่หมดอายุลงได้ถึง 3 เท่า รวมถึงการนำแป้งประเภทใหม่ “SFO Dough” ที่เป็นแบบแช่แข็งและมีอายุการใช้งานได้ถึง 4 เดือนสำหรับทำพิชซ่านาโปลี

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

บริษัทปฏิบัติตามกฎ MARPOL ภาคผนวก V เพื่อคัดแยกและกำจัดขยะบนเรืออย่างเหมาะสม และยังยึดตามมาตรฐาน ISO 14001 แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เข้มแข็ง โดยกระบวนการจัดการขยะได้รับการบันทึก ตรวจสอบ สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืน ซึ่งช่วยส่งเสริมความโปร่งใสในการรายงาน สำหรับการจัดการขยะอันตราย บริษัทดำเนินการร่วมมือกับ WMS Thailand ซึ่งเป็นผู้ให้บริการจัดการขยะที่ได้รับการรับรอง เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานทางกฎหมายและสิ่งแวดล้อม

การสร้างขยะ	2565	2566	2567
การสร้างขยะอันตราย (ตัน)	95	47	863
การสร้างขยะไม่อันตราย (ตัน)	1,362	681	1,194
การสร้างขยะทั้งหมด (ตัน)	1,458	728	2,057

ของเสียอันตราย

ประเภทของเสียหลัก

- น้ำมันปรุงอาหารใช้แล้ว (1.9 ตัน) จัดการโดยผู้รับเหมาบนฝั่งผ่าน WMS Thailand
- น้ำมันเสีย/ตะกอน (133.63 ตัน) ขนส่งโดยเรือลำเลียงไปยัง WMS Thailand เพื่อกำจัด
- ขยะอิเล็กทรอนิกส์ (14.08 ตัน) บีบอัดเป็นเม็ดและจัดการโดย WMS เพื่อฝังกลบ

- น้ำเสียปนเปื้อน (670.5 ตัน) แปรรูปโดยผสมเป็นเชื้อเพลิงเพื่อการแปลงเป็นพลังงาน
- หลอดฟลูออเรสเซนต์ใช้แล้ว (2 ตัน) รีไซเคิลผ่าน WMS Thailand

วิธีการกำจัด

- WMS Thailand อำนวยความสะดวกในการรีไซเคิล ฟังกลบ หรือ กู้คืนพลังงานของขยะอันตราย
- สิ่งของที่ไม่สามารถรีไซเคิลได้ เช่น ผ้าซีรุ่มันๆ และโซดาโลม จะถูกกำจัดในทะเลภายใต้ข้อบังคับของ MARPOL

ของเสียที่ไม่เป็นอันตราย

ประเภทของขยะหลัก

- พลาสติก (50 ตัน): รีไซเคิลผ่านโรงงานที่ได้รับการอนุญาต
- ขยะอาหาร (151.5 ตัน): กำจัดตามข้อกำหนดของ MARPOL
- ขยะในครัว (508.8 ตัน): ส่งต่อไปยัง WMS Thailand เพื่อการจัดการที่เหมาะสม
- เศษโลหะ (67.3 ตัน): รีไซเคิลหรือฟังกกลบ
- บรรจุก๊าซที่ใช้แล้ว (116.1 ตัน): รีไซเคิลผ่านพันธมิตรในห่วงโซ่อุปทานของ WMS Thailand

โครงการรีไซเคิล

- ขยะกระดาษและไม้ (100.5 ตัน) ได้รับการรีไซเคิล ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการอนุรักษ์ทรัพยากร

แนวปฏิบัติการแยกและกำจัดของเสีย

ของเสียจากเรือ

- คัดแยกเป็นประเภทของแข็งและของเหลว
- จัดการตามข้อกำหนดของ MARPOL โดยกำจัดในทะเลหรือส่งไปยัง WMS Thailand เพื่อดำเนินการจัดการที่ได้รับอนุญาต

ของเสียบนฝั่ง

- ขยะอันตราย เช่น พลาสติกและหลอดฟลูออเรสเซนต์ จะถูกนำไปรีไซเคิลผ่านโรงงานที่ได้รับการรับรองจาก WMS Thailand
- ขยะที่ไม่เป็นอันตราย เช่น เฟอร์นิเจอร์เก่า จะถูกบริจาคให้กับสถานเลี้ยงเด็กกำพร้าหรือขายให้กับพนักงาน โดยขยะที่เหลือจะถูกส่งไปยังหลุมฝังกลบของเทศบาล

รายละเอียดการใช้กระดาษของบริษัท เมอร์เมต ซบซี เซอร์วิสเซส (ไทยแลนด์) จำกัด (MSST) ^(305-1a)

	2566	2567	เป้าหมาย
จำนวนกระดาษที่ใช้ (ยก)	83	93	84 (ลดลงร้อยละ 10)

การใช้กระดาษและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

MSST บันทึกการเพิ่มขึ้นของการใช้กระดาษจาก 83 ยกในปี 2566 เป็น 93 ยกในปี 2567 ซึ่งบ่งชี้ว่าการเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 12 ต่อปี เพื่อแก้ไขเรื่องนี้ MSST ได้ตั้งเป้าหมายความยั่งยืนเพื่อลดการใช้กระดาษลงร้อยละ 10 ภายในปี 2568 โดยสอดคล้องกับหลักการของ GRI ^(305-1a) ที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการใช้กระดาษ

การผลิตกระดาษส่งผลกระทบต่อการใช้ที่ดินทำลายป่า การใช้น้ำ และพลังงาน ซึ่งนำไปสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจก นอกจากนี้ การทิ้งขยะกระดาษอย่างไม่เหมาะสมยังก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซมีเทนระหว่างการย่อยสลาย โดย MSST ตั้งเป้าที่จะลดรอยเท้าคาร์บอนและใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการลดการใช้กระดาษ

มาตรการเพื่อลดการใช้กระดาษ

เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายด้านความยั่งยืน MSST กำลังดำเนินการริเริ่มดังต่อไปนี้

- การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล การเปลี่ยนไปใช้เอกสารดิจิทัลเพื่อลดการพิมพ์กระดาษ
- แคมเปญสร้างความตระหนักแก่พนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรม "คิดก่อนพิมพ์"

- การรีไซเคิลกระดาษ การตรวจสอบให้แน่ใจว่ากระดาษที่ใช้แล้วถูกเก็บและรีไซเคิลอย่างเหมาะสม
- การจัดซื้อกระดาษที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การจัดหากระดาษที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลสูงและใช้วิธีการผลิตที่มีการปล่อยคาร์บอนต่ำ

ฟิธัม โทริเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

แนวทางการบริหารจัดการ

ในการดำเนินธุรกิจเคมีภัณฑ์เพื่อการเกษตรของ PMTA จะมีการว่าจ้างผู้รับเหมาที่มีใบอนุญาตในการเก็บรวบรวม การขนส่ง การบำบัด และการกำจัดของเสีย เพื่อเข้ามาจัดการของเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจในประเทศเวียดนาม ทั้งที่เป็นของเสียอันตราย และไม่เป็นอันตราย ซึ่งสอดคล้องตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศเวียดนาม

- บริษัท Phu My Xanh Environment Investment Joint Stock Company ทำหน้าที่รวบรวม และขนส่งขยะในครัวไปยังสถานที่บำบัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- บริษัท Ka Loc ทำหน้าที่รวบรวม ขนส่ง บำบัด และทำลายขยะทั่วไป และขยะอันตราย

PMTA กำหนดให้มีการแยกประเภทขยะตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการดูแลการขนส่งของเสียให้เป็นไปอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการวางระบบการบำบัดน้ำเสียและการควบคุมดูแลการปล่อยมลพิษในอากาศ โดยพยายามควบคุมไม่ให้เกิดมลพิษจากการบำบัดน้ำเสีย หรือต้องบำบัดให้ได้มากที่สุด ตั้งแต่ปี 2562 PMTA ได้มีการดำเนินโครงการนำยางที่ใช้แล้วกลับมาใช้เป็นเชื้อเพลิง ซึ่งสามารถช่วยลดต้นทุนการซื้อเชื้อเพลิงมาใช้ของบริษัท และช่วยลดปริมาณก๊าซซัลเฟอร์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม PMTA ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการของเสียอย่างยิ่ง และได้ดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผล และรายงานการบริหารจัดการของเสียต่อภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ

ผลการดำเนินงาน

ประเภทขยะและของเสีย	ปริมาณขยะและของเสีย (กิโลกรัม)		
	2565	2566	2567
ขยะและของเสียไม่อันตรายทั้งหมด	99,078	88,662	95,638
ขยะและของเสียอันตรายทั้งหมด	20,682	14,988	22,090



ไม่มีการดำเนินงานที่ฝ่าฝืนกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม

การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติสังคม

หนึ่งในกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความยั่งยืนคือการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทั้งสังคมภายในและสังคมภายนอก การเข้าถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ สร้างโอกาสทางธุรกิจจากการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ บริบททางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมในปัจจุบัน โดยกลุ่มบริษัทตระหนักดีว่า การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทอาจก่อผลกระทบต่อสังคม กลุ่มบริษัทจึงดำเนินธุรกิจอย่างคำนึงถึงการรับผิดชอบต่อสังคมตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งกลุ่มบริษัทเชื่อว่าจะสามารถบูรณาการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคมและได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินธุรกิจ โดยมีเป้าหมายตามมิติสังคมที่กำหนดไว้เพื่อสร้างสุขภาวะที่ยั่งยืน โดยถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ในการดูแลสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคมผ่านการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อาทิ พัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน วัฒนธรรมความปลอดภัย ความปลอดภัยในสุขภาพในปัจจุบัน เป็นต้น ผ่านกระบวนการดำเนินธุรกิจ (CSR-in-Process) และนอกกระบวนการหลักของการดำเนินธุรกิจ (CSR-after-Process)

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงได้จัดทำกลยุทธ์ด้านสังคม เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมประเด็นการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาทุนมนุษย์ และการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม อาทิ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เสริมทักษะความชำนาญ การรักษานักงานที่มีศักยภาพและการดูแลพนักงาน การจัดทำแผนสืบพอดตำแหน่งที่สำคัญ การเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงการบริหารค่าตอบแทน การจัดสรรสวัสดิการ โดยเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 3, 4, 5, 8 และ 9 รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมของกลุ่มบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 3, 4 และ 5

แนวทางปฏิบัติของกลุ่มบริษัทต่อสังคม

- ผู้บริหารและพนักงานพึงมีส่วนร่วม หรือจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ในการพัฒนาและบริการสังคม อาทิ กิจกรรมด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน ด้านศาสนา ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- ผู้บริหารและพนักงานต้องตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ เพื่อลดผลกระทบด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- ให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาสังคม ชุมชนและ สิ่งแวดล้อมมุ่งสร้างสรรค์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์
- ปฏิบัติกิจสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดขึ้นในกลุ่มบริษัท และพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ให้ความร่วมมือและควบคุมให้มีการปฏิบัติตามเคร่งครัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย มาตรฐาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้าน



กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่าของกลุ่มบริษัท โดยเคารพความหลากหลายและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มขององค์กรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ และมีกลไกการดำเนินงานในการบริหารจัดการละเมิดแรงงานและสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน⁽²⁻³⁾

ในปัจจุบันเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ กลุ่มบริษัท ยึดถือว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะต้องได้รับ ทั้งความเสมอภาค เป็นธรรม เท่าเทียม ซึ่งไม่ควรถูกจำกัดหรือเลือกปฏิบัติด้วยเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว เพศ ภาษา หรือสถานะอื่นใด กลุ่มบริษัท ตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับกับมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในกระบวนการต่างๆ เช่น กระบวนการผลิต และกระบวนการขนส่งหรือการให้บริการ ด้วยเหตุนี้กลุ่มบริษัทจึงให้มุ่งดำเนินงานโดยคำนึงถึงความสำคัญและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ เช่น ข้อพิพาททางกฎหมาย การฟ้องร้อง ปัญหาด้านแรงงาน สูญเสียความไว้วางใจและภาพลักษณ์ขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า

ในทางกลับกันการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กร สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสร้างความแตกต่างในตลาดและดึงดูดลูกค้า เพิ่มการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานขององค์กร บริษัทฯ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนช่วยกำกับดูแล พิจารณา ทบทวน ให้แนวทางในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์และนโยบายและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านภายใต้หลักการขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบ
ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน	- มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลรวมถึงเครื่องทุ่นแรง สำหรับพนักงานตามลักษณะ - เผยแพร่แนวปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ของพนักงาน
แนวปฏิบัติด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของคู่ค้า และพนักงาน	- จัดทำและสื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ - กำหนดให้คู่ค้ารายใหม่ต้องจัดทำแบบประเมินตนเอง

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบริหารจัดการได้ที่ “หัวข้อปัจจัยเสี่ยง” ภายในรายงาน 56-1 One Report ของบริษัทฯ

ไทรเซ็นไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ⁽³⁰²⁻¹⁾

TTA สื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไปยังหน่วยงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน คู่ค้า โดยนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ จะมีการบังคับใช้ครอบคลุมไปถึงบริษัทในทุกหน่วยธุรกิจให้ครอบคลุมการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร รวมถึงมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและพัฒนากลไกการร้องเรียน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนและคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะประกอบธุรกิจบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในระดับสากล และกฎหมายของประเทศที่บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทฯ มีข้อบังคับและระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2553 นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ทำการปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนในปี 2565 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ในทุกระดับขององค์กรครอบคลุมทั้งพนักงาน คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมไปถึงองค์กรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาทิ แนวทางการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย และความคาดหวังกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยอ้างอิงหลักการด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล เช่น ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ทั้งนี้ สามารถศึกษานโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามแรงงานเพิ่มเติมได้ผ่านช่องทางต่อไปนี้ <https://www.thoresen.com/storage/download/corporate-documents/20220520-tta-human-and-labor-policy-th.pdf>

และผู้จัดการอาวุโสจากทุกกลุ่มธุรกิจและจากหลากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยง การอบรมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

กระบวนการติดตามสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

บริษัทฯ กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดขอบเขตครอบคลุมพื้นที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมถึงพนักงานและคู่ค้ามาพัฒนาและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียและลดผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานโดยดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

01

กำหนดขอบเขต: บริษัทฯ กำหนดขอบเขตกระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าได้ตรวจสอบประเด็นทางสิทธิมนุษยชนครอบคลุมพนักงานและคู่ค้า โดยพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิแรงงาน สิ่งแวดล้อม ประเด็นการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก เป็นต้น

02

ระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น: บริษัทฯ ทบทวนประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

03

ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน: บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาเกณฑ์ขนาดความรุนแรงของผลกระทบและเกณฑ์โอกาสในการเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ประกอบด้วยพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้าและผู้รับเหมา ลูกค้า ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ สูงมาก (Extreme) สูง (High) ปานกลาง (Moderate) และต่ำ (Low) ซึ่งประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมากจะมีการพิจารณาทบทวนแนวทางการจัดการของบริษัทฯ ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน ปัจจุบันประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับต่ำ

04

กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน: บริษัทฯ พิจารณามาตรการดำเนินงานเพื่อจัดการประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุมผลกระทบเพื่อให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

05

การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน: กลุ่มงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องของบริษัทฯ จะทำหน้าที่ติดตามและทบทวนมาตรการทางด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ในแต่ละประเด็นที่ได้ดำเนินงานไปในทุกๆ ประเด็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นดังกล่าวถูกปรับปรุงและแก้ไขแล้ว

06

การดูแลเยียวยา: จัดให้มีการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และช่วยให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังช่วยให้มั่นใจว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะไม่เกิดขึ้นอีกในอนาคต การจัดการการเยียวยา มีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น การฟื้นฟูสุขภาพจิตใจ การให้การรักษายาบาล การให้คำปรึกษา การขอโทษ เป็นต้น

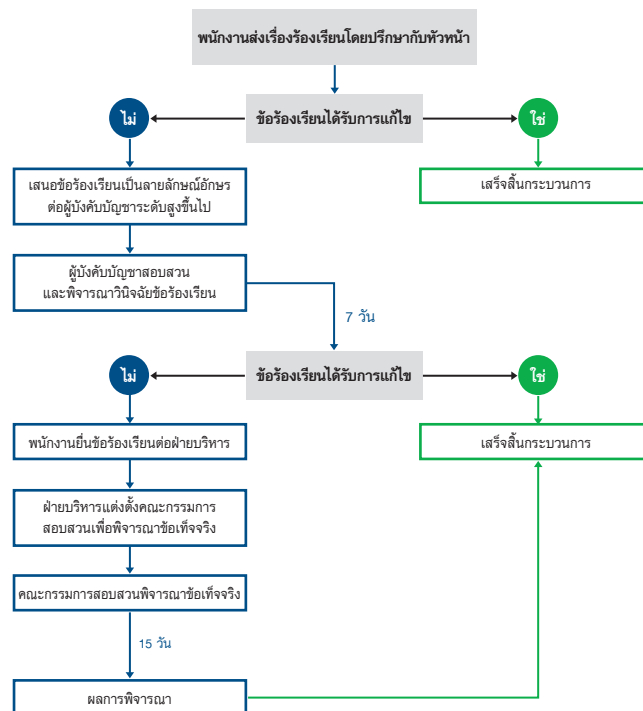
นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนสำคัญที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้แก่

- สิทธิแรงงานและสภาพการทำงาน เช่น การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามในที่ทำงาน
- การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม เช่น การเลือกปฏิบัติทางเพศ เชื้อชาติ หรือความพิการ ความเท่าเทียมในการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่ง
- สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น การขาดมาตรการและอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ สภาพแวดล้อมที่มีสารพิษหรือความเสี่ยงต่อสุขภาพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ คำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในการคัดเลือกคู่ค้า โดยมีการพิจารณาประวัติการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้า ตรวจสอบและเลือกคู่ค้าที่มีมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

การยกระดับระบบกลไกข้อร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัทฯ มีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนต่างๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อกังวลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และสามารถร้องเรียนหรือร้องทุกข์โดยการปรึกษาหารือกับหัวหน้างานเป็นอันดับแรก หากยังแก้ปัญหาไม่ได้ พนักงานสามารถเสนอข้อร้องเรียนข้างต้นเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน หากขั้นตอนที่ 2 ไม่เป็นผล พนักงานสามารถยื่นข้อร้องเรียนต่อฝ่ายบริหารภายใน 7 วัน เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาข้อเท็จจริง ซึ่งฝ่ายบริหารพร้อมจะพิจารณาและดำเนินการด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม โดยผลการพิจารณาในขั้นนี้ถือเป็นขั้นสุดท้าย พนักงานสามารถส่งข้อร้องเรียนหรือแสดงข้อคิดเห็นให้บริษัทฯ รับทราบผ่านช่องทางอีเมล whistleblowing@thoresen.com ทั้งนี้พนักงานสามารถแสดงข้อคิดเห็นผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คสส.) นอกเหนือจากเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงาน และจัดให้มีมาตรการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบ



เป้าหมายการดำเนินงาน ในปี 2567

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์	บริษัทฯ ไม่ได้รับรายงานเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และไม่มีประเด็นที่บริษัทฯ ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

กิจกรรมและโครงการด้านสิทธิมนุษยชน

การสร้างวัฒนธรรมด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เคารพและให้ความสำคัญในความหลากหลายของบุคลากร และมีความเชื่อว่าความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคนจะเป็นตัวนำการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทฯ ให้เป็นไปด้วยความหลากหลาย โดยบริษัทฯ แบ่งมิติความหลากหลายเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่ ระดับปฐมภูมิ ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ ความสามารถทางกายภาพหรือความทุพพลภาพ และระดับทุติยภูมิ ประกอบด้วย ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การศึกษา ประสบการณ์ นอกจากนี้ แรงงานสตรีและสตรีมีครรภ์ยังได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ บริษัทฯ มิได้มีบรรทัดฐานในการคัดสรรบุคลากรโดยอ้างอิงจากมิติข้างต้น รวมถึงไม่นำเหตุผลทางเพศมาเป็นเหตุในการเลิกจ้าง ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน โดยการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัทฯ นั้นจะครอบคลุมพนักงานทั้งหมดทุกคน⁽²⁻³⁰⁾

บริษัทฯ ได้จัดอบรมหลักสูตรทบทวนความรู้เกี่ยวกับนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยมีผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมคิดเป็นร้อยละ 40 และ 71.43 ตามลำดับ และมีการเผยแพร่นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านระบบ Portal และเว็บไซต์ของบริษัทฯ

ผลการดำเนินงาน

จำนวนบุคลากรทั้งหมดและความหลากหลาย^{(2-7),(2-8),(405-1)}

เพศ	ประเภท	2565	2566	2567
ชาย	ผู้บริหารระดับสูง	5	5	6
	ผู้บริหารระดับกลาง	3	4	6
	ผู้บริหารระดับต้น	12	8	15
	พนักงาน (รวมผู้พิการ)	10	20	26
	ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	0
รวมเพศชาย		30	37	53
หญิง	ผู้บริหารระดับสูง	1	1	1
	ผู้บริหารระดับกลาง	11	8	7
	ผู้บริหารระดับต้น	33	25	27
	พนักงาน (รวมผู้พิการ)	16	37	45
	ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	0
รวมเพศหญิง		61	71	80
รวมทั้งหมด		91	108	133

หมายเหตุ: พนักงานทุกคนปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และเป็นพนักงานประจำ

จำนวนคณะกรรมการบริษัทแบ่งตามอายุ

อายุ		2565			2566			2567		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อายุต่ำกว่า 30 ปี	จำนวนคน ร้อยละ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
อายุ 30 - 50 ปี	จำนวนคน ร้อยละ	2	1	3	2	1	3	2	1	3
		18.18	9.09	27.27	18.18	9.09	27.27	18.18	9.09	27.27
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน ร้อยละ	8	0	8	8	0	8	8	0	8
		72.73	0	72.73	72.73	0	72.73	72.73	0	72.73
รวม		10	1	11	10	1	11	10	1	11
ร้อยละ		91	9	100	91	9	100	91	9	100

จำนวนพนักงานแบ่งตามอายุ

อายุ		2565			2566			2567		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อายุต่ำกว่า 30 ปี	จำนวนคน ร้อยละ	3	14	17	2	16	18	3	21	24
		3.3	15.4	18.7	1.9	14.8	16.7	5.7	26.3	18.0
อายุ 30 - 50 ปี	จำนวนคน ร้อยละ	22	41	63	5	6	11	36	51	87
		24.2	45.1	69.2	4.6	5.6	10.2	67.9	63.7	65.4
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน ร้อยละ	5	6	11	30	49	79	14	8	22
		5.5	6.6	12.1	27.7	45.4	73.1	26.4	10.0	16.54
รวม		30	61	91	37	71	108	53	80	133
ร้อยละ		33.0	67.0	100	34.3	65.7	100	39.8	60.2	100

จำนวนพนักงานแบ่งตามสัญชาติ

สัญชาติ		2567		
		ชาย	หญิง	รวม
ไทย	จำนวนคน	51	80	131
ฝรั่งเศส	จำนวนคน	2	0	2

จำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร^{/1}

จำนวนพนักงาน	2567		
	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	80	80
ผู้ที่ใช้สิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	1	1
ผู้ที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดหรือลาดูแลบุตรแล้ว (คน)	-	1	1
ผู้ที่ยังคงสถานะพนักงานกับบริษัทฯ เป็นเวลา 12 เดือนขึ้นไปหลังจากกลับมาจากการใช้สิทธิ (คน)	-	-	-
อัตราการกลับมาทำงานหลังลาคลอด (ร้อยละ)	-	-	100
อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่ลาคลอด (ร้อยละ)	-	-	100

หมายเหตุ: ^{/1} บริษัทฯ ไม่มีนโยบายในการให้สิทธิพนักงานชายลาดูแลบุตร

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

โทรีเซน ชิปปิง เคารพความหลากหลาย และปฏิบัติต่อทุกคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้บริษัทให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ เพื่อจัดการละเมิดแรงงานและสิทธิมนุษยชน บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะประกอบธุรกิจบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในระดับสากล และกฎหมายของประเทศที่บริษัทมีการดำเนินธุรกิจ

บริษัทมีข้อบังคับและกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ โดยกำหนดแนวปฏิบัติตามหลักการค้าสิทธิมนุษยชนในระดับสากล เช่น ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) และปณิธานว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เพื่อให้มีการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ครอบคลุมทั้งในส่วนของพนักงานประจำเรือ พนักงานประจำสำนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ รวมไปถึงองค์กรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจของทั้งบริษัท

ผลการดำเนินงานปี 2567

บริษัทไม่พบเหตุการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน และไม่มีการร้องเรียนในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสีย อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการรักษาฐานการดำเนินงาน เสริมสร้างภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือให้กับบริษัท โดยยึดหลักการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นสำคัญ รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของข้อมูลส่วนบุคคล และมีระเบียบปฏิบัติกำหนดในนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทครอบคลุมทุกภาคส่วน เช่น ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า เป็นต้น โดยบริษัทฯ มีการสนับสนุนสวัสดิการให้แก่พนักงานเพื่อรองรับความหลากหลาย เช่น การลาไปทำพิธีต่างๆ ในแต่ละศาสนา

รวมถึงบริษัทได้จัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียน การเข้าตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดูแลด้านข้อมูลและนโยบายต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านกฎหมายและเป็นปัจจุบัน

เป้าหมายการดำเนินงานในปี 2567

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์	ข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์

กิจกรรมและโครงการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการกำหนดข้อตกลงในการจ้างพนักงานหน้าร้านตามระเบียบการจ้างงานตามกฎหมายและสิทธิแรงงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของสาขา ระบบตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของทั้งพนักงานและลูกค้า และมีโครงการเข้าตรวจสอบมาตรฐานการทำงานเป็นประจำ เช่น อุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วนและปลอดภัย พนักงานทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีและได้ค่าแรงครบถ้วน ในปี 2567 ทีมตรวจสอบมาตรฐานการทำงานเข้าตรวจสอบร้านพิซซ่าฮัททั่วประเทศ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปีต่อสาขา โดยมีการกำหนดคะแนนการตรวจสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 สำหรับสาขาทั่วไป แต่หากเป็นสาขาสำหรับการฝึกอบรมจะได้รับการตรวจสอบเป็นประจำ 2 เดือนครั้ง และต้องได้รับการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

การประเมินความเสี่ยงและแผนการรับมือเพื่อลดผลกระทบต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน

บริษัทกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน จากการดำเนินงานของบริษัท เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้น โดยบริษัทกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนเพื่อให้สอดคล้องกับ TTA ทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกำหนดขอบเขต

2. ระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น 3. ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน 4. กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน 5. การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และ 6. การดูแลเยียวยา

เช่นเดียวกับ TTA บริษัทพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนสำคัญที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้แก่ สิทธิแรงงานและสภาพการทำงาน การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย นอกจากนี้บริษัทตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในการคัดเลือกคู่ค้า และการยกระดับระบบกลไกข้อร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัทมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ผ่านกล่องรับความคิดเห็น และระบบ hot line เพื่อรับข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำจากพนักงานทุกเพศ ทุกศาสนา ทุกเชื้อชาติ ทุกระดับ โดยหลังจากได้รับข้อมูลปัญหาดังกล่าวจะถูกนำไปตรวจสอบและแก้ไข และในปี 2567 ยังไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ช่องทางการร้องเรียน

พนักงานของบริษัทสามารถแจ้งเรื่องผ่านกล่องรับความคิดเห็น และส่งอีเมลไปที่ Hotline@phthailand.com หรือ Whistleblowing@thoresen.com แบบไม่ระบุตัวตน หรือหากพนักงานที่เปิดเผยข้อมูลจะได้รับความคุ้มครองตัวตนจากฝ่ายบริหารไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใดๆ

