

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : TPIPL

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

หมวดธุรกิจ : วัสดุก่อสร้าง

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

มีมาตรฐานการดำเนินงานทั้งในระดับประเทศและสากลด้านสิ่งแวดล้อม

กลุ่มทีพีโอโพลีนดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy - BCG) โดยมีเป้าหมายเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านการใช้ทรัพยากร การผลิตผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการจัดการซากของผลิตภัณฑ์ ไปสู่การผลิตแบบคาร์บอนต่ำ (Low Carbon Production) โดยมีเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีการใช้พลังงานทดแทน เช่น น้ำขยะ และความร้อนทิ้ง มาใช้แทนเชื้อเพลิงถ่านหิน เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน รวมถึงการนำระบบไฟฟ้า EV มาใช้ในรถ Dump Truck, Concrete Mixer และเครื่องจักรกลหนักในเมืองที่เดิมใช้เครื่องยนต์สันดาปซึ่งใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง เพื่อประหยัดค่าขนส่ง นอกจากนี้บริษัทให้ความสำคัญกับการควบคุมดูแลกระบวนการผลิตและบริการที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

บริษัทเป็นผู้ผลิตปูนซีเมนต์รายแรกในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านคุณภาพ ISO 9001: 2015 จากสถาบันนานาชาติ และได้รับการรับรองระบบบริหารตามมาตรฐานสากลทั้ง 4 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001:2018) มาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน (ISO 50001:2011) และมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย สหรัฐอเมริกา (ASTM) และสหพันธรัฐยุโรป (EU) และมีมาตรฐานห้องปฏิบัติการโรงงานปูนซีเมนต์ ที่ผ่านการรับรองจากสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม ISO/IEC 17025:2017 และ มอก.17025:2561

โรงงานผลิตปูนสำเร็จรูปของบริษัทมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายประมาณ 43 ชนิด โดยโรงงานได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001:2018) และยังได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากล (Energy Management System) ISO 50001: 2011 จากสถาบันนานาชาติ AJA Registrars

โรงงานโพลีเมอร์ซีเมนต์ของบริษัท ถือเป็นผู้ผลิตรายแรกของประเทศไทยที่ใช้เทคโนโลยี Digital Printing ในการพิมพ์ภาพต่าง ๆ ลงบนผลิตภัณฑ์ ดีไซน์ด้วยลวดลายธรรมชาติ และสามารถพิมพ์ลายตามความต้องการของลูกค้า ผ่านการทดสอบ EN12467:2002 + A1:2006 ได้รับเครื่องหมาย CE โดยได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) และมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) จากสถาบัน British Standards Institution (BSI) และได้มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก. 1427-2561

บริษัทเป็นผู้นำและผู้ผลิตเพียงรายเดียวในประเทศไทยที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเม็ดพลาสติก EVA (Ethylene Vinyl Acetate) สำหรับทุกประเภทการใช้งาน โดยโรงงานเม็ดพลาสติก Specialty Polymer ได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมครบทั้ง 3 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001:2018) และมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) รวมทั้งได้รับเกียรติบัตรรับรองจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นโรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) ระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามผลและทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้บริษัท ในเครือไทย จำกัด ในฐานะบริษัทที่ยังเป็นผู้ผลิตแอมโมเนียมไนเตรทรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรม (มอก.) และมาตรฐานสากลระบบบริหารคุณภาพ ได้แก่ ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 5001:2018, ISO/IEC 17025-2017 และ HALAL

นโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในการเป็นเครื่องมือเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยสนับสนุนเป้าหมายการ

พัฒนาที่ยั่งยืนของการสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีกรอบนโยบายและการบริหารจัดการความยั่งยืน ดังนี้

1. มิติด้านเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสการลงทุนที่ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้อมด้านระบบและประสิทธิภาพการผลิต

2. มิติด้านสิ่งแวดล้อม มุ่งพัฒนาสู่สังคมคาร์บอนต่ำโดยการลดก๊าซเรือนกระจก กำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร โดยตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2586 โดยอาศัยข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ตามกรอบ Task Force on Climate-related Financial Disclosures ประกอบการจัดทำกลยุทธ์ และเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวางแผนการลงทุนและการเงิน เพื่อความยั่งยืนขององค์กร โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน พลังงานชีวมวล (Biomass) จากวัสดุเหลือใช้จากกระบวนการผลิต ใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้โรงงานในกลุ่มที่ฟิโพลีนปฏิบัติตามมาตรฐานไทยและสากล เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับนโยบายเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ใช้พลังงานสะอาด ผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ผลิตปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก ลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มขีดความสามารถในการใช้พลังงานทดแทน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและของเสีย ให้ความสำคัญกับนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ ลดการใช้สารเคมีในการเกษตรซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ดินเสีย ลดการใช้สารเคมีในปศุสัตว์ เพื่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของสัตว์และมนุษย์ในฐานะผู้บริโภค และส่งเสริมนโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดการเกิดของเสีย และใช้ประโยชน์จากของเสีย ใส่ใจดูแลความหลากหลายทางชีวภาพและความเสื่อมโทรมของดิน และใช้น้ำอย่างเหมาะสม ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทานซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

3. มิติด้านสังคม ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า มีการประเมินคุณค่าด้านสังคม ให้ข้อมูลหลากหลายผลิตภัณฑ์ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

4. มิติด้านบรรษัทภิบาล ยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีกรอบการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส บริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ต่อต้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) [3-3]

กลุ่มที่ฟิโพลีนให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อกำหนดของทรัพยากรธรรมชาติและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เรามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยมุ่งเน้นการวิจัยพัฒนา การใช้พลังงานหมุนเวียน และการบริหารจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ กลุ่มที่ฟิโพลีนยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมผ่านมาตรการลดมลพิษ การจัดการน้ำอย่างยั่งยืน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการพัฒนาเทคโนโลยีสีเขียว เพื่อลดผลกระทบต่อระบบนิเวศ พร้อมสร้างสมดุลระหว่างธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มที่ฟิโพลีน มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SUSTAINABILITY) เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้บรรษัทภิบาลที่ดี (ESG) ด้วยการเชื่อมโยงการดำเนินงานทั้งสามส่วน อันได้แก่เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) และเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) รวมกัน เรียกว่า Bio-Circular-Green Economy (BCG) มาใช้ในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทาน โดยการนำเชื้อเพลิงขยะมาใช้ทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์และไฟฟ้า โดยมุ่งที่จะดำเนินธุรกิจผลิตไฟฟ้าโดยใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานสะอาด ทดแทนการใช้ถ่านหิน 100 % เพื่อมุ่งสู่ธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวที่สะอาด ไม่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

“กลุ่มที่ฟิโพลีน ให้ความสำคัญในนโยบายความยั่งยืน และการดำเนินธุรกิจตามแนวทาง BCG และ ESG รวมถึงแคมเปญความเป็นกลางทางคาร์บอน รักษ์โลก และ ZERO WASTE ในกระบวนการผลิตของกลุ่ม โดยการส่งเสริมสนับสนุนใช้ปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกทดแทนปูนซีเมนต์ปอร์ตแลนด์ เนื่องจากการผลิตปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกใช้สัดส่วนปูนเม็ดน้อยกว่า จึงทำให้เกิดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์น้อยกว่า ดังนั้น เมื่อนำปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกมาเป็นวัตถุดิบสำหรับงานก่อสร้างอาคารเขียวตามมาตรฐาน LEED และ TREES จึงช่วยลดก๊าซเรือนกระจก และลดภาวะโลกร้อน นอกจากนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2566 เป็นต้นไป กลุ่มที่ฟิโพลีน มีนโยบายผลิตภัณฑ์ที่มีการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยได้ออกแบบเพิ่มการผลิตผลิตภัณฑ์สีเขียว (Green Products) ซึ่งประกอบด้วยได้แก่ ปูนเม็ด (Green Clinker) ปูนซีเมนต์ (Green Cement) ไฟเบอร์ซีเมนต์ (Green Fiber Cement) และกระเบื้องหลังคาคอนกรีต (Green CRT) โดยผลิตภัณฑ์ดังกล่าวจะมุ่งใช้วัตถุดิบทดแทน เชื้อเพลิงทดแทน และไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน” ที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

กลุ่มที่พีโอโพลีนได้ดำเนินการในทุก ๆ ขั้นตอนตั้งแต่การวิจัยพัฒนา การจัดหาทรัพยากร วัตถุดิบในการผลิตและพลังงานโดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า หมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่มากที่สุด การผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงทั้งการใช้ทรัพยากรและการรักษาสังแวดล้อม การผลิต และผลิตภัณฑ์สีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ดังกล่าวนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมสร้างโลกสีเขียว โดยครอบคลุมไปถึงการขาย การขนส่ง และการบริการ

ทั้งนี้ ประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญสูงในด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในปี 2567 มีจำนวน 6 ประเด็น ดังนี้

1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ
2. การใช้วัสดุ
3. การขนส่ง
4. การจัดการพลังงาน
5. การจัดการน้ำใช้และน้ำทิ้ง
6. การจัดการขยะและของเสีย

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://www.tpipolene.co.th/th/sustainable/2023-04-26-09-38-27/environmental-policy>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ

โครงการลงทุนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มุ่งสู่การผลิตแบบคาร์บอนต่ำ

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้แสดงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมควบคู่ไปกับการสร้างผลตอบแทนทางธุรกิจที่ยั่งยืน ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยได้กำหนดเป้าหมายระยะยาวในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนของกลุ่มพีโอโพลีน ภายในปี 2586 โดยมุ่งสู่การผลิตแบบคาร์บอนต่ำ การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานสะอาดในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ กลุ่มที่พีโอโพลีนมีการบริหารจัดการองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน (Green Management) ได้มุ่งมั่นพัฒนาเทคโนโลยี กระบวนการผลิต และปรับปรุงเครื่องจักร เพื่อลด CO₂ และรักษาสังแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้กลุ่มที่พีโอโพลีนสามารถบรรลุเป้าหมาย ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2586 ซึ่งที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทได้ลงทุนในโครงการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมูลค่าโครงการรวมทั้งสิ้นกว่า 20,000 ล้านบาท เพื่อลดต้นทุนการผลิต เพิ่มการเติบโตของกำไรอย่างยั่งยืน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (CO₂) หนึ่งในโครงการที่สำคัญได้แก่ การนำขยะเทศบาลมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตไฟฟ้าและปูนซีเมนต์ และลดการใช้พลังงานจากน้ำมันรวมถึงการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล (Fossil Fuel) สำหรับเครื่องจักรที่ใช้ Fossil Fuel ทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ด้วยการเปลี่ยนมาใช้พลังงานสะอาดจากไฟฟ้าที่ผลิตจากโรงไฟฟ้าของบริษัทย่อย ซึ่งนอกจากจะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแล้วยังทำให้สามารถช่วยลดต้นทุนการผลิตลงได้อีกด้วย ถือเป็นการลงทุนเพื่อความยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทกลุ่มที่พีโอโพลีน ประสบความสำเร็จในการนำเชื้อเพลิงขยะมาใช้แทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ได้ คิดเป็นร้อยละ 12% ของปริมาณความร้อนที่ต้องการ และยังคงเดินหน้าเพิ่มการใช้เชื้อเพลิงขยะให้ได้ถึง 25% ในอนาคตอันใกล้ นอกจากนี้ กลุ่มที่พีโอโพลีนยังเน้นการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน ได้แก่ โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ทั้งแบบติดตั้งบนพื้นดินและบนหลังคา รวมถึงโรงไฟฟ้าพลังงานลม เพื่อสนับสนุนการผลิตที่ปลอดคาร์บอน

ในปี 2567 กลุ่มที่พีโอโพลีน ได้ปรับปรุงขยะทุกประเภทรวมทั้งสิ้นจำนวน 2.92 ล้านตัน แปรรูปเป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตไฟฟ้าและปูนซีเมนต์ ซึ่งสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ได้ประมาณ 6.77 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (คำนวณเทียบเท่าค่า Emission Factor จากขยะฝังกลบ ที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2.32 ตัน ต่อขยะฝังกลบ 1 ตัน) ถือเป็นการก้าวหน้าของกลุ่มที่พีโอโพลีนในการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทลงทุนเสริมสร้างประสิทธิภาพในการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยลงทุนในโครงการปรับปรุงระบบดักฝุ่นในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการลดฝุ่นละอองและก๊าซเรือนกระจกนอกจากนี้ยังได้ลดอัตราการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลด้วยการผลิตปูนซีเมนต์แบบ Green Cement Process

นอกจากนี้ บริษัทได้ลงทุนในเทคโนโลยี และกระบวนการที่ลดการปล่อยคาร์บอน เช่น ระบบสายพานลำเลียงวัตถุดิบที่ใช้พลังงานไฟฟ้า การเปลี่ยนเครื่องจักรในเหมืองมาใช้มอเตอร์ไฟฟ้า (Green Mining) การใช้รถไฟฟ้าในการขนส่ง (Green Logistics) และการใช้รถโฟล์คคลิฟท์ไฟฟ้าในคลังสินค้า (Green Warehouse) เพื่อส่งเสริมกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกมิติ

ในด้านผลิตภัณฑ์ บริษัทยังมุ่งมั่นเน้นการผลิตวัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Products) ได้แก่ ปูนซีเมนต์เขียว คอนกรีตผสมเสร็จเขียว กระเบื้องคอนกรีตเขียว ไฟเบอร์ซีเมนต์เขียว อิฐมวลเบาเขียว สี และวัสดุก่อสร้างอื่น ๆ โดยลดการใช้ปูนเม็ด (Clinker) ในการผลิตปูนซีเมนต์ เช่น การผลิต Hydraulic cement แทนการผลิตปูนปอร์ตแลนด์ประเภท 1 ซึ่งช่วยลดการปล่อย CO₂ ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ด้วยนโยบายที่มุ่งสู่การผลิตแบบคาร์บอนต่ำ เพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายใน

การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว และภายใต้ความเสี่ยงดังกล่าว ยังสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ เช่น การขายปูนซีเมนต์ที่มีคาร์บอนต่ำอย่าง Hydraulic cement ที่ตอบสนองความต้องการในตลาดโลกที่มุ่งเน้นความยั่งยืน

พิจารณาความเสี่ยงรอบด้าน รวมถึงความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk)

กลุ่มทีพีโอโพลินได้พิจารณาโครงการลงทุนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยพิจารณาการลงทุนกับปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategy risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational risk) ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial risk) และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance risk) โดยกลุ่มทีพีโอโพลินจะพิจารณาความเสี่ยงรอบด้าน ซึ่งรวมถึงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG risk) ในการประกอบธุรกิจ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ได้สำเร็จ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 9 (อุตสาหกรรม นวัตกรรม) และเป้าหมายที่ 13 (การจัดการปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ)

การบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)

ในปี 2567 บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification – CFV) ด้านหลักการและข้อกำหนดระดับองค์กร สำหรับการวัดปริมาณและการรายงานผลการปล่อยและลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก รวมถึงข้อกำหนดสำหรับการออกแบบ การพัฒนา การจัดการ การรายงาน และการทวนสอบบัญชีรายการปล่อยและการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกขององค์กร จากบริษัท บีเอสไอ (ประเทศไทย) จำกัด (BSI: British Standards Institution) สะท้อนถึงการให้ความสำคัญในการดำเนินการตามพันธกิจของกลุ่มทีพีโอโพลินต่อการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทปฏิบัติ : มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW STD), BCG Model, ISO 14001 - Environmental management systems

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงานที่บริษัทปฏิบัติ : ISO 50001 — Energy management

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

Road Map มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนของกลุ่มทีพีโอโพลิน

กลุ่มทีพีโอโพลิน ได้วาง Road map มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี 2586 ผ่านธุรกิจต่าง ๆ ภายในเครือ ดังนี้

- Saving in cement & binders** การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการลดการใช้ปูนเม็ด เพิ่มการใช้วัสดุทดแทน ส่งเสริมการใช้ปูนซีเมนต์ไฮดรอลิก ซึ่งเป็นปูนซีเมนต์แบบคาร์บอนต่ำ (Low Carbon Cement) ทดแทนปูนซีเมนต์ปอร์ตแลนด์ ประเภท 1 ซึ่งการใช้ปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกเพิ่มขึ้นสามารถช่วยลดสถานะเรือนกระจกได้อย่างมีนัยสำคัญ และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์และวงการก่อสร้างในอนาคต โดยบริษัทตั้งเป้าหมายลดสัดส่วนการใช้ปูนเม็ดในการผลิตปูนซีเมนต์ให้ต่ำกว่า 76% ภายในปี 2570
- Savings in clinker production** โดยลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลในการเผาปูนเม็ด เพิ่มการใช้เชื้อเพลิงชีวมวล เชื้อเพลิงจากของเสียอุตสาหกรรม หรือขยะชุมชน โดยได้เริ่มดำเนินการในปี 2564 และแล้วเสร็จในงบประมาณปี 2566 โดยปี 2568 บริษัทมีเป้าหมายนำเชื้อเพลิงจากของเสียอุตสาหกรรมมาใช้เป็นพลังงานทดแทน จำนวน 500,000 ตัน
- RE100 – Electricity Energy use Renewable Energy 100%** กลุ่มทีพีโอโพลิน ได้วางแผนและดำเนินการผลิตไฟฟ้าจากการใช้เชื้อเพลิงทดแทน 100 % ดังนี้
 - การนำความร้อนผลิตไฟฟ้า (Waste heat recovery)
 - การใช้เชื้อเพลิงชีวมวล เชื้อเพลิงจากของเสียอุตสาหกรรม หรือขยะชุมชน แทนการใช้เชื้อเพลิงถ่านหิน (Coal Replacement by Renewable Fuel of Power Plant) โดยมีโครงการ ดังนี้

i. มีการปรับเปลี่ยนจากการใช้เชื้อเพลิงจากถ่านหินเป็นการใช้เชื้อเพลิงจากขยะชุมชนในหม้อไอน้ำ B6 ซึ่งผลิตไอน้ำให้แก่โรงไฟฟ้าที่ใช้ความดันไอน้ำระดับ 55 บาร์ โดยใช้เชื้อเพลิงทดแทนจากขยะชุมชน ซึ่งดำเนินการแล้วตั้งแต่ปี 2566 และกำลังดำเนินการก่อสร้างหม้อไอน้ำ ขนาดแรงดัน 132 บาร์เพื่อผลิตไอน้ำ สำหรับโรงไฟฟ้า 150 เมกะวัตต์ โดยจะใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหินจะทยอยแล้วเสร็จ และใช้เชื้อเพลิงขยะแทนถ่านหินได้ทั้งหมดภายในปี 2568

ii. มีแผนการปรับเปลี่ยนการใช้เชื้อเพลิงจากถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงชีวมวลในโรงไฟฟ้า 6 MW ในปี 2566

c. **โรงผลิตไฟฟ้าด้วยแผงโซลาร์เซลล์ติดตั้งบนพื้นดิน (Solar Farm)** เป็นโรงผลิตไฟฟ้าที่ใช้แผงเซลล์แสงอาทิตย์ที่มีความคงทนอายุการใช้งานยาวนานในการผลิตไฟฟ้า ด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ที่ไม่มีต้นทุนเชื้อเพลิง โดยในปี 2567 ได้เริ่มดำเนินการผลิตไฟฟ้า ขนาด 61.8 MW

d. **โครงการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคา (Solar Roof)** เป็นระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ติดตั้งบนหลังคา โดยใช้แผงเซลล์แสงอาทิตย์ (Solar Module) ติดตั้งบนหลังคาอาคารในโรงงานเพื่อดูดซับพลังงานจากแสงอาทิตย์ สร้างประจุไฟฟ้าที่เคลื่อนที่เพื่อตอบสนองต่อสนามไฟฟ้าภายในเซลล์และสร้างไฟฟ้ากระแสตรง ก่อนส่งไปยังเครื่องแปลงไฟ (Inverter) เพื่อเปลี่ยนจากไฟฟ้ากระแสตรงเป็นไฟฟ้ากระแสสลับ แล้วนำพลังงานไฟฟ้าที่ได้ไปใช้งานต่อไป โดยในปี 2567 ได้เริ่มดำเนินการผลิตไฟฟ้าขนาด 5.1 MW

e. การใช้ไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดหมุนเวียนอย่างสมบูรณ์ (RE100 – Electricity Energy use Renewable Energy 100%) โดยผลิตไฟฟ้าใช้ภายในกลุ่มที่ฟิโพลีน ในการผลิตปูนซีเมนต์ และการจัดซื้อ REC (Renewable Energy Certificate) เพื่อทำให้การผลิตปูนซีเมนต์ใช้พลังงานหมุนเวียนได้เต็ม 100 %

4. **EV Green Mining** กลุ่มที่ฟิโพลีน เปลี่ยนวิธีการขนส่งหินปูน จากรถบรรทุกหินที่ใช้เครื่องยนต์น้ำมันเชื้อเพลิง ตลอดจนเครื่องจักรกลหนักทุกชนิดในการทำเหมืองหินจำนวน 113 คัน ระบายสายพานพลังงานไฟฟ้า และรถไฟเพื่อขนส่งหินปูนไปยังโรงปูนซีเมนต์ โดยในปี 2567 ได้ดำเนินการเปลี่ยนเป็นพลังงานไฟฟ้าแล้ว 70% และจะเป็น 100% ภายในปี 2568