ผลการดำเนินงาน

ในปีที่ผ่านมา ไม่มีข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน หากมีทางบริษัทจะเยียวยาตามกฎหมาย

จำนวนร้อยละของบุคลากรทั้งหมดและความหลากหลาย^{(2-7),(2-8),(405-1)}

เพศ	ประเภท	2565	2566	2567
ชาย	ผู้บริหารระดับสูง	0.05	0.09	0.07
	ผู้บริหารระดับกลาง	0.15	0.26	0.17
	ผู้บริหารระดับต้น	2.52	2.50	2.03
	พนักงาน (รวมผู้พิการ)	8.77	27.80	29.24
	ลูกจ้างชั่วคราว	28.64	7.48	7.81
รวมเพศชาย		40.13	38.12	39.33
หญิง	ผู้บริหารระดับสูง	0.08	0.09	0.07
	ผู้บริหารระดับกลาง	0.15	0.26	0.27
	ผู้บริหารระดับต้น	5.69	6.54	5.17
	พนักงาน (รวมผู้พิการ)	13.57	44.07	44.11
	ลูกจ้างชั่วคราว	40.38	10.92	11.05
รวมเพศหญิง		59.87	61.88	60.67
รวมทั้งหมด		100	100	100

หมายเหตุ: แสดงร้อยละของพนักงานทั้งประจำและชั่วคราว

จำนวนคณะกรรมการบริษัทแบ่งตามอายุ

อายุ		2565			2566			2567		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อายุน้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ร้อยละ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
อายุ 30 - 50 ปี	จำนวนคน	1	1	2	1	1	2	1	1	2
	ร้อยละ	33.33	33.33	66.67	33.33	33.33	66.67	33.33	33.33	66.67
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	ร้อยละ	33.33	0	33.33	33.33	0	33.33	33.33	0	33.33
รวม		2	1	3	2	1	3	2	1	3
ร้อยละ		66.67	33.33	100	66.67	33.33	100	66.67	33.33	100

จำนวนพนักงานแบ่งตามอายุ

อายุ		2565			2566			2567		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อายุน้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	1,786	2,643	4,429	1,418	2,205	3,623	1,421	2,101	3,522
	ร้อยละ	34.38	50.88	85.26	32.55	50.62	83.17	33.52	49.56	83.09
อายุ 30 - 50 ปี	จำนวนคน	322	409	731	262	435	697	243	430	673
	ร้อยละ	6.2	7.87	14.07	6.01	9.99	16.00	5.73	10.14	15.88
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	15	20	35	15	21	36	17	27	44
	ร้อยละ	0.29	0.38	0.67	0.34	0.48	0.83	0.40	0.64	1.04
รวม		2,123	3,072	5,195	1,695	2,661	4,356	1,681	2,558	4,239
ร้อยละ		40.87	59.13	100	38.91	61.09	100	39.66	60.34	100

หมายเหตุ: แสดงจำนวนของพนักงานทั้งประจำและชั่วคราว

จำนวนพนักงานแบ่งตามสัญชาติ

สัญชาติ		2567		
		ชาย	หญิง	รวม
ไทย	จำนวนคน	1,681	2,558	4,239

หมายเหตุ: แสดงจำนวนของพนักงานทั้งประจำและชั่วคราว

จำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร¹

จำนวนพนักงาน	2567		
	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ได้รับสิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	810	810
ผู้ใช้สิทธิในการลาคลอดหรือลาดูแลบุตร (คน)	-	22	22
ผู้ที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอดหรือลาดูแลบุตรแล้ว (คน)	-	18	18
ผู้ที่ยังคงสถานะพนักงานกับบริษัทฯ เป็นเวลา 12 เดือนขึ้นไปหลังจากกลับมาจากการใช้สิทธิ (คน)	-	18	18
อัตราการกลับมาทำงานหลังลาคลอด (ร้อยละ)	-	-	81.81
อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่ลาคลอด (ร้อยละ)	-	-	81.81

หมายเหตุ: แสดงจำนวนของพนักงานประจำ

¹ บริษัทฯ ไม่มีนโยบายในการให้สิทธิพนักงานชายลาดูแลบุตร

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

ความหลากหลายทางเพศ	2565	2566	2567	เป้าหมาย
--------------------	------	------	------	----------

ความหลากหลายทางเพศของพนักงานปัจจุบัน (ร้อยละ): ⁽⁴⁰⁵⁻¹⁾

ชาย	59	51	59	เพศหญิงร้อยละ 50
หญิง	41	49	41	

ความหลากหลายทางเพศของพนักงานที่รับเข้าใหม่ (ร้อยละ): ⁽⁴⁰¹⁻¹⁾

ชาย	86	58	91	เพศชายร้อยละ 90
หญิง	14	42	9	เพศหญิงร้อยละ 10

ความหลากหลายทางเพศของพนักงานที่ลาออก (ร้อยละ): ⁽⁴⁰¹⁻¹⁾

ชาย	83	93	67	พนักงานลาออกน้อยกว่าร้อยละ 5
หญิง	17	7	33	
อายุต่ำกว่า 30 ปี	4	0	0	
อายุ 30-50 ปี	71	67	67	
อายุมากกว่า 50 ปี	25	33	33	

ความหลากหลายทางอายุ	2565	2566	2567	เป้าหมาย
ความหลากหลายทางอายุของพนักงานปัจจุบัน (ร้อยละ) ⁽⁴⁰⁵⁻¹⁾				
อายุต่ำกว่า 30 ปี	5	8	7	พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 10
อายุ 30 - 50 ปี	74	72	71	
อายุมากกว่า 50 ปี	21	20	22	
ความหลากหลายทางอายุของพนักงานที่รับเข้าใหม่ (ร้อยละ)				
อายุต่ำกว่า 30 ปี	14	16	18	พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 20
อายุ 30 - 50 ปี	57	63	64	
อายุมากกว่า 50 ปี	29	21	18	
ความหลากหลายทางอายุของพนักงานที่ลาออก (ร้อยละ)				
อายุต่ำกว่า 30 ปี	4	0	0	พนักงานลาออกน้อยกว่าร้อยละ 5
อายุ 30 - 50 ปี	71	67	67	
อายุมากกว่า 50 ปี	25	33	33	



อาชีวอนามัยและความปลอดภัย



กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของพนักงาน ครอบคลุมถึงผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกคน และมุ่งมั่นในการเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุ โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

อาชีพอนามัยและความปลอดภัย(403-5),(403-8),(403-9)

อาชีพอนามัยและความปลอดภัย เป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าบุคลากรคือรากฐานในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ถึงแม้ว่าจะมีเครื่องจักรและเทคโนโลยีต่างๆ สนับสนุนก็ตาม ดังนั้นด้วยความต้องการที่จะเป็นองค์กรปราศจากอุบัติเหตุ การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทจึงเน้นการสร้างมาตรฐานความปลอดภัยตั้งแต่กระบวนการผลิตจนถึงการขนส่งสินค้าถึงมือผู้บริโภค ไม่ใช่เฉพาะความปลอดภัยของพนักงานเท่านั้นแต่รวมถึงลูกค้า ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มบริษัทจึงมีนโยบายดูแลพนักงาน ผู้รับเหมา ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยมากที่สุด

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการลดสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) รวมถึงบริษัทฯ และบริษัทในเครือ มีเป้าหมายในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมอย่างชัดเจน คือ

- ลดอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน
- ลดอัตราเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงาน

โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินการดังนี้

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ โดยให้บุคลากรทุกคนคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่นเป็นอันดับหนึ่ง ผ่านการดำเนินการตามระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ครอบคลุมทั้งพนักงานและผู้รับเหมา หรือผู้เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่

- ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย แสดงให้พนักงานเห็นว่าบริษัทฯ คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน รวมถึงผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- วิเคราะห์หาต้นตอมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมถึงประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามลักษณะงาน เพื่อกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับต่ำและกำหนดข้อบังคับใช้ในการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
- เก็บข้อมูลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและถูกต้อง เพื่อนำมาพัฒนาแผนลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- จัดทำคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และจัดอบรมให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามลักษณะงาน
- การตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานและระบบเอกสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยึดถือข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานสากลมาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน การสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน และการมีสุขภาพที่ดีของพนักงานและผู้เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- กฎหมายกระทรวงแรงงานเรื่องการกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี พ.ศ. 2549
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี พ.ศ. 2554
- พระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ ปี พ.ศ. 2554 เรื่องกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ปี พ.ศ. 2555

เป้าหมายการดำเนินงานปี 2567

หน่วยธุรกิจ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
โทริเซนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA)	อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) เป็นศูนย์	อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) เป็นศูนย์
โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)	อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) เป็นศูนย์	อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) เป็นศูนย์
พีเอช แคปปิตอล (PH Capital: PHC)	อัตราการเสียชีวิตจากการทำงานเป็นศูนย์	อัตราการเสียชีวิตจากการทำงานเป็นศูนย์

โทรีเซนไทย เอเยนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ (403-5),(403-8),(403-9)

เนื่องจากความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคน บริษัทฯ ได้สร้างพื้นฐานความปลอดภัยในการทำงาน และมีการดำเนินการในเรื่องอาชีวอนามัย ไม่ว่าจะเป็นด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงาน มีการตรวจวัดและควบคุมสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน โดยบริษัทฯ มีจัดการอบรม การซักซ้อมเพื่อเตรียมการรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรม 5 ส ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัยเป็นประจำ เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดี

TTA ได้จัดทำแผนงานการสื่อสารเรื่องความปลอดภัยในองค์กรผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ อีเมลเวียน และระบบ Portal ของบริษัทฯ รวมถึงมีการอบรมทบทวนความรู้ให้กับพนักงานใหม่ และพนักงานเดิมเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอทุกปี โดยในการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย TTA แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย โดยได้รับความร่วมมือจาก

แผนกธุรการและแผนกทรัพยากรบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร ซึ่งทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ให้เป็นไปตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับบริษัทฯ เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงเนื่องจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นทั้งต่อพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้มาปฏิบัติงานภายในพื้นที่ รวมถึงฝึกอบรมเฉพาะด้านเพื่อลดความเสี่ยง ดังนี้

1. การระบุอันตรายจากงาน กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยง เพื่อระบุกระบวนการในการปฏิบัติงานที่อันตราย และนำไปศึกษาหาวิธีป้องกันการเกิดหรือลดทอนอันตรายที่เกิดขึ้น
2. การสอบสวนอุบัติเหตุทันทีที่เกิดอุบัติเหตุ หรือโดยเร็วที่สุด เพื่อที่จะได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง โดยในการทำรายงาน และเสนอแนวทางแก้ไข เพื่อหาสาเหตุ รายละเอียดเหตุการณ์ และแนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

ช่องทางการร้องเรียน

ในกรณีที่พนักงานมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สามารถใช้ช่องทางการร้องเรียนดังต่อไปนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงาน เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน

เว็บไซต์	www.thoresen.com
อีเมล	whistleblowing@thoresen.com
ไปรษณีย์	คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท โทรีเซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน) ตู้ ป.ณ. 12 ปณพ. ไทยพาณิชย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
แจ้งด้วยตนเองได้ที่	หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

ในปี 2567 ไม่มีข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

กิจกรรมและโครงการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

โครงการอพยพหนีไฟประจำปี 2567

นิติบุคคลอาคารชุดอรกานต์ซึ่งเป็นอาคารที่ TTA ตั้งอยู่ จัดฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟในตึกอรกานต์ ในวันที่ 5 ธันวาคม 2567

ผลการดำเนินงาน

ปีที่ผ่านมา TTA สำนักงานใหญ่ มีการดูแลด้านความปลอดภัยโดยแผนกธุรการและแผนกทรัพยากรบุคคล โดยตั้งเป้าหมายในปี 2567 อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (LTIFR) เท่ากับ 0 ครั้ง ซึ่งบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึง TTA ได้จัดกิจกรรมซ้อมแผนฉุกเฉินและอพยพหนีไฟประจำปี 2567 จำนวน 1 ครั้ง ในวันที่ 5 ธันวาคม 2567 ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สามารถอพยพหนีไฟได้ภายในเวลา 8 นาที ซึ่งควบคุมโดยหน่วยงานฝึกอบรมกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้นและหน่วยงานฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟที่ได้รับการขึ้นทะเบียนตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และในปี 2567 ไม่มีเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ

จำนวนครั้งที่เกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน

ประเภทการบาดเจ็บ	จำนวน (ครั้ง)					
	2565		2566		2567	
	พนักงาน	ผู้รับเหมา ¹	พนักงาน	ผู้รับเหมา ¹	พนักงาน	ผู้รับเหมา ¹
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (IFR)	0	0	0	0	0	0
อัตราความรุนแรงของ การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (ISR)	0	0	0	0	0	0
อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) หรือ อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Rate: LTIR)	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บรุนแรงสูงจากการทำงาน (ไม่รวมเสียชีวิต)	0	0	0	0	0	0
จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงาน	0	0	0	0	0	0
จำนวนการเสียชีวิตจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน	0	0	0	0	0	0
จำนวนครั้งที่เกิดจากเจ็บป่วยจากการทำงาน	0	0	0	0	0	0
จำนวนแรงงานทั้งหมดภายใต้ระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ²	91	-	108	-	124	27

หมายเหตุ: ¹ ผู้รับเหมา หมายถึง พนักงานหรือแรงงานที่ไม่ใช่พนักงานของบริษัทฯ แต่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ของบริษัทฯ เป็นการชั่วคราว โดยต้องปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

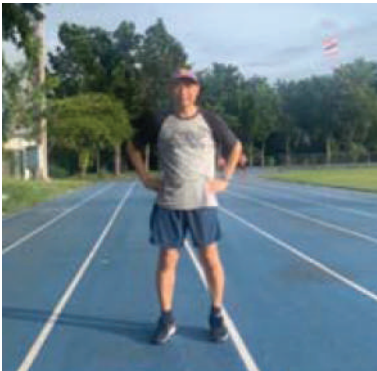
² จำนวนแรงงานทั้งหมดภายใต้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และร้อยละของแรงงานทั้งหมดภายใต้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เริ่มเก็บข้อมูลครั้งแรกในปี 2567

การสร้างตระหนักเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การอบรมในหัวข้อ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2567
จำนวนหลักสูตรที่อบรม	18
จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วม (ร้อยละ)	100
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม (ร้อยละ)	71.43

กิจกรรม Healthy Together

บริษัทฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีของพนักงาน จึงจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีรอบด้าน อาทิ การออกกำลังกายตามที่ตนเองถนัดเป็นการส่งเสริมสุขภาพกาย กิจกรรมการกินอาหารเพื่อสุขภาพ และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่จะทำให้สุขภาพใจของพนักงานดีขึ้น หากพนักงานท่านใดที่สามารถดำเนินงานได้ครบทั้ง 3 กิจกรรม ก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน และหากมีค่าดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI) หรือน้ำหนักดีขึ้น ก็จะได้รับรางวัลเช่นกัน กิจกรรมนี้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม - 19 สิงหาคม 2567 มีพนักงานเข้าร่วมทั้งสิ้น 68 คน จากกิจกรรมดังกล่าว มีพนักงานที่สามารถลดน้ำหนักให้มีสุขภาพดี ร้อยละไขมันในร่างกายลดลงจำนวน 24 คน และเมื่อถึงกำหนดตรวจสุขภาพประจำปี พบว่า ผลการตรวจสุขภาพโดยรวมของพนักงานดีขึ้นร้อยละ 43.2 เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา



กิจกรรมบอกลาความปวด Office Syndrome

อาการปวดคอ ไหล่ หลัง จากการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานอยู่หน้าเครื่องคอมพิวเตอร์ทั้งวัน ทำให้เกิดความทุกข์ทรมานในการใช้ชีวิตประจำวัน บางท่าทางจะทำให้เกิดการโค้งงอผิดรูปของกระดูกได้ และบางท่าทางทำให้เกิดอาการตึง ยึด จนเกิดอาการปวดในที่สุด อาการแบบนี้เรียกว่า “ออฟฟิศซินโดรม” (Office Syndrome) พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทฯ ทำงานอยู่หน้าคอมพิวเตอร์ตลอดเวลา บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ โดยบริษัทฯ ได้เชิญนักกายภาพจากโรงพยาบาลพญาไท 1 มาให้ความรู้และ workshop กับพนักงาน ในวันศุกร์ที่ 11 ตุลาคม 2567



โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping Group: TSS)

โทริเซน ชิปปิง ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการดำเนินงานให้มีมาตรฐานความปลอดภัย บริษัทมีการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย โดยอ้างอิงตามข้อกำหนดว่าด้วยสารป้องกันอันตรายในสถานประกอบการ (Workplace Hazardous Materials Information System) และมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและอนุสัญญาต่างๆ ที่กำหนดโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization : IMO) อย่างครบถ้วน กฎระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดเหล่านี้ มีการบังคับใช้ ทั้งบนเรือและที่สำนักงานใหญ่ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเดินเรือ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บและสูญเสียชีวิต และเพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทกำหนดให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบนเรือสินค้าสำรวจอุบัติเหตุและจัดทำรายงานประเมินความเสี่ยงโดยอ้างอิงสถิติด้านความบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เชื่อถือได้ อาทิเช่น HOPM/12 และ SOPM/04 รวมถึงมีการจัด Toolbox Meeting โดยในแต่ละครั้งที่จะมีการปฏิบัติงานจะมีการประชุมย่อยเพื่อเตรียมงาน ทำการประเมินความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ศึกษาแนวทางการป้องกัน จัดเตรียมเครื่องมือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การจัดเตรียมอุปกรณ์ในกรณีฉุกเฉิน เพื่อส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และเพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานอีกด้วย

ทั้งนี้ บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยของเรือทุกลำประกอบด้วยหัวหน้าส่วน นายประจำเรือจากแต่ละแผนก โดยมีสมาชิกไม่ต่ำกว่า 7 คน ซึ่งในการประชุมทุกครั้งจะมีรายงานสรุปความคืบหน้าการดำเนินงานส่งให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องรับทราบเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำของบริษัทได้มีการบริหารจัดการ และดูแลด้านความปลอดภัยให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานบนเรือ และถือเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบนเรือสินค้า ที่จะต้องอบรมและอธิบายนโยบายด้านความปลอดภัยให้แก่บุคลากรทุกคนบนเรือทราบ โดยเฉพาะผู้ที่มาใหม่

จะต้องระวังอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากวัตถุอันตราย ตลอดจนการประเมินข้อจำกัดด้านร่างกายของตนเองและน้ำหนักของสินค้าอย่างเหมาะสม รวมถึงเทคนิคการขนส่งลำเลียงสินค้าอย่างถูกวิธี เพื่อความปลอดภัยในชีวิตของตนเองและความปลอดภัยของสินค้าที่ขนส่ง

แนวทางการบริหารจัดการ

1. ควบคุมความปลอดภัยในสถานประกอบการทุกแห่งและทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน

บริษัททราบดีว่าการปฏิบัติงานของบริษัทมีงานที่มีความเสี่ยงสูง อาทิ งานลำเลียงสินค้าลงเรือ งานสำรวจจุดเจาะน้ำมัน งานซ่อมบำรุง ฯลฯ บริษัทฯ จึงถือว่าความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในสถานที่ประกอบการถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญอย่างยิ่งของทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า และบุคคลภายนอกที่เข้ามาในสถานประกอบการ ทั้งที่สำนักงานใหญ่ บนเรือขนส่งสินค้า บนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ฯลฯ จะต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเรื่องความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เช่น ต้องใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment : PPE) ให้รัดกุม เพื่อลดความรุนแรงหรือป้องกันไม่ให้เกิดการบาดเจ็บในการทำงาน เช่น ถุงมือ หมวกนิรภัย แว่นตาหรือหน้ากากเพื่อป้องกันฝุ่นหรือสารเคมี เป็นต้น

2. จัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เพื่อร่วมกันตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย รวมถึงพิจารณานโยบาย จัดทำแผนงาน และกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้สถานประกอบการกิจการของบริษัท บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safe Working Environment Committee) ประกอบด้วยผู้แทนในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้แทนในระดับพนักงาน

3. วางมาตรการควบคุมความเสี่ยง

บริษัทมีกระบวนการการสำรวจพื้นที่และประเมินการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงานและตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อประเมินผลกระทบและทบทวนมาตรการด้านความปลอดภัยให้รัดกุมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

กิจกรรมและโครงการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
โครงการอบรมบุคลากรพาณิชยนาวี

โทริเซน ชิปปิงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของบุคลากรประจำเรืออย่างต่อเนื่อง โดยการมีการจัดการอบรมและมีการจัดเก็บข้อมูลใน Training Record Book และระบบฐานข้อมูลของบริษัทโครงการอบรมบุคลากรพาณิชยนาวี การฝึกอบรมการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากรประจำเรือ ถือเป็นข้อบังคับที่บุคลากรประจำเรือต้องปฏิบัติเมื่อลงปฏิบัติงานในเรืออย่างเป็นทางการ เนื่องจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนการดูแลและรักษา สภาพแวดล้อมบนเรือของบุคลากรบนเรือให้มีมาตรฐานระดับสากลเป็นมืออาชีพ และการดำเนินงานเช่นนี้ เป็นการยืนยันว่า บุคลากรที่ประจำเรือทุกลำของโทริเซน ชิปปิง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

โดยแต่ละเดือนจะมีการอบรมทั้งหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรบนเรือจะต้องได้รับการอบรมหลักสูตรตามที่บริษัทกำหนด ซึ่งนายเรือจะมีบทบาทสำคัญให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรประจำเรืออย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งหลักสูตรเนื้อหาในการอบรมจะมุ่งเน้น

ประเด็นกฎหมายของแต่ละประเทศ เช่น การจัดการความปลอดภัยระหว่างประเทศ (International Safety Management Code : ISM) ประมวลข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของเรือ (International Ship and Port Facility Security Code : ISPS) อนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามสำหรับคนประจำเรือ (Standard of Certification and Watchkeeping : STCW) ตลอดจนการสร้างความรู้ความคุ้นเคยในการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย ขั้นตอนการทำงาน การป้องกันมลภาวะสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการซ้อมการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ฉุกเฉินด้วย โดยหลักสูตรอบรม ได้แก่ การอบรม ISPS Drill, ECP (Emergency Contingency Plan) Drill, Grounding & Oil Spill, Fire, Collision และอื่นๆ

ผลการดำเนินงานปี 2567

สถิติด้านความปลอดภัยในสำนักงาน

บริษัทมุ่งเน้นมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในปี 2567 อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) 0 ครั้ง และบริษัทยังคงมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยในสำนักงานโดยกำหนดเป้าหมาย อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) เป็น 0 ครั้ง ในปี 2568

สถิติด้านความปลอดภัยบนเรือ

ในปี 2567 การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน 1 ครั้ง ทั้งนี้ บริษัทยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาและรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยบนเรือ โดยกำหนดเป้าหมายอัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR) เป็น 0 ในปี 2568

ประเภทสถิติ		2565	2566	2567	เป้าหมายปี 2568	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570
การละเมิดประมวลข้อบังคับว่าด้วยการบริหารจัดการความปลอดภัยระหว่างประเทศ (ISM ¹ Code)	ความไม่สอดคล้อง	2	7	15	5	2	0
	ข้อสังเกต	5	0	4	2	0	0
การละเมิดประมวลข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือระหว่างประเทศ (ISPS ² Code)	ความไม่สอดคล้อง	0	0	0	0	0	0
	ข้อสังเกต	0	0	2	0	0	0

¹ ISM = International Safety Management

² ISPS = International Ship and Port Facility Security

	2565	2566	2567	เป้าหมายปี 2568	เป้าหมายปี 2569	เป้าหมายปี 2570
จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ	1	2	1	0	0	0
ชั่วโมงการทำงาน (HRS)	1,818,336	1,828,320	1,809,392	-	-	-
จำนวนวันที่ต้องหยุดงาน	5	14	7	0	0	0
อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate:LTIFR)	0.55	1.094	0.55	0	0	0

ฟิอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการในการผลิตอาหารและการจัดส่งอาหารเต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและใส่ใจต่อความปลอดภัยขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นมาตรฐานในการทำงานของทุกๆ ร้านฟิชซ่า ฮัท ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม การสร้างความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานในร้าน ไม่ใช่เรื่องที่สามารถทำได้ในคราวเดียว ต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงระบบการทำงาน อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน และรถจักรยานยนต์ที่ใช้ในการจัดส่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานในร้านและการจัดส่งมีความปลอดภัยทั้งกับพนักงาน และลูกค้า และสามารถลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้โดยมีหน่วยงานทั้งฝึกอบรมและพัฒนาทางเทคนิค และแผนกทรัพยากรบุคคลสาขา ทำหน้าที่ในการตรวจสอบมาตรฐานการทำงาน และสื่อสารสัมพันธ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และการขับขี่ และยังรวมถึงการนำข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น รู้จักอุปกรณ์ต่างๆ ภายในร้านและข้อควรระวัง รวมอยู่ในหลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายลดอุบัติเหตุการทำงานเป็นศูนย์



กิจกรรมและโครงการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัท จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงาน ให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการขับขี่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงการทำงานที่ปลอดภัย พร้อมมีทีมงานตรวจสอบมาตรฐานการทำงานและพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางที่จะให้มีที่ความปลอดภัยภายในร้านและนอกร้านอยู่เสมอ

ผลการดำเนินงาน

ข้อมูลการบาดเจ็บจากการทำงานของพนักงาน ⁽⁴⁰³⁻⁹⁾	2565	2566	2567
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (IFR)	18	6	5
อัตราความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (ISR)	0	0	0
อัตราความถี่การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) หรือ อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Rate: LTIR)	0.167	0.167	2
อัตราการบาดเจ็บรุนแรงสูงจากการทำงาน (ไม่รวมเสียชีวิต)	0	0	0
จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงาน	0	0	0
จำนวนการเสียชีวิตจากการดำเนินงานของพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท	0	0	0

โครงการนวดผ่อนคลายโดยผู้ฝึกทางสายตา

บริษัท จัดกิจกรรมนวดผ่อนคลายเพื่อลดอาการออฟฟิศซินโดรมทุกๆ วันศุกร์ โดยในผู้ฝึกทางสายตามาให้บริการกับพนักงานตามรอบ รอบละ 30 นาที โดยผู้ฝึกทางสายตาจัดให้อยู่ในกลุ่มการจ้างงาน โดยกำหนดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เหมือนกับพนักงานทั่วไป



เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

บริษัท เมอร์เมด ซับซี เซอร์วิสเซส (ไทยแลนด์) จำกัด (MSST) บริษัทย่อยของเมอร์เมด มารีไทม์ ได้แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่ยอดเยี่ยม โดยสามารถบรรลุเป้าหมาย ทกลั่นชั่วโมงการทำงานโดยไม่มีการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTI) ณ เดือนมิถุนายน 2567 องค์กรได้รักษาระดับ การไม่มีผู้เสียชีวิต ในกลุ่มพนักงาน ผู้รับเหมา และแรงงานทั้งหมดตั้งแต่ 2562 ถึง 2567 ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐาน GRI⁽⁴⁰³⁻⁹⁾

เอเชีย อินฟราสตรักเชอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management (Thailand) : AIM)

แนวทางการบริหารจัดการ

AIM ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากชีวิตและร่างกายของพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าสูงที่สุด AIM จึงมีกระบวนการในการระบุนอันตรายจากการทำงาน และกระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน โดยพนักงานทุกคนสามารถรายงานอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เหตุการณ์ที่เป็นอันตราย รวมถึงคุ้มครองผู้แจ้งเหตุ และกระบวนการในการสืบสวนเหตุการณ์ที่เป็นอุบัติเหตุจากการทำงาน

AIM จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ซึ่งเป็นความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กรในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง โดยมีหน้าที่ในการพิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยใน การทำงานของบริษัท สำนักรวบรวมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในบริษัท วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย โดยให้เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท เป็นต้น โดยการประชุมคปอ. ทุกครั้งจะต้องมีนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในการรับฟังปัญหา และให้ความเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



การพัฒนาทุนมนุษย์



บริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้องค์กรพัฒนาสู่อนาคตที่ยั่งยืน กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้พนักงานทุกคนและทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่ง และมีทัศนคติที่ดี รวมทั้งมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เท่าทันสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา

การพัฒนาทุนมนุษย์(404-1),(404-2),(404-3)

นอกเหนือไปจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เช่น การมีสวัสดิการรองรับและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่น่าพอใจแก่พนักงานเพื่อช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้ บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหนึ่งส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ และจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลผ่านการอบรม และพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความผูกพันของพนักงาน ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการวัดผลได้อย่างชัดเจน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคคลของบริษัทฯ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นโยบายและการจัดการ

กลุ่มบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมและเหมาะสม ทั้งนี้ ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือได้มีการจัดทำนโยบายด้านแรงงานสำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกชายฝั่ง (Fatigue Policy) และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการวัดผลใน 3 ส่วน ได้แก่

1. การวัดผลตามดัชนีวัดผลสำเร็จของบริษัท (Corporate Key Performance Indicator : Corporate KPI)
2. การวัดผลงานรวมแผนกและแต่ละบุคคล (Department Key Performance Indicator & Individual Key Performance Indicator : Department KPI & Individual KPI)
3. การวัดความสามารถหลักของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ (Core Competency)

นอกจากการวัดผลทั้ง 3 ส่วนแล้ว ยังมีการสำรวจแผนพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา จัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานในปีถัดไป

แนวทางการบริหารจัดการ

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างสูงสุด พร้อมกับการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติต่อทุกคน กลุ่มบริษัทมีการจัดทำแผนการพัฒนาความสามารถและยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานของบุคลากร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ประกันสุขภาพ สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา จำนวนวันพักร้อนที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานและรางวัลแก่พนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ ในระยะยาวอย่างเหมาะสม และการมีตำแหน่งรองรับการย้ายสายงานตามความสมัครใจ เพื่อขยายการเติบโตของสายงานในองค์กร โดยจะสามารถช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ การรักษานพนักงานให้อยู่กับองค์กร และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม บริษัทได้มอบหมายให้แผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ และกลุ่มบริษัท ให้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2548 รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามหลักสากล และเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

ช่องทางการร้องเรียน

ในกรณีที่พนักงานมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท สามารถใช้ช่องทางที่กลุ่มบริษัทได้จัดเตรียม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงาน รักษาและฟื้นฟูความผูกพันของพนักงานได้ทางช่องทางต่อไปนี้

เว็บไซต์	www.thoresen.com
อีเมล	whistleblowing@thoresen.com
ไปรษณีย์	คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท ไทรีเซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน) ตู้ ป.ณ. 12 ปณ.พ. ไทยพาณิชย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
แจ้งด้วยตนเองได้ที่	หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

โดยในปี 2567 ไม่พบข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

ไทรีเซนไทย เอเยนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) เป้าหมายการดำเนินงาน ในปี 2567

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนพนักงานที่เข้าอบรม ประจำปี 2567 โดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของพนักงาน	จำนวนพนักงานที่เข้าอบรม ประจำปี 2567 โดยเฉลี่ยร้อยละ 71.43 ของพนักงาน

แนวทางการบริหารจัดการ^{(403-5),(403-8),(403-9)}

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมุ่งเน้นในการวางรากฐานที่สำคัญ ทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติ โดยบริษัทฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan; IDP) จากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis) ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละบุคคลและสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งพัฒนาทั้งทักษะในการทำงาน (Hard Skill) และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Soft Skill) ซึ่งแผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน

หลักสูตรที่มีการจัดอบรมขึ้นในปี 2567

- กิจกรรมและสัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในด้านต่างๆ อาทิ
 - การอบรมกฎหมายแรงงาน
 - การอบรมความรู้ด้านสุขภาพอนามัยของพนักงาน
 - การอบรมให้ความรู้ด้านการลงทุน การออมเงิน
 - การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามดัชนีวัดผลสำเร็จของบริษัท (Corporate Key Performance Indicator : Corporate KPI)
 - การประชุมรายงานผลการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประจำปี
- การอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนจากองค์กรภายนอกให้กับพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยตรงและคณะทำงานด้านความยั่งยืน เพื่อนำความรู้และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ได้รับจากการอบรม มาปรับปรุงใช้ภายในบริษัทฯ และบริษัทย่อย ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนอย่างแข็งแกร่ง เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านโครงการ LESS และ T-VER สำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุน หลักสูตร Step up Climate Action, a major move to complete all GHG scopes เป็นต้น
- การอบรมหลักสูตรพื้นฐานการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption) หลักสูตรเสริมสร้างความรู้สำหรับพนักงานใหม่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชัน พนักงานที่เข้าร่วมการอบรมดังกล่าวสามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้แก่พนักงานในแผนกที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่อต้านการทุจริต และบริษัทย่อยอื่นๆ ได้ ส่งผลให้บริษัทฯ สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยได้ประมาณ 40,000 บาท
- หลักสูตรอบรมการจัดการขยะอย่างยั่งยืน โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยผ่านระบบออนไลน์ พนักงานของบริษัทฯ เข้าร่วมการอบรมจำนวน 2 ท่าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และบูรณาการองค์ความรู้จากภายนอกนำมาประยุกต์ใช้กับกิจกรรมภายในองค์กร ซึ่งจากการอบรมดังกล่าว พนักงานสามารถนำมอดยอดกิจกรรมภายในบริษัทฯ ทำให้มีรายได้กลับคืนให้บริษัทฯ จำนวน 1,200 บาท/ปี

โดยบริษัทฯ เชื่อว่าประโยชน์จากการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานจะส่งผลประโยชน์แก่ทั้งตัวพนักงานและบริษัท โดยการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน

เป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดีทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างความพึงพอใจในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จระยะยาวของบริษัท

ประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ได้แก่

- ระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้น การเข้าร่วมโปรแกรมการอบรมและการพัฒนาช่วยเพิ่มระดับความรู้ของพนักงานในสาขาที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจจะทอนให้เห็นจากผลการทดสอบความรู้ที่สูงขึ้น
- การพัฒนาทักษะใหม่ การอบรมช่วยให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น ทักษะด้านเทคนิค การบริหารจัดการ หรือทักษะการสื่อสาร และการพัฒนาทักษะการทำงาน
- ผลจากการประเมินพฤติกรรม ผลการประเมินจากหัวหน้างานแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรอบรมที่พนักงานเข้าร่วม ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีขึ้น โอกาสในการเติบโตในอาชีพ
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่ได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างสม่ำเสมอจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น
- การเสริมสร้างความมั่นใจในงาน การพัฒนาทักษะและความรู้ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในงานของพนักงาน ทำให้พวกเขารู้สึกมั่นคงและมีคุณค่าในองค์กร การพัฒนาความสามารถในการปรับตัว
- ความสามารถในการจัดการกับความท้าทายใหม่ การอบรมช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่บริษัทได้รับ ได้แก่

- ผลผลิตที่สูงขึ้น พนักงานที่ได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างดีมีศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น
- การลดข้อผิดพลาด การพัฒนาทักษะและความรู้ช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานและการแก้ไขปัญหา
- กำไรที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาพนักงานสามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มยอดขายและกำไรของบริษัท
- การตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น พนักงานที่มีทักษะและความรู้ที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ลูกค้าได้รับบริการที่ดีและมีความพึงพอใจ
- ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความต้องการลาออกจากงานลดลง
- การรักษาพนักงานที่มีความสามารถ การพัฒนาพนักงานทำให้รู้สึกมีค่าและมีโอกาสเติบโตในองค์กร ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและความต้องการในการสรรหาพนักงานใหม่
- การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ความเป็นองค์กรที่ให้โอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพพนักงานช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรว่าเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเติบโตและการพัฒนาของพนักงาน
- การดึงดูดผู้มีความสามารถ องค์กรที่มีโปรแกรมการพัฒนาที่ดีจะสามารถดึงดูดผู้มีความสามารถที่ต้องการเติบโตในอาชีพการงาน

สวัสดิการสำหรับพนักงาน

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้มอบสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งนอกเหนือจากสวัสดิการที่มีตามกฎหมาย บริษัทฯ ยังมีสวัสดิการที่ให้แก่พนักงานที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เช่น ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นโยบายการเกษียณอายุและต่ออายุการเกษียณ นโยบายการย้ายสายงานภายในของพนักงาน (Internal Transfers) เป็นต้น

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนพนักงานจากทุกแผนก เพื่อร่วมประชุมหารือกับนายจ้างอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี โดยมีหน้าที่ร่วมกันจัดสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมตามข้อกำหนดและกฎหมายแก่ลูกจ้าง ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเสนอข้อคิดเห็น

การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดหลักการในการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม อาทิ

- กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานทุกระดับ (MAX Performance Evaluation) โดยผ่านขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายประจำปี (Performance Planning) ติดตามและทบทวนปฏิบัติงานระหว่างปี (Mid-Year Review) และติดตามและสรุปผลการปฏิบัติงานทั้งปี (Year-End Review) โดยเพื่อติดตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ กำหนดให้หัวหน้างานและพนักงานมีการพูดคุยเรื่องการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาคำว่า อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตาม MAX Performance Cycle
- มีมาตรการปรับปรุงคุณภาพของพนักงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานจะต้องเข้ารับการอบรมในโครงการที่เรียกว่า Performance Plan ซึ่งการอบรมมี 2 ครั้งต่อปี แต่ละครั้งมีระยะเวลา 3 เดือน เพื่อให้โอกาสพนักงานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จากผลการประเมินการทำงานจะมีผลมาใช้ในการพิจารณาคำตอบแทนการปรับเพิ่มเงินเดือน การให้โบนัสตามผลลัพธ์ที่สำเร็จหรือการทำงานที่โดดเด่น และการตัดสินใจเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการเติบโตของพนักงานพร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

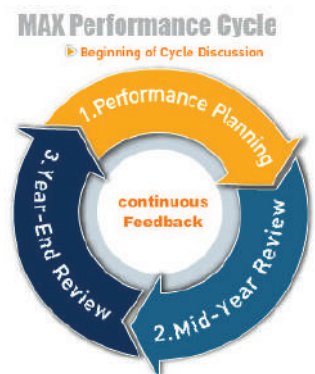
การประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสวัสดิการ และกิจกรรมที่บริษัทฯ จัดให้พนักงาน ตรงต่อความต้องการของพนักงาน สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีได้ บริษัทฯ จึงมีการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement and Satisfaction Survey) และคัดกรองประเด็นหาหรือต่างๆ ก่อนนำประเด็นเหล่านั้นไปพิจารณาในการปรับปรุงและพัฒนา เช่น ประเด็นด้านการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับแผนการเติบโตทางธุรกิจ การพัฒนาพนักงาน (Learning and Development) การสนับสนุนการโยกย้ายเพื่อการพัฒนา (Job Rotation for Development) และการส่งเสริมด้านการเรียนรู้เพื่อต่อยอดทางธุรกิจ ซึ่งบริษัทฯ ได้นำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการทำงานของบริษัทฯ ให้ดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและน่าทำงาน เป็นการสะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทฯ ในการใส่ใจสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน รับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากพนักงาน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียลำดับแรกที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ

และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการ

ในปี 2567 บริษัทฯ มีการจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการทั้งสิ้น 4 ครั้ง โดยมีการหารือเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานจำนวน 4 ครั้ง อาทิ หัวข้อการฉีดวัคซีนใช้ขวดใหญ่ การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น และทุกครั้งที่มีการประชุมจะมีตัวแทนนายจ้างเข้าร่วมประชุมด้วย

นอกจากนี้ เพื่อให้เข้าถึงพนักงานทุกคนมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางในการนำเสนอข้อร้องเรียนมายังคณะกรรมการตรวจสอบ โดยผ่านช่องทางเว็บไซต์หรือตู้ปณ. สำหรับพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงบริษัทฯ ยังได้ทำการจัดตั้งกลุ่มผ่านแอปพลิเคชันไลน์ สำหรับพนักงาน เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์โครงการและสวัสดิการต่างๆ อีกด้วย



บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน โดยความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 70 และความผูกพันมากกว่าร้อยละ 60 บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานเป็นการสำรวจแบบเต็มรูปแบบ โดยกำหนดความถี่ในการสำรวจทุกปี

จากการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในปี 2567 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถร่วมตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ได้ และมีสัดส่วนพนักงานที่ตอบแบบสำรวจร้อยละ 55.56 โดยบริษัทฯ ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานผ่าน 2 หัวข้อหลัก 7 หัวข้อย่อย ครอบคลุมประเด็นหลัก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และสามารถสรุปผลการสำรวจได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจ : ร้อยละ 78.72
2. ความผูกพัน : ร้อยละ 72.75

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องความล่าช้าของระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ และการเชื่อมต่อที่ค่อนข้างไม่เสถียร บริษัทฯ ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงอย่างทันท่วงทีโดยการเพิ่มความเร็วอินเทอร์เน็ตจากผู้ให้บริการเดิม รวมถึงการเปลี่ยน/เพิ่มอุปกรณ์ระบบ

ไวไฟให้มีความสามารถในการกระจายสัญญาณได้ทั่วถึงมากขึ้น เพื่อรองรับความเร็วอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และอีเมลเวียน ในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

โครงการ TTA Stars Award Challenges ตามล่าคว้าดาว

บริษัทฯ เสริมสร้างความผูกพันที่ระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ ด้วยการจัดโครงการ TTA Stars Award Challenges ตามล่าคว้าดาว ซึ่งประกอบไปด้วยหลากหลายกิจกรรมย่อยให้พนักงานเข้าร่วม อาทิ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่แข็งแรงให้กับพนักงาน ด้วยการออกกำลังกายและพักผ่อนจิตใจให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แตกต่างกันในแต่ละบุคคล หากพนักงานสามารถพิชิตใจตนเองได้ จะได้รับรางวัล กิจกรรมจัดโต๊ะทำงานมหาเฮงเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในโต๊ะทำงานของพนักงานเอง เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมสำเร็จ ก็จะได้รับดาว เพื่อสะสมแลกของรางวัลใหญ่ต่อไป



โครงการ Long-Service Awards

บริษัทฯ ตระหนักและเห็นคุณค่าของพนักงานที่ทำงานร่วมกับบริษัทฯ มาโดยตลอด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน บริษัทฯ จึงมอบรางวัลอายุการทำงานครบรอบ 5 ปี 10 ปี 15 ปี 20 ปี 25 ปี เป็นจำนวนเงิน 10,000 20,000 40,000 60,000 และ 80,000 บาทตามลำดับ โดยพนักงานที่ครบรอบอายุงานครบ 30 และ 35 ปี ได้รับรางวัล 100,000 บาท



กิจกรรม Are you ready to discover your Top 5 Strengths Finder

กิจกรรม Are you ready to discover your Top 5 Strengths Finder เป็นการให้พนักงานทำแบบทดสอบ “Clifton Strengths Analysis” หรือ “StrengthsFinder” ซึ่งเป็นหนึ่งในแบบทดสอบชื่อดังระดับโลกสามารถวัดจุดแข็งได้ถึง 34 ข้อ พร้อม Report ที่ทำให้เข้าใจตนเอง เพื่อนร่วมงาน และบริหารงานผ่านจุดแข็งได้ง่ายมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จัดกิจกรรมนี้ขึ้นเพื่อให้พนักงานย้อนดูตนเองว่ามีพรสวรรค์ หรือจุดแข็งแบบใด และเมื่อรู้จักตนเองแบบถ่องแท้แล้วจะได้ใช้สิ่งที่มี เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเข้าใจการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

ตารางแสดงผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ

การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน		
	2565	2566	2567
ด้านการฝึกอบรมพนักงาน^{(404-1),(404-2)}			
เป้าหมายด้านการฝึกอบรมพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	5	5	5
จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	6.91	6.87	6.56
จำนวนหลักสูตรที่ฝึกอบรมในปี (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	22	30	46
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (บาท)	381,682	482,463	1,099,030
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน⁽⁴⁰⁴⁻³⁾			
จำนวนพนักงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการเข้าร่วมโครงการ MAX Performance Plan (ร้อยละ)	100	100	100
ด้านการรักษาและจงใจพนักงาน⁽⁴⁰¹⁻¹⁾			
อัตราการลาออกด้วยความสมัครใจของพนักงาน (ร้อยละ)	4.65	15.74	10.32
จำนวนพนักงานที่ลาออกด้วยความสมัครใจจำแนกตามเพศ			
- ชาย (คน)	1	12	4
- หญิง (คน)	3	5	9
อัตราการจ้างพนักงานใหม่ (ร้อยละ)	19.78	33.33	16.54
จำนวนพนักงานใหม่จ้างแยกตามเพศ			
- ชาย (คน)	6	15	10
- หญิง (คน)	12	21	12

ข้อมูลสรุปการฝึกอบรมบุคลากรแบ่งตามระดับของบุคลากรในปี 2567

ระดับของบุคลากร	จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมรวม			จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง	52	0	52	10.40	0.00	8.67
ผู้บริหารระดับกลาง	8	20	28	1.33	2.86	2.15
ผู้บริหารระดับต้น	60	200	260	6.00	7.69	7.22
พนักงานระดับปฏิบัติการ	12	84	96	0.46	1.95	1.39
รวมจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม	132	304	436	2.81	3.95	3.52

การจ้างพนักงานใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุในปี 2567

อายุ		ชาย	หญิง	รวม
อายุน้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	2	6	8
	ร้อยละ	9.1	27.3	36.4
30 - 50 ปี	จำนวนคน	6	6	12
	ร้อยละ	27.3	27.3	54.6
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	2	0	2
	ร้อยละ	9.1	0	9.1
รวม		10	12	22
ร้อยละ		45.5	54.5	16.54

หมายเหตุ: ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลการจ้างพนักงานใหม่แยกตามกลุ่มอายุ

การลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ จำแนกตามกลุ่มอายุในปี 2567

อายุ		ชาย	หญิง	รวม
อายุน้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	2	2	4
	ร้อยละ	15.4	15.4	30.8
30 - 50 ปี	จำนวนคน	2	7	9
	ร้อยละ	15.4	53.8	69.2
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	0	0	0
	ร้อยละ	0.0	0.0	0.0
รวม		4	9	13
ร้อยละ		30.8	69.2	10.32

หมายเหตุ: ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลการลาออกของพนักงานแยกตามกลุ่มอายุ และการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ

คำตอบแทนของพนักงานแยกตามเพศ

	2565				2566				2567			
	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม
จำนวนพนักงาน	25	60	0	85	32	70	0	102	53	80	0	133
คำตอบแทนสำหรับรอบปีบัญชี 2567 สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2567 (บาท)	139,829,967				170,094,727				202,885,484			
อัตราส่วนของเงินเดือนของผู้หญิงต่อผู้ชาย ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1.14	N/A	N/A
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	24	59	0	83	24	58	0	82	38	63	0	110
ร้อยละพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	28.24	69.41	0	97.65	23.53	56.86	0	80.39	80.85	81.82	0	82.71

หมายเหตุ: ¹ ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลคำตอบแทนพนักงานแยกตามเพศ

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

โทรีเซน ชิปปิง เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะของพนักงาน โดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของบุคลากรประจำเรืออย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรประจำเรือ ถือเป็นข้อบังคับที่บุคลากรประจำเรือต้องปฏิบัติเมื่อลงปฏิบัติงานในเรืออย่างเป็นทางการ และการดำเนินงานเช่นนี้ เป็นการยืนยันว่า บุคลากรที่ประจำเรือทุกลำของโทรีเซน ชิปปิง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรู้ความชำนาญขณะปฏิบัติงาน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยบุคลากรจะต้องให้ความร่วมมือในการอบรมและจัดเก็บข้อมูลใน Training Record Book เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้มีความเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการอบรมบุคลากรประจำเรือ มีเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนการบริหารจัดการ ดูแลและรักษาสภาพแวดล้อมบนเรือของบุคลากรบนเรือให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งหลักสูตรเนื้อหาในการอบรมจะมุ่งเน้นประเด็นกฎหมายของแต่ละประเทศ เช่น การจัดการความปลอดภัยระหว่างประเทศ (International Safety Management Code : ISM) ประมวลข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของเรือ (International Ship and Port Facility Security Code : ISPS) อนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรมการออกประกาศนียบัตร และการเชียวสำหรับคนประจำเรือ (Standard of Certification and Watchkeeping : STCW) ตลอดจนการสร้างความคุ้นเคยกับการใช้อุปกรณ์ ขั้นตอนการทำงาน การป้องกันมลภาวะสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการซ้อมการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ฉุกเฉินด้วย ได้แก่ การอบรม ISPS Drills, Grounding and Oil spill, Fire in Engine Room with Crew Injury and Rescued by Helicopter ฯลฯ โดยแต่ละเดือนจะมีการอบรมทั้งหลักสูตรพื้นฐานและหลักสูตรเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรบนเรือจะต้องได้รับการอบรมทุกหลักสูตร ซึ่ง

นายเรือจะมีบทบาทสำคัญให้นำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรประจำเรืออย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ โทรีเซน ชิปปิง ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคนประจำเรือกับพนักงานประจำสำนักงาน เพื่อให้คนประจำเรือผ่อนคลายและมีความสุขในช่วงระหว่างการปฏิบัติงานในท้องทะเล บริษัทจึงมีการจัดการให้บริการอินเทอร์เน็ตบนเรือ ขณะอยู่กลางมหาสมุทรก็สามารถสื่อสารผ่านช่องทางนี้ได้เหมือนกับอยู่ที่บ้าน และจัดกิจกรรมผ่านสังคมออนไลน์ โดยการจัดทำโครงการรูปแบบต่างๆ ให้พนักงานประจำเรือได้ร่วมกิจกรรม

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

ข้อมูลการอบรมพนักงานประจำเรือ

บริษัทให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของพนักงานในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในแต่ละฝ่าย ซึ่งครอบคลุมทักษะในด้านต่างๆ เพื่อความรู้ ความเข้าใจ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

ในปี 2567 บริษัทมีการจัดอบรมทั้งในรูปแบบ e-learning การฝึกอบรมภายใน (In-house Training) และการฝึกอบรมโดยองค์กรสากลภายนอก โดยในปีนี้มีการจัดอบรมหลักสูตรรวมทั้งสิ้น 63 หลักสูตร นับรวมชั่วโมงการฝึกอบรม 360 ชั่วโมง โดยมีผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งในส่วนของคนประจำเรือ คนประจำสำนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องรวมมากกว่าพันคน

ทั้งนี้ บริษัทยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในทุกภาคส่วน เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความปลอดภัยสูงสุด

กิจกรรม Maritime Awards

Maritime Awards เป็นกิจกรรมที่บริษัทได้จัดขึ้นในทุกปีตั้งแต่ปี 2546 เพื่อเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานประจำเรือ ที่มีผลงานดีเด่นในปีปัจจุบัน และยังส่งเสริมการพัฒนาเชิงคุณภาพของพนักงานประจำเรือ ตัวเรือ และพนักงานในสำนักงานของบริษัทฯ และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานประจำเรือและพนักงานประจำสำนักงานของบริษัทฯ



นอกจากนี้ กิจกรรมดังกล่าวยังมีการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรธิดาของพนักงานประจำเรือชั้นลูกเรือที่มีความประพฤติและผลการเรียนดี ตรงตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาของเยาวชน และลดภาระค่าครองชีพบางส่วนให้กับพนักงานประจำเรือ

	2565	2566	2567
จำนวนทุนการศึกษา	30	30	35
จำนวนเงิน (บาท)	263,000	255,000	280,000

โครงการ Blink Application

เพื่อให้เกิดการสื่อสารและการดำเนินงานที่สะดวกและรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ บริษัทฯ ยังคงพัฒนาและสร้างสรรค์คอนเทนต์ใหม่ๆ ผ่านช่องทาง Blink application เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานประจำเรือทุกลำกับพนักงานประจำสำนักงาน รวมถึงพนักงานประจำเรือที่อยู่ในช่วงระหว่างพักประจำการบนเรือ โดยจะทำให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างบูรณาการ สามารถติดต่อสื่อสาร พูดคุย แสดงความคิดเห็น แร็ปรับทราบ และร่วมกิจกรรม อันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ฟิออซ แคปิตอล (PH Capital: PHC)

ผลการดำเนินงาน

จากเป้าหมายในการทำงานในการเป็นระบบดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยมีผลดำเนินงานด้านระบบการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ได้มีการปรับเปลี่ยนใบพรรณางานของทีเอ็มผู้จัดการร้านให้สอดคล้องกับ

ความต้องการทางธุรกิจ และจัดทำแผนพัฒนาในการเติบโตในสายอาชีพเพื่อรองรับจำนวนสาขาที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในปี 2567 บริษัทมุ่งเน้นพนักงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้นำในกลุ่มอาหารทานที่บ้าน นอกเหนือจากการพัฒนาพนักงานที่มุ่งเน้นการบริการและมาตรฐานและความปลอดภัยด้านอาหารเพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยมให้กับลูกค้าแล้ว บริษัทยังพัฒนาภาวะผู้นำพร้อมๆ ไปด้วยการพัฒนาความคิดเชิงธุรกิจ ทำให้ในปีนี้นี้จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงานคือ 7.44 ชั่วโมงต่อคน และมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมคิดเป็นร้อยละ 93 ของพนักงานทั้งหมด

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน จึงได้มีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้ บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน เพื่อเพิ่มและประเมินผลความผูกพันของพนักงาน โดยมีความถี่ในการประชุมไตรมาสละครั้ง บริษัทมีแนวปฏิบัติในการรับสมัครตำแหน่งงานที่ว่างจากบุคลากรภายในก่อนเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานย้ายสายงานภายใน รวมถึงบริษัทได้จัดทำโครงการประเมินความผูกพันพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นกลับมาให้บริษัทพัฒนาการดูแลพนักงานต่อไป และเพื่อเสริมสร้างความสุขด้านการเงิน บริษัทจัดสิทธิประโยชน์สำหรับการใช้จ่ายยามฉุกเฉินให้กับพนักงานที่มีปัญหาด้านเครดิตในอดีต ให้สามารถใช้จ่าย รวมถึงนำไปชดเชยหนี้สินที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง เพื่อลดความเครียดด้านการเงิน

นอกจากนี้ในปี 2568 บริษัทยังสนับสนุนและส่งเสริมการออมให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้นผ่านผลประโยชน์ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมเพื่อความยั่งยืนในชีวิตหลังเกษียณอีกด้วย

การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทุนมนุษย์

เพื่อตอบสนองความท้าทายที่เข้ามาต่อเนื่อง รวมถึงความไม่แน่นอนในทางธุรกิจ การพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มเติมช่องว่างทางความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานได้ปลดปล่อยศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักสูตรการพัฒนากำหนดขึ้นโดยใช้กรอบการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของฟิออซ ฮัท และคาดหวังผลลัพธ์ของการพัฒนาจากการติดตามพฤติกรรม และทักษะของพนักงานที่ได้เรียนรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ดีขึ้น ผ่านการติดตามและประเมินความรู้ทักษะที่ได้จากหลักสูตรจากมุมมองของผู้บังคับบัญชาที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน

การประเมินผลการทำงานของพนักงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

บริษัทฯ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งประกอบไปด้วย

- ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI : Key Performance Indicator)
 - ระดับองค์กร (Corporate KPI)
 - ระดับบุคคล (Individual KPI)
- พฤติกรรมที่สอดคล้องในการทำงาน (Competency)
 - ค่านิยมองค์กร (Core Value)
 - รวมกันเป็นหนึ่ง (People Together)
 - คำนึงถึงลูกค้า (Customer Focus)

3. มุ่งหาทาง เราทำได้ (Can-do Attitude)
4. สร้างสิ่งใหม่ ให้องค์กร (Innovation)
- ข. สมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional competency) แยกตามกลุ่มตำแหน่ง (Job Band)
3. สถิติการปฏิบัติงาน (Time Attendance) เฉพาะตำแหน่งที่กำหนดเท่านั้น
 - ก. ลาป่วย ไม่เกิน 15 วันต่อปี
 - ข. ลาิจ ไม่เกิน 3 วันต่อปี
 - ค. ขาดงาน ไม่เกิน 0 วันต่อปี
 - ง. มาสาย-กลับก่อน ไม่เกิน 30 นาทีต่อปี
 - จ. หนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร (Warning letter) ไม่เกิน 0 ครั้งต่อปี

ทั้งนี้แบบฟอร์มการประเมินผลงานประจำปี และอัตราการถ่วงน้ำหนัก (Performance weight ratio) ของแต่ละปัจจัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มการประเมินผลงานประจำปี ที่ประกาศใช้โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2567 จนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลง มีอัตราการถ่วงน้ำหนักของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาผลงานของพนักงาน แบ่งตามกลุ่มตำแหน่ง (Job Band) โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร แบ่งออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ แผนกพัฒนาองค์กร และแผนกฝึกอบรมและพัฒนาทางเทคนิค

นอกเหนือจากแผนงานการพัฒนาพนักงาน บริษัทฯ ยังมีกิจกรรมแบ่งปันความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละหัวข้อเช่น Knowledge sharing : Digital Assets 101 หรือการร่วมสนุกกับกิจกรรมท้ายเล่ม HR Newsletter และสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ในโครงการ Take a Bright!

คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน

คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ในปี 2567 มีหน้าที่ในการเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมหารือกับตัวแทนนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยในปี 2567 มีการจัดประชุมรวม 3 ครั้ง และนำรายงานการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการเสนอต่อผู้บริหาร ทำให้บริษัทฯ พิจารณานุมัติสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- เพื่อส่งเสริมความสุขด้านการเงินของพนักงาน บริษัทฯ จัดให้ลดระยะเวลาอัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้าง เช่น ลดระยะเวลาอายุงานที่ได้รับเงินสมทบในส่วนของนายจ้างจาก 10 ปี จะได้รับร้อยละ 100 เป็น 5 ปีจะได้รับร้อยละ 100
- ต่อยอดจากการลดระยะเวลาอายุงานในการรับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทฯ พิจารณาจัดให้เพิ่มอัตราเงินสมทบในส่วนของนายจ้างจากร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 5
- จัดให้มีวันหยุดในวันเกิด เพื่อให้มีเวลาเฉลิมฉลองกับครอบครัว
- จัดให้มีของขวัญในวันเกิดสำหรับพนักงาน

ประเมินความผูกพันพนักงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ มีการประเมินความผูกพันของพนักงาน โดยเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงาน ทำให้ในปี 2567 มีผลคะแนนการประเมินร้อยละ 74.8 เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 7.6 (ร้อยละ 67.2 ในปี 2566) โดยมีคำถามที่เกี่ยวกับ การที่พนักงาน

ไม่คิดที่จะลาออก พนักงานจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานที่บริษัทฯ อัตรา รวมถึงคำถามว่า พืชชา อัตรา สร้างแรงจูงใจให้ฉันอยากทำงานให้ดีที่สุดในทุกๆ วัน นอกจากนี้ยังมีคำถามอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บริษัทนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน การพัฒนาและการเติบโต สวัสดิการและความเป็นอยู่และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

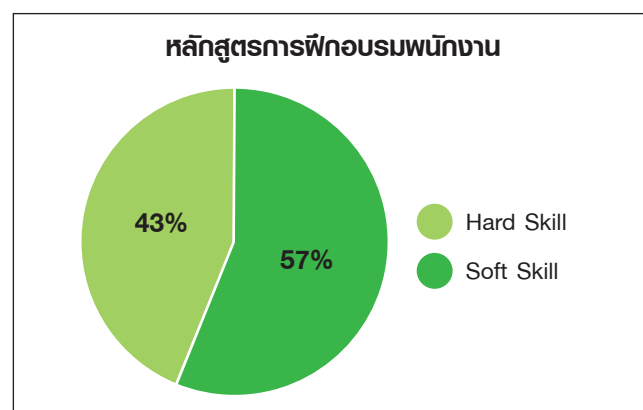
สำหรับในปี 2568 บริษัทฯ จัดให้มีการทำ Employee Value Proposition เพื่อให้บริษัทสามารถกำหนดแผนงานได้ตรงตามสิ่งที่พนักงานให้คุณค่าภายใต้แนวทาง 3 ประเภท คือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (Belonging) 2) การเติบโต (Growth) และ 3) การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (Empowerment) ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในทุกๆ วัน โดยคัดเลือกพนักงานเข้าทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ข้อมูลกับบริษัท

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาทุนมนุษย์

บริษัทกำหนดให้แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและประเมินพนักงาน บริษัทฯ จึงมีการจัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยมีการกำหนดแผนการอบรมการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องในทุกๆ เดือน และมีการเก็บประวัติการอบรมของพนักงานแต่ละระดับ เพื่อกำหนดหัวข้อในการอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแผนการอบรมดังกล่าวทำให้พนักงานมีความมั่นใจและทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยพนักงานที่ได้รับการอบรมตามแผนพัฒนาทางสายอาชีพมีอัตราการลาออกในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งใหม่ในระยะเวลา 6 เดือนมีอัตราร้อยละ 0 และได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ต่อไป

ผลการดำเนินงานปี 2567

บริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรการอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงาน หลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ในปี 2567 มีทั้งหมด 14 หลักสูตร แบ่งเป็น Soft Skill 8 หลักสูตร และ Hard Skill 6 หลักสูตร โดยมีรายละเอียดการอบรมดังต่อไปนี้



หลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น

Soft Skill

1. สุดยอดการบริการของพิซซ่า ฮัท (Pizza Hut Service Excellence)

รายละเอียดหลักสูตร: ความหมายและความสำคัญของการบริการ การบริการลูกค้ากลุ่มของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการร้านพิซซ่า ฮัท เทคนิคการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ในการบริการลูกค้า มาตรฐานการบริการแบบ พิซซ่า ฮัท และการรับมือลูกค้าร้องเรียน เปลี่ยนไม่พอใจให้เป็นชื่นชอบ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 486 คน

2. การบริหารจัดการกะ (Shift Management)

รายละเอียดหลักสูตร: ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการงานในกะ องค์กรประกอบที่ช่วยในการบริหารงานและบริหารเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เทคนิคการการจัดลำดับความสำคัญของงาน การทำงานประจำจะมีประสิทธิภาพ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 491 คน

3. พัฒนาความเป็นผู้นำ เพื่อผลการปฏิบัติงาน (Leadership development program)

รายละเอียดหลักสูตร: ความหมายของการสื่อสาร และรูปแบบของการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสาขา

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 232 คน

4. การบริการที่เป็นเลิศ (Service Excellence)

รายละเอียดหลักสูตร: จิตวิทยาและอิทธิพลของการบริการ “คุณภาพบริการ” ในกระบวนการรับรู้ของลูกค้า การใช้จิตวิทยาเพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าในทุกสถานการณ์

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 211 คน

5. การประยุกต์ใช้ KPI และ Competency เพื่อผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียดหลักสูตร: แนวคิดขององค์กรสมัยใหม่แบบกรอบการทำงานองค์กรประสิทธิภาพสูง (High performance organization : HPO) ความหมายและความสำคัญของ KPI ความหมายและความสำคัญของ Competency การบริหารผลการปฏิบัติงาน

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 84 คน

Hard Skill

6. ผู้ประกอบการและผู้สัมผัสอาหาร

รายละเอียดหลักสูตร: หลักการสุขาภิบาลอาหาร และอันตรายที่เกิดจากอาหารและน้ำที่ไม่สะอาดปลอดภัย มาตรฐานสุขาภิบาลอาหารสถานที่จำหน่ายอาหาร SAN&SANPlus สุขวิทยาส่วนบุคคลของผู้สัมผัสอาหาร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ

ผู้สัมผัสอาหาร การบริหารจัดการสถานประกอบการกิจการอาหาร การใช้กัญชา หรือกัญชง ในการทำ ประกอบหรือปรุงอาหาร ที่ปลอดภัย การเลือกใช้และการล้างภาชนะ อุปกรณ์ การล้างมือ ที่ถูกต้อง รวมถึงวิธีการล้างผักที่ถูกต้อง

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 305 คน

หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกองค์กร (การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ภายนอก)

Soft Skill

7. Design Thinking - Unlock a Creative Strategy for Innovation

รายละเอียดหลักสูตร: เจาะลึกและแนวสำรวจ การสร้าง Growth Mindset เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจ เครื่องมือการตั้งเป้าหมายใหม่ให้ทันกับสถานการณ์ เทคนิคการนำ Design Thinking ไปปรับใช้กับทีมหรือการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรม

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 3 คน

Hard Skill

8. หลักสูตรการสุขาภิบาลอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

รายละเอียดหลักสูตร: ความรู้และเทคโนโลยีด้านสุขาภิบาลอาหาร ภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่ เทคนิคการประยุกต์ใช้มาตรฐานด้านสุขาภิบาลอาหารอย่างมืออาชีพ การเฝ้าระวังด้านสุขาภิบาลอาหารและน้ำ แนวทางและการประยุกต์ใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสุขาภิบาลอาหาร เทคนิคการตรวจประเมินสถานประกอบการกิจการและวิทยากรอบรมผู้ประกอบการ/ผู้สัมผัสอาหาร

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 2 คน

9. หลักสูตรผู้ตรวจสอบ สุขาภิบาลอาหาร

รายละเอียดหลักสูตร: หลักการสุขาภิบาลอาหาร และอันตรายที่เกิดจากอาหาร และน้ำที่ไม่สะอาดปลอดภัย มาตรฐานการสุขาภิบาลอาหาร ในสถานประกอบการกิจการด้านอาหาร สุขวิทยาส่วนบุคคลของผู้สัมผัสอาหาร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ประกอบการกิจการด้านอาหาร การบริหารจัดการสถานประกอบการกิจการด้านอาหาร

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ: 1 คน

ตารางแสดงผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท

การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล		
	2565	2566	2567
ด้านการฝึกอบรมพนักงาน^{(404-1),(404-2)} เป้าหมายด้านการฝึกอบรมพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์) จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี) (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์) จำนวนหลักสูตรที่ได้อบรมในปี (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (บาท)	4 3.15 20 572,019.50	6 5.34 27 196,017.46	8 7.44 12 710,603.75
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน⁽⁴⁰⁴⁻³⁾ จำนวนพนักงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	782	697	657
ด้านการรักษาและจูงใจพนักงาน⁽⁴⁰¹⁻¹⁾ อัตราการลาออกด้วยความสมัครใจของพนักงาน (ร้อยละ)	39.00	22.10	25.73
จำนวนพนักงานที่ลาออกด้วยความสมัครใจจำแนกตามเพศ - ชาย (คน) - หญิง (คน)	74 152	94 184	84 153
อัตราการจ้างพนักงานใหม่ (ร้อยละ)	23.85	19.19	26.24
จำนวนพนักงานใหม่จำแนกตามเพศ - ชาย (คน) - หญิง (คน)	87 161	74 173	100 148

ข้อมูลสรุปการฝึกอบรมบุคลากรแบ่งตามระดับของบุคลากรในปี 2567

ระดับของบุคลากร	จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมรวม			จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหารระดับสูง	18	66	84	6	22	14
ผู้บริหารระดับกลาง	66	186	252	9.43	14.31	12.6
ผู้บริหารระดับต้น	4,350	12,534	16,884	20.92	17.90	20.05
พนักงานระดับปฏิบัติการ	6,024	8,292	14,316	4.22	4.27	4.25
รวมจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม	10,458	21,078	31,536	6.22	8.24	7.44

การจ้างพนักงานใหม่ จำแนกตามกลุ่มอายุในปี 2567

อายุ		ชาย	หญิง	รวม
อายุน้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	991	1,377	2,368
	ร้อยละ	37.82	52.56	90.38
อายุ 30 - 50 ปี	จำนวนคน	87	145	232
	ร้อยละ	3.32	5.53	8.85
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	8	12	20
	ร้อยละ	0.31	0.46	0.76
รวม		1,086	1,534	2,620
ร้อยละ		41.45	58.55	100.00

หมายเหตุ: ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลการจ้างพนักงานใหม่แยกตามกลุ่มอายุ

การลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ จำแนกตามกลุ่มอายุในปี 2567

อายุ		ชาย	หญิง	รวม
อายุน้อยกว่า 30 ปี	จำนวนคน	900	1,271	2,171
	ร้อยละ	36.78	51.94	88.72
อายุ 30 - 50 ปี	จำนวนคน	103	152	255
	ร้อยละ	4.21	6.21	10.42
อายุมากกว่า 50 ปี	จำนวนคน	7	14	21
	ร้อยละ	0.29	0.57	0.86
รวม		1,010	1,437	2,447
ร้อยละ		41.28	58.72	100

หมายเหตุ: ปี 2567 เป็นปีแรกที่เริ่มเก็บข้อมูลการลาออกของพนักงานแยกตามกลุ่มอายุ และการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ

คำตอบแทนของพนักงานแยกตามเพศ

	2565				2566				2567			
	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม	ชาย	หญิง	คนพิการ	รวม
จำนวนพนักงาน	2,100	3,049	21	5,170	1,678	2,637	24	4,339	1,664	2,543	20	4,227
ค่าตอบแทนสำหรับรอบปีบัญชี 2567 สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2567 (บาท)	413,296,550				381,366,861				328,983,029			
อัตราส่วนของเงินเดือนของผู้หญิงต่อผู้ชาย	1	1.05	N/A	N/A	1	1.02	N/A	N/A	1	1.1	N/A	N/A
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	74	179	0	253	45	122	0	167	41	111	0	152
ร้อยละพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	29.25	70.27	0	100	26.95	73.05	0	100	26.97	73.03	0	100



การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม



กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินโครงการต่างๆ ผ่านกระบวนการดำเนินธุรกิจ (CSR-in-Process) และนอกกระบวนการหลักของการดำเนินธุรกิจ (CSR-after-Process)

การพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

ชุมชนและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อภาคธุรกิจ ภาคสังคม และระดับประเทศ โดยการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทนั้นย่อมมีความเกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคมในทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างราบรื่น ได้รับความร่วมมือและการอำนวยความสะดวกจากชุมชนและสังคม ทั้งยังยกระดับโครงการการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคมโดยการสร้างคุณค่าผ่านผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการสร้างผลกระทบหรือสร้างความเสียหายต่อชุมชนและสังคม และสร้างผลกระทบเชิงบวกโดยการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการบูรณาการการใช้กระบวนการดำเนินธุรกิจ (CSR-in-Process) และนอกกระบวนการหลักของการดำเนินธุรกิจ (CSR-after-Process)

แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทมีนโยบายปลูกจิตสำนึกแห่งการคืนกลับสู่สังคมให้เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีการประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2558 (สามารถดูรายละเอียดพันธกิจขององค์กรเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.thoresen.com/th/about-tta/vision-mission>) ซึ่งนโยบายนี้ครอบคลุมถึงผู้บริหารและพนักงานทั้งในบริษัท และบริษัทในเครือ โดยกลุ่มบริษัทเชื่อมั่นว่าการสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับภาคสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่ดีคืนสู่สังคมนั้น ไม่ได้จำกัดเฉพาะเพียงการบริหารจัดการ แต่ยังรวมถึงเวลา แรงงาน กระบวนการทำงาน และการสำนึกที่รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การสร้างยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน สังคม และประเทศ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ให้ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่ด้านส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และด้านการบรรเทาทุกข์และสาธารณกุศล พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดความตระหนักรู้และความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ จนนำไปสู่การร่วมสร้างสังคมสู่ความยั่งยืน

ช่องทางการร้องเรียน

ในกรณีที่ชุมชนและสังคมได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท หรือมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท สามารถใช้ช่องทางที่กลุ่มบริษัทได้จัดเตรียม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงาน รักษาและฟื้นฟูความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมได้ทางช่องทางต่อไปนี้

เว็บไซต์	www.thoresen.com
อีเมล	whistleblowing@thoresen.com
ไปรษณีย์	คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ชีส์ จำกัด (มหาชน) ตู้ ป.ณ. 12 ปณ.พ. ไทยพาณิชย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
แจ้งด้วยตนเองได้ที่	หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

โดยในปี 2567 บริษัทฯ ไม่ได้รับข้อร้องเรียนจากชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดเตรียมกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน โดยมีมาตรการการดำเนินงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. แผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้รับเรื่องร้องเรียน และพิจารณากำหนดประเภทของเรื่อง เพื่อนำส่งไปยังคณะกรรมการตรวจสอบ
2. แผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานและ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและเพียงพอของข้อมูล รวมถึงข้อเท็จจริงต่างๆ
3. แผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานและ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาแนวทางการสอบสวน

4. เมื่อพิจารณาแล้วอาจมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงและผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องดังกล่าว เพื่อสอบสวนและดำเนินการตามข้อบังคับทางวินัยของบริษัทฯ
5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้นๆ จะกำหนดแนวทางแก้ไข และวิเคราะห์สาเหตุของประเด็นที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีกในอนาคต
6. การแจ้งความคืบหน้า บริษัทฯ จะแจ้งความคืบหน้าและผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันให้กับผู้ร้องเรียนที่ได้เปิดเผยชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ อีเมล หรือช่องทางอื่นๆ ไว้ อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งด้วยเหตุผลความจำเป็นในเรื่องของข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความลับ บริษัทฯ อาจไม่สามารถให้ข้อมูลในรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบสวนหรือการลงโทษทางวินัย

7. บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันด้วยความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานที่สามารถใช้ยืนยันหรือโต้แย้งกับข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งจะดำเนินการลงโทษทางวินัยและ/หรือดำเนินคดีทางกฎหมายกับผู้กระทำผิด ตามข้อบังคับทางวินัยของบริษัทฯ และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
8. ระยะเวลาในการพิจารณาและสอบสวนเรื่องที่ได้รับแจ้งต้องดำเนินการโดยเร็วที่สุด ไม่ควรเกิน 2 สัปดาห์นับตั้งแต่ได้รับเรื่องร้องเรียน
9. แผนกตรวจสอบภายในและการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่จัดทำทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิด และการทุจริตคอร์รัปชัน เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันและจัดทำรายงานสรุปการแจ้งข้อมูลการกระทำผิดและการทุจริตคอร์รัปชันทั้งหมดของกลุ่มบริษัทฯ ครอบคลุมประเด็นที่ได้ดำเนินการพิจารณาแล้วหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาสอบสวน รวมทั้งการกำหนดแนวทางแก้ไขวิเคราะห์สาเหตุของประเด็นที่เกิดขึ้น และมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีกในอนาคต ให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำอย่างน้อยไตรมาสละครั้ง คณะกรรมการตรวจสอบจะพิจารณาและรายงานประเด็นเรื่องร้องเรียนต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาสตามที่เห็นสมควร

ไทรเซ็นไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม กิจกรรมยิ่งให้อะไรยิ่งมีความสุข ร่วมพัฒนาโรงเรียนเพื่อเด็กและเยาวชน บริษัทฯ จัดกิจกรรมจิตอาสา “ยิ่งให้ ยิ่งมีความสุข” เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2567 ณ โรงเรียนวัดเชิงเลน (นครใจราษฎร์) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ภายในกิจกรรม ประกอบด้วย การทาสีห้องน้ำ-กำแพง ทำแปลงเกษตร จุ่มดาวจับรางวัล เลี้ยงอาหารกลางวัน พร้อมมอบหมวกกันน็อคให้นักเรียนทุกคน จำนวน 160 ใบ เพื่อสวัสดิภาพและการเดินทางที่ปลอดภัยบนท้องถนน



โครงการ “BKK Food Bank Center - ธนาคารอาหาร เมืองแห่งการแบ่งปัน”

บริษัทฯ ได้ส่งมอบข้าวสาร อาหารแห้ง และของใช้จำเป็นในชีวิตประจำวัน ให้แก่สำนักงานเขตดุสิต เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567 เพื่อส่งต่อให้กลุ่มเปราะบาง ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้มีรายได้น้อย และผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ ตามจุดมุ่งหมายของ

โครงการ BKK Food Bank ของกรุงเทพมหานครที่ต้องการเติมเต็มความมั่นคงทางอาหาร (Food Security) และสร้างรอยยิ้มให้กับผู้รับอย่างแท้จริง



แอปพลิเคชัน BuddyThai ช่วยเยาวชนที่โดนกลั่นแกล้ง รังแก (Bully หรือ Bully)



บริษัทฯ ส่งเสริมเยาวชนในการฝึกทักษะจัดการอารมณ์ของตนเอง เปิดใจกว้าง เคารพความแตกต่าง ผ่าน App BuddyThai โดยจัดกิจกรรมออกบูธ โซนลานเรียนรู้ ณ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนไทย “เปิดใจกว้าง เคารพความแตกต่าง” ชวนให้เยาวชนฝึกทักษะในการรู้เท่าทันความคิดและการจัดการอารมณ์ของตนเองได้ง่ายๆ ทุกวัน ผ่านการเล่นกิจกรรมต่างๆ บนแอปพลิเคชัน BuddyThai ซึ่งแอปพลิเคชันนี้ ทำหน้าที่เสมือน “เพื่อนสนิทที่เยาวชนไว้วางใจได้” เป็น

ช่องทางระบายอารมณ์ความรู้สึก และเมื่อใดก็ตามที่เยาวชนโดนรังแกจากผู้อื่นไม่ว่ารูปแบบใดๆ ก็สามารถกดปุ่ม “ขอคำปรึกษา หรือขอความช่วยเหลือ” บนแอป BuddyThai ได้ทันที จะมีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ด้านจิตวิทยา ให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับเยาวชน ช่วยลดความกังวล คลายความเครียด เลิกความคิดที่จะได้ตอบด้วยความรุนแรง และจัดความคิดที่ฆ่าตัวตายลงได้

โครงการ School Tour “BuddyThai โดนบูลลี่ มาหาบัดดี้” ครั้งที่ 2 บริษัทฯ จัดกิจกรรม “BuddyThai โดนบูลลี่ มาหาบัดดี้” ร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) โดยกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) สภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย และเพจ Because We Care ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพม. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในโครงการ “CYC Plus รู้รักในวัยเรียน” เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2567 ณ โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร โดยมี พ.ต.อ. หญิง ศิริกุล ศรีสง่า โฆษกโรงพยาบาลตำรวจ เป็นประธานพิธีเปิด โดยการจัดกิจกรรมในครั้งนี้เป็นการจัดกิจกรรม School Tour ครั้งที่ 2 หลังจากกิจกรรม School Tour ครั้งที่ 1 โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา ได้รับเสียงตอบรับที่ดีจากนักเรียนและคณะครูที่เข้าร่วมกิจกรรมในปีที่ผ่านมา

ปัจจุบัน แอปพลิเคชัน BuddyThai ภายใต้แนวคิด “โดนบูลลี่ มาหาบัดดี้” เปิดให้ดาวน์โหลดใช้งานแล้วผ่าน Apple Store และ Google Play สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมสามารถเยี่ยมชมได้ที่เว็บไซต์ www.buddy4thai.com หรือ Facebook BuddyThai App



โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสุขภาพสาธารณสุขในการบำบัดเด็กและวัยรุ่น

เมื่อวันที่ 16-18 กันยายน 2567 บริษัทฯ ให้การสนับสนุนโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสุขภาพสาธารณสุขในการบำบัดเด็กและวัยรุ่น ชิมเคร้า ทำร้ายตนเอง เสี่ยงฆ่าตัวตาย โดยการปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (Cognitive Behavior Therapy: CBT) ซึ่งทางบริษัทฯ ได้ร่วมมือกับ สถาบันพัฒนาการเด็กราชชนครินทร์ นำโดยแพทย์หญิงโชษิตา ภาวสุทธิไพจิฐ นายแพทย์เชี่ยวชาญ จัดงานในครั้งนี้ โดยได้รับเกียรติจาก รศ.นพ.ณัฏฐ์ ทิพย์รัตน์เสถียร คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผศ.พญ.ศิริรัตน์ อุฬารัตน์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

อ.นพ.ธันว์รุจน์ บุรณสุขสกุล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์และคณะฯ ร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่องการบำบัดสุขภาพจิตและจิตเวชในเด็กและวัยรุ่น แก่นักจิตวิทยา ทีมแพทย์และพยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่ายเขตสุขภาพที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่



การบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนศิริราชมูลนิธิ

เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2567 บริษัทฯ ร่วมแสดงความยินดีกับธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (EXIM BANK) เนื่องในโอกาสครบรอบเปิดดำเนินการปีที่ 30 พร้อมมอบเงินสมทบทุน “ศิริราชมูลนิธิ” จำนวน 1,000,000 บาท เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ณ อาคารเอ็กซิม สำนักงานใหญ่ ถนนพหลโยธิน



โครงการบริจาคล้อเลื่อนเพื่อคนพิการ

บริษัทฯ สนับสนุน “โครงการล้อเลื่อนเพื่อคนพิการ” จำนวน 9 คัน ของมูลนิธิคนพิการไทย โดยส่งมอบรถวีลแชร์ให้แก่มูลนิธิคนพิการไทย อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2567 เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดียิ่งขึ้น รถวีลแชร์เหล่านี้ยังถูกผลิตโดยช่างผู้พิการเพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพให้แก่พวกเขา



การบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนมูลนิธิโรงพยาบาลราชวิถี

บริษัทฯ ได้มอบเงินสมทบทุน จำนวน 1,520,000 บาท ให้แก่ นพ.จินดา โรจนเมธินทร์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฯ และประธานกรรมการมูลนิธิโรงพยาบาลราชวิถี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2567 เพื่อจัดซื้อเตียงคลอดพร้อมนอนรอลคลอดควบคุมด้วยไฟฟ้า จำนวน 1 เตียง และเครื่องบันทึกการบีบตัวของมดลูกและอัตราการเต้นของหัวใจทารก จำนวน 1 เครื่อง สำหรับให้บริการผู้ป่วยแผนกสูติรีเวช



การบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยผ่านสภาอากาศไทย

เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2567 บริษัทฯ มอบเงินบริจาค จำนวน 500,000 บาท ให้แก่สภาอากาศไทย เพื่อเข้าบัญชีเงินช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยของสภาอากาศไทย โดยมีคุณชรรค์ ประจวบเหมาะ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหารายได้ สภาอากาศไทย รับมอบ ณ ห้องรับรอง อาคารอำนวยการธรรม



โครงการ “TTA เต็มสุข”