5. **Energy efficiency program** โครงการลดการใช้พลังงานรวม ดังนี้

a. Regenerative Downhill Conveyor เป็นโครงการผลิตไฟฟ้าจากสายพานลำเลียงวัตถุดิบโดยการเปลี่ยนวิธีการขนส่งจากการใช้รถบรรทุก มาเป็นการลำเลียงด้วยสายพานแทน ทำให้สามารถประหยัดพลังงาน และลดค่าใช้จ่ายในการขนส่งและซ่อมบำรุง ในขณะเดียวกันสามารถใช้พลังงานจากสายพานที่ลำเลียงหินปูนลงมาจากเหมืองที่อยู่บนที่สูงเป็นลักษณะของ Downhill Conveyor ผลิตไฟฟ้ากลับมาใช้ได้ ซึ่งทำให้ปัจจุบันบริษัทสามารถลดต้นทุนค่าพลังงาน จากการใช้น้ำมันดีเซลในการขนส่งวัตถุดิบ และยังสามารถผลิตกระแสไฟฟ้ากลับคืนสู่แหล่งจ่ายไฟฟ้าได้ในเวลาเดียวกัน

b. Polytrack Grate เป็นเทคโนโลยีการเติมอากาศแบบใหม่ที่มีแรงดันลดลงทำให้เติมอากาศได้สม่ำเสมอโดยใช้พลังงานต่ำ (ลดลงอย่างน้อย 1 กิโลวัตต์-ชั่วโมง/ตันปูนเม็ด) ทำให้ประหยัดพลังงาน และยังสามารถลดการสึกหรอของเครื่องจักรเนื่องจากความเร็วของอากาศผ่านช่องระบายอากาศลดลง ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงได้ ปัจจุบันบริษัทสามารถลดต้นทุนค่าพลังงาน จากการใช้ถ่านหิน และยังสามารถประหยัดกระแสไฟฟ้าได้ด้วย

c. โครงการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ในระบบควบคุมการเดินเตาเผา โดยเริ่มที่ KILN 3 เป็นการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์(AI) มาประยุกต์ในระบบควบคุมการเดินเตาเผา จากเดิมที่ใช้คนในการบ่อนปริมาณเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิต ทำให้การบ่อนเชื้อเพลิงในการผลิตสัมพันธ์กับปริมาณของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ทำให้สามารถลด การใช้พลังงานความร้อนลดลง 23.16 kcalต่อการผลิตปูนเม็ด 1 kg. ซึ่งจะแล้วเสร็จในกลางปี 2568

d. โครงการ Environmental improvement project Line 1-3 เป็นโครงการที่เพิ่มประสิทธิภาพการดักจับฝุ่นโดยการใช้ Bag Filter หรือ Dust collector system เพื่อคัดแยกฝุ่นและอนุภาคขนาดเล็กออกจากอากาศหรือแก๊สที่ไหลผ่านมีประสิทธิภาพสูงมากในการดักจับที่มีขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน ได้มากกว่า 99.99% แทนการใช้ Electrostatic Precipitators ที่มีประสิทธิภาพในการดักจับที่มีขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน ได้มากกว่า 99.5% สามารถลดต้นทุนด้านพลังงาน จำนวน 11,400,974.11 บาทต่อปี โดยจากการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ประมาณ 30,597,120 kWh ต่อปี

6. **Recycle Raw Materials** โดยการติดตั้ง CDE Plant ซึ่งเป็น Washing recycle plant โดยนำเศษดิน เศษหิน จากการทำเหมืองมาผ่านการล้างทำความสะอาด ได้เป็นหินที่สามารถนำมาใช้แทนวัตถุดิบในการผลิตปูนซีเมนต์ ทำให้บริษัทสามารถลดปริมาณของเสียจากการทำเหมือง และลดต้นทุนในการผลิตวัตถุดิบ เป็นการหมุนเวียนนำทรัพยากรที่เหลือจากการผลิตกลับมาใช้ประโยชน์ได้

7. **Afforestation** การปลูกป่าเพื่อช่วยในการดูดซับก๊าซเรือนกระจกที่ปลดปล่อยสู่บรรยากาศ กลุ่มบริษัท ฟิโพลีน ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2535 จนถึงปัจจุบันและจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีป่าไม้ในการดูดซับก๊าซเรือนกระจกเพิ่มมากยิ่งขึ้น

8. **Carbon capture & utilization/ storage (CCUS)** โดยการศึกษาเทคโนโลยีการดักจับ การใช้ประโยชน์ และการกักเก็บคาร์บอน โดยใช้วิธีการดักจับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากปล่องควันสูงตามโรงไฟฟ้า และนำไปเก็บไว้ใต้ดินหรือใต้มหาสมุทรไม่ปล่อยก๊าซ CO₂ เข้าสู่ชั้นบรรยากาศได้ เป็นการวางแผนการลงทุนเพิ่มเติมในอนาคต หากกระบวนการต่าง ๆ ในการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีการดำเนินการอยู่ยังไม่เพียงพอ และเทคโนโลยีมีความคุ้มค่าในการลงทุนในอนาคต

9. สายพานลำเลียง shale 400 เมตร จาก compound mixing bed line 4 ไป shale mixing bed line 1 เพื่อลดการต้นทุนการขนส่งโดยรถบรรทุก และยังสามารถลดฝุ่น PM2.5 และลดก๊าซเรือนกระจกได้ และการติดตั้งสายพานลำเลียง shale 1,000 เมตร ระหว่าง shale crusher กับ mixing bed เพื่อช่วยเพิ่มปริมาณการลำเลียง shale เข้าสู่โรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งช่วยลดต้นทุนการขนส่งโดยรถบรรทุกจากเหมือง ลดฝุ่น PM2.5 และลดก๊าซเรือนกระจกได้

10. โครงการดัดแปลงหัวรถจักรไฟฟ้า จำนวน 2 หัว เพื่อใช้ขนส่งสินค้าทางรถไฟจากโรงงานสระบุรีไปยังสถานีเชียงรากน้อย ซึ่งช่วยลดปริมาณการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2568

ในปี 2567 กลุ่มฟิโพลีน ได้ดำเนินโครงการผลิตเชื้อเพลิงขยะเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ โดยให้นำขยะชุมชนมาทำการคัดแยกเป็นเชื้อเพลิงทดแทน แทนการนำขยะชุมชนไปฝังกลบ ได้เป็นจำนวนกว่า 2.91 ล้านตัน ทำให้ภายในประเทศสามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก

จากการฝังกลบสู่บรรยากาศได้ จำนวนสูงถึง 6.77 ล้านตัน CO₂ เทียบเท่า

ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

(1) การจัดการด้านพลังงาน

บริษัทมีนโยบายให้ความสำคัญตั้งแต่การออกแบบผลิตภัณฑ์ การจัดหาทรัพยากรในการผลิต การออกแบบและควบคุมกระบวนการผลิตและเครื่องจักรในการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อลดการใช้พลังงาน รวมถึงการสูญเสียพลังงานทั้งโดยเปล่าประโยชน์ ตลอดจนส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน (Renewable Energy) อาทิ เชื้อเพลิงจากขยะ น้ำมันจากยางรถยนต์ เป็นต้น

บริษัทมีนโยบายนำมาตรฐาน ISO 50001 ระบบการจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากลมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบพลังงานด้านไฟฟ้าและความร้อน ทั้งระดับอาวุโส และระดับปฏิบัติการ มีการใช้ Focus Improvement Pillar เพื่อช่วยกันค้นหาจุดที่ก่อให้เกิดความสูญเสียพลังงาน เพื่อทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นเสาหลักที่มุ่งเน้นการลด "ความสูญเสีย" นอกจากนี้มีการวิจัยและพัฒนาสีเขียว มีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ใช้พลังงานลดลง มีการใช้วัตถุดิบทุกส่วนแบบ Reuse & Recycle

โดยบริษัทมีการกำหนดเป้าหมายในการใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตปูนเม็ดและปูนซีเมนต์ ต่อตันการผลิตโพลิเมอร์ชนิดพิเศษ และต่อตันการผลิตไฟเบอร์ซีเมนต์

ผลการตรวจวัด ในปี 2567 ปริมาณพลังงานต่อหน่วยผลิตโพลิเมอร์ชนิดพิเศษลดลง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ส่วนปูนซีเมนต์มีปริมาณพลังงานต่อหน่วยการผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหินบางส่วน เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก แต่เชื้อเพลิงขยะมีคุณภาพต่ำกว่าถ่านหิน จึงทำให้พลังงานรวมเพิ่มขึ้น

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ รายงานความยั่งยืน หัวข้อ การจัดการด้านพลังงาน บน website ของบริษัทที่ <https://tpipolene.co.th/th/investment/sustainability> หรือ Scan QR Code

(2) การจัดการน้ำใช้และน้ำทิ้ง

บริษัทบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในกระบวนการทางธุรกิจ การกำกับดูแลน้ำใช้และน้ำทิ้ง เพื่อลดผล กระทบที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรน้ำจากกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามกลยุทธ์ BCG เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

บริษัทมีเป้าหมายลดการใช้ทรัพยากรน้ำ โดยการนำน้ำผิวดินและน้ำใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ ควบคุมการนำน้ำจากแม่น้ำมาใช้ไม่เกิน 12,000,000 ลูกบาศก์เมตร/ปี รวมถึงควบคุมคุณภาพน้ำทิ้ง ให้มีค่าตามมาตรฐานของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

ในปี 2567 มีการนำน้ำจากแม่น้ำป่าสักเข้ามาใช้ จำนวน 5,490,098 ลูกบาศก์เมตร และมีปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่ทั้งหมดจำนวน 1,362,200 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 40.81 เมื่อเทียบกับปี 2567

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ รายงานความยั่งยืน หัวข้อ การจัดการน้ำใช้และน้ำทิ้ง website ของบริษัท <https://tpipolene.co.th/th/investment/sustainability> หรือ Scan QR Code

(3) การจัดการขยะและของเสีย

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการขยะและของเสียในกระบวนการผลิต โดยกลุ่มพีโอโพลีนมีเป้าหมายในการใช้ประโยชน์จากกากอุตสาหกรรมให้ได้มากกว่า 95% ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ทั้งนี้บริษัทปฏิบัติตามนโยบายขยะฝังกลบเป็นศูนย์ (Zero Waste to Landfill) ด้วยการกำจัดกากหรือของเสียโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม โดยใช้วิธีการเผาไหม้ร่วมกับเชื้อเพลิงหลักในเตาเผาปูนซีเมนต์ที่อุณหภูมิสูงกว่า 1,800 องศาเซลเซียส ในระบบปิด นับเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย ไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้บริษัทใช้กลยุทธ์ BCG เพื่อใช้ทรัพยากรวัตถุดิบอย่างคุ้มค่า มีการนำเศษวัสดุเหลือใช้จากโรงงานหนึ่ง ไปเป็นวัตถุดิบในอีกโรงงานหนึ่งในกลุ่มบริษัท โดยปฏิบัติตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม

ในปี 2567 ปริมาณรวมของกากอุตสาหกรรม ที่นำมาใช้ประโยชน์ 2,876.46 ตัน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.70 ของปริมาณกากอุตสาหกรรมรวม ซึ่งสูงกว่าเป้าที่ตั้งไว้

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ รายงานความยั่งยืน หัวข้อ การจัดการขยะและของเสีย บน website ของบริษัทที่ <https://tpipolene.co.th/th/investment/sustainability> หรือ Scan QR Code

(4) การจัดการสภาพภูมิอากาศ

บริษัทให้ความสำคัญกับการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกอันเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดภาวะโลกร้อน โดยบริษัทมีนโยบายและวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำผลิตปูนซีเมนต์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงหมุนเวียนทดแทนเชื้อเพลิงฟอสซิล การใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน และพลังงานสะอาด ได้แก่ พลังงานลมและแสงอาทิตย์ ใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) รวมถึงการใช้ระบบสายพานลำเลียงวัตถุดิบจากเหมืองเข้ามายังโรงงาน เป็นการลดต้นทุนค่าขนส่ง ลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก และลดฝุ่น PM2.5 ไปพร้อมกัน

ทั้งนี้ บริษัทตั้งเป้าหมายมาแปดปีเพื่อใช้แทนเชื้อเพลิงถ่านหินให้ได้ถึง 25% ของปริมาณความร้อนที่ต้องการ โดยในปี 2567 โรงปูนซีเมนต์สามารถใช้อุณหภูมิแทนถ่านหินได้ 12% ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าที่กำหนดไว้ที่ 25% เนื่องจากโรงปูนซีเมนต์ได้ทยอยติดตั้งเครื่องจักร เพื่อให้สามารถนำเชื้อเพลิงขยะมาใช้แทนถ่านหินใน 4 สายการผลิตปูนซีเมนต์ โดยสายการผลิตสุดท้ายเพิ่งติดตั้งเครื่องจักรแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2566 ที่ผ่านมานี้ จึงทำให้อัตราเฉลี่ยการใช้เชื้อเพลิงขยะแทนถ่านหินในปี 2566 ยังไม่ถึงเป้าที่กำหนดไว้ที่ 25%

ทั้งนี้ กลุ่มพีโอโพลีนกำหนดให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ เป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร และได้ประกาศเป้าหมายในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2586 โดยวาง Road map ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเครือ รายละเอียดแสดงในแบบ 56-1 One Report ปี 2567 หัวข้อ กลุ่มพีโอโพลีนกำหนดเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2586

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ รายงานความยั่งยืน หัวข้อ การจัดการมลภาวะ บน website ของบริษัทที่ <https://tpipolene.co.th/th/investment/sustainability> หรือ Scan QR Code

(5) ความหลากหลายทางชีวภาพ

บริษัท ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างยั่งยืน และตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ การจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ จึงเป็นประเด็นที่บริษัท ให้ความสำคัญทั้งด้านระบบนิเวศอันเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตนานาชนิด นานาพันธุ์ และการบูรณาการคุณค่าทั้งการดำรงรักษาความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

บริษัทมีเป้าหมายในการบูรณาการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ ผ่านการบังคับตามนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม(OSHE) ของบริษัท โดยจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ ในพื้นที่ที่อ่อนไหว ให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐาน เพื่อหลีกเลี่ยงและลดการสูญเสียต่อความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงสื่อสารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องไปยังท้องถิ่น พนักงาน และสาธารณชน

บริษัทได้จัดงบประมาณด้านความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการปลูกต้นไม้ เพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปลูกป่าไม้ทดแทน ซึ่งได้นำเงินเข้าบัญชีสนับสนุนปีละ 300,000 บาท ตั้งแต่ปี 2562 จนถึงสิ้นปี 2566 งบประมาณสนับสนุนมียอดเงินสะสมรวม 786,000 บาท

นอกจากนี้ [\[vp1\]](#) กลุ่ม ทีพีโอโพลีน ได้สนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์ในชุมชน เพื่อรักษาคุณภาพดินและความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตในพื้นที่เกษตรกรรม ทั้งนี้กลุ่มทีพีโอโพลีน ได้สร้างคุณค่าให้โลกดีขึ้นด้วยการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับพืชจากอินทรีย์วัตถุ ได้แก่ ปุ๋ยชีวอินทรีย์ และสารปรับสภาพดิน ซึ่งเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ทำให้นดินเสีย และผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่น้ำส้มควันไม้ ซึ่งสามารถไล่แมลงจากพืช ผัก ผลไม้ โดยไม่ต้องใช้ยาฆ่าแมลง อันเป็นอันตรายต่อเกษตรกรและผู้บริโภค ในราคาที่ถูกลงกว่าปุ๋ยเคมี ช่วยเพิ่มผลผลิตต่อไร่ และลดอันตรายจากการใช้ยาปราบศัตรูพืช ทำให้ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มความปลอดภัย เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามนโยบายเกษตรอินทรีย์ของภาครัฐ นอกจากนี้กลุ่ม TPIPL มีการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับปุ๋ยสัตว์และประมง เช่น ชินไบโอติกส์ ซึ่งช่วยสร้างภูมิคุ้มกัน และช่วยย่อยเศษอาหารที่ก่อให้เกิดกลิ่นเหม็นจนกลายเป็น Gas Metain และเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคร้าย เมื่อสัตว์ได้รับสารชินไบโอติกส์ จะทำให้สุขภาพดี ไม่เกิดโรค โดยไม่ต้องใช้ยาปฏิชีวนะ และไม่มีการกลั่นเหม็นในโรงเลี้ยงสัตว์ ทำให้เกษตรกรสามารถลดต้นทุนอาหารสัตว์ และไม่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อนจากก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นโครงการเพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงทางอาหาร (Food Safety and Food Security) ของมนุษย์

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ บน website ของบริษัทที่ <https://www.tpipolene.co.th/th/investment/biodiversity-th> หรือ Scan QR Code

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	-
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

การบริหารจัดการ

- กำหนดให้มีนโยบายด้านการจัดการพลังงาน และนำมาตรฐาน ISO 50001 ระบบการจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากล มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ
- มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบพลังงานด้านไฟฟ้าและด้านความร้อน ผู้รับผิดชอบพลังงานระดับอาวุโสด้านไฟฟ้า ผู้รับผิดชอบพลังงานระดับอาวุโสด้านความร้อน รวมทั้งในระดับปฏิบัติการ มีการใช้ Focus Improvement Pillar เพื่อช่วยกันค้นหาจุดที่ก่อเกิดความสูญเสียด้านพลังงาน ควบคุมต้นทุน แล้วนำมาปรับปรุงโดยจัดตั้งเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน (Project Team)
- การวิจัยและพัฒนาสีเขียว (Green Research and Development) ซึ่งมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีการใช้พลังงานในการผลิตที่ลดลง เช่น Super mixed Cement (น้ำหนัก 40 kg. สามารถใช้งานได้เทียบเท่า ปูน Mixed Cement ทั่วไป 50 kg.) และ Hydraulic Cement
- การใช้วัตถุดิบที่ใดทุกส่วนอย่างคุ้มค่า การใช้ซ้ำ การนำส่วนที่เหลือมาใช้ (Reuse & Recycle) โดยการนำน้ำมันเครื่อง น้ำมันหล่อลื่นที่ใช้แล้วมาใช้เป็นเชื้อเพลิง
- การใช้เชื้อเพลิงทดแทน (Renewable Fuels) โดยการนำขยะชุมชนมาผลิตเป็นเชื้อเพลิงขยะ สำหรับโรงไฟฟ้าและโรงงานปูนซีเมนต์ การนำน้ำมันหล่อลื่น ยางรถยนต์ หรือเศษวัสดุ ที่เกิดจากกระบวนการในโรงงานที่ให้ความร้อนนำมาเป็นเชื้อเพลิง
- การใช้พลังงานทดแทน (Renewable Energy) โดยการผลิตกระแสไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนหรือโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะ และการผลิตน้ำมันจากยางรถยนต์จากโรงงาน ไพโรไลซิส (Pyrolysis)
- การใช้พลังงานความร้อนที่กลับมามีงาน (Heat Recovery) โดยนำความร้อนทั้งจากกระบวนการผลิตมาใช้ซ้ำในการอุ่นวัตถุดิบในหม้อต้มวัตถุดิบและหม้อต้มถ่านหิน และนำความร้อนทั้งจากกระบวนการผลิตไอน้ำมาใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้าและผลิตอิฐมวลเบา
- การใช้กระบวนการผลิตและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการประหยัดพลังงานสูง เช่น อินเวอร์เตอร์ (Inverter) การปรับเปลี่ยนเครื่องจักรห้องคลinker (Clinker Cooler) ในการผลิตปูนเม็ดและการออกแบบปล่องโรงงานด้วยการใช้การออกแบบเวอร์เท็กซ์ (Vertex design) เพื่อลดการใช้พลังงาน การใช้สายพานขนหินลงจากเหมือง ซึ่งสามารถผลิตกระแสไฟฟ้าป้อนกลับแทนการใช้รถบรรทุก และการใช้เครื่องโม่หินเคลื่อนที่ (Mobile Crusher) เพื่อลดการขนส่งหิน เป็นต้น
- การใช้ระบบควบคุมการผลิตที่เป็นกระบวนการทำงานอัตโนมัติ (Process Automation) เพื่อความแม่นยำในกระบวนการผลิต โดยใช้โปรแกรมการควบคุมระบบการเผาไหม้เพื่อลดการใช้เชื้อเพลิง พลังงานไฟฟ้าและยังทำให้ได้ปูนเม็ดคุณภาพสูง
- Polytrack Grate เป็นเทคโนโลยีการเติมอากาศแบบใหม่ที่มี แรงดันลดลงทำให้เติมอากาศได้สม่ำเสมอโดยใช้พลังงานต่ำ (ลดลงอย่างน้อย 1 กิโลวัตต์-ชั่วโมง/ตันปูนเม็ด) ทำให้ประหยัดพลังงาน และยังสามารถลดการสึกหรอของเครื่องจักรเนื่องจากความเร็วของอากาศผ่านช่องระบายอากาศลดลง ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงได้ ปัจจุบันบริษัทสามารถลดต้นทุนค่าพลังงาน จากการใช้ถ่านหิน และยังสามารถประหยัดกระแสไฟฟ้าได้ด้วย
- Afforestation การปลูกป่าเพื่อช่วยในการดูดซับก๊าซเรือนกระจกที่ปลดปล่อยสู่บรรยากาศ กลุ่มบริษัทพีไอ โพลีน ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี 1992 จนถึงปัจจุบัน และจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีป่าไม้ในการดูดซับก๊าซเรือนกระจกเพิ่มมากขึ้น
- Carbon capture & utilization/ storage (CCUS) โดยการศึกษาเทคโนโลยีการดักจับ การใช้ประโยชน์ และการกักเก็บคาร์บอน โดยใช้วิธีการดักจับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากปล่องควันสูงตามโรงไฟฟ้า และนำไปเก็บไว้ใต้ดินหรือใต้มหาสมุทรไม่ปล่อยก๊าซ CO₂ เข้าสู่ชั้นบรรยากาศได้ เป็นการวางแผนการลงทุนเพิ่มเติมในอนาคต หากกระบวนการต่าง ๆ ในการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีการดำเนินการอยู่ยังไม่เพียงพอ และเทคโนโลยีมีความคุ้มค่าในการลงทุนในอนาคต
- นำ Ethylene ที่ปล่อยทิ้งจากกระบวนการผลิตเม็ดพลาสติก EVA กลับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการผลิตกาวน้ำ เป็นต้น ทำให้ช่วยลดต้นทุน ลดมลพิษต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังหาวิธีในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่สามารถลดการใช้พลังงานต่าง ๆ ลดการสูญเสียบางชนิดจากการผลิตที่เกิดขึ้น และหากมีข้อเสียเกิดขึ้นบริษัทได้ทำการปรับปรุงและส่งไปเป็นเชื้อเพลิงพลังงานผลิตไฟฟ้าของทางโรงงานสระบุรีอีกด้วย โดยบริษัทได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตกาวน้ำจากประเทศญี่ปุ่น และมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันและเชื้อเพลิง	-	2570 : ลด 500.00 เมกะจูล