ด้วยความเชื่อว่าทุกคนสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมให้มีความน่าอยู่ได้ บริษัทฯ จึงได้ริเริ่ม “โครงการ TTA เต็มสุข” ขึ้นเพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในหมู่พนักงาน ในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมเพื่อช่วยเหลือผู้คนในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีโดยบริษัทฯ ทุ่มงบประมาณสนับสนุน และอนุญาตให้พนักงานไปดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการศึกษา การประกอบสาธารณกุศล และการทำนุบำรุงศาสนา โดยมีกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- ร่วมปลูกต้นไม้และเก็บขยะบริเวณสวนเบญจกิติ สวนสาธารณะใจกลางเมืองกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2567 เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในกรุงเทพฯ โดยต้นกล้าคัดเมล็ดที่นำมาปลูกในครั้งนี้ถือเป็นการสนับสนุนนโยบาย “ปลูกต้นไม้ล้านต้น สร้างพื้นที่สีเขียวและกำแพงกรองฝุ่นทั่วกรุง” ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีเป้าหมายในการปลูกต้นไม้ 1 ล้านต้นภายในระยะเวลา 4 ปี



- แฟนท์และแพ็คเกจยาสามัญประจำบ้าน รวมถึงบริจาคอุปกรณ์การเรียน อุปกรณ์กีฬา หนังสือและของเล่นเสริมพัฒนาการ ส่งมอบให้แก่เด็กด้อยโอกาสและชุมชนยากไร้ในพื้นที่ห่างไกล เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2567 โดยถุงผ้าทุกชิ้นสร้างสรรค์ด้วยความตั้งใจ ถ่ายทอดความรู้สึกดีๆ ลงบนผืนแคนวาส และมีเพียงใบเดียวในโลก นอกจากนี้จะได้ส่งต่อความสุขให้น้องๆ แล้ว การนำถุงผ้าดังกล่าวกลับมาใช้ซ้ำยังเป็นลดการใช้ถุงพลาสติก ซึ่งช่วยลดภาวะโลกร้อนต่อไป



- ประดิษฐ์ปลาบิ๊ป อุปกรณ์สำหรับการบีบบริหารมือ ณ สวนโมกข์กรุงเทพ เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2567 โดยปลาบิ๊ปที่ประดิษฐ์ขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 200 ตัว ได้ถูกส่งมอบให้แก่โรงพยาบาลมิราเคิลออฟไลฟ์ เครือข่ายโรงพยาบาลราชวิถี เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารมือและนิ้วมือในผู้สูงอายุ ผู้ป่วยที่ประสบภาวะกล้ามเนื้ออ่อนแรงและผู้ป่วยติดเตียง โดยปลาบิ๊ปจะช่วยกระตุ้นให้กล้ามเนื้อฟื้นตัว และแข็งแรงขึ้นได้ต่อไป



- บริจาคผ้าดิบห่อศพจำนวน 106 ผืน ให้แก่มูลนิธิร่วมกตัญญู วัดหัวลำโพง เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2567 เพื่อเป็นการให้เกียรติและสร้างความสงบสุขแก่ผู้จากไป โดยผ้าดิบห่อศพเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในพิธีกรรมทางศาสนาในช่วงสุดท้ายของชีวิต นอกจากนี้ยังได้มอบชุดอุปกรณ์ปฐมพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่ สำหรับผู้บาดเจ็บในกรณีฉุกเฉิน



- ส่งมอบอุปกรณ์การเรียน, อุปกรณ์กีฬา และของอุปโภคบริโภค อาทิ ข้าวสาร อาหารแห้ง นมกล่อง UHT ให้แก่มูลนิธิเด็กโสสะแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2567 เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาการของน้องๆ ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและสร้างสิ่งดีๆ ให้แก่สังคมต่อไป



โครงการห้องสมุดเติมฝัน

เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2567 บริษัทฯ ได้มอบเงินทุน 120,000 บาท สำหรับใช้ปรับปรุงอาคารห้องสมุด ทั้งในส่วนของหลังคา ฝ้าเพดาน พนักห้อง ระบบไฟ ชั้นวางหนังสือ ให้แก่ โรงเรียนบ้านบ่อสลี ตำบลบ่อสลี อำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา ในถิ่นทุรกันดารห่างไกลจากตัวเมืองเชียงใหม่กว่า 180 กิโลเมตร

พนักงานจิตอาสาได้ร่วมส่งมอบอุปกรณ์การศึกษา พร้อมทั้งจัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่นักเรียนและคุณครู มีทั้งพืชชา อัท โกทอด ทาโก้ เบลล์ โดนัท คริสป์ ครีม และไอศกรีม เพื่อเป็นกำลังใจให้คุณครูประจำคุณครูจิตอาสา และมุ่งหวังให้นักเรียนทุกคนมีนิสัยรักการอ่าน มีความสุข มีสุขภาพแข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี



การเลี้ยงอาหารกลางวัน ณ มูลนิธิบ้านครูบุญชูเพื่อเด็กพิเศษ

เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 บริษัทฯ จัดกิจกรรมมอบสิ่งของที่เป็นและเลี้ยงอาหารกลางวันแก่เด็กพิเศษจำนวน 200 คน ณ มูลนิธิบ้านครูบุญชูเพื่อเด็กพิเศษ จังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างรอยยิ้มและความสุขให้กับเด็กๆ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำความดีเพื่อสังคม



โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

ในการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนและสังคมโทริเซน ชิปปิง ได้มอบหมายให้แผนกคนประจำเรือ เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานดังกล่าว สำหรับกรอบการดำเนินงานของบริษัทนั้น บริษัทมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมการศึกษาด้านพาณิชย์นาวีให้แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

โครงการพัฒนาหลักสูตรพาณิชย์นาวีร่วมกับสำนักงานอาชีวศึกษา โทริเซน ชิปปิง ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ตั้งแต่ปี 2567 ในโครงการความร่วมมือทางด้านการเรียนการสอน รวมถึงการจัดทำหลักสูตรและวิพากษ์หลักสูตรทางด้านพาณิชย์นาวีและการเดินเรือให้แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ โดยบริษัท เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบหลักสูตรดังกล่าว ให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากรสายพาณิชย์นาวีของอุตสาหกรรมเดินเรือเชิงพาณิชย์ ในปัจจุบัน ซึ่งได้รับการยอมรับและชื่นชมจากสถาบันที่ร่วมโครงการ ทั้งนี้ โทริเซน ชิปปิง ตั้งเป้าหมายที่จะผลิตนิสิตนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้และทักษะสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมการขนส่งทางเรือ พร้อมเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษามาฝึกงานบนเรือของโทริเซน ชิปปิง และเมื่อจบการศึกษาสามารถพิจารณาทำงานได้ทันที

โดยในปี 2567 นั้น บริษัทได้มีการดำเนินการด้านความร่วมมือในด้านการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การปฏิบัติงานจริง และสร้างทักษะให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ดังนี้

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
2. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช
3. วิทยาลัยประมงดินสูลานนท์
4. ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา เป็นต้น



โครงการรับนักศึกษาฝึกงาน

โทริเซน ชิปปิงมีโครงการรับนักศึกษาฝึกงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาสายพาณิชย์นาวีได้มีประสบการณ์ในฝึกปฏิบัติงานจริง และยังเป็นโอกาสเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในอุตสาหกรรมเดินเรือของประเทศไทย นอกจากนี้ นักศึกษาในโครงการดังกล่าวที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจะมีโอกาสในการเข้าทำงานเป็นพนักงานประจำกับบริษัทอีกด้วย

โดยในปี 2567 ที่ผ่านมามีนักศึกษาจำนวน 36 คน เข้าร่วมฝึกงานกับบริษัท และมีนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานได้กลับมาร่วมงานกับบริษัททั้งหมด 20 คน การดำเนินงานเช่นนี้ เป็นการลดความเสี่ยงในการสรรหาบุคลากรของบริษัท และสามารถประหยัดต้นทุนจากการสรรหาพนักงานผ่านช่องทางต่างๆ และยังเป็นโอกาสลดกระบวนการทำงานในการสัมภาษณ์งานและการสอนงานพนักงานใหม่ได้

พีเอช แคปปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

PHC มีการดำเนินงานร่วมกับชุมชนและสังคม โดยมีหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานดังกล่าวซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินงานใน 2 รูปแบบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และชุมชนและสังคมที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ

เนื่องจากบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอาหาร ผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทยังไม่มีผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทอย่างชัดเจน ซึ่งการดำเนินการร่วมกับชุมชน บริษัทประเมินถึงโอกาสในการเข้าถึงอาหารของบริษัทฯ รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับชุมชนในการปรับปรุงพัฒนาห้องครัวให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ร่วมกับ TTA ที่ร่วมพัฒนาปรับปรุงห้องน้ำห้องสุขาสำหรับนักเรียนและคุณครู เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้บุคลากรและนักเรียนในชุมชน

หลักการที่บริษัทใช้ในการจัดทำโครงการ จะพิจารณาจากจดหมายขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย โรงเรียน และเว็บไซต์ที่แสดงรายชื่อโรงเรียนที่ขาดแคลน โดยกิจกรรมที่บริษัทดำเนินการเพื่อสังคมในโครงการเพราะทุกคนเท่าเทียม (พีชซ่า อัท ปันสุข (An Equal Slide For Everyone)) แบ่งปันอาหารให้กับผู้ด้อยโอกาสจะมั่งมีประมาณที่ใช้ครั้งละประมาณ 50,000 บาท และนอกจากนี้บริษัทยังเข้าร่วมโครงการของรัฐ เพื่อให้โอกาสในการเรียนและทำงาน กับโครงการ 3ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษา) ทวิภาคี และสหกิจ เพื่อเสริมโอกาสในการจ้างงานให้กับชุมชนที่บริษัทเปิดดำเนินการอยู่อีกด้วย

ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทมีงบประมาณกว่า 2,500,000 บาท ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมในพื้นที่ต่างๆ

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับสังคม

พีชซ่า อัท ปันสุข เพื่อเด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น PHC ซึ่งบริหารเฟรนไชส์พีชซ่า อัท ในประเทศไทย จัดโครงการ “พีชซ่า อัท ปันสุข - An Equal Slice for Everyone” มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในสังคม สำหรับประเทศไทย พีชซ่า อัท จะสร้างโอกาสให้เด็กเข้าถึงอาหารที่มีประโยชน์ ถูกสุขอนามัย การศึกษาที่มีคุณภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการแบ่งปันอาหารและสิ่งของจำเป็น เพื่อให้เด็กและเยาวชนเติบโตเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต



ในปี 2567 ภายใต้โครงการ “พิชซ่า ฮัท ปันสุข – An Equal Slice for Everyone” บริษัทได้จัดกิจกรรมหลายโครงการ ได้แก่

1. พิชซ่า ฮัท ส่งมอบความสุขให้น้อง ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนชุมชนริมทางรถไฟนครมวกะสัน กรุงเทพฯ

โดยจัดกิจกรรมสันทนาการสร้างรอยยิ้ม และปรุงอาหารที่ถูกหลักโภชนาการอร่อยๆ ให้กับน้องๆ รวมถึงมอบสิ่งของอุปโภคบริโภคให้แก่ศูนย์ฯ เพื่อช่วยดูแลน้องๆ ต่อไป



2. เสริมความรู้คู่ความอร่อยจากพิชซ่า ฮัท

พิชซ่า ฮัท จัดพิชซ่าอร่อยๆ เพื่อเป็นอาหารกลางวันให้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 110 คน ที่เข้าร่วมโครงการ Biomedical Engineering Alternative Movement Camp ครั้งที่ 9 ซึ่งเป็นโครงการแนะแนวทางในการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาภาควิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง กรุงเทพฯ



3. กิจกรรมสนับสนุนเลี้ยงอาหารกลางวันสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด นนทบุรี

พิชซ่า ฮัท สนับสนุนมื้ออาหารกลางวัน มอบพิชซ่า ให้แก่สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567



ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิส (Unique Mining Services: UMS)



โครงการงานทำบุญเลี้ยงพระ วันที่ 19 ธันวาคม 2567
ณ วัดโพธิ์ทอง



โครงการร่วมทำบุญตักบาตรและถวายพระพรวันพ่อที่
อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วันที่ 5 ธันวาคม 2567



โครงการเยี่ยมผู้สูงอายุที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพคลองสระแก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



โครงการรักแม่ น้ำป่าลึก



โครงการมอบทุนการศึกษา
โรงเรียนวัดเรือแข่งประชาอุปถัมภ์

การจัดการด้านความยั่งยืน ในมิติบรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ

กลุ่มบริษัทยึดถือการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาลตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และหลักการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการลงทุนในธุรกิจใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องที่ครอบคลุมด้านภาษีทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีธุรกิจของกลุ่มบริษัท การบริหารจัดการความเสี่ยง การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การให้สินบน ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่า กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญกับการต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวให้ธุรกิจ ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนากระบวนการทำงาน และการออกแบบและสร้างรูปแบบของธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

การกำกับดูแลกิจการที่ดีถือเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทฯ ซึ่งกลุ่มบริษัทมีนโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจเป็นกรอบในการดำเนินงานยึดถือปฏิบัติ และมีคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการทำหน้าที่ในการกำกับดูแลให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติระดับสากล

การกำกับดูแลกิจการ หมายถึง ระบบที่จัดให้มีโครงสร้างความสัมพันธ์และแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และฝ่ายบริหารของบริษัทฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มบริษัทในระยะยาว สร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้น และเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าที่ยั่งยืนในระยะยาว

หลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ มีดังต่อไปนี้

- **การปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย** การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎบัตร กฎเกณฑ์ มติของคณะกรรมการบริษัทหรือผู้ถือหุ้นที่เกี่ยวข้อง
- **ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย** ผู้มีส่วนได้เสียทุกราย รวมถึงคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหารจะต้องตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง
- **ความโปร่งใส** การประกอบธุรกิจและการดำเนินการทางธุรกิจจะต้องสามารถตรวจสอบได้และมีความโปร่งใส
- **การมีส่วนร่วม** ต้องรับรู้และยอมรับในสิทธิของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทฯ
- **หลักความคุ้มค่า** ในการลงทุนและการใช้ทรัพยากรทั้งหลายจะต้องคำนึงถึงผลตอบแทนทางการเงินและเศรษฐกิจ





คุณภาพและความปลอดภัย ของผลิตภัณฑ์และบริการ



กลุ่มบริษัทยืนหยัดในการคำนึงคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และ
การบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จหลักในการดำเนินธุรกิจ ด้วยความพยายาม
อย่างไม่หยุดยั้งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อ
ห่วงโซ่คุณค่า และนำไปสู่การผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน

คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ⁽³⁻³⁾

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการสูงสุด เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจของลูกค้า รวมถึงตระหนักถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม และความมั่นคงในการดำเนินงานของสินค้าและการบริการ กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อการให้ความสำคัญดังกล่าว ผ่านการยกระดับการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยสูงสุด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากลูกค้า และเพื่อรักษาฐานลูกค้าเดิมและขยายกลุ่มลูกค้าไปยังกลุ่มใหม่ๆ ในอนาคต ควบคู่กับการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

กลุ่มบริษัทได้ดำเนินงานตามแผนงานที่ได้มีการวางแผนไว้ โดยดำเนินการกำหนดเป้าหมายในประเด็นต่างๆ ซึ่งสอดคล้องตามลักษณะธุรกิจ และจัดให้มีการวัดผลหลังการดำเนินงานเพื่อวัดประสิทธิภาพความเหมาะสมของแผนการดำเนินงาน และเพื่อควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ

การสื่อสารผ่านผลิตภัณฑ์

บริษัทฯ มีนโยบายให้บริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคมีการพัฒนาวิธีการสื่อสารและการแสดงรายละเอียดของสินค้า เพื่อให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการอุปโภคบริโภคที่ถูกต้องแม่นยำ และทันต่อความต้องการ เช่น การสื่อสารผ่านฉลากผลิตภัณฑ์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ และสายตรง เป็นต้น

โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสินค้าและการส่งมอบบริการที่ตรงเวลา โดยมุ่งเน้นการให้บริการอันเป็นเลิศแก่ลูกค้ารวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยบริษัทมีการสื่อสาร ประสานงานกับลูกค้า โดยทีมงานมืออาชีพอย่างสม่ำเสมอ ลูกค้าสามารถติดต่อ และติดตามสถานะการขนส่งสินค้าได้ตลอดเวลา

ในการนี้ โทริเซน ชิปปิง มีการดำเนินงานให้สอดคล้องและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับตามมาตรฐานการเดินเรือสากล และมาตรฐานท่าเรือของประเทศที่ดำเนินการขนส่งเพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทสามารถให้บริการขนส่งไปยังทั่วโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นต่อการขัดต่อกฎหมาย และข้อบังคับและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทมีหน่วยงานหลัก 2 หน่วยงาน ทำหน้าที่ควบคุมคุณภาพการให้บริการ โดยทีม Commercial Operations ทำหน้าที่บริหารจัดการให้การขนส่งเป็นไปตามมาตรฐานและข้อตกลงตามที่ระบุไว้ในสัญญา และทีม Marine Operations ทำหน้าที่ใน

การจัดหาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติการบนเรือ เตรียมการให้เรือมีความพร้อมในการให้บริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยสูงสุด

บริษัทยังเปิดรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากลูกค้า เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม ได้ที่ www.thoresenshipping.com

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ

บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญในการให้บริการแก่ลูกค้าให้ได้รับการบริการที่ดี ตรงตามความต้องการ เพื่อความพอใจสูงสุด บริษัทมีการจัดการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการบริหารจัดการสินค้าให้แก่นักงานประจำเรืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานประจำเรือของบริษัทมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดการสินค้าให้มีความปลอดภัย และมีคุณภาพการให้บริการสูงสุดแก่ลูกค้า

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถสร้างความเสี่ยงต่อลูกค้าในมุมมองของคุณภาพชีวิตและสุขอนามัย โดยหากเกิดความเสี่ยงดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท และและอาจต้องใช้ระยะเวลาและต้นทุนในการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก ดังนั้น บริษัทจึงมีความแน่วแน่ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของอาหาร เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งต่อลูกค้า และต้นทุนในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น พร้อมกับการสร้างความน่าเชื่อถือของสินค้าและบริการของบริษัท ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไว้วางใจที่นำไปสู่การซื้อซ้ำอย่างต่อเนื่อง

บริษัทมีการดำเนินการดำเนินงานพื้นฐานหลักในการมุ่งมั่นรักษามาตรฐานในเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง โดยบริษัทมีนโยบายควบคุมความปลอดภัยของอาหารซึ่งมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายอาหารปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) นอกจากนี้ บริษัทยังมีการกำกับดูแลภายใต้นโยบายคุณภาพและความปลอดภัยด้านอาหารตาม Franchise Policy และข้อกำหนดของบริษัท ยัม แบรนดส์ อิงค์ (Yum! Brands Inc.) ซึ่งมีการดำเนินงานที่ครอบคลุมกระบวนการตรวจสอบและการประเมินความเสี่ยงจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงมีการจัดให้มีการหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางการป้องกันร่วมกับผู้ผลิตกลุ่มอาหารบรรจุภัณฑ์ที่สัมผัสอาหารโดยตรง และคลังจัดเก็บสินค้า และมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงต่อคุณภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง สำหรับการบริหารจัดการด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

หน้าร้านค้า	ร้านค้าทุกร้านภายใต้บริษัทได้รับการตรวจสอบด้านมาตรฐานความปลอดภัยทางด้านการอาหาร โดยทีมตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายนอก (National Sanitation Foundation “NSF”) ที่ได้รับการรับรองโดย Yum! Brands Inc. อย่างสม่ำเสมอ
การดำเนินงานกับลูกค้า	- ลูกค้าของบริษัททั้งที่เป็นผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหาร บรรจุภัณฑ์ รวมถึงศูนย์เก็บและกระจายสินค้าจะได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานความปลอดภัยทางด้านการอาหาร และตามมาตรฐานของ Yum! Brands Inc. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น BRC และ FSSC22000 เป็นต้น - มีแนวทางการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ประเภทผักจากผู้ผลิตที่เป็นไปตามมาตรฐาน Good Agricultural Practice (GAP) และมีนโยบายความปลอดภัยทางด้านการอาหาร - ลูกค้าที่นำส่งวัตถุดิบให้ PHC ทุกรายต้องมีการรับรอง GFSI (Global Food Safety Initiative Certificate) ก่อนเริ่มมีการซื้อขายสินค้า เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้ามีความปลอดภัย โดยจะเริ่มการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2568 เป็นต้นไป - สำหรับสินค้าของบริษัทที่จะมีการใช้วัตถุดิบใหม่ บริษัทจะเริ่มจากการคัดเลือกลูกค้าที่มีการรับรอง GFSI ก่อนที่พัฒนาสินค้า เพื่อให้แน่ใจว่าเราได้สินค้าที่มีคุณภาพปลอดภัยต่อผู้บริโภค - สำหรับสินค้าที่มีปริมาณการใช้มากกว่า 5 ล้านบาทต่อปี บริษัทจะดำเนินการสุ่มตรวจคุณภาพสินค้า รสชาติ และความปลอดภัยด้านเคมีและจุลินทรีย์เป็นประจำทุกปี
การดำเนินงานกับพนักงาน	- ทีมผู้จัดการร้านทุกสาขาต้องได้รับใบอนุญาตผู้สัมผัสอาหารจากกระทรวงสาธารณสุข - มีนโยบายจัดการฝึกอบรมความปลอดภัยทางด้านการอาหารให้แก่พนักงานร้านทุกคนทั้งในรูปแบบห้องเรียน และรูปแบบออนไลน์ และมีนโยบายให้พนักงานสาขาตรวจสอบสภาพก่อนรับเข้าทำงาน อีกทั้งยังมีมาตรการอย่างเข้มงวดให้พนักงานล้างมือทุกครั้งเมื่อเข้าในบริเวณประกอบอาหาร และก่อนสัมผัสอาหาร เพื่อให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์ที่ถูกปรุงภายในร้านมีความปลอดภัยก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า
การดำเนินงานกับลูกค้า	บริษัทได้กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนด้านคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ call center 1150, Facebook และ อีเมล พร้อมกับกำหนดกระบวนการดำเนินงานสำหรับตรวจสอบเรื่องร้องเรียนและหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคต

กระบวนการตรวจสอบร้านอาหาร

บริษัทมุ่งมั่นในการส่งมอบอาหารที่มีคุณภาพและความปลอดภัยโดยคำนึงถึงสุขอนามัยที่ดีของผู้บริโภค จึงได้มีเป้าหมายในการดำเนินการตรวจสอบด้านความปลอดภัยร้านอาหาร รวมถึงลูกค้าทุกรายเป็นประจำทุกปี สำหรับสาขาของบริษัทนั้นจะต้องได้รับการตรวจสอบให้ผ่านตามข้อกำหนดมาตรฐานซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความปลอดภัยอาหาร มาตรฐานแบรนด์ และมาตรฐานกฎหมายภายในประเทศเฉลี่ย 2.35 ครั้งต่อปี โดยจะได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการรับรองและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารที่เจ้าของเฟรนไชส์เป็นผู้มอบหมาย เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของแต่ละร้านและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

บริษัทมีผู้จัดการร้านอาหารในแต่ละสาขาเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารและการดำเนินการตรวจสอบควบคุมคุณภาพ นอกจากนี้ บริษัทมีคณะกรรมการอาหารปลอดภัย (Food Safety Committee) ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ วัตถุดิบจำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพส่วนของร้านอาหารจำนวน 2 คน โดยมีการประชุมเกี่ยวกับผลการตรวจสอบ และนำผลที่ได้นำไปหารือเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการให้บริการ และนำไปเสนอต่อหัวหน้าทีม ทีมจัดการร้านและแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดการกระบวนการดำเนินงาน และคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารก่อนส่งถึงผู้บริโภค นอกจากนี้ ผู้บริโภคยังสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านโภชนาการและสารอาหาร (Nutrition Transparency) บนเว็บไซต์ของบริษัท



นอกจากนี้ บริษัทมีกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนด้านคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ Call Center หมายเลขโทรศัพท์ 1150 เว็บไซต์ของบริษัท www.pizzahut.co.th และทาง Social Media ที่ www.facebook.com/pizzahutthailand ซึ่งหากผู้บริโภคมีข้อร้องเรียนด้านคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ หน่วยงาน call center จะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบในขั้นต้น และรายงานต่อหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อดำเนินการตรวจสอบ เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบแล้วจะดำเนินการแก้ไขและดำเนินการชดเชยให้แก่ลูกค้า โดยฝ่ายปฏิบัติการ จากนั้นบริษัทจะสรุปประเด็นข้อร้องเรียน เพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคตต่อไป

กิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ

การจัดการอบรมผู้ประกอบการและผู้สัมผัสอาหาร
บริษัทได้รับความเห็นชอบจากกรมอนามัยในการเป็นหน่วยงานการจัดการอบรมเมื่อปี 2564 ทำให้บริษัทสามารถฝึกอบรมพนักงานของบริษัทได้อย่างเต็มที่ และพนักงานสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีการให้บริการที่คำนึงถึงสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้บริโภค

โดยในปี 2567 บริษัทยังคงดำเนินการอบรมให้พนักงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นผู้ที่จัดหาวัตถุดิบ ปปรุง ประกอบอาหาร และให้บริการอาหาร โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยของอาหาร (Food Safety) และในปีนี้ มีการอบรมพนักงานของบริษัททั้งสิ้นจำนวน

1,568 คน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานของบริษัท และคำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการอบรมผู้ประกอบการและผู้สัมผัสอาหารภายนอกด้วย โดยแผนก Technical Training and Development ของพิซซา ฮัท

การฝึกอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร

ในปี 2567 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ได้มีการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร

ผลการดำเนินงานปี 2567

ในปี 2567 พนักงานทุกคนของร้านพิซซา ฮัท ได้รับการอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารอย่างครบถ้วน เพื่อให้มั่นใจในมาตรฐานการให้บริการและการจัดการอาหารที่ปลอดภัย สำหรับวัตถุดิบ บริษัทได้จัดซื้อผลิตภัณฑ์ประเภทผักจากผู้ผลิตที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน Good Agricultural Practice (GAP) เพื่อรับประกันคุณภาพและความปลอดภัยของวัตถุดิบที่นำมาใช้ โดยสำหรับวัตถุดิบอื่นๆ บริษัทดำเนินการจัดซื้อสินค้าจากคู่ค้าที่ได้รับมาตรฐาน GFSI ซึ่งเป็นการรับรองในระดับสากล พร้อมทั้งมีนโยบายในการควบคุมความปลอดภัยทางด้านอาหาร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตและการให้บริการ

การดำเนินงานการฝึกอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ

ผู้ให้บริการฝึกอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร	ร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร		
	2565	2566	2567
พนักงาน	100	100	100
คู่ค้า	100	100	100

ผลการดำเนินงาน	
ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร (กรณี)	100
จำนวนเหตุการณ์การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และ/หรือ กฎระเบียบพึงปฏิบัติเกี่ยวกับผลกระทบทางสุขภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ (ร้อยละ) ⁽⁴¹⁶⁻²⁾	0

พธิเอ็ม โทริเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

แนวทางการบริหารจัดการ

Baconco ตอบรับนโยบายของรัฐบาลเวียดนามในการยกเลิกการใช้ไกลโฟเซตที่อาจก่อให้เกิดโรคมะเร็ง เพื่อเป็นการปกป้องสุขภาพของประชาชนและสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ โดยยังมีสารกำจัดวัชพืชอีก 54 ชนิดที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสามารถใช้ทดแทนไกลโฟเซตได้ Baconco เล็งเห็นถึงความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภคด้วยเช่นกัน จึงจำหน่ายสารกำจัดวัชพืชชนิดที่มีคุณสมบัติสามารถทดแทนไกลโฟเซตได้ให้แก่ลูกค้า และมีรายได้เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สยาม ทากี้ (Siam Taco: STC)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทที่มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำทางด้านอาหารสไตล์เม็กซิกันในประเทศไทย มีความตั้งใจที่จะส่งมอบบริการที่ดีที่สุดด้วยความรวดเร็ว เป็นมิตร และถูกต้องแม่นยำให้กับลูกค้า บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะสร้างมาตรฐานการผลิตเพื่อควบคุมคุณภาพ และความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นหนึ่งในใจลูกค้า และเป็นร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดสไตล์เม็กซิกันที่มอบการให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และมีความเป็นกันเอง STC จัดทำโครงการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการ โดยตั้งเป้าหมายในการให้บริการรวมไม่เกิน 4 นาทีต่อลูกค้า 1 ท่าน โดยมีวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละตำแหน่งในทุกๆ ขั้นตอนของการบริการลูกค้า ส่งเสริมให้มีการฝึกฝนและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดีเยี่ยม ส่งผลให้ในปี 2567 STC สามารถให้บริการรวมได้เป็นเวลา 3.6 นาทีต่อลูกค้า 1 ท่าน

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิส (Unique Mining Services: UMS)

แนวทางการบริหารจัดการ

UMS มีกลยุทธ์ที่สำคัญทางด้านผลิตภัณฑ์ โดยมีกระบวนการคัดเลือก และปรับปรุงคุณภาพถ่านหินที่มีประสิทธิภาพ การสำรวจคุณภาพถ่านหินด้วยทีมผู้เชี่ยวชาญและมีความสามารถ เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพถ่านหินทั้งในด้านปริมาณคาร์บอน ความชื้น ค่าซัลเฟอร์ ไดออกไซด์ ลูกค้าแต่ละรายจะได้ถ่านหินที่มีคุณภาพเหมาะสมกับหม้อไอน้ำของแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเผาผลาญเชื้อเพลิง



การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า และการจัดการข้อร้องเรียน



กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อเป็นการรักษาฐานลูกค้าให้ยังคงอยู่กับองค์กร เพิ่มความเป็นไปได้ในการหา ลูกค้าใหม่ๆ และมุ่งเน้นการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของ ลูกค้าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า และการจัดการข้อร้องเรียน⁽³⁻³⁾

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นตั้งใจที่จะตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า เนื่องจากกลุ่มบริษัทตระหนักดีว่า ความพึงพอใจและความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยืนยาว ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบริษัทจึงมุ่งดำเนินการที่จะพัฒนาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในทุกกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการของกลุ่มบริษัท มีการจัดการทำการตลาดที่เหมาะสม ถูกต้อง และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้ลูกค้าได้รับข้อมูลที่ถูกต้องต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังเปิดโอกาสให้ลูกค้าได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมถึงประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำข้อคิดเห็นต่างๆ ไปปรับปรุงกระบวนการทำงานสินค้า และบริการที่มีคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างสูงสุด ซึ่งจะช่วยรักษฐานลูกค้าเดิม และอาจส่งเสริมให้เกิดการขยายฐานลูกค้าจากการบอกเล่าปากต่อปาก ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจของกลุ่มบริษัทมีการเติบโตได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

จรรยาบรรณธุรกิจ หัวข้อแนวปฏิบัติต่อลูกค้า

เพื่อการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ทั่วถึงและตรงจุด กลุ่มบริษัทได้มีการกำหนดให้แนวทางในการดำเนินการร่วมกับลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยมีการสื่อสารให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบทุกครั้ง รวมถึงมีการจัดการทดสอบความรู้ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ จรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท ได้มีการเริ่มบังคับใช้เมื่อเดือนธันวาคมปี 2552 และได้รับการทบทวนแก้ไขครั้งล่าสุดในปี 2567 โดยรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติต่อลูกค้าในจรรยาบรรณธุรกิจ ประกอบไปด้วย

- การส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ
- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัทที่ถูกต้อง ครบถ้วน และในเวลาที่เหมาะสมแก่ลูกค้า
- การปฏิบัติตามข้อกำหนด และเงื่อนไขที่ให้กับลูกค้าอย่างเคร่งครัด
- การปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างสุภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งความไว้วางใจจากลูกค้า
- การรักษาความลับของลูกค้า และหลีกเลี่ยงการใช้ความลับดังกล่าวเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อผลประโยชน์ของบุคคลอื่น

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

โทรีเซน ชิปปิง เป็นผู้ให้บริการเรือเดินทะเลขนส่งสินค้าแห่งเทกองระหว่างประเทศ มุ่งเน้นการดำเนินงานที่ได้มาตรฐานในระดับสากล เป็นที่ยอมรับในระดับโลก โดยบริษัทฯ ให้บริการขนส่งสินค้าทางทะเลไปยังทุกภูมิภาคของโลกตามความต้องการของลูกค้า โดยขนส่งสินค้าหลากหลายประเภท ได้แก่ แร่เหล็ก ถ่านหิน ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร วัสดุก่อสร้าง และเหล็ก เป็นต้น

ในด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า บริษัทตระหนักเป็นอย่างดีว่าการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า มีมาตรฐาน น่าเชื่อถือ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันทั่วถึง เป็นปัจจัยหลักในการนำพาธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน

กองเรือทั้งหมดจะถูกบริหารจัดการโดยทีมงานมืออาชีพที่มีประสบการณ์ซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานในประเทศสิงคโปร์ ไทย อังกฤษ และสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ บริษัทมุ่งเน้นการรักษามาตรฐาน ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงทักษะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการตอบสนองความต้องการในด้านการขนส่งสินค้าของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในปี 2567 บริษัทไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ ในปัญหาดังกล่าวและไม่ถูกปรับหรือถูกลงโทษจากปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า

ทั้งนี้ในปี 2567 บริษัทยังคงได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าในการกลับมาใช้บริการขนส่งทางทะเลกับบริษัท โดยลูกค้าระดับ top10 ในปี 2566 มีการกลับมาใช้บริการในปี 2567 มากกว่าร้อยละ 80

ผลการดำเนินงานปี 2567

การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า	กรณี
จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า	0

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

เป้าหมายในการดำเนินงานปี 2567

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ความพึงพอใจของลูกค้าในภาพรวม (Win score method) ร้อยละ 64	ร้อยละ 81

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าในด้านความปลอดภัยด้านอาหาร และคุณภาพการให้บริการ โดยบริษัทมุ่งมั่นที่จะยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า โดยการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกค้าต่ออาหารและการบริการ เพื่อเข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อสร้างความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า พร้อมทั้งขยายฐานลูกค้าไปยังกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น นอกจากนี้ บริษัทมีแนวทางในการคุ้มครองผู้บริโภคโดยการโฆษณาอย่างรับผิดชอบซึ่งจะดำเนินการอย่างเป็นธรรมต่อลูกค้าและผู้บริโภค โดยจะไม่ใช้ข้อความที่เกินจริง และข้อความที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญของสินค้าและบริการของบริษัท

สำหรับการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า บริษัทแบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ส่วนหลัก คือ แพลตฟอร์มการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และแบบสำรวจประสบการณ์ลูกค้า ควบคู่ไปกับการตั้งเป้าหมายและการวัดผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการนำมาปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการของบริษัท

แพลตฟอร์มการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า

บริษัทใช้ระบบที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บฐานข้อมูลและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยนำเครื่องมือวิเคราะห์และจัดกลุ่มลูกค้ามาใช้ เพื่อรวบรวมข้อมูลและช่องทางการสื่อสารกับลูกค้าอย่างเป็นระบบ สำหรับข้อมูลที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในหลากหลายด้าน เช่น การส่งเสริมการขาย การนำเสนอสินค้าใหม่ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยระบบนี้ยังสนับสนุนการสร้างประสบการณ์เชิงบวก และเพิ่มอัตราการกลับมาซื้อซ้ำของลูกค้า ทั้งนี้ PHC ได้มีการกำหนดเป้าหมายและวัดผลการดำเนินงานในทุกโครงการ โดยใช้รูปแบบการประเมินที่ปรับให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ

แบบสำรวจประสบการณ์ลูกค้า

PHC ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ ซึ่งแบบสำรวจครอบคลุมประเด็นด้านความพอใจต่อรสชาติ ปริมาณของอาหาร ราคา ความง่ายในการเข้าถึงข้อมูลหรือช่องทางการสั่งสินค้า และความพึงพอใจในบริการ เป็นต้น ซึ่งจะดำเนินการสำรวจผ่านแบบสอบถามและทางช่องทางออนไลน์ และข้อความทางโทรศัพท์ (SMS) จากนั้น PHC นำผลการสำรวจความพึงพอใจมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและจัดทำ แผนการแก้ไขปรับปรุงในแต่ละเดือน นอกจากนี้ บริษัทได้ตั้งเป้าหมายสำหรับ Guest Experience Survey (GES) ในแต่ละปี เพื่อวัดประสิทธิผลความพึงพอใจของลูกค้าและประเมินผลการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ในปี 2567 ที่ผ่านมา PHC ได้มีเพิ่มประสิทธิภาพของการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ผ่านการยกระดับวิธีที่ใช้ในการประเมินโดยใช้วิธี WIN Score Method ซึ่งบริษัทได้ตั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานที่ร้อยละ 64 สำหรับการประเมิน Win Score Method เป็นการรวมคะแนนของการประเมิน 3 ส่วน ได้แก่

- Guest Experience Survey (GES)
- Food Aggregator rating ซึ่งเป็นการประเมินผ่านตัวกลางระหว่างบริษัทกับผู้บริโภค โดย PHC จะนำข้อมูลจากแอปพลิเคชันต่างๆ โดยเฉพาะเดลิเวอรี่มาใช้ในการประเมิน
- Social rating

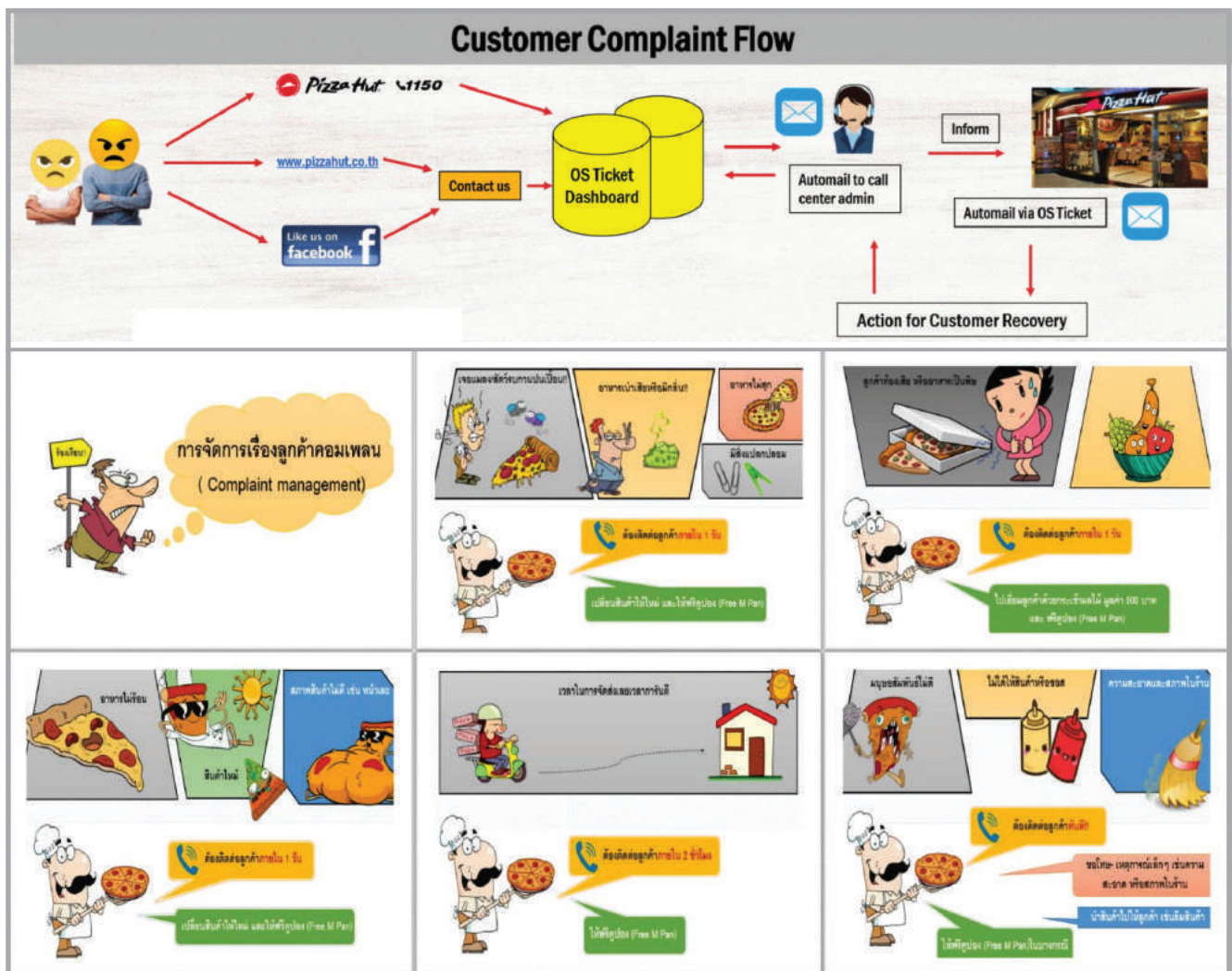
จากผลการดำเนินงานประเมิน Win Score Method ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับผลการประเมินที่ร้อยละ 81 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อสร้างประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผลิตภัณฑ์และการให้บริการ PHC จึงได้ตั้งเป้าหมายเพื่อให้เกิดความท้าทายในการดำเนินงานในแต่ละปี โดยมีเป้าหมายดังนี้

ปี	2568	2569	2570	2571	2572
เป้าหมาย (ร้อยละ)	82	85	88	90	90

แผนการดำเนินงานในการพัฒนาความพึงพอใจลูกค้า

สำหรับปี 2567 บริษัทมีเป้าหมายในการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความเร็วในการให้บริการ (speed of service) เพื่อส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและสินค้ายังคงร้อนภายใน 30 นาที ซึ่งจากผลการดำเนินงานพบว่า บริษัทสามารถส่งสินค้าให้กับลูกค้าได้ภายในระยะเวลาเฉลี่ย 32.4 นาที

กระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียน



PHC ได้จัดเตรียมช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นต่อสินค้าและการให้บริการของบริษัทจากลูกค้า เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของบริษัท โดยหากเกิดข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของร้าน ผู้จัดการร้านจะทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ประเด็นข้อร้องเรียนหรือปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้น ทำการระบุสาเหตุของปัญหา สถานที่ที่เกิดข้อร้องเรียน จำนวนครั้งที่เกิดข้อร้องเรียน และสรุปประเด็นข้อร้องเรียน เพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคตต่อไป และทำการวัดผลการแก้ไขข้อร้องเรียน โดยจากการดำเนินงานในปี 2567 พบว่าไม่มีข้อร้องเรียนในด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากการใช้บริการของร้านพิซซ่าฮัท

กิจกรรมและโครงการด้านการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าและการจัดการข้อร้องเรียน

การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารและการจัดการข้อร้องเรียน บริษัทมีการเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรในการรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของลูกค้า Home services (Call Center 1150) ในเดือนมีนาคม 2567 โดยมีการเพิ่มการติดตามข้อร้องเรียนของลูกค้า ที่ทำให้ทางหน้าร้านสามารถตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและตรงจุดมากขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทมีการเพิ่มช่องทาง LINE Official เพื่อแจ้งเหตุร้องเรียนจากลูกค้าที่จะได้รับการประสานงานจากผู้จัดการเขตและผู้จัดการร้านให้แก้ไขข้อร้องเรียนต่างๆ ภายใน 2 ชั่วโมง

ช่องทางการร้องเรียนปัญหาที่พบ

- Call Center : 1150
- Website : www.pizzahut.co.th
- Mobile Application : Pizza Hut Thailand
- หน้าร้าน
- Facebook : Pizza Hut



ผลการดำเนินงานปี 2567

การบริหารความพึงพอใจของลูกค้า	ร้อยละ
คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าในภาพรวม (Win score method)	81
การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า	กรณี
จำนวนกรณีร้องเรียนจากลูกค้าทั้งหมด	803
จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค	0
จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และการบริการ	151
จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ	599
จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน	0
จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียนอื่นๆ	53
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข	803

สยาม ทาโก้ (Siam Taco: STC)

แนวทางการบริหารจัดการ

STC เล็งเห็นถึงความสามารถในการเป็นร้านอาหารสไตล์เม็กซิกันที่เป็นที่หนึ่งในใจลูกค้า ด้วยการส่งมอบสินค้าและบริการที่ดี จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวอย่างยั่งยืนกับลูกค้า ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการเติบโต และความสำเร็จของธุรกิจ STC ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า โดยให้ลูกค้าสามารถส่งแบบประเมินตามรายละเอียดในท้ายใบเสร็จโดยมีการสอบถามในหลายมิติ เช่น ความพึงพอใจของสินค้า บริการ ความสะอาด และมาตรการความปลอดภัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นต้น และการตั้งเป้าหมาย พร้อมกับการวัดผลการประเมินถึงความพอใจหลังการดำเนินงาน STC ได้มุ่งเน้นในการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานด้านความรวดเร็วในการให้บริการ ให้สามารถส่งมอบสินค้าและบริการได้อย่างทันตามความต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพการหมุนเวียนของลูกค้าภายในร้านให้เร็วมากขึ้นเพื่อลดอัตราความแออัดภายในร้าน



ช่องทางการร้องเรียนปัญหาที่พบ

- Website : www.tacobell.co.th
- Facebook : Taco Bell Thailand

ผลการดำเนินงานปี 2567

จากการดำเนินงานในปี 2566 STC ไม่พบว่ามีข้อร้องเรียนจากการใช้บริการของร้านทาโก้ เบลล์อย่างมีนัยสำคัญ จากทุกช่องทางการรับเรื่อง อย่างไรก็ตาม STC ได้จัดเตรียมขั้นตอนการดำเนินการกรณีได้รับข้อร้องเรียนจากลูกค้า โดยหลังรับเรื่องร้องเรียน ฝ่ายบริการลูกค้าสัมพันธ์ดำเนินการติดต่อลูกค้าเพื่อสอบถามรายละเอียดปัญหาหรือข้อแนะนำด้านบริการที่ได้รับเพิ่มเติม พร้อมแจ้งขอภัยต่อเหตุการณ์และดำเนินการแก้ไขปัญหากับลูกค้า ในกรณีนอกเหนือความรับผิดชอบจะดำเนินการแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาระดับถัดไปเพื่อหาแนวทางการแก้ไข โดยทุกเรื่องร้องเรียนจะถูกแก้ไขให้แล้วเสร็จภายใน 72 ชั่วโมง และถูกบันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์มเพื่อหาแนวทางการแก้ไขไม่ให้เกิดซ้ำ

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิส (Unique Mining Services: UMS) แนวทางการบริหารจัดการ

UMS จัดหาและตรวจสอบคุณภาพสินค้าให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้า รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทมีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาและบริการดูแลลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าทันทีที่ได้รับแจ้งด้วยการช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาพร้อมกับแนวทางในการแก้ไข นอกจากนี้ยังมีการพบปะ/เข้าเยี่ยมลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากลูกค้า ซึ่งเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับลูกค้า

บริษัทดำเนินธุรกิจควบคู่กับการพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาและมีจรรยาบรรณธุรกิจ โดยการจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพและมาตรฐาน รักษาความลับของลูกค้า ทั้งนี้ กรรมการผู้จัดการของบริษัทจะรายงานความสัมพันธ์กับลูกค้าต่อคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

เอเชีย อินฟราสตรักเจอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management: AIM)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทมีการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าตามกลยุทธ์ในการพัฒนาการดำเนินธุรกิจการตลาดที่มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและลูกค้าเป็นศูนย์กลาง โดยบริษัทอยู่ระหว่างการศึกษการบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ให้เกิดเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมกระบวนการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างยั่งยืน



การบริหารห่วงโซ่คุณค่า



การบริหารห่วงโซ่คุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้สินค้าและบริการขององค์กรมีคุณภาพ การบริหารจัดการคู่ค้าที่ดียังช่วยสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่แข็งแกร่ง ช่วยสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทสามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารห่วงโซ่อุปทาน⁽³⁻³⁾

การบริหารห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มบริษัทเชื่อว่า กลยุทธ์การบริหารห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนจะส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างมั่นคง เนื่องจากจะช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านสังคม สิ่งแวดล้อม หรือบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ รวมถึงจะช่วยให้กลุ่มบริษัทได้รับการส่งมอบวัตถุดิบที่ดี ที่จะช่วยให้สินค้าและบริการของกลุ่มบริษัทมีมาตรฐาน สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถส่งต่อประสบการณ์ที่ดีผ่านสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ต่อยอดความสนใจและความต้องการของลูกค้า สร้างการเติบโตที่ยั่งยืนด้วยการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม การละเมิดกฎหมายและข้อบังคับ และปราศจากการสร้างผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมกันนี้ กลุ่มบริษัทได้มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยพัฒนาให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัทได้มีความตระหนักถึงความสำคัญในการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้คู่ค้าได้ร่วมพัฒนาชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน ผ่านการจัดทำจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ โดยตัวจรรยาบรรณดังกล่าว จะได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา

จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ

บริษัทฯ มีแนวทางในการบริหารจัดการคู่ค้า โดยกำหนดให้มีจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ที่มีการระบุถึงรายละเอียดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม รวมถึงมีแนวปฏิบัติด้านระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่กลุ่มบริษัทยึดถือในการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้าอย่างยั่งยืน รวมถึงหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ

จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจของ TTA ระบุหลักการดำเนินงานที่คำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ควบคู่กับบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ โดยบริษัทฯ กำหนดให้คู่ค้าทำการลงนามรับทราบจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าสำหรับธุรกิจ รวมถึงทำการประเมินตนเองรายปีว่ามีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณหรือไม่ และดำเนินการตามแนวทางของจรรยาบรรณดังกล่าว รวมถึงบริษัทฯ จะเข้าไปตรวจสอบกระบวนการผลิตและการให้บริการตามความเหมาะสม รวมถึงกำหนดให้มีการตรวจสอบภายในสำหรับบริษัทในเครือ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคู่ค้าได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับตามที่กำหนดของบริษัทฯ

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจได้ที่ <https://www.thoresen.com/storage/download/corporate-documents/20220520-tta-supplier-coc-th.pdf>

แนวทางการดำเนินงานตามจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ

1. จัดซื้อจัดจ้างโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในด้านคุณภาพ ราคา และการให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัทฯ
2. จัดซื้อจัดจ้างโดยมุ่งเน้นด้านจริยธรรมทางธุรกิจ ไม่เอาเปรียบคู่ค้า และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เปิดเผย และปฏิบัติตามคู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคู่ค้า
3. จัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงมีการบริหารจัดการความเสี่ยงและการกำกับควบคุมภายในกิจการที่ดี
4. จัดซื้อจัดจ้างและบริหารจัดการคู่ค้าอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (Environment, Social, Governance and Economic: ESG) รวมถึงการกำกับดูแลคู่ค้าให้ดำเนินการตามจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Procurement)

1. เจ้าหน้าที่จัดซื้อต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. พิจารณาสินค้าและบริการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. สนับสนุนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทรัพยากรหมุนเวียนและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น สินค้าที่ได้รับการรับรองฉลากเขียว
4. พิจารณาผู้ขายและผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
5. จัดทำขั้นตอนและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและให้ความเสมอภาค

การคัดเลือกคู่ค้าของบริษัทฯ

เมื่อมีความจำเป็นต้องมีการจัดหาสินค้าและบริการ เจ้าหน้าที่จัดซื้อทำการคัดเลือกคู่ค้าจากรายชื่อคู่ค้าที่ขึ้นทะเบียน (Approved Supplier List) ที่ผ่านขั้นตอนการคัดเลือกและดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ให้ข้อมูลความต้องการจัดหาสินค้าและ/หรือบริการที่ถูกต้องชัดเจนเพียงพอ เป็นธรรมต่อคู่ค้าทุกรายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการจัดหาครั้งนั้น เพื่อให้โอกาสคู่ค้าที่มีคุณสมบัติได้นำเสนอสินค้าและ/หรือบริการอย่างเท่าเทียม
2. การคัดเลือกขั้นแรกสำหรับคู่ค้ารายใหม่ยึดหลักการพิจารณา โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของสินค้าและ/หรือบริการ ราคาที่เหมาะสม รวมถึงข้อกำหนดอื่นๆ ที่จำเป็น โดยคู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกขั้นแรกต้องจัดทำแบบประเมินตนเอง ซึ่งครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อประกอบการพิจารณานุมัติการจัดหาในขั้นตอนถัดไป

3. เจ้าหน้าที่จัดซื้อพิจารณาแบบประเมินตนเองจากคู่ค้า ร่วมกับคุณภาพของสินค้าและ/หรือบริการ ราคา และข้อกำหนดอื่นๆ ที่จำเป็น
 - คะแนนมากกว่าร้อยละ 70 ถือว่าผ่านการประเมิน ให้รวบรวมผลนำเสนอให้ผู้มีอำนาจอนุมัติ
 - คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 70 ถือว่าต้องผ่านกระบวนการพิจารณาเพิ่มเติม ให้เจ้าหน้าที่จัดซื้อแจ้งผลกับคู่ค้า และร่วมกันกำหนดแนวทางการป้องกันประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนกับบริษัทฯ และประเมินผลในครั้งถัดไป
4. คู่ค้าที่ผ่านการอนุมัติแล้วจะถูกกำหนดสถานะว่าเป็นคู่ค้าสำคัญ หรือคู่ค้ารอง โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้า
5. หลังจากได้เข้าร่วมทะเบียนคู่ค้าแล้ว คู่ค้าเดิมจะต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงานรายปี (Yearly Performance Evaluation) ผ่านแบบประเมินคู่ค้าโดยบริษัทฯ เป็นผู้ประเมิน ร่วมกับแบบประเมินตนเองของคู่ค้าครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินงานธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน อีกทั้งในระหว่างปี บริษัทฯ สามารถร้องเรียนและนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการใช้งานหรือประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจได้ โดยบริษัทฯ จะทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงพิจารณาดำเนินการแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำประกอบกับวางแผนพัฒนาศักยภาพคู่ค้าร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องจากทุกหน่วยงาน และคู่ค้าก่อนการประเมินอีกครั้ง

หลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้า

กลุ่มบริษัทกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มประเภทคู่ค้า ซึ่งทำให้กลุ่มบริษัทสามารถวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการจัดซื้ออย่างเป็นระบบ รวมถึงนำไปเป็นข้อมูลในการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกหลักเกณฑ์ในการจัดกลุ่มคู่ค้า ดังนี้

1. คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier)

คู่ค้าที่มีมูลค่าสัญญาสูง คู่ค้าที่มียอดการใช้จ่ายสูง สินค้าทดแทนหายาก และอยู่ในกลุ่มของชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่สำคัญต่อกระบวนการผลิต และมีความเสี่ยงสูงมากต่อความสามารถในการดำเนินงานธุรกิจของกลุ่มบริษัทหรือความเสี่ยงสูง โดยกลุ่มบริษัทกำหนดให้คู่ค้ากลุ่มนี้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกปีผ่านแบบประเมินคู่ค้าโดยกลุ่มบริษัทเป็นผู้ประเมิน ร่วมกับแบบประเมินตนเองของคู่ค้า และ/หรือเยี่ยมชมพื้นที่การปฏิบัติงาน (Onsite audit) โดยผ่านขั้นตอนการตรวจสอบครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินงานธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