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในปี 2567

- ผลตรวจวัดการใช้พลังงานรวม (เฉพาะโรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และโรงงานกระเบื้องคอนกรีต และไฟเบอร์ซีเมนต์) มีปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 26,796,599.91 จิกะจูล [302-1] คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 20.27 เมื่อเทียบกับปี 2566 โดยจำแนกตามรายละเอียดได้ดังนี้

โรงงานปูนซีเมนต์

ปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 25,653,626.53 จิกะจูล คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 21.04 เมื่อเทียบกับปี 2566 ลดปริมาณของการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มาจากถ่านหิน จึงได้นำเชื้อเพลิงขยะ ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงที่มีการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกน้อยกว่าถ่านหิน และเมื่อเทียบกับเป้าหมายพบว่า

- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตปูนเม็ด เท่ากับ 3,418.07 เมกะจูล/ตัน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตปูนซีเมนต์ เท่ากับ 162.98 เมกะจูล/ตัน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตปูนสำเร็จรูป เท่ากับ 58.72 เมกะจูล/ตัน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- ลดการใช้พลังงานจากการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลในการผลิตปูนเม็ด 360.90 เมกะจูล/ตัน เนื่องจากมีการหยุดเครื่องจักรเพื่อปรับปรุงระบบการดักฝุ่นจากการใช้ ESP เป็น Bag Filter ที่มีประสิทธิภาพการดักฝุ่น PM 2.5 ถึง 99.99%
- โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อลดพลังงานความร้อนที่ Kiln 1,2,3 4 (Circulate Cooler Grate Plate) เป็นการปรับปรุง Cooler Grate โดยการออกแบบและติดตั้ง House shoe ใหม่ ทำให้สามารถลดการใช้ความร้อนในการผลิตปูนเม็ดได้อย่างน้อย 5 kcal/kg ปูนเม็ด ช่วยลดภาระพลังงานในการผลิต และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก SCOPE1 ได้ 40,010 tCO₂e/ปี
- โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตปูนเม็ดในส่วน Prepol SC เปลี่ยนการ Feed ด้วย Poldos เป็น Bucket elevator และทำการซ่อมบำรุงเตาเผาทำให้สามารถลด Heat Consumption ลงได้ 40 kcal/kg clinker และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope1 ได้ 40,597 tCO₂e/ปี

โรงงานเม็ดพลาสติก (LDPE)

- ปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 621,583.31 จิกะจูล คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 3.06 เมื่อเทียบกับปี 2566
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตเม็ดพลาสติก LDPE & EVA 4,705.45 เมกะจูล/ตัน
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตกาวน้ำ, กาวผง เท่ากับ 1,227.94 เมกะจูล/ตัน

โรงงานกระเบื้องคอนกรีต และไฟเบอร์ซีเมนต์ (FCB)

- ปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 521,390.07 จิกะจูล คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.70 เมื่อเทียบกับปี 2566 โดยการที่ใช้พลังงานรวมทุกชนิดต่อการผลิตบอร์ด(FB)/ กระเบื้อง (FR) /กรอบกระเบื้อง (FR)/ ไม้สังเคราะห์ (FW) เท่ากับ 1,540.63 เมกะจูล/ตัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโวลต์-ชั่วโมง)	1,413,853,695.01	1,371,493,430.34	1,256,628,799.09
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโวลต์-ชั่วโมง)	1,413,853,695.01	1,371,493,430.34	1,256,628,799.09
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโวลต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	139,722.67	136,643.76	127,330.91

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท ^(*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	4,986,427,058.33	5,638,705,394.91	4,834,040,482.20
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	12.15	14.72	14.83
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	9.87	12.57	12.80
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	492,778.64	561,791.91	489,820.70

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2565	2566	2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	14,500,585.12	12,739,266.89	10,321,436.00
น้ำมันเตา (ลิตร)	3,183,524.52	3,359,414.89	3,631,278.00
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	14,973,932.25	14,376,871.21	9,122,918.18
ไอน้ำ (ตัน)	160,847.75	57,674.70	163,551.20
ถ่านหิน (ตัน)	1,211,770.77	1,088,926.07	910,178.84

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท ^(*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	51,590,694.13	N/A	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	0.13	N/A	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.10	N/A	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	N/A	0.00	1,256,628.80

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	N/A	0.00000000	0.03326717

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	-
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

ทรัพยากรน้ำมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งในด้านอุปโภคและบริโภค ถือเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ ทางธุรกิจ โดยเฉพาะในกระบวนการผลิตของบริษัทและจำเป็นต่อสิ่งมีชีวิตทุกชีวิต เป็นทรัพยากรที่ให้ผลประโยชน์และเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงระบบนิเวศทางธรรมชาติ

บริษัทได้ให้ความสำคัญและตระหนักเป็นอย่างยิ่งถึงการใช้ทรัพยากรน้ำให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในกระบวนการทางธุรกิจ การกำกับดูแลน้ำใช้และน้ำทิ้ง เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรน้ำอันเนื่องมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามกลยุทธ์ Bio-Circular-Green Economy (BCG) ของบริษัท เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

มาตรการและแนวทางประหยัดน้ำ หรือลดการสูญเสีย

1. โรงงานปูนซีเมนต์ (สระบุรี)

1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการผลิต

- ใช้น้ำจากระบบบำบัดกลับมาใช้ซ้ำในกระบวนการหล่อเย็นและควบคุมฝุ่น
- ลดปริมาณน้ำที่ใช้ในการผสมวัตถุดิบโดยใช้เทคนิคที่ทันสมัย
- ติดตั้งเซ็นเซอร์ควบคุมการใช้น้ำอัตโนมัติ

1.2 การจัดการน้ำฝนและน้ำทิ้ง

- กักเก็บน้ำฝนเพื่อนำมาใช้ในการทำความสะอาดและควบคุมฝุ่น
- แยกน้ำเสียและน้ำสะอาดเพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิต

1.3 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

- ซ่อมบำรุงและตรวจสอบระบบท่อน้ำเพื่อลดการรั่วไหล
- ใช้ระบบหมุนเวียนน้ำในการทำสะอาดพื้นที่โรงงาน

2. โรงงานผลิตเม็ดพลาสติก (ระยอง)

1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการผลิต

- ใช้ระบบหมุนเวียนน้ำในกระบวนการหล่อเย็นและล้างเม็ดพลาสติก
- ติดตั้งระบบบำบัดน้ำเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่
- ตรวจสอบและลดการรั่วไหลของน้ำในระบบท่อและเครื่องจักร

2.2 การจัดการน้ำเสีย

- แยกน้ำเสียที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำ เช่น น้ำจากกระบวนการหล่อเย็น
- ใช้เทคโนโลยีการบำบัดน้ำเพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิต

2.3 การส่งเสริมจิตสำนึกในการประหยัดน้ำ

- อบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- ติดป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้พนักงานร่วมประหยัดน้ำ
- กำหนดนโยบายให้พนักงานและบุคลากรปฏิบัติตาม เช่น การปิดก๊อกน้ำทุกครั้งหลังใช้งาน
- วางแผนและติดตามปริมาณการใช้น้ำเพื่อปรับปรุงมาตรการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมการใช้แนวทาง 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ในการบริหารจัดการน้ำ

3. สำนักงานใหญ่

3.1 มาตรการประหยัดน้ำในอาคารสำนักงาน

- ติดตั้งก๊อกน้ำและสุขภัณฑ์ประหยัดน้ำ
- กระตุ้นให้มีการรายงานเมื่อพบการรั่วไหลของน้ำเพื่อการซ่อมแซมอย่างรวดเร็ว
- ส่งเสริมการใช้แนวทาง 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ในการบริหารจัดการน้ำ

3.2 ส่งเสริมพฤติกรรมประหยัดน้ำในองค์กร

- รณรงค์ให้พนักงานปิดก๊อกน้ำทุกครั้งหลังใช้งาน
- ตั้งเป้าหมายลดการใช้น้ำและติดตามผลการใช้เป็นประจำ
- จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการประหยัดน้ำและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

- ติดโปสเตอร์หรืออินโฟกราฟิกในพื้นที่ใช้สอย เช่น ห้องน้ำ ห้องครัว โรงอาหาร เพื่อเตือนให้พนักงานใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมผ่านอีเมลภายในองค์กรหรือแพลตฟอร์มการสื่อสาร เช่น Intranet หรือ Line Group

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	-	2567 : ลด 1,000,000.00 ลูกบาศก์เมตร

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ผลการดำเนินงาน ที่สำคัญ ในปี 2567

- การใช้ทรัพยากรน้ำจากแหล่งดำเนินงานที่มีนัยสำคัญส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (เฉพาะโรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และโรงงานกระเบื้องคอนกรีต และไฟเบอร์ซีเมนต์)
- ในปี 2567 มีการนำน้ำจากแม่น้ำป่าสักเข้ามา จำนวน 5,152,734 ลูกบาศก์เมตร ซึ่งลดลง 6.15% จากปี 2566
- ในปี 2567 มีการใช้น้ำในส่วนของปูนซีเมนต์ 185.45 ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ ซึ่งลดลง 10.44% จากปี 2566
- ปริมาณการดื่มน้ำมาใช้ทั้งหมด จำนวน 9,548,906 ลูกบาศก์เมตร โดยจำแนกเป็นน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ $\leq 1,000$ มิลลิกรัม/ลิตร จำนวน 9,548,906 ลูกบาศก์เมตรคิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 2.61 เมื่อเทียบกับปี 2566 และน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ $> 1,000$ มิลลิกรัม/ลิตร 331,624 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.76 เมื่อเทียบกับปี 2566 [303-3]
- ปริมาณการระบายน้ำทิ้งทั้งหมด จำนวน 7,452 ลูกบาศก์เมตร โดยจำแนกเป็นน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ $\leq 1,000$ มิลลิกรัม/ลิตร จำนวน 7,452 ลูกบาศก์เมตร และน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ $> 1,000$ มิลลิกรัม/ลิตร จำนวน 0 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 51.42 เมื่อเทียบกับปี 2566
- ปริมาณการใช้น้ำรวมทั้งสิ้น จำนวน 2,371,070 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 3.37 เมื่อเทียบกับปี 2566
- ปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่ทั้งหมดจำนวน 1,110,051 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนลดลง 18.51% เมื่อเทียบกับปี 2566 และคิดเป็น 46.82% ของปริมาณการใช้น้ำรวมทั้งสิ้น
- บริษัทมีการระบายน้ำทิ้งออกนอกโรงงาน ซึ่งผลวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งที่ระบายในปี 2567 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทุกค่า

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	2,645,155.00	2,453,710.00	2,371,070.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	2,645,155.00	2,453,710.00	2,371,070.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	261.40	244.47	240.25
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.05	0.05	0.06

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2565	2566	2567
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	2,645,155.00	2,453,710.00	2,371,070.00

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	967,395.00	1,362,200.00	1,110,051.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.05235253	0.05467937	0.06277016

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	11,094,156.00	9,030,100.00	9,140,980.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	11,094,156.00	9,030,100.00	9,140,980.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.03	0.02	0.03
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.02	0.02	0.02
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	1,096.37	899.68	926.23

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	-
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการขยะและของเสีย การจัดการของเสียและกากอุตสาหกรรมตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยดำเนินมาตรการที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และธรรมาภิบาล (Governance) เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการผลิตของเราส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนน้อยที่สุด

- **มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)** บริษัทมุ่งเน้นการลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้วัตถุดิบ นำ 1A3R (Avoid, Reduce, Reuse, Recycle) มาประยุกต์ใช้เพื่อลดของเสียที่ต้องกำจัดให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ บริษัทยังใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดการของเสียอันตรายอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานสากล
- **มิติด้านสังคม (Social)** บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน รวมถึงชุมชนโดยรอบ ด้วยการจัดให้มีระบบจัดเก็บและกำจัดของเสียที่ปลอดภัย มีการเฝ้าระวังและลดมลพิษที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชน รวมถึงการให้ความรู้แก่พนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- **มิติด้านธรรมาภิบาล (Governance)** บริษัทได้รับใบอนุญาตประเภทโรงงาน 101 จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ในการบริหารจัดการกากของเสียจากอุตสาหกรรมอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐานและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด มีการตรวจสอบและรายงานผลการจัดการของเสียอย่างโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของเราสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและเป็นไปตามเป้าหมายด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
เพิ่มการนำขยะและของเสียกลับมาใช้ ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	-	2568 : เพิ่ม 95%	• นำกลับมาใช้ซ้ำ • นำกลับมาใช้ใหม่

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

- ปริมาณรวมของกากอุตสาหกรรม ที่นำมาใช้ประโยชน์ จำนวน 2,876.46 ตัน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.70 ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปี 2567
- ปริมาณขยะฝังกลบอย่างปลอดภัยเป็น 0 ตัน ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปี 2567 ดังนั้น บริษัทไม่มีขยะฝังกลบในปี 2567

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	10,043,280.00	6,087,140.00	2,876,460.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	6,136,510.00	3,003,170.00	2,012,100.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	3,906,770.00	3,083,970.00	864,360.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.20	0.14	0.08
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.12	0.07	0.05
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.08	0.07	0.02

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	2,940,040.00	2,999,610.00	750,280.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	2,736,660.00	2,879,820.00	727,950.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	203,380.00	119,790.00	22,330.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	29.27	49.28	26.08
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	44.60	95.89	36.18
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (%)	5.21	3.88	2.58

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	1
จำนวนที่เปิดเผย	:	-
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและมาตรการรองรับจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พร้อมทั้งพิจารณาโอกาสที่เกิดขึ้น โดยได้กำหนดเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2586 ซึ่งเร็วกว่าเป้าหมายในปี 2593 ที่ประเทศไทยประกาศหลังเข้าร่วมการประชุม COP26

บริษัทมีแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่ใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล และเพิ่มสัดส่วนของวัตถุดิบที่มีคาร์บอนต่ำ การขยายการใช้พลังงานสะอาดควบคู่กับการสนับสนุนการปลูกป่าฟื้นฟูระบบนิเวศ และการยกระดับประสิทธิภาพการผลิต ผ่านการลงทุนในเครื่องจักรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจก โดยเฉพาะในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ โดยการใช้ขยะเป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหิน (บางส่วน) ในขณะเดียวกัน ยังส่งเสริมการใชยานยนต์ไฟฟ้า (EV) เพื่อเพิ่มการใช้พลังงานสีเขียวและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทั้งในเมืองและระหว่างเมือง โดยเน้นการใชยานพาหนะไฟฟ้าและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่พึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล เช่น น้ำมันดีเซล เพื่อลดก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก เช่น การขอขึ้นทะเบียนและรับคาร์บอนเครดิต (T-VER) เข้าร่วมโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme: LESS) การขึ้นทะเบียนฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) เพื่อแสดงว่าผลิตภัณฑ์ผ่านการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์และสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก	:	มี
การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี	:	การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2563 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 7,476,814.64 tCO ₂ e	2570 : ลด 20% เทียบกับปีฐาน	2586 : ลด 0.00 tCO ₂ e เทียบกับปีฐาน	- องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : Net zero - Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก เช่น การขอขึ้นทะเบียนและรับคาร์บอนเครดิต (T-VER) เข้าร่วมโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme: LESS) การขึ้นทะเบียนฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) เพื่อแสดงว่าผลิตภัณฑ์ผ่านการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์และสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

TPIPL ได้เฝ้าระวังและติดตาม “Best Practices BCG Economy Model towards Net Zero 2024 ”

TPIPL ได้เฝ้าระวังและติดตาม “Best Practices BCG Economy Model towards Net Zero 2024 ” จาก องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยการจัดทำแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ BCG Economy Model & Net Zero Roadmap วางแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์

ยุทธ์ และพัฒนาโครงการ CE/BCG เพื่อบริหารจัดการและประเมินผลการลดก๊าซเรือนกระจก (GHG Reduction) ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำในระดับองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน

TPIPL เข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน ปี 2567 “Energy Beyond Standards 2024”

TPIPL เข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน ปี 2567 “Energy Beyond Standards 2024” เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงานในองค์กร เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี ค.ศ. 2050 และเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero GHG Emission) ในปี ค.ศ. 2065 โดย กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

TPIPL ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification or CFV)

เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2567 TPIPL ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification or CFV) ซึ่งเป็นมาตรฐานว่าด้วยเรื่องหลักการและข้อกำหนดระดับองค์กร สำหรับการวัดปริมาณและการรายงานผลการปลดปล่อยและลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก รวมถึงข้อกำหนดสำหรับการออกแบบ การพัฒนา การจัดการ การรายงาน และการทวนสอบบัญชีรายการปลดปล่อยและการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกขององค์กร จากบริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด (“BSI : British Standards Institution”) สถาบันมาตรฐานอังกฤษ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO₂e)	9,522,849.15	8,638,405.29	7,420,181.98
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	8,092,914.00	7,280,461.01	5,497,656.64
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	1,206,472.00	1,153,818.52	1,314,464.27
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	223,463.15	204,125.76	608,061.07

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.188475	0.192501	0.196437
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	941.09	860.66	751.87

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO₂e)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis)
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน
หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว
และจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกกรณี

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : TPIPL

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

หมวดธุรกิจ : วัสดุก่อสร้าง

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ

การวางรากฐานในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล ภายใต้บรรษัทภิบาลที่ดี และการเคารพในสิทธิมนุษยชน มาเป็นแนวทางบริหารจัดการธุรกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยึดความถูกต้องและปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่ส่งเสริม BCG Model ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมในประเทศอย่างทั่วถึง สามารถกระจายโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทจะดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา วาจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปัญญาสาขากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปัญญาสาขากล่าวด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และเครื่องพันธบัตรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิพนักงาน

บริษัทมีการบริหารจัดการด้านแรงงานบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนในเรื่องความหลากหลายต่าง ๆ อาทิ เพศ ศาสนา ความเชื่อ ความพิการ เชื้อชาติ เป็นต้น การให้โอกาสในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI หรือ Diversity, Equity & Inclusion) และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรองกันตามสิทธิขั้นพื้นฐาน มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ (แรงงานที่ถูกเกณฑ์มาให้งาน โดยผิดกฎหมาย) และไม่มีการใช้แรงงานบังคับ (การบังคับให้แรงงานทำงานเกินเวลากว่าที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน)

บริษัทได้ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน มีการตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีตัวแทนพนักงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน บริษัทมีการประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและนำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แก่พนักงานตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน บริษัทยังมีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเป็นประจำทุกปี และนำผลการประเมินความพึงพอใจไปพิจารณาจัดทำโครงการ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังได้จัดให้มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานเป็นอย่างดี

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิคู่ค้า

บริษัทได้ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างโปร่งใสและการแข่งขันที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า ส่งเสริมให้คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยการไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับ กำหนดและส่งเสริมให้ซัพพลายเออร์มีนโยบายด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI หรือ Diversity, Equity & Inclusion) และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทั้งนี้ บริษัทได้นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและอาชีวอนามัยและความปลอดภัยผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งในจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา วาจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทที่ทำร่วมกับคู่ค้า โดยบริษัทได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) ของคู่ค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าของบริษัทจะดำเนินธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน บริษัทยังได้จัดให้มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่ คู่ค้า ผู้รับเหมาอย่างเหมาะสมอีกด้วย

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิลูกค้า

บริษัทได้ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้ใช้สินค้าและบริการได้รับประโยชน์ และมีความพึงพอใจสูงสุดต่อสินค้า มุ่งพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ และมีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีการจัดงานสัมมนาลูกค้าเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและลูกค้า ให้ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับอุตสาหกรรม แนวโน้มตลาด หรือการใช้ผลิตภัณฑ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเปิดโอกาสให้ลูกค้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้ตรงกับความต้องการของตลาด และมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเป็นรายเดือน

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิชุมชนท้องถิ่น

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนท้องถิ่น โดยให้การดูแล สนับสนุน และสานสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

ในกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง และยังได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ CSR-DIW Continuous รายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน และรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนเป็นประจำทุกปี เพื่อสำรวจข้อกังวลของชุมชนและสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทและนำข้อกังวลที่สำรวจพบมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดผลกระทบที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชุมชนและสังคมโดยรวม โดยบริษัทมีแนวทางดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และดูแลชุมชนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- ส่งเสริมการจ้างพนักงานจากชุมชนโดยรอบ และจ้างแรงงานชุมชน เพื่อสนับสนุนให้คนในชุมชนมีรายได้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- สนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน เช่น ช่วยอนุรักษ์และปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่การดำเนินการขององค์กรส่งผลกระทบ สนับสนุนโครงการเกษตรปลอดสารเคมี เพื่ออาหารกลางวัน อย่างต่อเนื่องทุกปี ของโรงเรียนบ้านชัยบอน จ.สระบุรี เพื่อให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการปลูกพืชผักแบบเกษตรปลอดสารเคมีในโรงเรียนของชุมชน ออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ตรวจสุขภาพคนในชุมชน
- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือสาธารณูปโภคในพื้นที่ เช่นร่วมสนับสนุนโครงการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัย โดยร่วมกับกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตอำเภอแก่งคอย ดำเนินการช่วยเหลือประชาชน ซ่อมแซม และสร้างบ้านให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง ที่ขาดแคลนที่อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ทำการอำเภอแก่งคอย จ.สระบุรี
- การเปิดช่องทางให้ชุมชนสามารถสื่อสารและเสนอแนะความคิดเห็นต่อบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย และเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับชุมชนการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการชุมชน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://tpipolene.co.th/th/investment/sustainability>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ : ไม่มี

และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิลูกค้า

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2567

ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินงานในด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ดังนี้

การเคารพสิทธิพนักงาน

- มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการชุดใหม่ประจำปี 2567 เพื่อเป็นตัวแทนพนักงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจา กับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน
- ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยในปี 2567 ได้จ้างพนักงานใหม่เพิ่มจำนวน 605 คน จ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มจำนวน 76 คน และจ้างพนักงานผู้พิการเพิ่มจำนวน 1 คน
- จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานทุกหลักสูตรเฉลี่ยเท่ากับ 26.14 ชั่วโมงต่อคนต่อปี โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมความรู้เพื่อดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานสำหรับชั่วโมงการฝึกอบรมทุกหลักสูตรเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 84.05 โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท อยู่ที่ร้อยละ 75 โดยบริษัทได้นำผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานดังกล่าวไปพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงสุด
- การดูแลพนักงานในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พบว่าจำนวนผู้บาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงาน เป็นศูนย์ อัตราของการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบสูง เป็นศูนย์ และอัตราการเจ็บป่วยจากโรคจากการทำงาน เป็นศูนย์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายด้านอาชีว อนามัยและความปลอดภัยที่บริษัทกำหนดไว้

การเคารพสิทธิลูกค้า

- ผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และปลอดภัยสำหรับลูกค้า
- ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าปูนซิเมนต์และปูนสำเร็จรูป TPI ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่าง ๆ ในปี 2567 ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 87.80% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าปูนซิเมนต์ TPI ไม่ต่ำกว่า 80%

การเคารพสิทธิชุมชนท้องถิ่น

- โครงการเกษตรปลอดสารเคมี เพื่ออาหารกลางวัน ประจำปี 2567 ของโรงเรียนบ้านชัยบอน จังหวัดสระบุรี เพื่อให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการปลูกพืชผักแบบเกษตรปลอดสารเคมีในโรงเรียนของชุมชน นอกจากนี้นักเรียนในโรงเรียนได้รับการบริโภคพร้อมส่งเสริมโภชนาการที่ดี รวมถึงเพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านชัยบอน
- การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยงบประมาณกว่า 750,000 บาท โดยร่วมปลูกต้นไม้ประมาณ 9,000 ต้นในพื้นที่ 125 ไร่ ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมวันอนุรักษ์ลำน้ำวกเห็ก กิจกรรมปลูกต้นไม้ฟื้นฟูป่าและเพิ่มการดูดซับ CO2 กับสถานีวิจัยทับกางและโครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในหลายพื้นที่ เช่น ป่าชุมชนเขามัน ป่าสงวนแห่งชาติทับกาง และโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช รวมถึงสนับสนุนปุ๋ยอินทรีย์แก่สถานีเพาะชำกล้าไม้จังหวัดสระบุรี เพื่อการเพาะชำและแจกจ่ายกล้าไม้ให้ประชาชน และหน่วยงานต่าง ๆ โดยมุ่งเพิ่มพื้นที่สีเขียวและฟื้นฟูระบบนิเวศในชุมชน

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD)

บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

การติดตามผลและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Monitoring and Reviewing of the Human Rights Performance)

บริษัทดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการบรรเทาผลกระทบ และทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบ ทั้งนี้ หน่วยงานที่ได้นำมาตรการบรรเทาผลกระทบไปดำเนินการจะต้องมีการติดตามตรวจสอบและทบทวนแผนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินเพิ่มอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าผลกระทบได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้คู่ค้ามีการตรวจประเมินด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง ตลอดจนบริษัทได้ติดตามผลการดำเนินงานทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลองค์กร (Environment, Social, Governance: ESG) ของคู่ค้าที่ครอบคลุมประเมินผลกระทบด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และสังคมชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัท ยังได้จัดเตรียมช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานและบุคคลภายนอก เพื่อนำความคิดเห็นมาทบทวนแก้ไข ส่งผลให้บริษัทสามารถป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน

- 1.ประกาศนโยบายเป็นข้อผูกพัน
- 2.การปลูกฝังผ่านนโยบายองค์กร
- 3.การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
- 4.การเยียวยาผลกระทบ
- 5.การติดตามผลและรายงาน

1. ประกาศนโยบายเป็นข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Policy Commitment)

บริษัทมีการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่มูลค่าของบริษัททั้งพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ จรรยาบรรณ ทิพีโอโพลีน (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา วาจาจาง (Supplier Code of Conduct) ประกาศเรื่องนโยบายสิทธิมนุษยชนสากลของบริษัทเลขที่ 006/2559 และประกาศ เรื่องนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) เลขที่ บค 0017/2564 (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/pdpda>)

2. การปลูกฝังผ่านนโยบายองค์กร

บริษัทมุ่งมั่นต่อการดำเนินตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร มีการอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานทุกระดับภายในองค์กร และมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุก 3 ปี โดยจะทำการศึกษาทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่าเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน และมาตรการการบรรเทา แก้ไข และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทนั้น มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นปัจจุบัน โดยผลจากการประเมินความเสี่ยงที่ได้นั้นจะช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจ ตามหลักสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ปฏิบัติการที่มีความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการเตรียมตัวรับมือและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

3.1 กำหนดขอบเขตในการตรวจสอบ

บริษัทได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ปฏิบัติงานที่สำคัญของบริษัท ได้แก่ สำนักงานกรุงเทพ โรงงานสระบุรี ที่ดำเนินธุรกิจหรือมีกิจกรรมร่วมกับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นบริเวณใกล้เคียงได้จำนวน 10 ประเด็น ได้แก่ (1) การไม่เลือกปฏิบัติ (2) ส่งเสริมความหลากหลาย และโอกาสแห่งความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม (DEI หรือ Diversity, Equity & Inclusion) (3) เสรีภาพและการเจรจาต่อรองร่วม (4) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (5) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (6) แรงงานเด็ก (7) แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับ (8) ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย (รปภ.) (9) ประสิทธิภาพความพร้อมและเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า และ (10) การดูแลชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยแสดงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกรายละเอียดตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พนักงาน

คู่ค้า

ลูกค้า

ชุมชนท้องถิ่น

- การไม่เลือกปฏิบัติ
- ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI หรือ Diversity, Equity & Inclusion)
- เสรีภาพและการเจรจาต่อรองรวม
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- แรงงานเด็ก
- แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ
- การไม่เลือกปฏิบัติ
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล
- แรงงานเด็ก
- แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ
- ฝึกปฏิบัติงานความปลอดภัย
- (รปภ.)
- ประสิทธิภาพ ความพร้อมและเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า
- การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล
- การดูแลชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

3.2 ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทใช้หลักเกณฑ์ของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management (COSO-ERM) เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากระดับความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 10 ประเด็นดังกล่าว

3.3 ลำดับความเสี่ยงของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

จากผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พบว่าประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงมี 1 ประเด็น คือ ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน สำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานจะมีความเสี่ยงปานกลางถึงต่ำ ดังนี้

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับความเสี่ยงของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงสูง

ความเสี่ยงปานกลาง

ความเสี่ยงต่ำ

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
1. การไม่เลือกปฏิบัติ
2. ความหลากหลายและโอกาสแห่งความเท่าเทียม
3. เสรีภาพและการเจรจาต่อรองรวม
4. แรงงานเด็ก
5. แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ
6. การดูแลชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง
7. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
1. ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย (รปภ.)

บริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงตามแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยมาตรการเพื่อป้องกัน (Preventive) และลดความเสี่ยงในการเกิดเหตุละเมิดสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ด้วยความเข้มงวด และมีการติดตามการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ซึ่งได้ระบุไว้ในแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานและการเยียวยาสิทธิมนุษยชน รวมทั้งมีการติดตามผลและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่จะต้องไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

4. การเยียวยาและมาตรการลดผลกระทบ (Remediation and Mitigation)

นอกจากนี้ บริษัทยังตระหนักถึงการดำเนินการแก้ไขกรณีที่มีการเกิดเหตุละเมิดใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต บริษัทจะมีกระบวนการรับข้อร้องเรียน ตรวจสอบ และสอบสวนข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม และกำหนดมาตรการบรรเทาแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการการเยียวยาอย่าง

เป็นธรรม เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบจะต้องได้รับการเยียวยาที่เหมาะสมกับความเสียหายที่เกิดขึ้น รวมถึงการป้องกันอย่างทันที่ หรือการรับประกันว่าจะไม่เกิดเหตุละเมิดซ้ำ

อย่างไรก็ตาม ในปี 2567 บริษัท ไม่ได้รับรายงาน หรือข้อร้องเรียนในการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

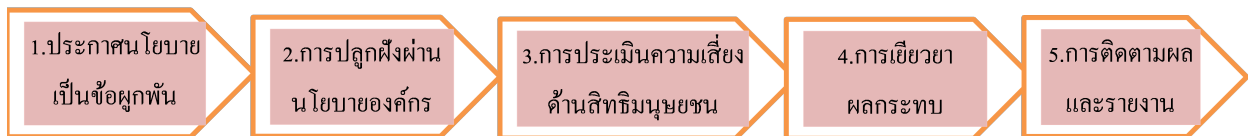
5.การติดตามผลและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Monitoring and Reviewing of the Human Rights Performance)

บริษัทดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานการบรรเทาผลกระทบ และทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบ ทั้งนี้ หน่วยงานที่ได้นำมาตรวจการบรรเทาผลกระทบไปดำเนินการจะต้องมีการติดตามตรวจสอบและทบทวนแผนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินเพิ่มอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าผลกระทบได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้คู่ค้ามีการตรวจประเมินด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง ตลอดจนบริษัทได้ติดตามผลการดำเนินงานทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลองค์กร (Environment, Social, Governance: ESG) ของคู่ค้าที่ครอบคลุมประเมินผลกระทบด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และสังคมชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัท ยังได้จัดเตรียมช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานและบุคคลภายนอก เพื่อนำความคิดเห็นมาทบทวนแก้ไข ส่งผลให้บริษัทสามารถป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD)

บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการ ตรวจสอบ สถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

กรอบนโยบายและการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในการเป็นเครื่องมือเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีกรอบนโยบายและการบริหารจัดการความยั่งยืน

1. **มิติด้านสังคม** ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลหลากหลายผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

1. **ด้านสังคม** ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล สรุป ดังนี้

1.1 มุ่งสร้างผลตอบแทนที่ดีให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยมีการจ่ายเงินปันผลอย่างต่อเนื่อง และรักษาผลประโยชน์การให้ติดต่อเนื่อง

1.2 ดำเนินถึงหลักสิทธิมนุษยชน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ปกป้องสิทธิแรงงาน ส่งเสริมเยาวชนในการศึกษา โดยให้การเคารพด้านสิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยในรอบปี 2567 พบว่า ไม่มียุติกรรมหรือข้อร้องเรียนในการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

1.3 มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

1.4 บริหารและพัฒนาศักยภาพและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งเป้าหมายจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี โดยในปี 2567 จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยให้แก่พนักงานอยู่ที่ 26.14 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

1.5 ในปี 2567 บริษัทได้มีการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในหลายมิติ โดยบริษัทได้นำผลสำรวจความเห็นของพนักงานดังกล่าว ไปพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานในระดับสูงสุด

1.6 ที่พีโอโพลินให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยในปี 2567 ได้จ้างพนักงานใหม่เพิ่มรวมทั้งสิ้นจำนวน 605 คน ประกอบด้วยพนักงานทั่วไป จำนวน 528 คน มีพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ 76 คน และพนักงานคนพิการจำนวน 1 คน

- 1.7 ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าในผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มทีพีไอโพลีน
- 1.8 ให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศองค์กร (IT Security)
- 1.9 ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า
- 1.10 กลุ่มทีพีไอโพลีนได้สร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ชุมชนในทุกพื้นที่ที่มีสถานประกอบการของกลุ่มทีพีไอโพลีนตั้งอยู่ อาทิเช่น จัดให้มีโครงการสานเสวนาร่วมกับชุมชนและพัฒนาชุมชนโครงการเกษตรปลอดสารเคมีเพื่ออาหารกลางวันโรงเรียนบ้านซับสนอน จังหวัดสระบุรี มอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กเรียนดี เป็นต้น
- 1.11 กลุ่มทีพีไอโพลีนบริษัทได้สนับสนุนโครงการและกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ในรอบปี 2567 รวมทั้งสิ้นประมาณ 28.44 ล้านบาท ให้แก่ชุมชน สถานศึกษา วัด โรงพยาบาล และหน่วยงานราชการต่าง ๆ โดยได้รับจากผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ และวัสดุก่อสร้างของกลุ่มทีพีไอโพลีน ได้แก่ ปูนซีเมนต์ วัสดุก่อสร้างอื่น ๆ ปุ๋ยชีวอินทรีย์ น้ำดื่ม และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพเพื่อป้องกันเชื้อก่อโรค เป็นต้น

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
ร้อยละการเปิดเผย (%) :	0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท :	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท :	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างดาว, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการสรรหา การรักษา และการพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากรของบริษัท เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทให้เติบโตได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียโดยรอบด้าน บริษัทมีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในด้านการต่อต้านทุจริต (Anti-Corruption) ด้านสิทธิมนุษยชนและชุมชน (Human Rights & Community) มาตรฐานแรงงาน (Labour Standards) ครอบคลุมถึงบริษัทผู้รับเหมาแรงงาน โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมเพื่อดูแลพนักงานของบริษัทตามหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานผ่านกรอบที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Survey) ในทุก ๆ ปี แล้วนำมาจัดทำแผนการจัดฝึกอบรมตาม (Training Road Map) และมีการจัดอบรมแบบ (On The Job Training) ทุกระดับ โดยเฉพาะสำหรับพนักงานสายงานวิชาชีพ ที่ทำงานเกิน 1 ปี เมื่อผ่านประเมินการทดสอบจะได้รับคำวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากเงินเดือน

นอกจากนี้ยังมีมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสุขตามหลักการ Happy workplace ของบริษัท เช่น กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ห้องออกกำลังกาย และคู่มือพนักงานที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความสุขตามหลักการดำเนินโครงการ Happy workplace

ทั้งนี้ บริษัทมีแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan หรือ IDP) ระบุถึงศักยภาพที่พนักงานควรได้รับการพัฒนาสำหรับการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตร การฝึกปฏิบัติในงาน (On the-Job Training) การสอนงาน (Coaching) การรับมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นต้น

โดยแผนการพัฒนารายบุคคล ระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชา จะทำการประเมินความคืบหน้าในการพัฒนาตนเอง และพูดคุยหารือกันภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องสะสมเป็นพื้นฐาน ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอาชีพของพนักงานต่อไป โดยกรอบการประเมินศักยภาพของบุคลากรของบริษัทนั้นจะใช้รอบเดียวกันในทุกระดับตำแหน่งและสายงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี จะมีการนำเสนอต่อผู้บริหาร ตามลำดับชั้น เพื่อนำไปประมวลผลสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่ง และปรับค่าตอบแทนประจำปี เพื่อเติบโตไปกับการขยายตัวขององค์กร

จากผลการประเมินดังกล่าว ส่งผลให้อัตราการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในบริษัท ดังนี้

ปี

2565

2566

2567

อัตราการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional rate)

5.33%

0.86 %

2.96%

ทั้งนี้ ผลจากการดำเนินงานดังกล่าว ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ 84.05% และ

อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) ลดลงเหลือ 2.53% ในปี 2567 จากเดิม 2.67% ในปี 2566

การจูงใจและรักษาพนักงาน

บริษัทมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและนำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยบริษัทได้กำหนดหลักสูตรการอบรมประจำตำแหน่ง (หลักสูตรการปรับตำแหน่งงาน) สำหรับเป็นหลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งของพนักงานในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งพนักงานที่จะได้รับการปรับตำแหน่งจะต้องผ่านการประเมินหลักสูตรตามที่กำหนด

ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ การรักษาระดับอัตรากำลังพนักงาน (Manpower)ให้อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) ลดลงเหลือ 2.53% ในปี 2567 จากเดิม 2.67% ในปี 2566

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มที่พีไอโพลินให้ความสำคัญกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ มีความมุ่งมั่นปรับปรุงและป้องกันอันตรายที่มีอยู่ทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการบาดเจ็บและเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน ให้แก่พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ในบริษัท และพื้นที่ปฏิบัติงานทุกแห่ง เพื่อป้องกันและลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับชีวิต ทรัพย์สิน รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนโดยรอบ

บริษัทมีเป้าหมาย เป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ (Zero Accident) เป็นศูนย์ จำนวนผู้บาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงานเป็นศูนย์ อัตราของการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบสูงเป็นศูนย์ อัตราการเจ็บป่วยจากโรคจากการทำงานเป็นศูนย์

ในปี 2567 อัตราการเสียชีวิตในที่ทำงานเท่ากับศูนย์ อัตราการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบสูงเท่ากับศูนย์ อัตราการเจ็บป่วยเนื่องจากโรคที่เกิดจากการทำงานเท่ากับศูนย์

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม • การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน • การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน • แรงงานเด็ก • ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน • การไม่เลือกปฏิบัติ	- การไม่เลือกปฏิบัติ - ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI หรือ Diversity, Equity & Inclusion) - เสรีภาพและการเจรจาต่อรองร่วม - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล - แรงงานเด็ก - แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ	-	2568: - การรักษาระดับอัตราค่าจ้างพนักงาน (Manpower) ให้อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่เกิน 3.5 - การจ้างพนักงานด้วยผลตอบแทนและการปรับค่าจ้างที่มากกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงาน - การกำหนดอัตราจ้างบุคลากรในพื้นที่ตั้งโรงงานในแต่ละปี มากกว่าร้อยละ 50 - ผู้บริหารระดับสูง ได้ลงพื้นที่เยี่ยมเยียนผู้บริหารและพนักงาน ครบทุกเดือน - - การรักษาระดับความพึงพอใจของพนักงาน และ - ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ - ในระดับที่มีคะแนนเฉลี่ย - ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป จาก - คะแนนเต็มร้อยละ 100 ในทุกประเด็นความคิดเห็น - จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมทุกหลักสูตรเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานผ่านการอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Survey) ในทุก ๆ ปี แลวนำมาจัดทำแผนการจัดฝึกอบรมตาม (Training Road Map) และมีการจัดอบรมแบบ (On The Job Training) ทุกระดับ โดยเฉพาะสำหรับพนักงานสายงานวิชาชีพ ที่ทำงานเกิน 1 ปี เมื่อผ่านประเมินการทดสอบจะได้รับวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากเงินเดือน

นอกจากนี้ยังมีมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสุขตามหลักการ Happy workplace ของบริษัท เช่น กิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ห้องออกกำลังกาย และคู่มือพนักงานที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความสุขตามหลักการดำเนินโครงการ Happy workplace

ทั้งนี้ บริษัทมีแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan หรือ IDP) ระบุถึงศักยภาพที่พนักงานควรได้รับการพัฒนา สำหรับการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตร การฝึกปฏิบัติในงาน (On the-Job Training) การสอนงาน (Coaching) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นต้น

โดยแผนการพัฒนารายบุคคล ระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชา จะทำการประเมินความคืบหน้าในการพัฒนาตนเอง และพูดคุยหารือกันภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องสะสมเป็นพื้นฐาน ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอาชีพของพนักงานต่อไป โดยกรอบการประเมินศักยภาพของบุคลากรของบริษัทนั้นจะใช้รอบเดียวกันในทุกระดับตำแหน่งและสายงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี จะมีการนำเสนอต่อผู้บริหาร ตามลำดับขั้น เพื่อนำไปประมวลผลสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่ง และปรับค่าตอบแทนประจำปี เพื่อเติบโตไปกับการขยายตัวขององค์กร

จากผลการประเมินดังกล่าว ส่งผลให้อัตราการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในบริษัท ดังนี้

ปี

2565

2566

2567

อัตราการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional rate)

5.33%

0.86 %

2.96%

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

	2565	2566	2567
การจ้างงานรวม (คน)	10,119	10,037	9,869
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	10,119	10,037	9,869
พนักงานชาย (คน)	8,688	8,609	8,442
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	85.86	85.77	85.54
พนักงานหญิง (คน)	1,431	1,428	1,427
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	14.14	14.23	14.46

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	2,014	1,675	1,729

	2565	2566	2567
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	19.90	16.69	17.52
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	5,997	6,230	5,819
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	59.26	62.07	58.96
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	2,108	2,132	2,321
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	20.83	21.24	23.52

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	1,750	1,415	1,476
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	20.14	16.44	17.48
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	5,097	5,336	4,951
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	58.67	61.98	58.65
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	1,841	1,858	2,015
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	21.19	21.58	23.87

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	264	260	253
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	18.45	18.21	17.73
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	900	894	868
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	62.89	62.61	60.83
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	267	274	306
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	18.66	19.19	21.44

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	8,098	8,031	7,899
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	80.03	80.01	80.04
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	2,013	1,999	1,961
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	19.89	19.92	19.87

	2565	2566	2567
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	8	7	9
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.08	0.07	0.09

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	7,265	7,191	7,058
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	83.62	83.53	83.61
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	1,416	1,412	1,376
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	16.30	16.40	16.30
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	7	6	8
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	0.08	0.07	0.09

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	833	840	841
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	58.21	58.82	58.93
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	597	587	585
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	41.72	41.11	41.00
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	1	1	1
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.07	0.07	0.07

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	804
ภาคเหนือ (คน)	N/A	N/A	41
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	6,848
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	103
ภาคใต้ (คน)	N/A	N/A	19

	2565	2566	2567
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	627

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	798
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	532
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	4
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	93

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	45	46
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.45	0.47
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	45	46
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.00	0.45	0.47
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	N/A

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	0.00	0.00	6,123.00
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	0.00	0.00	0.62

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

กลุ่มบริษัทได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานของบริษัท โดยพนักงานจ่ายเงินสะสมในอัตราร้อยละ 3 ถึงอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนทุกเดือน และบริษัทจ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 3 ถึงอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือนของพนักงานทุกเดือน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ได้จดทะเบียนเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อกำหนดของกระทรวงการคลังและจัดการกองทุนโดยผู้จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาต

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	1,543	1,020	1,506

	2565	2566	2567
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	15.25	10.16	15.26

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	24.47	22.49	26.14
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	2,739,308.95	4,157,011.13	3,681,223.34
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.000067	0.000108	0.000113
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.000054	0.000093	0.000097

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	16,846,515.00	16,782,566.50	16,597,644.50
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	16,846,515.00	16,782,566.50	16,597,644.50

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	7	9	7
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	7	9	7
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.07	0.09	0.07
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	559	653	731
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	453	538	581
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	106	115	150
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	5.52	6.51	7.41
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	4.48	5.36	5.89
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	1.05	1.15	1.52
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ, คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค, การไม่สนับสนุนโฆษณาหรือกิจกรรมส่งเสริมการขายที่สนับสนุนให้มีการกระทำความผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรม

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือน, การติดฉลากสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงรายละเอียดที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี
- แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริหารจัดการตามนโยบายของบริษัทภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อดูแลลูกค้าหรือผู้บริโภคที่ซื้อสินค้าและบริการจากบริษัทให้ได้รับประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดต่อสินค้าและบริการ โดยผลิตและจำหน่ายสินค้าด้วยราคาเป็นธรรม มีคุณภาพ และความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้บริโภค ด้วยบริการที่รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืน โดยยึดหลักปฏิบัติ คือ (1) มุ่งมั่นพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพและบริการที่ครบวงจร ส่งมอบสินค้าให้รวดเร็ว มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง (2) ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการหลอกลวง หรือทำการให้หลงเชื่อในคุณภาพสินค้า โดยส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ปลอดภัย ไว้วางใจได้ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้บริโภค กำหนดให้มีป้ายเตือนภัยในฉลาก หรือเอกสารกำกับสินค้า ตามระบบบริหารคุณภาพมาตรฐานสากล (3) จัดเก็บข้อมูลของลูกค้าอย่างเป็นระบบ ปลอดภัย และไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง และ (4) จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบในการให้ข้อเสนอแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัท

- รวบรวมข้อมูลจากลูกค้าที่มียอดซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจลูกค้าในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ TPIPL ความพึงพอใจในบริการก่อนการขาย ความพึงพอใจในบริการระหว่างการขาย ความพึงพอใจในบริการหลังการขาย ความพึงพอใจต่อการสื่อสารของบริษัท ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการขาย และความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมโดยมีการดำเนินการปีละ 2 ครั้ง มีระยะห่างกัน 6 เดือน จากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ตัวแทนจำหน่ายจดทะเบียน และผู้ใช้งานผลิตภัณฑ์จดทะเบียน โดยการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ของปี จะใช้ข้อมูลลูกค้าที่มียอดซื้อสินค้าในเดือนธันวาคมปีก่อนหน้าของปีทำการประเมินสำหรับการประเมินในช่วง 6 เดือนแรกของปี และการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ของปี จะใช้ข้อมูลลูกค้าที่มียอดซื้อสินค้าในเดือนมิถุนายนของปีทำการประเมิน สำหรับการประเมินในช่วง 6 เดือนหลังของปี โดยนำผลประเมินความพึงพอใจของปีนั้น ๆ (จากค่าเฉลี่ยรวมของการประเมินทั้ง 2 ครั้ง) เข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามระบบ ISO:9001 และกำหนดแนวทางปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่มีนัยสำคัญ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ

- ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน กฎระเบียบ และความคาดหวังของตลาด โดยมีมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยการติดตามตลาดและลูกค้า กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ มีกระบวนการ Quality Assurance, Quality Control ทำการขอรับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงกำหนดคุณภาพที่ชัดเจนและรัดกุมตามมาตรฐานที่กำหนด

- พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น โดยบางผลิตภัณฑ์จะเน้น Niche Market เพื่อให้สามารถเพิ่มยอดขายและเพิ่มความสามารถในการทำกำไร อาทิ เช่น กาวน้ำและกาวผง เป็นต้น รวมถึงขยายธุรกิจสู่ตลาดสินค้า New Normal โดยเน้นผลิตสินค้าสำหรับรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ Bio Knox และ Microm knox และผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : ไม่มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

การเคารพสิทธิลูกค้า

- ผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และปลอดภัยสำหรับลูกค้า
- ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าปูนซิเมนต์และปูนสำเร็จรูป TPI ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่าง ๆ ในปี 2567 ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 87.80% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าปูนซิเมนต์ TPI ไม่ต่ำกว่า 80%

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : 02-213-1039

โทรสาร : -

อีเมล : orapinr@tpipolene.co.th

เว็บไซต์บริษัท : <https://www.tpipolene.co.th/th/>

ที่อยู่ : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : <https://tpipolene.co.th/th/sustainable/society/social-development>

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม, ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต

การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านความปลอดภัย คุณภาพชีวิต และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าและพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน

- ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ e-mail โทรศัพท์ จดหมาย เป็นต้น
- กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ อย่างน้อย 28 ครั้งต่อเดือน
- การจัดมวลชนสัมพันธ์ อย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน
- ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- ไม่มีการละเมิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม
- สร้างรายได้และอาชีพให้กับคนในพื้นที่
- มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่ดี
- การสำรวจความพึงพอใจของชุมชน 1 ครั้งต่อปี
- ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblower) ของบริษัท
- ติดต่อผ่านเว็บไซต์บริษัท

เว็บไซต์ : www.tpipolene.co.th

โดยคณะผู้บริหารระดับสูงมีมติกำหนดให้ประเด็นความยั่งยืนของบริษัท ประจำปี 2567 แบ่งเป็น ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม จำนวน 11 ประเด็น

- การจ้างงาน
- การบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
- การอบรมและให้ความรู้
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
- ความพึงพอใจของลูกค้า
- ผลิตภัณฑ์และบริการ
- การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า
- ชุมชนท้องถิ่น
- การแสดงฉลากผลิตภัณฑ์และบริการ
- การประเมินคุณค่าด้านสังคม

กลยุทธ์ตอบสนอง

1. ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์และเปิดโอกาสการจ้างงานคนพิการเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคม
2. เคารพหลักสิทธิมนุษยชน และข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมาตลอดจนไม่สนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย หรือเป็นงานที่ต้องห้ามตามกฎหมาย
3. มีการสอบทานระบบป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยด้านไซเบอร์ ให้เท่าทันภัยทางไซเบอร์ที่มีการพัฒนาวิธีการและความร้ายแรงในการคุกคามต่อระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเหมาะสม
5. อบรมและพัฒนาทักษะแก่บุคลากร ให้โอกาสความก้าวหน้า ไม่เลือกปฏิบัติ
6. มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จัดให้มีมาตรการในการรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนการดำเนินการตรวจสอบ การ

แก้ไขปรับปรุงดำเนินการ ติดตามการดำเนินการแก้ไข กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

7. มอบทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน

8. ประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้า/บริการของบริษัท โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงสินค้า/บริการ/กระบวนการดำเนินงานของบริษัท

9. นำซอฟต์แวร์ระบบ Customer Relationship Management (CRM) เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับลูกค้า เพื่อสามารถช่วยสร้างกระบวนการทำงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ตามความต้องการของลูกค้าอย่างเป็นระบบ และเพื่อรวบรวมข้อร้องเรียนต่าง ๆ ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกปัญหาจะถูกติดตามและปรับปรุงแก้ไข ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทได้อีกทางหนึ่งด้วย

10. ได้รับ CFP (Carbon Footprint of Products) ของผลิตภัณฑ์ 10 ผลิตภัณฑ์ในปี 2566

11. ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน แสดงฉลากครบถ้วน

12. ทำธุรกิจกับคู่ค้าตามข้อตกลงในจรรยาบรรณคู่ค้า

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

ผลการดำเนินงาน ที่สำคัญ ในปี 2567

งานด้านชุมชนและสังคม (Corporate Social Responsibility)

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ๆ คือ ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations) และ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR) โดยในปี 2567 ผ่านมา กลุ่มบริษัททีพีโอโพลินได้สนับสนุนงบประมาณ ผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์รักษาสุขภาพในเครือทีพีโอโพลิน เป็นจำนวนเงิน 28,444,751.14 บาท ให้แก่ชุมชนและสังคมทุกด้าน โดยได้ดำเนินงานทั้งสองด้านควบคู่กันไปซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations) [413-2]

ทีพีโอโพลินมีโรงงานผลิตตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ บริษัทจึงมีนโยบายเชิงรุกให้ทุกหน่วยผลิตให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้านสุขอนามัยและลดผลกระทบจากการแพร่ระบาด โดยไม่ต้องรอให้ชุมชนร้องขอ โดยได้ให้การสนับสนุนชุมชนรอบข้างและสังคมที่สำคัญ ดังนี้

- ออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในโครงการ สุขภาพดีกับทีพีโอ เพื่อเฝ้าระวังโรคภัยไข้เจ็บบริการตรวจสุขภาพ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ณ ชุมชนที่อยู่รอบข้างในเขต อ.แก่งคอย อ.มวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

- จัดกิจกรรมการบริจาคโลหิต โดยผู้บริหาร พนักงานในเครือทีพีโอ โพลินและผู้รับเหมา ร่วมบริจาคโลหิตจำนวนกว่า 240,000 ซีซี

- โครงการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สีเขียวประจำปี 2567 จำนวน 2,000 ต้น ณ โรงงานปูนซีเมนต์ทีพีโอ จ.สระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพื้นที่ สีเขียวในบริเวณโรงงาน

- โครงการเกษตรปลอดสารเคมี เพื่ออาหารกลางวัน ประจำปี 2567 ของโรงเรียนบ้านซับบอน จ.สระบุรี) เพื่อให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการปลูกพืชผักแบบเกษตรปลอดสารเคมีในโรงเรียนของชุมชน เป็นแผนงานที่มีความสอดคล้องกับธุรกิจหรือขีดความสามารถขององค์กร ใช้ความสามารถและศักยภาพของพนักงานที่มีความรู้การทำเกษตรปลอดสารเคมี และการทำบัญชี รวมทั้งผู้ชำนาญการให้ปุ๋ยอินทรีย์จากบริษัทในฝ่ายสำนักงานผู้บริหาร และควบคุมคุณภาพแผนกวิจัยและพัฒนา

ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและสังคม

นักเรียนสามารถนำผลผลิตมาจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม

โรงเรียนมีแหล่งอาหารที่ปลอดภัยสำหรับอาหารกลางวัน ลดค่าใช้จ่ายด้านอาหาร

บริษัทสามารถใช้โครงการนี้เป็นกรณีศึกษาในการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชน

- โรงเรียนมีรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์เฉลี่ย 1,200 บาท/การเก็บเกี่ยวผลผลิต และนักเรียนสามารถนำผลผลิตมาจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม

- มีรายการอาหารจากผลผลิตผักปลอดสารเคมี เป็นอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านซับบอน ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้งและจัดกิจกรรมส่งเสริมโภชนาการ อย่างน้อย 1 ครั้ง

- นักเรียนมีสุขภาพที่ดีจากการรับประทานอาหารปลอดสารเคมีและสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับรุ่น และครอบครัวได้ อีกทั้งเพื่อและการทำบัญชี รวมทั้งผู้ชำนาญการให้ปุ๋ยอินทรีย์จากบริษัท

ประโยชน์เชิงปริมาณหรือมูลค่าหรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ที่บริษัทได้จากการดำเนินงานตามโครงการที่ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว

- แผนงานที่ดำเนินการสอดคล้องกับเป้าหมาย SDG 8 Decent Work and Economic Growth ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืนการจ้างงานที่มีคุณค่า

- รายได้: บริษัทอาจได้รับรายได้เพิ่มเติมจากการขายปุ๋ยอินทรีย์ที่ใช้ในโครงการให้กับเกษตรกรในชุมชนเป็นการเพิ่มยอดขายในชุมชนในอนาคต

- กำไร: ลดต้นทุนด้านวัตถุดิบโดยการให้ปุ๋ยอินทรีย์ที่ผลิตเอง

- ค่าใช้จ่ายที่ลดลง: ลดค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาโครงการเพื่อความยั่งยืน เนื่องจากใช้ทรัพยากรภายในองค์กร

- ระดับความเสี่ยงที่ลดลง: บริษัทสามารถใช้โครงการนี้เป็นกรณีศึกษาในการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร

กับชุมชน ลดความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรและสร้างฐานลูกค้าที่เชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของบริษัท

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR) [413-2]

การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community involvement and development)

โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัททีพีโอ โพลีน รวมพลังสนับสนุนการช่วยเหลือสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ ดังนี้

โรงงานปูนซีเมนต์สามารถนำขยะชุมชนจำนวนประมาณ 12% นำมาใช้ทดแทนถ่านหิน

โครงการทุนการศึกษา โดยกลุ่มทีพีโอโพลีน ได้ดำเนินโครงการโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่เรียนดี ประพฤติดี แต่ขาดทุนทรัพย์ โดยมอบทุนการศึกษาต่อเนื่องตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรี เริ่มตั้งแต่ปี 2554 เมื่อเรียนจบก็รับเข้ามาทำงานในบริษัท เป็นการสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้นกับชุมชนในพื้นที่เสมือนหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการมอบทุนการศึกษาปีละ 295,000 บาท จำนวน 6 โรงเรียน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 31 แล้ว

ทีพีโอ โพลีนกรุ๊ป ร่วมกับมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต บริจาครถเข็นนั่งแบบพับได้ จำนวน 263 คัน และรถเข็นเปลนอนเคลื่อนย้ายผู้ป่วย จำนวน 100 เตียง ให้กับ 23 โรงพยาบาล ในภาคเหนือ

บริจาคผ้าห่มกันหนาวประจำปี 2567 จำนวน 20,000 ผืน ทางภาคเหนือ มอบผ่านมูลนิธิกองทุนเพื่อสังคมไทย เพื่อมอบให้กับผู้ป่วยและผู้ประสบภัยหนาว บริจาคผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ทีพีโอ จำนวน 317 ตัน,คอนกรีตแห้งทีพีโอ จำนวน 18 คิว, สีนาโน ซูเปอร์ อาร์เมอร์ ทีพีโอ, กระเบื้องทีพีโอ, บล็อกมวลเบา, ผลิตภัณฑ์ทดแทนไม้และบอร์ดทีพีโอ ฯลฯ ในการปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารเรียน หลังคา ทาสีอาคาร พื้นถนนทางเดินเข้าโรงเรียน, พื้นสนามเด็กเล่น จำนวน 24 โรงเรียนทั่วประเทศ เพื่อซ่อมแซมถนนภายในโรงเรียน [203-1]

· บริจาคผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ทีพีโอ จำนวน 95.5 ตัน, คอนกรีตแห้งทีพีโอ จำนวน 250 คิว, ผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์ซีเมนต์, สีนาโนซูเปอร์อาร์เมอร์ทีพีโอ และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เพื่อร่วมซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารให้กับหน่วยงานราชการต่าง ๆ รวมถึง เรือนจำกลางคลองเปรม, เรือนจำจังหวัดสกลนคร,จังหวัดชัยนาท มอบผ่านมูลนิธิยังมีเรา เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมจังหวัดเชียงราย และ มูลนิธิเด็กโสสะแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ [203-1]

ร่วมบริจาคผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ทีพีโอ จำนวน 679.15 ตัน, คอนกรีตผสมเสร็จทีพีโอ 3,153 ลบ.ม, ผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์ซีเมนต์, สีนาโนซูเปอร์อาร์เมอร์ทีพีโอ และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ให้กับวัดจำนวน 17 วัด ทั่วประเทศ ร่วมก่อสร้างพุทธสถานและพระมหาธาตุเจดีย์เพื่อเป็นศาสนสถานในพระพุทธศาสนา วัดมหาธาตุวิชฌมมงคล จ.กระบี่, วัดพระศรีสดเจ้าทรงกลับคืนพระชนม์ได้ทำโครงการเพื่อสร้างวัดหลังใหม่ ฯลฯ [203-1]

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
เงินบริจาค / เงินอุดหนุนให้เปล่า (บาท)	0.00	71.26	66.66

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
พื้นที่ป่าชุมชน (ไร่)	0.00	0.00	25.00

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	N/A	N/A	28,444,751.14
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	N/A	N/A	0.087251
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	N/A	N/A	0.075303

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis)
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน
หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว
และจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : TPIPL

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

หมวดธุรกิจ : วัสดุก่อสร้าง

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

ภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญและมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยยึดถือปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ของกลุ่มทีพีโอโพลีน ซึ่งได้มีการทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยส่งมอบให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน และได้แสดงนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท ในเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลกิจการในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเพื่อให้ผู้ลงทุนเข้าใจและสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามทิศทางการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทต่อไป

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจตามกรอบแนวทาง ESG ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยยึดมั่นในอุดมการณ์ซึ่งได้ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ภายใต้กรอบของจรรยาบรรณบริษัท บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นแบบอย่างทางด้านบรรษัทภิบาล โดยกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของบริษัท ด้วยเชื่อมั่นว่าหลักบรรษัทภิบาลเป็นระบบบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถสร้างผลตอบแทนและเพิ่มมูลค่าระยะยาวให้ผู้ถือหุ้น รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และสนับสนุน ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของบริษัทให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยคณะกรรมการบรรษัทภิบาล ทำหน้าที่กำกับดูแลด้านบรรษัทภิบาลของบริษัท กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ติดตามดูแลการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น หลักเกณฑ์กำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงหลักเกณฑ์ตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

ในปี 2567 ทีพีโอ โพลีน ได้รับผลประเมินในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ ที่สำคัญ ดังนี้

1. ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน (2566 -2567) ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ประจำปี 2567 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
2. ได้รับการประเมิน “หุ่นยนต์อันดับ AA” ประจำปี 2567 (SET ESG Ratings: AA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance : ESG)
3. ติดอันดับ ESG100 ประจำปี 2567 เป็นปีที่ 3 (2565-2567) จากการที่บริษัทมีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล โดยถือเป็นบริษัทที่นำลงทุนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จากสถาบันไทยพัฒนา

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://www.tpiolene.co.th/th/aboutus/corporate-governance-th>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม, แนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับคณะกรรมการ

การสรรหากรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท มีเจตนาธรรมที่จะส่งเสริมให้บริษัทเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจให้เกิดประสิทธิผล มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ที่ดีให้แก่ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และค่านึงถึงผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวม มีหลักธรรมาภิบาลในการทำธุรกิจ ที่ทำให้กระบวนการทำงานของผู้บริหารและพนักงานของบริษัทมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ จึงได้กำหนดหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ ดังนี้

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ยึดมั่นในการนำหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี 6 ประการ โดยมีโครงสร้างการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้นอย่างเป็นธรรม ดังนี้

- Accountability ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำของตนเอง
- Responsibility ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถ และประสิทธิภาพที่เพียงพอ
- Equitable Treatment การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน และมีความเป็นธรรม
- Transparency ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- Vision to Create Long term Value การมีวิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในระยะยาว
- Ethics การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