2. คู่ค้ารอง (Critical Non-Tier 1 Supplier)

คู่ค้าที่มียอดการใช้บริการปานกลางหรือมูลค่าสัญญาต่ำ และมีความเสี่ยงต่อความสามารถในการดำเนินงานธุรกิจของบริษัทฯ อยู่ในระดับกลางหรือความเสี่ยงต่ำ บริษัทฯ จะกำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปีผ่านแบบประเมินคู่ค้าโดยบริษัทฯ เป็นผู้ประเมินร่วมกับแบบประเมินตนเองของคู่ค้าและการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านขั้นตอนการตรวจสอบครอบคลุมด้านสินค้าและบริการ ด้านการดำเนินงานธุรกิจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า

ปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารห่วงโซ่คุณค่า คือ การประเมินความเสี่ยง โดยเบื้องต้นบริษัทฯ มีระบบจัดการความเสี่ยงของคู่ค้า ประกอบด้วย การประเมินความเสี่ยงในห่วงโซ่คุณค่า การตอบแบบประเมินคู่ค้าโดยบริษัทฯ และแบบประเมินตนเองของคู่ค้า เพื่อระบุคู่ค้าที่มีความสำคัญในห่วงโซ่คุณค่า และเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้าของบริษัทฯ โดยแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเด็นความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ เช่น ความเสี่ยงด้านความผันผวนของราคาวัตถุดิบ เป็นต้น
2. ประเด็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยก๊าซเรือนกระจก มลพิษทางเสียง การใช้น้ำและปล่อยน้ำเสีย การใช้พลังงาน และการจัดการของเสีย วัตถุอันตรายหรืออุปกรณ์ที่มีสารพิษ เป็นต้น
3. ประเด็นความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล เช่น การทุจริต การหลีกเลียงภาษี การแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรมและทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น
4. ประเด็นความเสี่ยงด้านสังคม เช่น การจัดการด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัย และการปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น

ระยะเวลาเฉลี่ยของการชำระเงินให้แก่คู่ค้าในปี 2567

- ระยะเวลาตามแนวปฏิบัติภายใน 30 วัน
- ระยะเวลาเฉลี่ยเกิดขึ้นจริง 30 วัน

ไทรเชนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ

ด้วยความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่ใส่ใจในการวางรากฐานแห่งความยั่งยืนให้เกิดขึ้นตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า จึงได้มีการจัดทำจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้คู่ค้าของบริษัทฯ และของกลุ่มบริษัทปฏิบัติตาม เพื่อป้องกันความเสี่ยงไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมหรือความเสี่ยงด้านสังคม รวมถึงมีแนวทางในตรวจประเมินคู่ค้า อีกทั้งยังกำหนดให้คู่ค้าของบริษัทฯ ทำการลงนามรับทราบจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อให้แน่ใจว่าคู่ค้าจะยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับคู่ค้า เพื่อให้การดำเนินงานธุรกิจร่วมกับคู่ค้าเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กิจกรรมและโครงการด้านการบริหารห่วงโซ่คุณค่า

โครงการแยกก่อนหย่อน

ในปี 2567 บริษัทฯ มีส่วนช่วยพัฒนาการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของคู่ค้า ด้วยการจัดอบรมในโครงการ “แยกก่อนหย่อน” ให้กับบริษัท สเตท เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดหาพนักงานรักษาความสะอาดในการทำความสะอาดบริเวณสำนักงานใหญ่ให้กับบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมการคัดแยกขยะตามเจตนารมณ์การดำเนินงานธุรกิจด้วยความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมในทุกพื้นที่ ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานรักษาความสะอาด รู้จักประเภทขยะและมีพฤติกรรมคัดแยกขยะเช่นเดียวกับพนักงานของบริษัทฯ และเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนร่วมกันต่อไปในอนาคต ซึ่งความรู้ที่พนักงานรักษาความสะอาดได้จากการอบรมในครั้งนี้จะเป็นพื้นฐานในการแยกขยะที่ถูกต้องตั้งแต่ต้นทาง และยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับสถานที่อื่นๆ ที่พนักงานรักษาความสะอาดไปปฏิบัติงานอีกด้วย



ผลการดำเนินงาน พนักงานรักษาความสะอาดเข้าร่วมอบรมร้อยละ 100 ของจำนวนพนักงานรักษาความสะอาดทั้งหมด หรือ 3 คน และมีผล การทดสอบก่อนและหลังการอบรม พบว่า ผ่านการทดสอบร้อยละ 100 และในปี 2567 มีการคัดแยกขยะอย่างถูกประเภทเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ มีปริมาณขยะที่เข้าสู่กระบวนการฝังกลบน้อยลงร้อยละ 3.2 และปริมาณ ขยะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้เพิ่มมากขึ้น เช่น ปริมาณขยะ อิเล็กทรอนิกส์ และขวดพลาสติกส่งเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ สื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ ควบคู่กับนโยบายสิ่งแวดล้อมของ TTA ให้คู่ค้ารับทราบผ่านช่องทางอีเมล จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.2 ของคู่ค้าทั้งหมด ทั้งนี้ในโครงการ แยกก่อนหย่อนข้างต้น ได้มีการอบรมสื่อสารถึงนโยบายสิ่งแวดล้อมของ TTA ด้วยเช่นกัน

ผลการดำเนินงานปี 2567

จำนวนคู่ค้าทั้งหมด	83 ราย	
ประเภทคู่ค้า	ราย	ร้อยละ
จำนวนคู่ค้ารายใหม่	6	7.2
จำนวนคู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1)	35	42.17
จำนวนคู่ค้ารอง (Critical Non-Tier 1)	48	57.83
การลงนามในจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ	ราย	ร้อยละ
คู่ค้าที่ทำการลงนาม	6	7.2
การประเมินคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม	ราย	ร้อยละ
จำนวนคู่ค้าใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกด้วยเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม	6	7.2
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	6	7.2
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ และมีการปรับปรุงด้วยแนวทางที่เห็นชอบร่วมกับบริษัทฯ	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ และถูกยุติสัญญาจัดซื้อจัดจ้างอันเป็นผลจากการประเมินของบริษัทฯ	0	0
การประเมินคู่ค้าด้านสังคม	ราย	ร้อยละ
จำนวนคู่ค้าใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกด้วยเกณฑ์ด้านสังคม	6	7.2
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินผลกระทบด้านสังคม	6	7.2
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสังคมที่มีนัยสำคัญ	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสังคมที่มีนัยสำคัญ และมีการปรับปรุงด้วยแนวทางที่เห็นชอบร่วมกับบริษัทฯ	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีผลกระทบเชิงลบด้านสังคมที่มีนัยสำคัญ และถูกยุติสัญญาจัดซื้อจัดจ้างอันเป็นผลจากการประเมินของบริษัทฯ	0	0
การบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ (ESG)	ราย	ร้อยละ
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	0	0
จำนวนคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงจากการประเมิน	0	0
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการ On-site ESG audit	0	0
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบ	0	0
ระยะเวลาการชำระเงินให้แก่คู่ค้า	วัน	
ระยะเวลาตามแนวปฏิบัติ	30	
ระยะเวลาเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริง	30	
การละเมิดข้อกำหนดของคู่ค้าของบริษัทฯ	กรณี	
จำนวนกรณีละเมิด	0	

โทรีเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping Group: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

โทรีเซน ชิปปิงเชื่อว่าหนึ่งในหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่จะช่วยขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานคือการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่ดีและยั่งยืน ซึ่งบริษัทมุ่งเน้นการส่งเสริมความยั่งยืนและแนวปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทาน โดยบริษัทมีแนวทางในการดำเนินธุรกิจ การกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานกับคู่ค้า โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ เป็นธรรม และโปร่งใส

TSS ได้ทำการกำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง มุ่งเน้นในสินค้าหรือบริการที่ได้มาตรฐานสูง รวดเร็ว สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเป้าหมายของบริษัท โดยการคัดเลือก และการทำสัญญากับคู่ค้านั้น บริษัทมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลทางเรือ เพื่อประสิทธิภาพในการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพและทันต่อเวลา มีการผ่านกระบวนการพิจารณา ตรวจสอบที่จำเป็นจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าหรือบริการที่บริษัทได้รับมีมาตรฐาน มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีแนวทางการดำเนินการกับคู่ค้าที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

โดยระยะเวลาสินค้าเชื่อ การจ่ายเงินโดยปกติ บริษัทกำหนดไว้ คือ 30 วัน หลังจากการส่งมอบสินค้าหรือบริการ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ ข้อตกลงกับคู่ค้าแต่ละราย

แนวทางการดูแลคู่ค้าของโทรีเซน ชิปปิง

- ดำเนินงานและปฏิบัติตามจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ กฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ
- การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อคู่ค้า ทั้งในด้านเงื่อนไข ข้อกำหนด และการชำระเงิน
- ดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพในสิทธิมนุษยชน เป็นธรรมและเท่าเทียม

กิจกรรมและโครงการด้านการบริหารห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทได้มีการทำแบบสำรวจคู่ค้า เพื่อให้ทราบถึงแนวทางนโยบายและเป้าหมายของคู่ค้าว่าให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการความยั่งยืนทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม สุขภาพและความปลอดภัย โดยจากการสำรวจคู่ค้าจำนวน 30 ราย มีคู่ค้าจำนวน 28 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 93 ที่มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนภายในองค์กร

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

PHC ตระหนักว่าธุรกิจอาหารต้องเกี่ยวข้องกับคู่ค้าจำนวนมาก และเพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้า ทั้งด้านคุณภาพ ราคา และลดความเสี่ยงต้นทุนในห่วงโซ่อุปทาน การขาดแคลนวัตถุดิบ ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจของคู่ค้า บริษัทจึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทกับคู่ค้าซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถได้รับการส่งมอบวัตถุดิบที่ดีและมีคุณภาพ โดยการดำเนินธุรกิจของ PHC ภายใต้เฟรนไชส์ของบริษัท ยัม แปรนด์ อิงค์ ยึดมั่นในการ

บริหารความเสี่ยงภายในห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและข้อกำหนดเกี่ยวกับคู่ค้าที่สอดคล้องตามมาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1. Quality System Audit คือ การตรวจสอบในเรื่องประสิทธิภาพการผลิตสินค้า และระบบการควบคุมคุณภาพของคู่ค้า
2. Distribution Audit คือ การตรวจสอบในเรื่องคุณภาพของคลังสินค้า มาตรฐานในการจัดเก็บสินค้าว่าเป็นไปตามข้อกำหนดของประเภทสินค้า การป้องกันการปนเปื้อนระหว่างสินค้าที่จัดเก็บ และการตรวจสอบในเรื่องคุณภาพของการขนส่งผลิตภัณฑ์ว่าขนส่งภายใต้ข้อกำหนดของสินค้านั้น เช่น เรื่องอุณหภูมิ ความสะอาดของรถ สุขอนามัยของพนักงานขนส่ง ขั้นตอนการจัดสินค้าขึ้นและลงจากรถขนส่ง เป็นต้น
3. GFSI (Global Food Safety Initiative) Certification ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับนานาชาติที่จัดทำขึ้น โดยวัตถุประสงค์ในการสร้างมาตรฐานเรื่องความปลอดภัยของอาหาร และสุขอนามัย ในกรณีที่คู่ค้ามีการจัดทำระบบมาตรฐานคุณภาพและได้รับผลการประเมิน GFSI ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของทาง PHC สามารถใช้เอกสารดังกล่าวแจ้งเพื่อยกเว้นการตรวจสอบตามมาตรฐานของ PHC ได้

เนื่องจากคุณภาพของสินค้าและความปลอดภัยในอาหารที่จะถูกส่งมอบไปยังลูกค้า มีจุดเริ่มต้นมาจากแหล่งวัตถุดิบที่มีคุณภาพ กระบวนการผลิตที่เป็นมาตรฐาน การจัดเก็บผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป รวมไปถึงการขนส่ง และการกระจายสินค้าไปยังร้านอย่างเป็นระบบ PHC จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการจัดซื้อจัดหาด้วยความสุจริตและโปร่งใส ตามข้อกำหนดของบริษัท ผ่านกระบวนการจัดหาการสรรหาและคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ในทุกปี PHC จะจัดกลุ่มคู่ค้ารายสำคัญ โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญตามความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Critical Component Suppliers) ซึ่งส่งผลต่อความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ มีการดำเนินการตรวจสอบโรงงานและประเมินความเสี่ยงคู่ค้ารายสำคัญและคู่ค้ารายใหม่ทุกราย โดยผู้ตรวจสอบประเมินภายนอก รวมถึง PHC ยังมีการเยี่ยมชมโรงงานและกระบวนการผลิตของคู่ค้าหลักประจำปี รวมถึงมีมาตรการการดำเนินงานกรณีคู่ค้าไม่ผ่านการตรวจประเมิน และแนวทางการฝึกอบรมประจำปีร่วมกับคู่ค้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานในด้านความปลอดภัยของอาหาร ระบบคุณภาพ ความปลอดภัยของบรรจุภัณฑ์และความปลอดภัยของคลังสินค้า และการขนส่งผลิตภัณฑ์โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะหาแนวทางการพัฒนาพัฒนาร่วมกันอย่างยิ่งยืนร่วมกับคู่ค้าในการทบทวนธุรกิจกับคู่ค้ารายสำคัญทุกราย เพื่อศึกษาถึงแนวโน้ม และผลกระทบในประเด็นต่างๆ รวมถึงประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจในอนาคต

นอกจากนี้ PHC ยังส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณและแนวทางการปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจที่มีการระบุถึงแนวทางการปฏิบัติทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ โดยในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการสื่อสารจรรยาบรรณและแนวทางการปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจไปยังคู่ค้ารายใหม่ทุกราย และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลไปยังคู่ค้าทุกกลุ่ม

ผลการดำเนินงานปี 2567

จำนวนคู่ค้าทั้งหมด	83 ราย	
	ราย	ร้อยละ
ประเภทคู่ค้า		
จำนวนคู่ค้ารายใหม่	22	18
จำนวนคู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1)	11	9
จำนวนคู่ค้ารอง (Critical Non-Tier 1)	101	85
การลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ	ราย	ร้อยละ
คู่ค้าที่ทำการลงนาม (รวมทุกกลุ่ม)	28	24
ระยะเวลาการชำระเงินให้แก่คู่ค้า	วัน	
ระยะเวลาตามแนวปฏิบัติ	30	
ระยะเวลาเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริง	45	
การละเมิดข้อกำหนดของคู่ค้าของบริษัทฯ	กรณี	
จำนวนกรณีละเมิด	0	

ฟิธัม โทริเซน เอเชีย โฮลดิ้งส์ (PM Thoresen Asia Holdings: PMTA)

แนวทางการบริหารจัดการ

PMTA ยึดมั่นในการเติบโตอย่างยั่งยืนและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่คุณค่า Baconco ซึ่งเป็นบริษัทย่อยหลักของ PMTA ถือเป็นหนึ่งในผู้นำตลาดอุตสาหกรรมเคมีเกษตรของเวียดนาม เครื่องหมายการค้า STORK ของ Baconco ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและมีชื่อเสียงในด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ Baconco คัดเลือกคู่ค้าจากต่างประเทศที่มีชื่อเสียงในด้านคุณภาพและความน่าเชื่อถือ เพื่อนำเข้าวัตถุดิบที่มีคุณภาพสูงกว่าคู่ค้าท้องถิ่นในเวียดนามเพื่อใช้ในกระบวนการผลิต Baconco ยังดำเนินแคมเปญการตลาดในประเทศด้วยการจัดการประชุมขนาดเล็ก สัมมนา และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกำหนดเป้าหมายลูกค้าประเภทต่างๆ เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น Baconco จัดการประชุมเล็กๆ กับเกษตรกรเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับปุ๋ยที่เหมาะสมสำหรับการใช้เป็นหลัก และเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของ Baconco และแนะนำผลิตภัณฑ์อื่นๆ กิจกรรมนี้ยังช่วยให้ Baconco ได้รับข้อมูลเชิงลึก ข้อเสนอแนะและคำแนะนำจากลูกค้า

ยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิส (Unique Mining Services: UMS)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทมีกระบวนการจัดหา คัดเลือกและนำเข้าถ่านหิน โดยจะทำการสำรวจคุณภาพถ่านหินด้วยทีมผู้เชี่ยวชาญและมีความสามารถเพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพถ่านหินทั้งในด้านปริมาณคาร์บอน ความชื้น ค่าซัลเฟอร์ไดออกไซด์ รวมถึงสำรวจปริมาณถ่านหินสำรอง

ซึ่งหากผลการตรวจสอบคุณสมบัติผ่านตามเกณฑ์พิจารณา บริษัทก็จะทำการสั่งซื้อถ่านหินดังกล่าว นอกจากนี้ ในขั้นตอนการขนส่งในประเทศ บริษัทได้มีการกำหนดมาตรฐานในการขนส่ง โดยให้มีการคลุมถ่านหินในระหว่างขนส่งให้มิดชิด สำหรับการนำเข้าถ่านหินจากเมืองต่างประเทศ บริษัทจะมีขั้นตอนต่างๆ ในการเลือกใช้ผู้ให้บริการขนส่งและลำเลียงที่มีความน่าเชื่อถือและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำเข้าถ่านหินจะผ่านขั้นตอนทางกฎหมายและพิธีการทางศุลกากรอย่างถูกต้อง ในปี 2567 บริษัทได้มีการนำเข้าถ่านหินดังกล่าวจากเมืองในประเทศ ทั้งนี้บริษัทมีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาและบริการดูแลลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อส่งมอบสินค้าไปถึงลูกค้าอย่างดีที่สุด

เอเชีย อินฟราสตรักเชอร์ แมเนจเม้นท์ (ประเทศไทย) (Asia Infrastructure Management: AIM)

แนวทางการบริหารจัดการ

ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท AIM มีแนวทางการคัดเลือกคู่ค้าอย่างเที่ยงธรรม ตรงตามมาตรฐานของระเบียบการประกาศที่คำนึงถึงคุณภาพของการบริการ และให้ความสำคัญกับคู่ค้าที่มีนโยบายเช่นเดียวกับบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นหลักเพื่อการเติบโตและการพัฒนาร่วมกันในระยะยาว ดังนั้นบริษัทอยู่ระหว่างการศึกษากิจการบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าให้มีความสัมพันธ์กับคู่ค้าทุกกลุ่มให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมๆ กัน



ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล



ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีจัดเป็นสินทรัพย์ทางธุรกิจที่ต้องได้รับการดูแลรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการป้องกันและกำหนดระดับความปลอดภัยต่อการใช้ข้อมูล เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย และข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล⁽³⁻³⁾

การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และวิวัฒนาการด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น สามารถสร้างความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น ไวรัสมัลแวร์ การเจาะระบบ การเรียกค่าไถ่ ข้อมูลของผู้ใช้งานในระบบถูกนำไปใช้หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับความยินยอม สัญญา หรือการรั่วไหลของข้อมูลที่สำคัญของกลุ่มบริษัทและข้อมูลส่วนบุคคลผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้น การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และการสร้างความปลอดภัยให้กับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นปัจจัยเสี่ยงขององค์กรที่กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญยิ่งเพื่อลดระดับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและป้องกันผลกระทบทางลบต่อกลุ่มบริษัท ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่าปรับจากการถูกฟ้องร้อง ค่าเสียหายจากการถูกเรียกค่าไถ่หรือการชู้กรรโชก ผลกระทบทางลบต่อชื่อเสียง การสูญเสียรายได้หรือกำไร การสูญเสียฐานลูกค้าจากความเชื่อมั่นชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของกลุ่มบริษัท เป็นต้น โดยกลุ่มบริษัทมุ่งมั่นในการลงทุนในเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การเพิ่มความตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ให้กับบุคลากรภายในองค์กร พร้อมทั้งเร่งให้มีการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

ไทรเซ็นไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ

นโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์ บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จึงให้ความสำคัญกับการดูแลและปกป้องทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทฯ โดยมีนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์เป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานที่ผู้ใช้ทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 เพื่อเป็นมาตรฐานในการปกป้ององค์กรและผู้ใช้ที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลใดๆ เท่าที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของบริษัทฯ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของ

บุคคลนั้น หรือกิจกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อบริษัทฯ ประเภทของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่บุคคลนั้นใช้บริการ ตามที่ได้แจ้งต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้ก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยบริษัทฯ จะขอความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

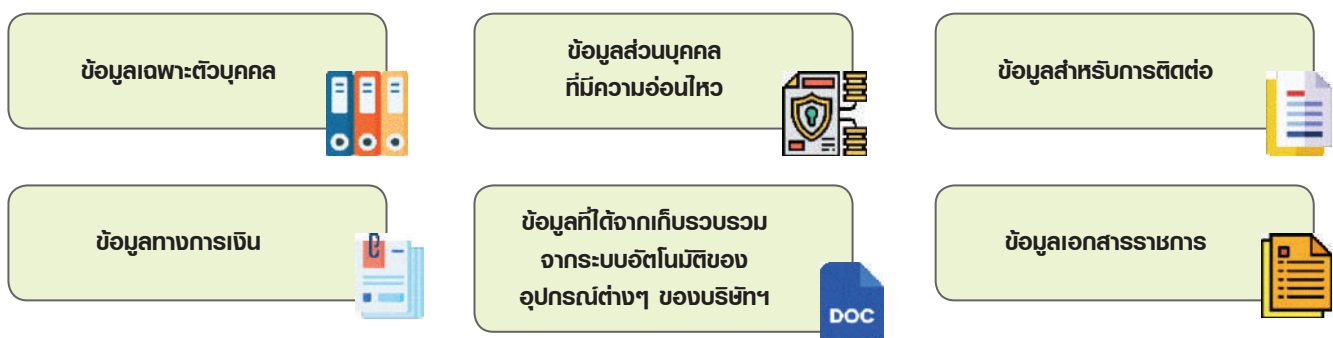
นโยบายฉบับปัจจุบันซึ่งบริษัทได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงในปี 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐาน โดยบริษัทฯ ได้เปิดเผยไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัทฯ (<https://www.thoresen.com/th/corporate-governance/corporate-policy-documents>)

สำหรับสาระสำคัญของนโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการจัดทำระเบียบการควบคุมและการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการใช้งานทรัพยากรสารสนเทศ และการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล สามารถควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใช้ อันทำให้เกิดความเสี่ยงน้อยที่สุด และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเข้ารหัสสำหรับการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเฉพาะผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนข้อมูลการจัดเก็บในรูปแบบเอกสารและอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการสำรองข้อมูลที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐาน Backup and Recovery Best Practice ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดขอบเขต สื่อบันทึกข้อมูล ความถี่ในการสำรองข้อมูลและเชื่อมต่อข้อมูลไปยังพื้นที่ต่างๆ และเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี

นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นให้มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล โดยให้ครอบคลุมถึงการระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ รวมถึงจัดให้มีแผนการบริหารจัดการและบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงดังกล่าวอย่างเหมาะสม ทั้งนี้การประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง สามารถศึกษาได้จากหัวข้อ ปัจจัยความเสี่ยง ในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2567

นโยบายความเป็นส่วนตัว

บริษัทฯ มีนโยบายความเป็นส่วนตัวซึ่งเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 รวมถึงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ใช้บังคับในประเทศไทย เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล โดยมีสาระสำคัญในการเก็บรวบรวม และเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ ขอบเขต และใช้วิธีการที่สอดคล้องกฎหมายและจำกัดเพียงเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานของบริษัทฯ โดยแบ่งประเภทข้อมูลดังต่อไปนี้



ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทฯ ได้จัดเตรียมช่องทางสำหรับข้อสงสัยหรือการสอบถาม รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การเก็บรวบรวม ใช้การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล การใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และในกรณีที่ผู้ร้องเรียนสามารถติดต่อได้ตามช่องทางดังต่อไปนี้



ช่องทางการร้องเรียนปัญหาที่พบ

บริษัท โทริเซนไทย เอเจนซีส์ จำกัด (มหาชน)

26/26-27 อาคารอรกานต์ ชั้น 8 ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต
แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330
เบอร์โทรศัพท์: 02-250-0569 ถึง 74

เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

26/26-27 อาคารอรกานต์ ชั้น 8 ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต
แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร 10330
เบอร์โทรศัพท์: 02-250-0569 ถึง 74
อีเมล: dpotta@thoresen.com

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับธรรมาภิบาลทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พิจารณานโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและการบรรเทาความเสี่ยงทางไซเบอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศโดยบูรณาการเข้ากับการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่การระบุความเสี่ยง หรือโอกาสในการดำเนินธุรกิจ การประเมินและจัดลำดับความสำคัญ การกำหนดมาตรการจัดการ การติดตามและรายงาน และการทบทวนนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์เป็นประจำทุกปีเพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการ ทั้งนี้ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลและบริหารจัดการความปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร รวมถึงการตรวจสอบและตอบสนองต่อภัยคุกคาม และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความปลอดภัยและทันสมัย

กิจกรรมและโครงการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลแก่พนักงาน
ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้บริหาร และพนักงานในหัวข้อ “PDPA Awareness Training 2567” ในวันที่ 12 ธันวาคม 2567 จำนวน 41 คน ในรูปแบบออนไลน์

มีเนื้อหาโดยรวมเกี่ยวกับประเภทข้อมูลส่วนบุคคล ภาพรวมของกฎหมายและกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรากฎหมาย PDPA โดยผู้เชี่ยวชาญจากบริษัท แกรีนาร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นผู้บรรยาย

การเตรียมความพร้อมการขอรับรองมาตรฐาน ISO 27001

บริษัทฯ มีเป้าหมายในการขอรับรองมาตรฐาน ISO 27001 เพื่อยกระดับประสิทธิภาพความปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างปลอดภัย ในการนี้ บริษัทฯ ได้มีการเตรียมความพร้อมในรูปแบบต่างๆ ได้แก่

- การปรับปรุงนโยบายการจัดการความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์
- การดำเนินการทดสอบความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity Assessment) เพื่อประเมินความเสี่ยงและจุดอ่อนที่อาจจะมีในระบบ

การสื่อสารเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทฯ มีการสื่อสารเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับพนักงานผ่านทาง pop-up screen และระบบ Portal ภายในของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานสามารถศึกษาได้ตลอดเวลา

การทดสอบการโจมตี Phishing E-mail

บริษัทฯ ได้ริเริ่มโครงการการทดสอบการโจมตี Phishing E-mail ในปี 2566 เป็นต้นมา เพื่อให้พนักงานเตรียมรับมือและตอบสนองกับเหตุการณ์ภัยคุกคามต่างๆ เมื่อได้รับอีเมลหลอกลวง ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการลดความเสี่ยงจากการถูกโจมตีด้วยอีเมลหลอกลวงได้ นอกจากนี้ การดำเนินโครงการดังกล่าวยังเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสร้างความตระหนักถึงข้อสังเกตเกี่ยวกับอีเมลหลอกลวงได้



เป้าหมายของโครงการ

ไม่มีพนักงานที่ตกเป็นเหยื่อ ถูกหลอกลวงในการทดสอบนี้ ภายใน 2 ปีนับตั้งแต่วิธีเริ่มโครงการ



ระยะเวลาการดำเนินงาน

เริ่มต้นในปี 2566 และทำการทดสอบซ้ำโดยเปลี่ยนรูปแบบการโจมตี จนกว่าจะไม่มีพนักงานที่ตกเป็นเหยื่อ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการทดสอบการโจมตีกับพนักงานจำนวน 126 คน มีผู้ที่ผ่านการทดสอบจำนวน 116 คน และไม่ผ่านการทดสอบ (ตกเป็นเหยื่อ) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 92.06 และ 7.94 ตามลำดับ โดยผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ และผ่านการเรียนหลักสูตร E-mail Phishing จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ

อย่างไรก็ตาม การทดสอบในปี 2567 พบว่า มีผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ (ตกเป็นเหยื่อ) ลดน้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา ร้อยละ 40 บริษัทฯ วางแผนที่จะทดสอบการโจมตี Phishing E-mail ด้วยความถี่ 1 ครั้งต่อ 2 เดือนในรูปแบบอีเมลที่หลากหลาย

ผลการดำเนินงานปี 2567

	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (ร้อยละ)	
กรรมการ	100
ผู้บริหาร	100
พนักงาน	71.43
ข้อร้องเรียนและเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์และข้อมูลรั่วไหล	
ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการทำข้อมูลลูกค้าสูญหาย (กรณี)	
ข้อร้องเรียนจากภายนอก	0
ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับดูแล	0
จำนวนเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์ (ครั้ง)	0
จำนวนเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล (ครั้ง)	0
ผลการทดสอบโครงการทดสอบการโจมตี Phishing E-mail (คน)	
ผู้เข้าร่วมการทดสอบ	126
ผู้ที่ผ่านการทดสอบ	116
ผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ (ตกเป็นเหยื่อ)	10
ผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบ และผ่านการเรียนหลักสูตร Phishing E-mail	10

โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS)

แนวทางการบริหารจัดการ

โทริเซน ชิปปิง ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากในปัจจุบันการใช้งานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งระบบ โดยบริษัทมุ่งเน้นให้เกิดการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในส่วนของพนักงานประจำเรือและพนักงานประจำสำนักงาน ให้มีการใช้งานร่วมกันได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย และสอดคล้องกับนโยบายทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และพระราชบัญญัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น มั่นคง และยั่งยืน

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองส่วนบุคคล โทริเซน ชิปปิง มีการใช้นโยบายความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศและไซเบอร์และนโยบายความเป็นส่วนตัวโดยเป็นฉบับเดียวกับ TTA เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ บริษัทมีแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการดูแลเรื่องความปลอดภัยสารสนเทศ

ของบริษัทฯ รวมถึงการพัฒนาระบบ และเป็นหน่วยงานกลางในการติดต่อประสานงาน ทำงานร่วมกันกับผู้ให้บริการระบบปฏิบัติการต่างๆ ของบริษัทฯ

ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทได้จัดเตรียมช่องทางสำหรับข้อสงสัย การสอบถาม ข้อร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีช่องทางดังต่อไปนี้



ช่องทางการร้องเรียนปัญหาที่พบ

บริษัท โทริเซน ชิปปิง ลิงคโพร่ พีทีอี จำกัด
สถานที่ติดต่อ: 127เอ ถนน TELOK AYER,
ประเทศสิงคโปร์ (068596)
เบอร์โทรศัพท์: +65 6578-7000

เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สถานที่ติดต่อ: 127เอ ถนน TELOK AYER,
ประเทศสิงคโปร์ (068596)
เบอร์โทรศัพท์: +65 6578-7000
อีเมล: dposhipping@thoresen.com

กิจกรรมและโครงการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

การทบทวนความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์
ในปี 2567 บริษัทมีการทบทวนในเรื่องความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ของนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมาตรการความปลอดภัยทางไซเบอร์โดยสื่อสารให้กับพนักงานประจำสำนักงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ e-mail, Application Blink เพื่อให้เจ้าหน้าที่และพนักงานทุกภาคส่วนได้เข้าใจ เกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยฝ่ายสื่อสารองค์กรของโทริเซน ชิปปิง ได้มีการจัดส่งระเบียบความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานของบริษัทให้รับทราบโดยทั่วกัน โดยจากการดำเนินงานดังกล่าวนี้มีพนักงานร้อยละ 71.43 ได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์

ผลการดำเนินงานปี 2567⁽⁴¹⁸⁻¹⁾

	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (ร้อยละ)	
กรรมการ	100
ผู้บริหาร	100
พนักงาน	71.43
ข้อร้องเรียนและเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์และข้อมูลรั่วไหล	
ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการทำข้อมูลลูกค้าสูญหาย (กรณี)	
ข้อร้องเรียนจากภายนอก	0
ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับดูแล	0
จำนวนเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์ (ครั้ง)	0
จำนวนเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล (ครั้ง)	0

พีเอช แคปิตอล (PH Capital: PHC)

แนวทางการบริหารจัดการ

PHC ให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ในการนี้ บริษัทมีคู่มือการบริหารจัดการระบบความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศของบริษัท และสื่อสารนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยต่างๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กรอย่างทั่วถึง เพื่อคุ้มครองส่วนบุคคลของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเคร่งครัด

บริษัทได้มอบหมายให้ หัวหน้าแผนก IT เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลระบบความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ ครอบคลุมตั้งแต่การประเมินความเสี่ยง การพัฒนามาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสม ตลอดจนผลักดันให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ บริษัทยังมีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (Contingency Plan) เพื่อบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ และเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดจากการล้มเหลวหรือเสียหายรุนแรงของระบบสารสนเทศ พร้อมทั้งสามารถกู้คืนระบบได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม กรณีลูกค้ามีปัญหาสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางของพิซซ่า ฮัทได้ทุกช่องทาง

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

PHC มีการดูแลความปลอดภัยของระบบสารสนเทศโดยใช้ระบบ AWS Cloud ที่เป็นมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือในระดับสากล พร้อมทั้งใช้ระบบป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ด้วย Web Application Firewall (WAF Security) ซึ่งจะมีการคุ้มครองข้อมูลต่างๆ ของบริษัท รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงานปี 2567⁽⁴¹⁸⁻¹⁾

	ผลการดำเนินงาน
ข้อร้องเรียนและเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์และข้อมูลรั่วไหล	
ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการทำข้อมูลลูกค้าสูญหาย (กรณี)	
ข้อร้องเรียนจากภายนอก	0
ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับดูแล	0
จำนวนเหตุการณ์การถูกโจมตีทางไซเบอร์ (ครั้ง)	0
จำนวนเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล (ครั้ง)	0

เมอร์เมด มารีไทม์ (Mermaid Maritime: MML)

การรับรอง ISO 27001:2022 มาตรฐานระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ

เมอร์เมดได้ผ่านการรับรอง ISO 27001:2022 มาตรฐานระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2567 เพื่อแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ปกป้อง และป้องกันภัยคุกคามและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งลดความเสี่ยงจากการละเมิดด้านข้อมูล และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียด้วยระบบมาตรฐานที่น่าเชื่อถือ



ช่องทางการร้องเรียนปัญหาที่พบ

- Call Center : 1150
- Website : www.pizzahut.co.th
- Mobile Application : Pizza Hut Thailand





การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม



กลุ่มบริษัทมุ่งคิดค้นนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการทางธุรกิจไปพร้อมกับ
ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและตอบสนองต่อกระแสของโลกที่
เปลี่ยนแปลง

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม⁽³⁻³⁾

นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจต่างๆ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริโภคต่างก็มีความคาดหวังในการพัฒนาของสินค้าหรือบริการที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญนี้ของนวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรในทุกๆ กลุ่มธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้น และเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมกับสร้างโอกาสใหม่ๆ ในการดำเนินธุรกิจ

ด้วยค่านิยมขององค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการนำเอาความคิดหรือแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาและปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าทางธุรกิจตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่างๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงาน หรือผลิตภัณฑ์และการบริการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงมีการพัฒนากลยุทธ์ในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาธุรกิจของกลุ่มบริษัท เพื่อให้นวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นมานั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันไปตามแต่ประเภทและลูกค้าของแต่ละกลุ่มธุรกิจ โดยกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับทั้งนวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เพื่อให้กลุ่มธุรกิจต่างๆ สามารถตอบสนองไม่เพียงแต่ความต้องการของลูกค้าเท่านั้น แต่เพื่อให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย ทั้งหมดนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มความน่าสนใจให้กับลูกค้า รวมถึงเพิ่มระดับความน่าเชื่อถือของกลุ่มบริษัทให้กับนักลงทุนผ่านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน

นโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม

กลุ่มบริษัทสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม โดยกำหนดให้มีนโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสรรสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าต่อธุรกิจ ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเชิงบวกให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงตระหนักต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ครอบคลุมทั้งนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต กระบวนการทำงาน การบริการ และการสร้างสรรค์ธุรกิจใหม่ โดยกลุ่มบริษัทเชื่อว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมประเภทต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถปรับตัวเข้ากับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความเชื่อใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ นโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม ได้ถูกประกาศใช้งานในวันที่ 2 กันยายน 2567 ที่ผ่านมา มีขอบเขตครอบคลุม TTA และบริษัทย่อยทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวปฏิบัติ

- กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคน มีหน้าที่สนับสนุน ผลักดัน และปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
- มุ่งมั่นพัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรมเพื่อกลุ่มบริษัท สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีกรอบแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมที่ชัดเจน อีกทั้งมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบในระดับองค์กร และกำหนดบทบาท หน้าที่ และกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อรับผิดชอบและทำให้มั่นใจได้ว่า วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรมจะบรรลุความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้
- จัดให้มีการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อจัดการนวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- จัดให้มีการกระบวนการและแนวความคิดอย่างเป็นระบบในการรวบรวมและประเมินแนวคิดใหม่ๆ รวมทั้ง การส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีการกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) การค้นหาแนวคิดใหม่ๆ 2) การประเมินความเป็นไปได้ทางธุรกิจ 3) การพัฒนาแนวคิดเป็นโครงการ 4) การทดสอบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ 5) การเตรียมดำเนินการเชิงพาณิชย์ การเตรียมกระบวนการผลิต กระบวนการทำงานใหม่เพื่อใช้งานจริง 6) การนำผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการผลิต และกระบวนการทำงานใหม่ไปใช้งานจริง
- กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน รวมถึงการติดตามผล และรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้มั่นใจว่าจะได้นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ ที่สร้างมูลค่าต่อธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การเสริมสร้างบรรยากาศสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

- การสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วม ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเสนอความคิดสร้างสรรค์
- การยอมรับความเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ถ้าเผชิญต่อความล้มเหลว
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- ให้ความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทดลองประดิษฐ์คิดค้น การศึกษาดูงาน การเข้าชมนิทรรศการ การเผยแพร่ผลงานด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- เชิดชูนวัตกรรมหรือทีมงานที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับกลุ่มบริษัท และผู้ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่เหมาะสม
- ส่งเสริมการขยายผลงานนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อต่อยอดให้เกิดการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานทั่วทั้งกลุ่มบริษัท
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเสริม

สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม

โทริเซนไทย เอเจนซีส์ (Thoresen Thai Agencies: TTA) แนวทางการบริหารจัดการ

TTA ดำเนินการจัดทำนโยบายการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการจัดการนวัตกรรม เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทั่วทั้งกลุ่มบริษัท โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการของแต่ละบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โทริเซน ชิปปิง (Thoresen Shipping: TSS) แนวทางการบริหารจัดการ

โทริเซน ชิปปิง มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน โดยมีเป้าหมายในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้กองเรือของโทริเซน มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด และสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยโทริเซน ชิปปิงยึดมั่นวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวปฏิบัติของกลุ่มบริษัท สำหรับหน่วยงานที่ดูแลด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้พัฒนาคุณภาพกองเรือในการให้บริการของบริษัทฯ คือแผนกการบริหารจัดการด้านเทคนิค ซึ่งจะมีการทำงานร่วมกันกับแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กิจกรรมและโครงการด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเพิ่มความเร็วเรือ

บริษัทฯ ได้มีการดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ช่วยเพิ่มความเร็วเรือ บริเวณเพลาใบจักรเรือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตัวเรือให้สามารถแล่นได้เร็วขึ้นในขณะที่ใช้รอบเครื่องจักรเท่าเดิมซึ่งช่วยประหยัดพลังงานจากการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินเรือ โดยอุปกรณ์ที่ติดตั้ง ได้แก่ Mewis duct, Swirl fin, MT Fast, Rudder bulb with fins, PSV, PSS, และ HEP เป็นต้น ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการไหลของน้ำ การขับเคลื่อนเรือ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น รวมทั้งช่วยรักษาสภาพใบจักรเรือให้มีอายุการใช้งานได้นานขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ ยังสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากเครื่องยนต์เรือ จากการลดการใช้เชื้อเพลิงได้อีกด้วย

ฟิออซ แคปิตอล (PH Capital: PHC)

กิจกรรมและโครงการด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โครงการ Lead 6th by CPN

บริษัทได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม “Lead 6th by CPN” ที่จัดขึ้นโดยบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) (CPN) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้กับ SME ที่เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งมีเป้าหมายที่จะฝึกฝนพัฒนาพนักงานในหัวข้อการพัฒนาสินค้าและการทำงานระหว่าง SME กับ Pizza Hut โดยมุ่งเน้นในการนำจุดแข็งมาต่อยอด เพื่อสร้างเป็นสินค้าใหม่ (New Product) ที่น่าสนใจเพื่อดึงดูดลูกค้ากลุ่มใหม่ๆ ทั้งนี้ ในกิจกรรมดังกล่าว เป็นการให้ความรู้ในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ทางด้านธุรกิจ การตลาด การเงิน และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำพิซซ่า ส่งผลให้ SME จำนวน 39 ราย ได้รับองค์ความรู้ต่างๆ นอกจากนี้ ในกิจกรรมยังมีการจัดกลุ่ม เพื่อพัฒนาสินค้าใหม่ โดยประเมินผลจากสินค้าใหม่ 3 รายการ เพื่อนำมาศึกษาและประเมินความเป็นไปได้ในการนำมาขายจริงในร้านพิซซ่า



การปรับปรุงนวัตกรรมวัตถุดิบ Frozen Dough

PHC มีการพัฒนาปรับปรุงนวัตกรรมวัตถุดิบโดยใช้ Frozen Dough ของบริษัท ยัม แบรินด์ อิงค์ ซึ่งได้คิดค้นนวัตกรรม Frozen Dough ซึ่งเป็นสินค้าใหม่ 3 รายการ ที่เป็นแป้งสาลีอิตาลีเนียน ช่วยให้สินค้าที่มีความคงที่ ลดเวลาการทำงานของร้านในการเตรียมแป้ง รวมถึงลดขยะอาหารกรณีที่ทางร้านมียอดขายสินค้าน้อย

ผลการดำเนินงานปี 2567

ประโยชน์เชิงปริมาณจากการพัฒนานวัตกรรม	บาท
ค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อพัฒนานวัตกรรม	436,783

สยาม ทากโก้ (Siam Taco: STC)

กิจกรรมและโครงสร้างด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โครงการ Upcycling ตู้คอนเทนเนอร์

ทากโก้ เบลล์ ฉลองสาขาใหม่ด้วยโมเดลตู้คอนเทนเนอร์เป็นครั้งแรกที่ปัมบางจาก สาขารามอินทรา กม. 6.5 ซึ่งเปิดใหม่ด้วยนวัตกรรม การ upcycling ตู้คอนเทนเนอร์ที่ใช้แล้ว ผ่านการคัดเลือกคุณภาพอย่างเหมาะสม ถูกนำมาสร้างเป็นส่วนประกอบหลักของร้านทากโก้ เบลล์ เป็นสาขาแรก ถือเป็นนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งเป็นประโยชน์ในเชิงต้นทุน ระยะเวลาในการก่อสร้าง ทั้งนี้ การใช้ตู้คอนเทนเนอร์ทำให้เกิดขยะและของเสียน้อยกว่าการก่อสร้างในรูปแบบเดิม รวมถึงเมื่อต้องการเปลี่ยนสถานที่ตั้งร้าน ก็สามารถทำได้สะดวก รวดเร็ว และคงเหลือปริมาณขยะและของเสียที่จะเกิดขึ้นจากกระบวนการเปลี่ยนสถานที่ตั้งร้านน้อยลง นอกจากนี้โมเดลการใช้ตู้คอนเทนเนอร์นี้ ทำให้ STC สามารถสร้างร้านในพื้นที่ที่จำกัดได้ ก่อให้เกิดการจ้างงานกับบุคคลในบริเวณสาขารามอินทรา และก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชนใกล้เคียง





การบริหารความเสี่ยง และภาวะวิกฤต



การบริหารความเสี่ยงและการจัดการภาวะวิกฤตที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมถือเป็น
แรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างความต่อเนื่องกับการดำเนินธุรกิจ โดยการเตรียม
ความพร้อมและรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างทัน่วงที

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต^(2-12,3-3)

การบริหารความเสี่ยงและการจัดการภาวะวิกฤตเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร อาทิ ภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ กฎหมายที่เปลี่ยนแปลง ภัยคุกคามทางไซเบอร์ หรือความเสี่ยงด้านความยั่งยืนต่างๆ เป็นต้น กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นในการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อวิกฤตได้อย่างรวดเร็ว ลดความสูญเสียและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าและความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

นโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กร

นโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กรเป็นกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยอ้างอิงตามมาตรฐานอุตสาหกรรมตามแนวทางของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) ได้กำหนดแนวทางโดยรวมของการจัดการระบบบรรษัทภิบาลและการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทมีศักยภาพในการแข่งขัน ตลอดจนเพิ่มโอกาสและลดภัยคุกคามไปด้วยในขณะเดียวกัน ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญของกลุ่มบริษัท ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมาย และด้านการทุจริตคอร์รัปชัน การบริหารความเสี่ยงเริ่มจากการระบุความเสี่ยงที่สำคัญ (Key risk) ระบุปัจจัยเสี่ยง ประเมินโอกาสเกิดและผลกระทบ และหามาตรการเพื่อบริหารความเสี่ยง จากนั้นจะติดตามระดับความเสี่ยง (Risk exposure) ความคืบหน้าของมาตรการ และผลของดัชนีวัดประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง (Key Risk Indicator: KRI) ในแต่ละแผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan) กับหน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง (Risk owner) และผู้เกี่ยวข้อง

เป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้มั่นใจว่าระดับของความเสี่ยงที่องค์กรตั้งใจจะรับไว้ไม่เกินค่าที่กำหนด และหากจำเป็น บริษัทฯ จะรับมือกับความเสี่ยงเหล่านี้โดยการใช้แผนการบรรเทาความเสียหาย ตลอดทั้งปีที่ผ่านมาคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ ได้ทุ่มเทความใส่ใจและทรัพยากรอย่างเต็มที่เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการนำแผนงานการบริหารความเสี่ยงมาใช้งานอย่างเหมาะสมภายในกลุ่มบริษัท โดยมีการทบทวนและหาข้อปัญหาความเสี่ยงที่เฉพาะเจาะจงโดยละเอียด

แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทมีกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management Framework - ERM) ซึ่งอ้างอิงตามมาตรฐานอุตสาหกรรมตามแนวทางของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) สำหรับการกำหนดแนวทางโดยรวมของการจัดการระบบบรรษัทภิบาลและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดต่อกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยรวม และดำเนินงานเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง (Risk owner) และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในการทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมขององค์กรและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมีหน่วยงานแผนกบริหารความเสี่ยง เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการทำงานและประสานงานด้านความเสี่ยงขององค์กร

กระบวนการประเมินความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทได้มีการประเมินความเสี่ยงเป็นไปตามกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยบริษัทได้มีการกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) Risk matrix และ Key Risk Indicator (KRIs)

กระบวนการบริหารจัดการภาวะวิกฤตของกลุ่มบริษัท

เหตุการณ์ภาวะวิกฤต

01

ก่อนเกิดเหตุ

(การบริหารความเสี่ยง)

- การระบุความเสี่ยง
- การประเมินระดับความเสี่ยง
- แผนการตอบสนอง

02

ระหว่างเกิดเหตุ

(การจัดการภาวะวิกฤต)

- การปฏิบัติเมื่อพบเหตุ
- การประกาศภาวะฉุกเฉิน
- การอพยพ

03

หลังเกิดเหตุ

(การฟื้นฟูจากความเสี่ยง)

- ฟื้นฟูกระบวนการธุรกิจหลัก
- การซ่อมแซม การบรรเทาทุกข์
- การประชาสัมพันธ์เข้าสู่ภาวะปกติ

แผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

บริษัทฯ จัดทำแผนการจัดการภาวะวิกฤตเพื่อรับมือความเสี่ยงด้านสาธารณสุขเกี่ยวกับโรคระบาด อาทิ โรค COVID-19

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤตในปี 2567

ประเด็นความเสี่ยงและแนวทางการบริหารความเสี่ยงในแต่ละหัวข้อของบริษัทฯ และบริษัทย่อยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากหัวข้อ ปัจจัยความเสี่ยง ในแบบ 56-1 One Report

ประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืน หรือความเสี่ยงที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงินของปี 2567 และแนวทางการบริหารความเสี่ยงของบริษัท อาทิ

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเกิดภัยพิบัติ และความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ
- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ชุมชนสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อสังคม
- การทุจริตคอร์รัปชัน
- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

กิจกรรมและโครงการด้านการบริหารความเสี่ยงและจัดการภาวะวิกฤต

การเสริมสร้างวัฒนธรรมความเสี่ยงองค์กร (Risk Culture)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้แก่พนักงานต่อการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนพร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปี 2567 บริษัทฯ นำการบริหารความเสี่ยงเข้าเป็นส่วนหนึ่งในค่านิยมองค์กร

ตัว C : Commitment การยึดมั่นในพันธะ โดยเพิ่มรายละเอียดหัวข้อการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) สร้างเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงผ่านการเล่นเกมส์ชิงรางวัลในหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการจัดอบรมพนักงานประจำปี ซึ่งมีการทบทวนความรู้ในเรื่องความเสี่ยงควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้ยังมีการทดสอบความเข้าใจผ่านการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมทบทวนความรู้

การจัดกิจกรรมส่งเสริมความตระหนักระดับด้านความเสี่ยงของพนักงาน

กลุ่มบริษัทได้จัดกิจกรรมร่วมเล่นเกมชิงรางวัลผ่านทางอีเมลภายในในหัวข้อ “Risk Awareness Quiz” เป็นการตอบคำถาม 10 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของความเสี่ยง โดยมีตัวเลือก 1-4 และมีตัวเลือกที่ถูกต้องเพียง 1 ตัวเลือก ในวันที่ 27 กันยายน 2567 มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 16 คน และทุกคนสามารถตอบคำถามได้เกินร้อยละ 50 บริษัทฯ จึงทำการสุ่มรางวัลผู้โชคดี และแจกรางวัลตามที่กำหนดไว้

ผลการดำเนินงานปี 2567

	2567	
จำนวนการซ่อมเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤต และกรณีการหยุดชะงักทางธุรกิจ (ครั้ง)		
จำนวนการซ่อมสถานการณ์จำลองเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤต	1	
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ	0	
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรรมการ	4	33.33
ผู้บริหารระดับสูง	8	100
พนักงาน	90	71.43

ประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืนที่ประเมินได้ในปี 2567



GRI Content Index

Statement of use Thoresen Thai Agencies Public Company Limited has reported the information cited in this GRI content index for the period 1 January to 31 December 2024 with reference to the GRI Standards.

GRI 1 used GRI 1: Foundation 2021

GRI Standard	Disclosure	Location TH	
		One Report	Sustainability
		2024	Report 2024
General Disclosures			
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	20-21	28
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	-	28
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	-	28
	2-4 Restatements of information	-	-
	2-5 External assurance	-	-
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	20-81	18
	2-7 Employees	199	59, 62
	2-8 Workers who are not employees	-	-
	2-9 Governance structure and composition	150-166, 168, 203	7
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	201-202	-
	2-11 Chair of the highest governance body	155	-
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	175	6, 9
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	-	6
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	-	26, 28
	2-15 Conflicts of interest	81	-
	2-16 Communication of critical concerns	220	-
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	202	-
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	204	-
	2-19 Remuneration policies	193, 215	-
	2-20 Process to determine remuneration	193, 215	-
	2-21 Annual total compensation ratio	-	-
	2-22 Statement on sustainable development strategy	-	3-5, 9
	2-23 Policy commitments	-	8-10, 57
	2-24 Embedding policy commitments	-	8-10
	2-25 Processes to remediate negative impacts	219-220	11-17, 59
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	219-220	-
	2-27 Compliance with laws and regulations	139	-
	2-28 Membership associations	10	10
	2-29 Approach to stakeholder engagement	-	18-25
	2-30 Collective bargaining agreements	-	-

GRI Standard	Disclosure		Location TH	
			One Report 2024	Sustainability Report 2024
Material Topics				
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Process to determine material topics	-	26-27
	3-2	List of material topics	-	27
Energy Efficiency				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	31-35
GRI 302: Energy 2016	302-1	Energy consumption within the organization	118	31-34
	302-3	Energy intensity	118	31
	302-4	Reduction of energy consumption	-	32-34
Water Management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	37-40
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1	Interactions with water as a shared resource	-	37
	303-2	Management of water discharge-related impacts	-	37, 39, 40
	303-3	Water withdrawal	119	38, 39
	303-5	Water consumption	119	38, 39
GHG Emissions and Climate Change Strategy				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	42-47
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	119	43, 45, 46
	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	119	33, 43, 45
	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	119	43, 46
	305-4	GHG emissions intensity	-	45, 46
	305-5	Reduction of GHG emissions	120	33
Waste Management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	49-54
GRI 306: Waste 2020	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	-	49
	306-2	Management of significant waste-related impacts	-	49
	306-3	Waste generated	120	49, 52, 53
	306-4	Waste diverted from disposal	-	53
	306-5	Waste directed to disposal	-	53

GRI Standard	Disclosure		Location TH	
			One Report 2024	Sustainability Report 2024
Occupational Health and Safety				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	66-72
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Occupational health and safety management system	-	66, 69
	403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	-	67
	403-3	Occupational health services	-	69-71
	403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	121	69
	403-5	Worker training on occupational health and safety	121	68, 70-71
	403-6	Promotion of worker health	-	67-69, 71
	403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	121	66-72
	403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	121	68
	403-9	Work-related injuries	121	68, 70-71
Employee Engagement & Development				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	74-84
GRI 401: Employment 2016	401-1	New employee hires and employee turnover	122	63, 77, 83
	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	-	76, 81
	401-3	Parental leave	-	60, 63
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Average hours of training per year per employee	122	77, 83
	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	-	75, 79, 81-82
	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	122	77, 83
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversity of governance bodies and employees	203	59-60, 62-63
	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	123	79, 84
Human Rights Due Diligence				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	57-64
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	120-121	59, 61-62
Community Development and Engagement				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	87-93

GRI Standard	Disclosure		Location TH	
			One Report 2024	Sustainability Report 2024
Products and Service Safety				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	96-99
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	-	98
Customer Relationship Management/ Service Quality and Complaint Management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	101-104
Value Chain Management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	106-110
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	125	108
	308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	125	108
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1	New suppliers that were screened using social criteria	125	108
	414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	125	108
Cyber Security and Data Privacy				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	112-115
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	126	114-115
Research and Innovation Development				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	-	117-118
Enterprise Risk & Crisis Management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	91-115	120-121

บริษัท โทริเซนไทย เอเยนต์ชีส์ จำกัด (มหาชน)

26/26-27 อาคารอรุณรัตน์ ชั้น 8 ซอยชิดลม ถนนเพลินจิต
แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน-กรุงเทพมหานคร 10330 ประเทศไทย
โทรศัพท์: +66 (0) 2250-0569, +66 (0) 2254-8437
โทรสาร: +66 (0) 2657-1038

www.thoresen.com