2. **คณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบายและแผนงานที่สำคัญของบริษัท** โดยพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยง และวางแผนทางการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ถือหุ้น เป็นผู้กำหนดทิศทางการเจริญเติบโต ตัดสินใจเรื่องสำคัญของบริษัทด้วยความระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องดำเนินการให้มั่นใจว่าระบบบัญชี รายงานทางการเงิน และการสอบบัญชีมีความน่าเชื่อถือ ผู้ถือหุ้นได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

- คณะกรรมการ จะต้องเป็นผู้นำในเรื่องจริยธรรม เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดส่องดูแลเรื่องการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวข้องกัน
- คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึงลูกจ้างทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของบริษัท
- คณะกรรมการต้องจัดให้มีการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัท ทั้งในเรื่องทางการเงินและที่ไม่ใช่เรื่องทางการเงินอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ และหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อรับผิดชอบต่อการใช้ข้อมูลแก่นักลงทุนและประชาชนทั่วไป
- คณะกรรมการต้องให้ผู้ถือหุ้น ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและมีช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารกับบริษัท

3. **คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร เป็นผู้นำในเรื่องจริยธรรม** เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และสอดส่องดูแลเรื่องการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการที่เกี่ยวข้องกัน

4. **คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นอิสระ** และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ กับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน

5. **บทบาทหน้าที่ประธานกรรมการ**

เพื่อให้การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของบริษัทแยกจากกันอย่างชัดเจน บริษัทจึงกำหนดให้ประธานกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นคนละบุคคลกัน

ประธานกรรมการมีบทบาทหน้าที่ตามที่ได้แสดงไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทที่ <https://www.tpipolene.co.th/aboutus/org-tpi/board-roles-th>

ทั้งนี้ประธานกรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระในอีกบทบาท โดยมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้มั่นใจว่าโครงสร้างกรรมการของบริษัทได้มีการถ่วงดุลอย่างเหมาะสม ดังนี้

1. เรียกประชุมคณะกรรมการบริษัท เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนมีบทบาทในการกำหนดระเบียบวาระการประชุมร่วมกับกรรมการผู้จัดการใหญ่
2. มีบทบาทในการควบคุมการประชุมให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับบริษัท สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กรรมการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
4. ดูแล ติดตามการบริหารงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. เป็นผู้ลงคะแนนชี้ขาดในกรณีที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท มีการลงคะแนนเสียง และคะแนนเสียงทั้งสองฝ่ายเท่ากัน

6. **คณะกรรมการบริษัท จัดให้มีการประเมินผลตนเองและประเมินกรรมการท่านอื่นรายปี** เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และพิจารณา ทบทวน วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน และนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อไป โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ คือ ประเมินกรรมการทั้งคณะ และประเมินรายบุคคล

7. **แผนการสืบทอดตำแหน่ง** คณะกรรมการและผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีระบบคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญในทุกระดับอย่างเหมาะสม ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อวางแผนการสืบทอดโดยเฉพาะในตำแหน่งผู้บริหาร โดยกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารและพัฒนาผู้บริหาร รวมทั้งการจัดแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้มีความพร้อมขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีตำแหน่งว่าง

8. **การจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง** คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อช่วยพิจารณาถ่วงดุลงานที่มีความสำคัญอย่างรอบคอบ โดย คณะกรรมการบริษัทได้มีการแต่งตั้งกรรมการที่มีความรู้ความชำนาญและเหมาะสมเป็นคณะกรรมการชุดย่อยทำหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมในการทำหน้าที่กรรมการชุดย่อยในแต่ละคณะ เพื่อช่วยถ่วงดุลงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและตามแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการชุดย่อย พร้อมทั้งได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อความชัดเจน และกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบอย่างสม่ำเสมอ และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี แบบ 56-1 One Report

คณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัทภิบาล คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 6 ท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จริยธรรม และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ

คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 4 ท่าน มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลการบริหารกิจการต่าง ๆ ของบริษัทให้มีความถูกต้อง เป็นธรรม และเป็นไป

เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน คณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้ความชำนาญที่เหมาะสมในการทำหน้าที่กรรมการชุดย่อยในแต่ละคณะ องค์ประกอบของคณะกรรมการชุดย่อยสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยกันทรงงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและตามแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการชุดย่อย พร้อมทั้งได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อความชัดเจน และกำหนดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบอย่างสม่ำเสมอ และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี แบบ 56-1 One Report

คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร เป็นผู้เสนอแนะและพิจารณากำหนดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท รวมถึงลูกจ้างทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของบริษัท

ดูรายละเอียดเพิ่มเติม ได้ที่เว็บไซต์ของบริษัท

<https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/code-of-conduct-th>

9. **คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร จะจัดให้มีการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัท ทั้งในเรื่องทางการเงินและที่ไม่ใช่**
เรื่องทางการเงินอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์และหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อรับผิดชอบในเรื่องการให้ข้อมูลกับนักลงทุนและประชาชนทั่วไป

10. **คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร จัดให้มีการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ** เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายจัดการได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยได้แสดงไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท <https://www.tpipolene.co.th/th/investment/social-responsibility-th> หรือ Scan QR Code <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/corruption-policy>

Scan QR Code

11. **การพัฒนากรรมการ** บริษัทกำหนดให้มีการประชุมนิเทศกรรมการใหม่ และจัดให้มีคู่มือกรรมการ เอกสาร ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการเป็นกรรมการ โดยส่งเสริมให้กรรมการพิจารณาเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยและสถาบันอื่น ๆ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดปีเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการที่จะดำเนินงานให้อยู่ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย

12. **การประชุมคณะกรรมการและการได้รับเอกสารข้อมูล** คณะกรรมการทุกคนควรเข้าประชุมคณะกรรมการ โดยมีสำนักงานกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดเตรียมเอกสาร สถานที่ และประสานงานในการประชุม กรรมการแต่ละท่านต้องได้รับทราบวันประชุม ระเบียบวาระการประชุมและข้อมูลการประชุมเพื่อนำไปศึกษาล่วงหน้าพอสมควร โดยบริษัทได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอโดยเฉลี่ยอย่างน้อยละ 1 ครั้ง และอาจมีการประชุมเพิ่มเติมตามความเหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการบริษัท สามารถกำกับควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการได้อย่างต่อเนื่อง (รายละเอียดของกำหนดการประชุมคณะกรรมการในเบื้องต้นปรากฏตามเว็บไซต์ของบริษัท <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/time-table-board-th>) หรือ Scan QR Code

ในการประชุมทุกครั้งมีการจัดสรรเวลาในการประชุมไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกรรมการจะสามารถพิจารณาเรื่องเข้าวาระประชุมโดยทั่วกัน โดยประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้ร่วมกำหนดวาระประชุม และพิจารณาเรื่องเข้าวาระประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าทุกประเด็นที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการโดยครบถ้วน โดยกรรมการแต่ละคนมีอิสระในการเสนอเรื่องเข้ารับการพิจารณาในที่ประชุม และมีการแสดงความเห็นอย่างเปิดเผยและเสรี โดยมีการส่งเสริมให้ใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบในทุกประเด็นที่เข้าสู่ที่ประชุม

13. **การออกเสียงลงคะแนนในวาระต่าง ๆ** ของคณะกรรมการจะต้องได้คะแนนเสียงเห็นด้วยไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

14. **การประชุมคณะกรรมการบริษัท อาจจะมีได้ทั้งการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งหมด หรือบางส่วน** โดยบริษัทจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องการประชุมคณะกรรมการอย่างถูกต้อง มีการจัดบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองแล้วจากคณะกรรมการบริษัท อย่างเป็นระบบ และมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี

15. **ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท บริษัทปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัดเรื่องการประชุมคณะกรรมการอย่างถูกต้อง** มีการจัดบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองแล้ว จากคณะกรรมการบริษัท อย่างเป็นระบบ และมีการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี

16. **ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร**

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการ และผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำปีรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุม คณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

17. **เลขานุการบริษัท** คณะกรรมการเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการบริษัท เพื่อทำหน้าที่ดูแลการประชุมคณะกรรมการและการประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นไปอย่างราบรื่นและโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย ติดตามให้มีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งประสานงานให้มีการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการและให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท

18. **หลักการการไปดำรงตำแหน่งอื่นของผู้บริหารกลุ่มบริษัทที่พีไอโพลิน**

รายละเอียดแสดงไว้ในหัวข้อ 8 รายงานผลการดำเนินงานสำคัญด้านการกำกับดูแลกิจการ ข้อย่อย 8.1.3 การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท มีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้บริษัทเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจให้เกิดประสิทธิผล มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ที่ดีให้แก่ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวม มีหลักธรรมาภิบาลในการทำธุรกิจ ที่ทำให้กระบวนการทำงานของผู้บริหารและพนักงานของบริษัทมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ จึงได้กำหนดหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ ดังนี้

1. **ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร**

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการ และผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางครั้งที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ กับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน

การพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการ บริษัทกำหนดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ และจัดให้มีคู่มือกรรมการ เอกสาร ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการเป็นกรรมการ โดยส่งเสริมให้กรรมการพิจารณาเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยและสถาบันอื่น ๆ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดปีเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการที่จะดำเนินงานให้อยู่ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัท จัดให้มีการประเมินผลตนเองและประเมินกรรมการท่านอื่นรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และพิจารณา ทบทวน วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน และนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อไป โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ คือ ประเมินกรรมการทั้งคณะ และประเมินรายบุคคล

บริษัท พีไอ โพลิน จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO) ของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กรรมการ และผู้บริหาร และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (CEO) โดยแบบประเมินผล ประกอบด้วย

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)
2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)
4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO)

โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ในแต่ละข้อทั้งหมด ดังต่อไปนี้

คะแนนมากกว่า 90% = ดีเยี่ยม
คะแนนมากกว่า 80% = ดีมาก
คะแนนมากกว่า 70% = ดี
คะแนนมากกว่า 60% = พอใช้
คะแนนต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีนโยบายลงทุนในบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วม ที่มีนโยบายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนการเติบโตของกลุ่มบริษัท ซึ่งจะ
ทำให้กลุ่มบริษัทมีผลประโยชน์ หรือ ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นผู้ประกอบการชั้นนำในธุรกิจ และเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ
หลักของบริษัท รวมถึงให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น
บทบัญญัติกฎหมาย โครงสร้างทางการเงิน ภาษีอากร และการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายบริหารบริษัทในกลุ่มที่พีไอโพลิน โดยกำหนดให้บริษัทย่อยดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท เพื่อให้การบริหาร
จัดการและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน ส่วนการบริหารบริษัทร่วมและบริษัทในเครืออื่น ๆ บริษัทได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหาร
เพื่อร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็น
ไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

1. บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท อย่างไรก็ตาม
การส่งตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบจากที่ประชุมกรรมการบริษัท
โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท
2. คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
เช่น เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมตลอดจนการได้มา
หรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการ
ตลาดหลักทรัพย์ฯ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำเสนอข้อมูลส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึง
ความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำ
รายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. บริษัทจะกำหนดแผนงานและดำเนินการที่จำเป็น เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและ
ฐานะทางการเงิน และบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นและติดตามให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมมีระบบในการเปิดเผยข้อมูลและระบบควบคุมภายในที่
เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทจะติดตามผลประกอบการและการดำเนินงานของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าวอย่างใกล้ชิดถึง และนำเสนอผลการ
วิเคราะห์รวมถึงแสดงความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมนั้น ๆ เพื่อใช้ประกอบการ
พิจารณากำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ส่งเสริมให้ธุรกิจของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม มีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ภาพรวมนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กลุ่มบริษัท พีไอโพลิน ได้มีการทบทวนปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการและคู่มือ CG เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดี การ
ดำเนินธุรกิจตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องรับทราบและยึดถือ
ปฏิบัติ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เพื่อเป็นค่านิยมสัญญาและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
ของ พีไอ โพลิน ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมุ่งมั่น ที่จะนำเอาหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาใช้ในการดำเนินงาน มีโครงสร้างการบริหารที่
มีความสัมพันธ์กันระหว่าง คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสีย อย่างเป็นธรรม
2. คณะกรรมการ จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และมีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาท
หน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ กับ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน
3. คณะกรรมการ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของบริษัทโดยจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยงและวางแผนทาง
การบริหารจัดการที่มีความเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการเพื่อให้อำนาจระบบบัญชี รายงานทางการเงิน และการสอบบัญชี มีความน่าเชื่อถือ
4. คณะกรรมการ จะต้องเป็นผู้มีส่วนในเรื่องจริยธรรม เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดส่องดูแลเรื่อง
การจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวข้องกัน
5. คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อช่วยพิจารณาถ่วงดุลงานที่มี ความสำคัญอย่างรอบคอบ

6. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประเมินผลตนเองรายปี เพื่อให้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการ
7. คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึงลูกจ้างทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของบริษัท
8. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัท ทั้งในเรื่องทางการเงินและที่ไม่ใช่เรื่องทางการเงินอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ และหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อรับผิดชอบการให้ข้อมูลแก่นักลงทุนและประชาชนทั่วไป
9. คณะกรรมการ ต้องให้ผู้ถือหุ้น ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและมีช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารกับบริษัท
10. คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งบริหารที่สำคัญทุกระดับอย่างเหมาะสม และมีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส เป็นธรรม
11. คณะกรรมการ ต้องจัดให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
12. คณะกรรมการ ส่งเสริมให้มีการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบายและเปิดเผยถึงการปฏิบัติไว้ให้เป็นที่ยอมรับ

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ	มี
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย	
แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ	ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้,
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย	หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม, แนวปฏิบัติอื่น ๆ
	เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้ถือหุ้น

บริษัทตระหนักดีถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบต่อที่ชัดเจนในการดูแลและให้ความเป็นธรรม รวมถึงให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจเสมอ โดยบริษัทได้กำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงการสร้างความสมดุลให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) โดยบริษัทกำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบต่อกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนที่จะต้องรับทราบ ทำความเข้าใจ ปฏิบัติตามนโยบาย และข้อปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of conduct) อย่างเคร่งครัด ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรจะต้องดูแลรับผิดชอบ และถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะดำเนินการให้พนักงานภายใต้สายบังคับบัญชาของตนทราบ เข้าใจ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) อย่างจริงจัง โดยบริษัทได้มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มหลัก ๆ สรุปได้ดังนี้

(1) **ผู้ถือหุ้น** บริษัทมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีระบบบัญชีและการเงินที่มีความน่าเชื่อถือได้ สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นโดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของบริษัทในระยะยาวและผลตอบแทนที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

พนักงาน

พนักงาน บริษัทให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทำงานอยู่ในส่วนใด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยบริษัทส่งเสริมให้บุคลากร รู้รักสามัคคี โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และบริษัท มีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท นอกจากนี้บริษัทยังมีกระบวนการสรรหาและจ้างที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพิจารณาให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเท่าเทียมและเหมาะสม ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้ให้ความใส่ใจต่อสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากโรงงานปูนซิเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และหน่วยผลิตคอนกรีตผสมเสร็จได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยระบบดังกล่าวมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงอันตรายและอุบัติเหตุของพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง

ลูกค้า

ลูกค้า บริษัทมีนโยบายสร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดให้แก่ลูกค้า ทั้งในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริการในระดับราคาที่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จากโรงงานปูนซิเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และหน่วยผลิตคอนกรีตผสมเสร็จของบริษัท ได้ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015 นอกจากนี้ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบริษัทที่พีโอเอสยังได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ซึ่งรวมถึงผลิตภัณฑ์ปูนซิเมนต์ทุกประเภทของบริษัทได้รับเครื่องหมายรับรองคุณภาพจากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สมอ.) และจากสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.)

นอกจากนี้ บริษัทได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ามาโดยตลอดทั้งจากการจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท บริษัทมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้าผ่านผู้แทนขายที่พร้อมยินดีรับข้อเสนอแนะจากลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ลูกค้ามีความภักดีต่อผลิตภัณฑ์ (brand loyalty)

คู่แข่งทางการค้า

คู่แข่งทางธุรกิจ บริษัทยึดหลักปฏิบัติทางการค้าที่เป็นธรรมต่อคู่แข่งของบริษัท ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่งด้วยวิธีที่ฉ้อฉลและประพฤติตาม

กรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ยึดถือกติกาการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางเสื่อมเสียโดยปราศจากความจริง ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งทางธุรกิจ

คู่ค้า

คู่ค้า บริษัทกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าโดยยึดมั่นตามนโยบายที่จะปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยมีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกับคู่ค้าและความเสมอภาคในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการปฏิบัติตามเงื่อนไขและสัญญาที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด และไม่ให้มีการผูกมัดทางด้านธุรกิจที่เอื้อประโยชน์แก่คู่ค้าเพียงรายใดรายหนึ่ง

ลิงก์คู่ค้า : <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th>

เจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ / ผู้ถือหุ้น บริษัทคำนึงถึงความเสมอภาคของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ และยึดมั่นในการสร้างความซื่อถือและการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมครบถ้วน ให้ข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วน บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นและผลตอบแทนสูงสุด โดยบริษัทมีนโยบายการปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดต่าง ๆ ของสัญญาและพันธะทางการเงินอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย และการดูแลหลักประกันต่าง ๆ ภายใต้อาณัติที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนไม่ใช้วิธีการที่ไม่สุจริตปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริง อันจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเสียหาย กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มที่ที่ไอโพลีนคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงจัดให้มีการนำขยะมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ เพื่อลดก๊าซเรือนกระจกตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและให้ความร่วมมือ สนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่ออยู่ร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน

ชุมชนและสังคม

ชุมชนและสังคม บริษัทในฐานะเป็นบริษัทของคนไทยมีจิตสำนึก และให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อประเทศชาติ สังคม และชุมชนเสมอมา บริษัทจึงยึดมั่นในนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ทั้งด้านสังคม ศาสนา การศึกษาและเยาวชน อย่างต่อเนื่องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมผ่านมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต นอกจากนี้มีการตรวจเยี่ยมชุมชน รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างการยอมรับ สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน ให้ความรู้และอบรมพนักงานทุกระดับตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานตระหนักเรื่องสิ่งแวดล้อมและชุมชน ให้ความสำคัญและความคิดเห็นของชุมชน จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกให้บริการชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จัดทำโครงการปลูกป่าทดแทนและฟื้นฟูสภาพพื้นที่โครงการหลังทำเหมือง จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาชุมชน รวมถึงการศึกษา สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้ชุมชน เป็นต้น

สื่อมวลชน

สื่อมวลชน กลุ่มที่ที่ไอโพลีนสนับสนุนกิจกรรมของสื่อมวลชนที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม เช่น การเยี่ยมชมกิจการ และกิจกรรมเพื่อชุมชน สังคมตามโอกาส การเข้าร่วม Opportunity Day ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยดำเนินธุรกิจด้วยการให้ความสำคัญกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการเปิดเผย และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

จรรยาบรรณธุรกิจในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct)

บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการผลักดันการสร้างวัฒนธรรมบริษัทให้กลายเป็นรูปธรรมโดยมีจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) โดยถือเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันในการปฏิบัติตามขอบเขตความรับผิดชอบของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตภายใต้กรอบกฎหมาย และกฎระเบียบของบริษัทบนพื้นฐานของการมีจรรยาบรรณเยี่ยงมืออาชีพ และธำรงไว้ซึ่งการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส สุจริต เป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

โดยบริษัทมีนโยบายปรับปรุงให้ทันสมัยตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งคณะกรรมการบริษัทก็ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติที่ดีของกรรมการบริษัทจดทะเบียน ทั้งนี้ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักในชื่อเสียงเกียรติคุณของบริษัทในฐานะเป็นบริษัทชั้นนำที่มีความน่าเชื่อถือ มั่นคง และสั่งสมชื่อเสียงมายาวนานกว่า 20 ปี

หลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

ด้วยเจตนารมณ์ ของกลุ่มบริษัททีพีโอโพลีน ในอันที่จะดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้า โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ จริยธรรมและคุณธรรม พร้อมกับมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทจึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ขึ้น โดยเป็นการประมวลนโยบาย การดูแลรับผิดชอบและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนหลักการดำเนินธุรกิจ ของบริษัทที่เป็นมาตรฐานสากล และเผยแพร่ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานของบริษัท ได้รับทราบ แนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท บรรลุถึงเป้าหมายธุรกิจควบคู่ไปกับการ สะท้อนคุณค่า และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมกันนี้บริษัทยังมุ่งหวัง ให้ผู้ร่วมดำเนินธุรกิจกับบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ และยึดมั่นในหลักการเดียวกัน เพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกันต่อไป

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท มีจำนวน 14 หมวด ดังต่อไปนี้

1. การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชัน
3. การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์
4. การใช้ข้อมูลภายในและการรักษาข้อมูลอันเป็นความลับ
5. การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง และรายงานทางบัญชีการเงิน
6. การรับและการให้ของขวัญ ทริพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด
7. การจัดหาและการปฏิบัติต่อลูกค้า
8. ทริพย์สินทางปัญญา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สิทธิและความเป็นกลางทางการเมือง
10. จรรยาบรรณของพนักงาน
11. การเคารพสิทธิมนุษยชนสากล
12. การรับแจ้งเหตุ / ข้อร้องเรียน / ข้อเสนอแนะ / ช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท และการคุ้มครอง สิทธิของผู้แจ้งเบาะแส
13. ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
 - 13.1 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น
 - 13.2 การปฏิบัติต่อลูกค้า
 - 13.3 การปฏิบัติต่อคู่ค้า
 - 13.4 การปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า
 - 13.5 การปฏิบัติต่อเจ้าหนี้
 - 13.6 การปฏิบัติต่อภาครัฐ
 - 13.7 การปฏิบัติต่อพนักงาน
 - 13.8 การปฏิบัติต่อชุมชน สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม
 - 13.9 การให้ความสำคัญต่อคุณภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
14. การวิจัย และพัฒนานวัตกรรม

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://tpipolene.co.th/th/aboutus/code-of-conduct-th?download=586:2021-07-20-04-24-53>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการให้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, สิทธิมนุษยชน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยกรณีที่บริษัทและบริษัทย่อยมีรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องขั้นตอนการเปิดเผย และการอนุมัติการทำรายการระหว่างกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำธุรกรรมดังกล่าว การเปิดเผยข้อมูลรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีฉบับนี้ หรือแบบรายงานอื่น ๆ ตามแต่กรณี ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป รายละเอียดรายการที่เกี่ยวข้องกันปรากฏในเรื่อง “รายการระหว่างกัน”

นอกจากนี้ ตามข้อบังคับของบริษัทได้กำหนดว่า กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับบริษัทหรือถือหุ้น หรือหุ้นกู้เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ

ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระ

ทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท

บริษัทมีปณิธานในการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมบริษัทภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม โดยประธานกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติที่ดี ด้วยจิตสำนึกที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

1) การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย จึงมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท ยอมรับหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบใด ๆ ไม่ว่าทางตรง และทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานสามารถสร้างความมั่นใจต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยกำหนดให้บุคลากรของบริษัทปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ระเบียบ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานของบริษัท ทุกระดับ ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม
2. เพื่อส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัท ด้วยโปร่งใส มีความเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจ

ขอบเขต

บริษัทได้กำหนดขอบเขตของผู้มีส่วนได้เสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. ภายใน : กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ทุกระดับ
2. ภายนอก : ลูกค้าหรือผู้ขายสินค้าหรือบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง คู่ค้า เจ้าหนี้ หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน

คำนิยาม

คอร์รัปชัน (Corruption) หมายถึง การติดสินบนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด ๆ โดยการเสนอให้ สัญญา มอบให้ ให้คำมั่น เรียกร้อง หรือรับซึ่งเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสม กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของเอกชน หรือผู้มีหน้าที่ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวกระทำหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้ได้มาหรือรักษาวินัยธุรกิจ หรือแนะนำธุรกิจให้กับบริษัทโดยเฉพาะ หรือเพื่อให้ได้มาหรือรักษาวินัยผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจ เว้นแต่เป็นกรณีที่ถูกกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น หรือจารีตทางการค้าให้กระทำได้

หน้าที่ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการบริหาร และผู้บริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดให้มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสื่อสารไปยังพนักงานและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้ง ทบทวนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ สภาพธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อกำหนดของกฎหมายต่าง ๆ เป็นต้น

คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่สอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบภายในและระบบบริหารความเสี่ยง ให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล มีความรัดกุม เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

หัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามนโยบาย แนวปฏิบัติ อำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้น และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

แนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

1. พนักงานต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
2. ผู้ที่กระทำการทุจริตคอร์รัปชันและผู้มีส่วนรู้เห็นหรือเกี่ยวข้องจะต้องได้รับการลงโทษทางวินัยตามกฎหมายของบริษัทที่กำหนดไว้ และอาจได้รับโทษตามกฎหมาย
3. บริษัทจะให้เป็นธรรมและมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริตคอร์รัปชัน
4. บริษัทให้ความสำคัญในการเผยแพร่ สื่อสารและฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
5. ฝ่ายตรวจสอบภายในมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการดำเนินงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้นและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

มาตรการปฏิบัติ

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (การติดต่อกับธุรกิจกับหุ้นส่วนและบุคคลภายนอก)

พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันดังต่อไปนี้ ในการติดต่อกับธุรกิจกับลูกค้า ผู้ขายสินค้า หรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า “บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ”)

1. พนักงาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจและมารยาททางธุรกิจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ

3. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายใน (ผู้ร้องทุกข์จากภายใน)

- (1) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายกฎหมาย
- (2) กล้องรับความคิดเห็น
- (3) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tpipolene.co.th)

4. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายนอก (ผู้ร้องทุกข์จากภายนอก)

- (1) จดหมาย : นางอรพิน เลียวไพรัตน์
กรรมการรองผู้จัดการใหญ่อาวุโส
บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
- (2) กล้องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tpipolene.co.th)
- (3) จดหมาย : คณะกรรมการตรวจสอบ
บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
- (1) โทรศัพท์ 02-285-5090 หรือ 02-213-1039 ต่อ 12962 / 12963 – ฝ่ายตรวจสอบภายใน

การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการรักษาความลับ

1. การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการร้องเรียน และการให้ข้อมูลที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้งบริษัท และพนักงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น ผู้ยื่นคำร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องเรียน และที่เป็นผู้พิจารณาคำร้องเรียน เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใด ย่อมได้รับการประกันการคุ้มครองว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่ก่อผลร้ายต่อพนักงานดังกล่าว

บริษัทมีนโยบายที่จะให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเท่าเทียมกันตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัท โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียน และรักษาเรื่องร้องเรียนนั้น เป็นความลับ และจะดำเนินการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

2. การปิดบังชื่อและการเก็บรักษาความลับ

พนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอก อาจเลือกไม่เปิดเผยชื่อเมื่อรายงานการกระทำละเมิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของพนักงานคนอื่นก็ได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานระบุตัวตนเมื่อทำการรายงานเพื่อง่ายต่อการติดต่อและสอบสวน เมื่อพนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอกทำการรายงานแล้ว หน่วยงานที่รับเรื่องพึงดำเนินการปกป้องคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำการสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อป้องกันพนักงานหรือผู้ร้องทุกข์จากภายนอกดังกล่าวจากการกลั่นแกล้งหรือการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

การดำเนินการสืบสวน และบทลงโทษ

1. เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้ลงมือสืบสวนข้อเท็จจริง
2. ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ อาจจะมีมอบหมายให้ตัวแทน (ผู้บริหาร) แจ้งผลความคืบหน้าเป็นระยะให้ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียนได้ทราบ
3. หากการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน หรือทุจริตจริง บริษัทจะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหา ได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำอันทุจริตตามที่ได้อ้างกล่าวหา
4. หากผู้ร้องเรียน ได้กระทำการทุจริตจริง การทุจริตนั้นถือว่าการกระทำผิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และหากการกระทำทุจริตนั้นผิดกฎหมาย ผู้กระทำความผิดจะต้องได้รับโทษทางกฎหมาย ทั้งนี้โทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท คำตัดสินของคณะกรรมการ (ผู้บริหาร) ถือเป็นอันสิ้นสุด

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต

บริษัทมีการสอบทานการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้ประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ที่กำหนดแนวทางให้พนักงานของบริษัททุกระดับตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการกำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งจากผู้ร้องทุกข์ภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยบริษัทมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องร้องเรียนจะถือเป็นความลับ ทั้งระหว่างและภายหลังการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากผู้ร้องเรียนได้กระทำผิดจริง บริษัทได้มีการลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีและได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

ในปี 2567 ทุกหน่วยงานของบริษัท โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต และ/หรือ คอร์รัปชัน โดยมีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 73 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100

โดยสัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริต คิดเป็น 15% ของพนักงานบริษัท ทั้งหมด 6,857 คน (ไม่รวมพนักงานบริษัทย่อย และบริษัทในเครือ ซึ่งมีนโยบายดำเนินการเช่นเดียวกัน)

นอกจากนี้ค่าทางธุรกิจของบริษัทที่ทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 97.50 ของคู่ค้ารวม 1,600 ราย

โดยไม่มีความตั้งใจที่จะก่อการทุจริต และไม่มีเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นกับคู่ค้า ผู้ส่งมอบ หรือ คู่ความร่วมมือ รวมถึงเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/corruption-policy>

การป้องกันการใช้อิทธิพลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การใช้อิทธิพลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

1) การดูแลเรื่องการใช้อิทธิพลภายใน

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้อิทธิพลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญดังนี้

1. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ลงนามรับทราบถึงประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ที่กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร มีหน้าที่รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ และให้แจ้งให้เลขานุการบริษัทรับทราบเพื่อจัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงและสรุปจำนวนหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารเป็นรายบุคคล เพื่อนำเสนอให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมครั้งถัดไป นอกจากนี้ยังได้แจ้งบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย
2. บริษัทมีข้อกำหนดห้ามนำข้อมูลการเงิน หรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทที่ทราบ เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกหรือผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง และห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่ข้อมูลการเงินหรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท/กลุ่มบริษัทจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน และต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดวินัยของบริษัท หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลภายในที่สำคัญ คนใดกระทำความผิดวินัยจะได้รับโทษตั้งแต่ การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึงการเลิกจ้าง ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2567 ที่ผ่านมาไม่พบว่า กรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มนำระบบ electronic เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานกับทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอีกด้วย

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลภายในหรือ ข่าวสารอันมีสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะถือเป็นข้อมูลภายในที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และถือเป็นข้อมูลลับของบริษัท ซึ่งหากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีไว้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทต้องรักษาและปกปิดข้อมูลของลูกค้า และข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ โดยต้องรักษาความลับในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เว้นแต่เป็นข้อบังคับโดยกฎหมายให้เปิดเผย หรือ การเปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ทางการฟ้องร้องคดี หรือ คณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้มีการเปิดเผย
2. การเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อใด ๆ ต่อบริษัท ต้องกระทำโดยผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ เว้นแต่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจในการเปิดเผยขอมูลนั้นเอง
3. ข้อมูลภายในบริษัท เป็นข้อมูลในการดำเนินธุรกิจ และบริหารกิจการอันเป็นข้อมูลลับ หากเปิดเผยสู่สาธารณะย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท
4. พนักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ และไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท หรือ บริษัทที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อทราบข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ
5. เอกสารสำคัญ และข้อมูลที่เป็นความลับจะต้องได้รับการดูแลด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แต่ละชนิด หรือประเภทของข้อมูล ต้องจัดเก็บรักษาอย่างระมัดระวัง และง่ายต่อการเรียกใช้งาน เมื่อพ้นช่วงระยะเวลาที่ต้องเก็บรักษาข้อมูล หรือเอกสาร หรือที่เก็บไว้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานที่เกี่ยวข้องต้องดูแลให้มีการทำลายด้วยวิธีที่เหมาะสม ถูกต้องกับข้อมูล หรือ เอกสารแต่ละประเภท ซึ่งเอกสารบางประเภทต้องมีการเก็บรักษาไปตามที่กฎหมายกำหนด และควรศึกษาเป็นกรณีไป

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลให้กรรมการและผู้บริหารนำข้อมูลภายในของบริษัท ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนไปใช้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งการซื้อขายหลักทรัพย์ ดังนี้

1. บริษัทจะให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินหรือเทียบเท่า เกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องจัดทำและส่งรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 59 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 275 แห่ง พ.ร.บ. หลักทรัพย์ รวมทั้งการรายงานการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งหลักทรัพย์ของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 246 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 298 แห่ง พ.ร.บ. หลักทรัพย์
2. บริษัทกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินหรือเทียบเท่า จัดทำและนำส่งรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน ของคู่สมรส และของบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะมายังเลขานุการของบริษัท ก่อนนำส่งสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ทุกครั้ง โดยให้จัดทำและนำส่งภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการและ/หรือผู้บริหาร หรือรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่มีการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์นั้น
3. ห้ามมิให้คณะกรรมการบริษัทและพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายใน (รวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว) ทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท อย่างน้อย 1 เดือน ก่อนมีการเปิดเผยงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี และภายใน 24 ชั่วโมง หลังการเปิดเผยงบการเงินดังกล่าว

นอกจากนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัท และพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล (รวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว) ทราบข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผย ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท คณะกรรมการบริษัท และพนักงานในหน่วยงานนั้นต้องไม่ทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท จนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว

4. บริษัทกำหนดบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มต้นจากการตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

การให้หรือรับของขวัญ

- (1) กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน สามารถรับและให้ของขวัญ ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดได้ เพื่อประโยชน์ในธุรกิจบริษัท และพึงหลีกเลี่ยงในลักษณะที่เกินกว่าเหตุ หรือเกินกว่าความสัมพันธ์ปกติจากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ บริษัท หรือจะเป็นคุณค่าในขนาด และการรับหรือการให้ดังกล่าว ต้องทำด้วยความโปร่งใส ต้องทำในที่เปิดเผยและสามารถเปิดเผยได้
- (2) พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญทั้งที่เป็นตัวเงิน หรือมีใช้ตัวเงินจาก คู่ค้า หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ยกเว้นแต่ในเทศกาลหรือประเพณีนิยม
- (3) บริษัทไม่มียกเว้นนโยบายเสนอเงิน สิ่งจูงใจ ของกำนัล สิทธิประโยชน์พิเศษ ในรูปแบบใด ๆ แก่ลูกค้า คู่ค้า หน่วยงานภายนอกหรือบุคคลใด เพื่อให้ได้มาซึ่งธุรกิจ ยกเว้นให้มีการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจตามประเพณีนิยม ส่วนลดการค้าและโครงการส่งเสริมการขายของบริษัท
- (4) ค่า ผู้รับเหมา ลูกค้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ไม่ควรเกินได้อันอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียงหรือลำเอียงใจ หรือเป็นผลประโยชน์ขัดกัน
- (5) กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน มีหน้าที่รายงานการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดโดย บริษัทจะประชาสัมพันธ์ให้ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ทราบ ถึงนโยบายการรับ การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดอย่างสม่ำเสมอ
- (6) ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่รับ หรือให้ต้องไม่ใช่สิ่งผิดกฎหมาย
- (7) บริษัทไม่ได้มีข้อห้ามในการจัดทำของขวัญที่มีตราสัญลักษณ์ของบริษัท ตราบใดที่การให้ของขวัญแก่บุคคลนั้นมิเหตุอันควร และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ

(สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ website ของบริษัท <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/code-of-conduct-th>)

มาตรการการปฏิบัติ

- การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (การติดต่อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคคลภายนอก)
- พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันดังต่อไปนี้ ในการติดต่อกับลูกค้า ผู้ขายสินค้า หรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ (ซึ่งต่อไปนี้ให้เรียกรวมกันว่า “บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ”)
1. พนักงาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจและมารยาททางธุรกิจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ
 2. พนักงาน ต้องไม่รับหรือเรียกร้องทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่ง เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ
 3. พนักงาน อาจรับของกำนัลที่ไม่ใช่เงินสดหรือของมีราคาใด ๆ จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจก็ได้ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายตรงก่อน ทั้งนี้ การรับของกำนัลเช่นว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจหรือมารยาททางธุรกิจ และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน
 4. พนักงาน จะต้องไม่พึงหาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อรับหรือเรียกร้อง ให้บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคคลภายนอกดังกล่าว รวมถึงไม่ให้บริการใด ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
 5. เมื่อพนักงานแนะนำบุคคลให้แก่บริษัท การดำเนินการดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์หรือขั้นตอนการจัดจ้างของบริษัท อีกทั้งต้องไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอันมิชอบด้วยกฎหมาย
 6. พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน พึงไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะคู่สมรสหรือบิดามารดา/บุตร
 7. พนักงานต้องไม่ให้สินบนแก่เจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ราชการโดยการเสนอให้เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า
 8. พนักงานที่ละเมิดข้อกำหนดในวรรคก่อนต้องถูกลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบริษัท และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
 9. พนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนก่อนเสนอให้ของกำนัล (ตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ของบริษัท) หรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ โดยที่ยังคงต้องปฏิบัติตามประเพณีปฏิบัติหรือมารยาททางธุรกิจ กฎหมายท้องถิ่นและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัทด้วย ถ้าพนักงานไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนล่วงหน้าเนื่องจากมีเหตุเร่งด่วนแล้ว พนักงานรายดังกล่าวยังพึงต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนหลังจากมอบของกำนัลหรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจไปแล้วอยู่
 10. พนักงานไม่พึงหาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อมีความสัมพันธ์อันมิชอบ ทำการคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ (รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเชื้อชาติ เพศ ความพิการหรือศาสนาเป็นเกณฑ์) ลักทรัพย์ ข่มขู่ บีบบังคับ หรือการดำเนินการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น ๆ
 11. หากพนักงานมีคำถามเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันแล้ว พนักงานจะต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งขึ้น

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

บริษัทตระหนักว่าข้อมูลส่วนบุคคลมีความสำคัญ เพื่อให้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า (Customer) คู่ค้า (Supplier) ของพนักงาน

(Employee) และหรือของผู้เกี่ยวข้อง (Visitor or All concerned) กับธุรกิจของกลุ่มที่พีโอโพลีน ได้รับการเก็บรวบรวม การเปิดเผยข้อมูล อย่างปลอดภัย ใช้งานตามวัตถุประสงค์ที่เจ้าของข้อมูลยินยอมและเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 บริษัทจึงกำหนด นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในส่วนข้อมูลของลูกค้า บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ที่ได้ทำการจัดเก็บ รวบรวมและนำไปใช้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทไม่ได้รับการร้องเรียนเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล สามารถศึกษารายละเอียดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติม ได้ที่เว็บไซต์ของ <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/pdpda>

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

การกำหนดนโยบายความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Security) และได้เปิดเผยผลการติดตามการปฏิบัติ

การตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์

บริษัทตระหนักถึงผลกระทบต่อระบบสารสนเทศจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ซึ่งปัจจุบันผู้ไม่ประสงค์ดีหรือแฮกเกอร์ มีวิธีการและ เครื่องมือในการดำเนินการก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบสารสนเทศ หรือการโจรกรรมข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ อันอาจก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายในวงกว้างแก่บริษัท คู่ค้า รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการติดต่อกับบริษัท ทั้งในแง่ของข้อมูลการค้า ข้อมูลสำคัญของบริษัทและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ชื่อเสียงของบริษัท

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

เนื่องจากภัยคุกคามทางไซเบอร์มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และความน่าเชื่อถือของบริษัท อย่างยิ่งยวด ซึ่งบริษัท เห็นความสำคัญ ในด้านการปรับปรุงและพัฒนาการป้องกันภัยด้านไซเบอร์ (Cyber Security Protection) จึงเห็นควรให้มีการสอบทานระบบป้องกันภัยคุกคามทาง ด้านไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยด้านไซเบอร์ ให้เท่าทันภัยทางไซเบอร์ที่มีการพัฒนาวิธีการและความร้ายแรง ในการคุกคามต่อระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

แผนการดำเนินงานในปัจจุบัน

บริษัทได้ดำเนินการป้องกันและเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบสื่อสารและโครงข่ายภายนอกบริษัท :
ทำการติดตั้ง Firewall เพื่อแยกขอบข่ายของระบบโครงข่ายภายนอกและภายในบริษัทออกจากกัน เพื่อป้องกันการโจมตีจากผู้ไม่ประสงค์ดีหรือแฮกเกอร์ต่อระบบสารสนเทศของบริษัท และบริษัทในเครือจากภายนอกบริษัท

2. เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และเครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่าย :
1. ทำการปิดช่องโหว่ของระบบปฏิบัติการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและลูกข่ายที่อาจส่งผลต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Security Patching for Computer Operating System)

2. ทำการติดตั้ง Endpoint Security เพื่อป้องกันภัยจากไวรัสคอมพิวเตอร์และมัลแวร์ (Malware) ต่าง ๆ

3. การเชื่อมต่อระบบสารสนเทศของบริษัท จากสำนักงานสาขาของบริษัทหรือหน่วยงานภายนอก :

กำหนดให้ใช้ Virtual Private Network หรือ VPN ในการเชื่อมต่อระบบงานของบริษัท เพื่อความปลอดภัยในการรับ/ส่งข้อมูล ระหว่างสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานภายนอก มายังระบบสารสนเทศของบริษัท

4. ฐานความรู้ :

1. ทีมงานผู้ดูแลระบบสารสนเทศ ทำการศึกษาข้อมูลด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างสม่ำเสมอ

2. พนักงานทั่วไป ได้รับการอบรมความรู้ด้านการป้องกันภัยทางไซเบอร์เบื้องต้น (Basic Cyber Security Awareness Training) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้งานระบบสารสนเทศให้ปลอดภัยจากภัยทางไซเบอร์

5. การปรับใช้ตารางเวลาการบำรุงรักษา :

1. กำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลตามข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยขององค์กร

2. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยข้อมูล รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ และการตอบสนองต่อเหตุการณ์

3. ตรวจสอบและอัปเดตแนวทางการเก็บรักษาข้อมูลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. กำหนดมาตรการทำลายหรือทำให้ข้อมูลไม่สามารถกู้คืนได้เมื่อหมดระยะเวลาที่กำหนด

6. การสอบทานระบบสารสนเทศโดยผู้ตรวจสอบภายนอก :

รับการสอบทานระบบสารสนเทศประจำปีจากผู้ตรวจสอบภายนอก ตามมาตรฐานและกรอบการกำกับดูแลหรือมาตรฐานสอบทานระบบสารสนเทศ เช่น ITIL ISO27001 เป็นต้น และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบจากการสอบทานระบบงานสารสนเทศ เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความปลอดภัย

แผนการดำเนินการในอนาคต

บริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ ซึ่งผู้ไม่ประสงค์ดีหรือแฮกเกอร์มีการพัฒนากรรมวิธีและเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้บริษัท มีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ให้เท่าทันภัยไซเบอร์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บริษัท จึงได้หาหรือจ้างผู้เชี่ยวชาญทางด้านการป้องกันภัยทางไซเบอร์ โดยมีแผนการดำเนินงานเพิ่มเติม ดังนี้

1. ดำเนินการสอบทานความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ของบริษัท โดยการดำเนินการทำ Cyber Security Assessment เพื่อทำการหาช่องโหว่ทางด้านไซเบอร์ และจะได้ดำเนินการหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์เพิ่มเติมจากที่มีอยู่

2. จัดทำแผนงานและของงบประมาณในการปรับปรุงระบบป้องกันภัยทางไซเบอร์เพิ่มเติมจากผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริษัท

3. ดำเนินการจัดทำระบบฐานความรู้ทางด้านภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ และแนวทางในการป้องกัน เพื่อใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศของบริษัท และบริษัทในเครือ

4. จัดหาหรือจ้างทีมป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ (Cyber Security Operation Team) เพื่อการเฝ้าระวังตลอด 24

ชั่วโมง และจัดตั้ง Cyber Security Operation Center หรือ CSOC เพื่อเป็นหน่วยงานเฝ้าระวังภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์

เป้าหมายในการดำเนินงาน

เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัท และบริษัทในเครือ ต่อ คู่ค้า และหน่วยงานต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

1. ป้องกันหรือลดความเสียหายที่เกิดจากภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ โดยการดำเนินการป้องกันและเฝ้าระวังให้โอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการถูกคุกคามน้อยที่สุด (ภัยทางด้านไซเบอร์ ไม่สามารถป้องกันได้ 100%)
2. สร้างความตระหนักรู้ด้านภัยคุกคามด้านไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) ให้แก่พนักงานทุกระดับชั้น เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามด้านไซเบอร์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกคุกคามทางด้านไซเบอร์ในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบสารสนเทศของบริษัท และการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการในปี 2567

เนื่องจากการพัฒนาระบบความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศ มีเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และจำเป็นต้องจัดทำทีมงานป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูล และงบประมาณในการลงทุนที่ค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาข้อมูล และประเมินประสิทธิภาพในการป้องกันระบบสารสนเทศของบริษัทก่อนการขออนุมัติงบประมาณเพื่อความคุ้มค่า และเหมาะสมในการนำมาใช้ภายในองค์กร

ในช่วงปี 2566-2567 ที่ผ่านมา ทางฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศ โดยเชิญทีมผู้เชี่ยวชาญทางด้านการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์มาให้ความรู้และคำแนะนำเบื้องต้นในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบป้องกันความปลอดภัยด้านไซเบอร์ อาทิเช่น

- บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
- บริษัท เดอะแพครีเทลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน)
- บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
- ตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์และระบบป้องกันภัยด้านไซเบอร์ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยเฉพาะสินค้าและบริการของผู้ให้บริการดังต่อไปนี้ เช่น Palo Alto Networks, Check Point, Fortinet, McAfee, Cisco เป็นต้น

จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้บริการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ประเมินแผนงานในการปรับปรุงระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์เป็นระยะ ดังนี้

1. เฟสเริ่มต้น (Phase 0) โดยการประเมินระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ในปัจจุบันว่า ระบบป้องกันความปลอดภัยด้านไซเบอร์ที่บริษัทใช้อยู่ในปัจจุบันมีความสามารถในการป้องกันภัยไซเบอร์ได้เพียงใด โดยการทำให้ Cyber Security Assessment Test และการทำ Cyber Security Penetration Test เพื่อหาความสามารถของระบบป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์ที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน
2. หลังจากได้รับผลการทดสอบในเฟสเริ่มต้น ผู้ให้บริการจะจัดทำรายงานการประเมินผลความสามารถในการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ของบริษัท และแนวทางในการปรับปรุงระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ โดยจะแบ่งเป็น 3 เฟสดังนี้
 - 1) เฟสแรก (Phase I)
ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ เพื่อป้องกันภัยคุกคามขั้นร้ายแรงซึ่งยวดที่อาจเกิดขึ้นกับระบบงานของบริษัท ซึ่งหากเกิดเหตุขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อให้บริษัท ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามปกติ และสูญเสียรายได้มหาศาล
 - 2) เฟสที่สอง (Phase II)
ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ เพื่อป้องกันภัยคุกคามปานกลางที่อาจเกิดขึ้นกับระบบงานของบริษัท ซึ่งหากเกิดเหตุขึ้นอาจเกิดผลกระทบต่อไม่ร้ายแรงเท่าในข้อ 1) การดำเนินงานของบริษัทยังคงดำเนินงานได้ แต่อาจทำให้งานหยุดชะงักชั่วคราว และเกิดความเสียหายทางด้านรายได้บ้าง
 - 3) เฟสที่สาม (Phase III)
ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ เพื่อป้องกันภัยคุกคามเล็กน้อยที่อาจเกิดขึ้นกับระบบงานของบริษัท ซึ่งไม่มีผลกระทบต่ออาจส่งผลกระทบต่อและปรับระดับความรุนแรงขึ้นได้ในอนาคต
3. การจัดตั้งทีมป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ (ซึ่งเปรียบเสมือนการจัดหาแพทย์เฉพาะทาง) ปัจจุบันยังคงมีบุคลากรทางด้านนี้ค่อนข้างน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาเฉพาะทางด้านความปลอดภัยด้านไซเบอร์ จำเป็นต้องมีชั่วโมงในการทำงานด้านนี้โดยเฉพาะ และค่าจ้างสูงมาก ซึ่งโดยทั่วไปจะอาศัยการวางจ้างเป็นทีมงานภายนอกทำงานเฝ้าระวังความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์

โดยทีมเฝ้าระวังภัยด้านไซเบอร์ จะทำการวิเคราะห์เส้นทางการสัญจรของข้อมูล (Data Traffic Log Analysis) ซึ่งมีปริมาณข้อมูลมหาศาลตลอด 24 ชั่วโมง หากมีเหตุต้องสงสัยจะทำการป้องกัน/แก้ไขตามขอบเขตที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาใช้บริการ และแจ้งให้ผู้รับผิดชอบของบริษัท ทราบตามลำดับขั้น

หมายเหตุ

1. ในการลงทุนด้านการป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์ จำเป็นต้องทำการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบให้รองรับภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาไปตามยุคสมัย และเทคโนโลยี ทั้งในส่วนของฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และบุคลากรเฉพาะทางด้านความปลอดภัยไซเบอร์ซึ่งต้องทำงานภายใต้ความกดดันเมื่อเกิดปัญหาและต้องแข่งกับเวลา เพื่อลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการถูกคุกคามไซเบอร์ โดยเฉพาะในปัจจุบัน ที่แฮกเกอร์เองก็ใช้ AI ในการพัฒนาความสามารถในการโจมตีทางด้านไซเบอร์หลากหลายรูปแบบ
 2. หลังจากผู้ให้บริการประมวลผลครบขั้นตอนจะสรุปเป็นแผนงานหรือ Proposal พร้อมงบประมาณเพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการบริษัท เพื่อคัดเลือกและอนุมัติงบประมาณต่อไป
- ทั้งนี้ พนักงานทุกคนได้รับการสื่อสารและรับทราบนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และให้การยินยอมในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล ปี 2567 บริษัทได้ประสานงานผู้ให้บริการบางบริษัท เพื่อทดสอบการทำงานของระบบ หรือ Proof of Concept (POC) ว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางด้านสารสนเทศของบริษัทฯ สามารถตรวจสอบการคุกคามทางสารสนเทศ (Cyber Attack) ได้หรือไม่ และมีการแจ้งเหตุ/แก้ไขปัญหาวางด้านการคุกคามได้อย่างไร

โดยในปี 2568 จะประสานงานผู้ให้บริการเพิ่มเติมเพื่อทดสอบระบบ หรือ POC เพื่อประเมินหาระบบหรือแนวทางในการป้องกันภัยทาง

สารสนเทศที่เหมาะสม และนำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่ออนุมัติโครงการพร้อมงบประมาณต่อไป

ในปี 2567 ไม่ได้รับการร้องเรียนเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการร้องเรียนจากบุคคลภายนอก และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกิดจากการรั่วไหล การขโมย หรือการสูญหายของข้อมูลลูกค้า และข้อมูลสำคัญขององค์กร

สิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงงานด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) มากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุม พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้า ด้านการจัดซื้อ จัดหา วาจา (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และเคาเรพ้องการแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

กลุ่มบริษัทพีโอ โพลีน ได้จัดทำ VDO คลิป จำนวน 2 ชุด เรื่อง “คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท” และ “แนวทางปฏิบัติของพนักงาน (อิทธิบาท 4) ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ PC. ตาม QR Code ที่ส่งในแอปพลิเคชันกลุ่มไลน์ของทุกหน่วยงาน และบริษัทในเครือ ให้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ โดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจที่พีโอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มที่พีโอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิบาท 4 ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีที่มีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มที่พีโอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

โดยในรอบปี 2567 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท 4 ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : ไม่มี
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : ไม่มี
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

1. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มที่พีโอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิบาท 4 ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยในรอบปี 2567 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นหลักสูตร “Subsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง” และหลักสูตร “Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการ” ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

เป็นต้น

2. ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มที่พีไอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มที่พีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีที่มีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มที่พีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2567 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่พบการกระทำความผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มที่พีไอโพลีน
3. พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ด.

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

การนำหลักการ CG Code ตามที่ : นำมาปฏิบัติใช้เป็นส่วนใหญ่
สำนักงาน ก.ล.ด. กำหนดมาปฏิบัติ

บริษัทได้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) โดยอ้างอิงจากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2555 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยได้พิจารณาและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำขององค์กร (Governing Board) โดยบริษัทคำนึงถึงหลักปฏิบัติดังกล่าวโดยละเอียดรอบคอบและเข้าใจถึงประโยชน์และความสำคัญของการนำหลักปฏิบัติตาม CG Code ซึ่งเน้นการบูรณาการประเด็นทางสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ เพื่อนำไปใช้สร้างคุณค่าให้แก่กิจการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นอย่างดี ประกอบด้วย 8 หมวดหลัก ดังนี้

หลักปฏิบัติ 1 ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน (Establish Clear Roles and Responsibilities of the Board)

หลักปฏิบัติ 1.1

คณะกรรมการควรเข้าใจบทบาทและตระหนักถึงความรับผิดชอบในฐานะผู้นำที่ต้องกำกับดูแลให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งครอบคลุมถึง

- (1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- (2) การกำหนดกลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- (3) การติดตาม ประเมินผล และดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน

หลักปฏิบัติ 1.2

ในการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน คณะกรรมการควรกำกับดูแลกิจการให้นำไปสู่ผล (governance outcome) อย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (1) สามารถแข่งขันได้และมีผลประกอบการที่ดีโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว (competitiveness and performance with long-term perspective)
- (2) ประอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิและมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย (ethical and responsible business)
- (3) เป็นประโยชน์ต่อสังคม และพัฒนาหรือลดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม (good corporate citizenship)
- (4) สามารถปรับตัวภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง (corporate resilience)

หลักปฏิบัติ 1.3

คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแลให้กรรมการทุกคนและผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รับผิดชอบ (duty of care) และซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร (duty of loyalty) และดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

หลักปฏิบัติ 1.4

คณะกรรมการควรเข้าใจขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และกำหนดขอบเขตการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กรรมการผู้จัดการใหญ่และฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน ตลอดจนติดตามดูแลให้กรรมการผู้จัดการใหญ่และฝ่ายจัดการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

หลักปฏิบัติ 2 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน (Define Objectives and Central ideas)

หลักปฏิบัติ 2.1

คณะกรรมการควรกำหนดหรือดูแลให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการ (objectives) เป็นไปเพื่อความยั่งยืน โดยเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการ ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวม

หลักปฏิบัติ 2.2

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มั่นใจว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนกลยุทธ์ในระยะเวลายานกลางและ/หรือประจำปีของกิจการสอดคล้องกับการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการ โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย

หลักปฏิบัติ 3 เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ (Effectiveness)

หลักปฏิบัติ 3.1

คณะกรรมการควรรับผิดชอบในการกำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในเรื่องขนาด องค์ประกอบ สัดส่วนกรรมการที่เป็นอิสระที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการนำพาวงศ์สู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้

หลักปฏิบัติ 3.2

คณะกรรมการควรเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานกรรมการ และดูแลให้มั่นใจว่า องค์ประกอบและการดำเนินงานของคณะกรรมการเอื้อต่อการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจอย่างมีอิสระ

หลักปฏิบัติ 3.3

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้การสรรหาและคัดเลือกกรรมการมีกระบวนการที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อให้ได้คณะกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้

หลักปฏิบัติ 3.4

ในการเสนอคำตอบแทนคณะกรรมการให้ผู้ถือหุ้นอนุมัติ คณะกรรมการควรพิจารณาให้โครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความเป็นที่พึงพอใจให้คณะกรรมการนำพาวงศ์ให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว

หลักปฏิบัติ 3.5

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กรรมการทุกคนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอ

หลักปฏิบัติ 3.6

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กรอบและกลไกในการกำกับดูแลนโยบายและการดำเนินงานของบริษัทย่อยและกิจการอื่นที่บริษัทไปลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับที่เหมาะสมกับกิจการแต่ละแห่ง รวมทั้งบริษัทย่อยและกิจการอื่นที่บริษัทไปลงทุนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกันด้วย

หลักปฏิบัติ 3.7

คณะกรรมการควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคล โดยผลประเมินควรถูกนำไปใช้สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วย

หลักปฏิบัติ 3.8

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้คณะกรรมการและกรรมการแต่ละคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ลักษณะการประกอบธุรกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ ตลอดจนสนับสนุนให้กรรมการทุกคนได้รับการเสริมสร้างทักษะและความรู้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการอย่างสม่ำเสมอ

หลักปฏิบัติ 3.9

คณะกรรมการควรดูแลให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น และมีเลขานุการบริษัทที่มีความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ

หลักปฏิบัติ 4 สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูง และการบริหารบุคลากร (CEO and People Management)

หลักปฏิบัติ 4.1

คณะกรรมการควรดำเนินการให้มั่นใจว่ามีการสรรหาและพัฒนากรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

หลักปฏิบัติ 4.2

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและการประเมินผลที่เหมาะสม

หลักปฏิบัติ 4.3

คณะกรรมการควรเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ของผู้ถือหุ้นที่อาจมีผลกระทบต่อการบริหารและการดำเนินงานของกิจการ

หลักปฏิบัติ 4.4

คณะกรรมการควรติดตามดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม

หลักปฏิบัติ 5 ส่งเสริมนวัตกรรม และการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (Nurture Innovation and Responsible Operations)

หลักปฏิบัติ 5.1

คณะกรรมการควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าแก่ธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณประโยชน์ต่อลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

หลักปฏิบัติ 5.2

คณะกรรมการควรติดตามดูแลให้ฝ่ายจัดการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและสะท้อนอยู่ในแผนดำเนินการ (operational plan) เพื่อให้เห็นใจได้ว่า ทุกฝ่ายขององค์กรได้ดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก และแผนกลยุทธ์ (strategies) ของกิจการ

หลักปฏิบัติ 5.3

คณะกรรมการควรติดตามดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดสรรและจัดการทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบ

และการพัฒนาทรัพยากรตลอดสาย value chain เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักได้อย่างยั่งยืน

หลักปฏิบัติ 5.4

คณะกรรมการควรจัดให้มีการรอบการกำกับดูแลและการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับความต้องการของกิจการ รวมทั้งดูแลให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจและพัฒนาการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง เพื่อให้กิจการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของกิจการ

หลักปฏิบัติ 6 ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในที่เหมาะสม (Strengthen Effective Risk Management and Internal Control)

หลักปฏิบัติ 6.1

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มั่นใจว่า บริษัทมีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

หลักปฏิบัติ 6.2

คณะกรรมการต้องจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอิสระ

หลักปฏิบัติ 6.3

คณะกรรมการควรติดตามดูแลและจัดการความขัดแย้งของผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างบริษัทกับฝ่ายจัดการ คณะกรรมการ หรือผู้ถือหุ้น รวมไปถึงการป้องกันการใช้อำนาจอันมิควรในทรัพย์สิน ข้อมูลและโอกาสของบริษัท และการทำธุรกรรมกับผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบริษัทในลักษณะที่ไม่สมควร

หลักปฏิบัติ 6.4

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านคอร์รัปชันที่ชัดเจน และสื่อสารในทุกระดับขององค์กรและต่อคนนอกเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติได้จริง

หลักปฏิบัติ 6.5

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กิจการมีกลไกในการรับเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการกรณีมีการชี้เบาะแส

หลักปฏิบัติ 7 รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงิน และการเปิดเผยข้อมูล (Ensure Disclosure and Financial Integrity)

หลักปฏิบัติ 7.1

คณะกรรมการมีความรับผิดชอบในการดูแลให้ระบบการจัดทำรายงานทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ถูกต้อง เพียงพอ ทันเวลา เป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

หลักปฏิบัติ 7.2

คณะกรรมการควรติดตามดูแลความเพียงพอของสภาพคล่องทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้

หลักปฏิบัติ 7.3

ในภาวะที่กิจการประสบปัญหาทางการเงินหรือมีแนวโน้มจะประสบปัญหา คณะกรรมการควรมั่นใจได้ว่า กิจการมีแผนในการแก้ไขปัญหา หรือมีกลไกอื่นที่จะสามารถแก้ไขปัญหาทางการเงินได้ ทั้งนี้ ภายใต้การคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย

หลักปฏิบัติ 7.4

คณะกรรมการควรพิจารณาจัดทำรายงานความยั่งยืนตามความเหมาะสม

หลักปฏิบัติ 7.5

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบงานนักลงทุนสัมพันธ์ ที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น เช่น นักลงทุน นักวิเคราะห์ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เท่าเทียมกัน และทันเวลา

หลักปฏิบัติ 7.6

คณะกรรมการควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูล

หลักปฏิบัติ 8 สนับสนุนการมีส่วนร่วม และการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น (Ensure Engagement and Communication with Shareholders)

หลักปฏิบัติ 8.1

คณะกรรมการควรดูแลให้มั่นใจว่า ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของบริษัท

หลักปฏิบัติ 8.2

คณะกรรมการควรดูแลให้การดำเนินการในวันประชุมผู้ถือหุ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเอื้อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิของตน

หลักปฏิบัติ 8.3

คณะกรรมการควรดูแลให้การเปิดเผยมติที่ประชุมและการจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในเรื่องอื่น ๆ

ด้วยผลสำเร็จจากการที่กลุ่มทีพีไอโพลีนได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด และได้รับรางวัลและการรับรองจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ ในเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ส่งผลให้

1. บริษัทได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 จากการสำรวจทั้งหมดจากจำนวน 808 บริษัท โดยบริษัทได้รับการประเมินในระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ต่อเนื่อง 2 ปี ซ้อน (2566-2567) ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ด้วยความสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงาน ก.ล.ต.
2. บริษัทได้รับการประเมิน “หุ้นยั่งยืนระดับ AA” ประจำปี 2567 (SET ESG Ratings : AA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. บริษัทติดอันดับ ESG100 ประจำปี 2567 เป็นปีที่ 3 (2565-2567) จากการที่บริษัทมีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental Social and Governance: ESG)โดยถือเป็นบริษัทที่นำลงทุนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จากสถาบันไทยพัฒน์
4. บริษัทได้รับรางวัลเกียรติคุณ (Sustainability Disclosure Award) ประจำปี 2567 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนอย่างโปร่งใสและรอบด้าน ซึ่งเป็นรางวัลที่ได้รับการประเมินสถานะการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (จากรายงานความยั่งยืน และแบบ 56-1 One Report ปี 2566) ของสมาชิกองค์กรประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (Sustainability Disclosure Community : SDC) จากสถาบันไทยพัฒน์

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการอิสระ	5	
	5	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	6	
	4	2

	2567	
	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00	
	80.00	20.00
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	26.67	
	20.00	6.67
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	73.33	
	60.00	13.33
กรรมการอิสระ	33.33	
	33.33	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	40.00	
	26.67	13.33

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2567	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	66	
	66	68

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ชันชัย วิจักขณะ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 27,760 หุ้น (0.000147 %)	ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	30 ต.ค. 2552	กฎหมาย, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
2. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโทนิติศาสตร์ สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 100,000 หุ้น (0.000528 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามขบปีที่ยี่สิบเจ็ดและไม่มีผลการลาออกประจำปี)	22 ธ.ค. 2536	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, ผู้นำ, พลังงานและสาธารณูปโภค, วัสดุก่อสร้าง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 569,997,700 หุ้น (3.010249 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	3 ม.ค. 2538	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและ เครื่องจักร, พลังงานและสาธารณูปโภค
4. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 73 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 624,671,740 หุ้น (3.298991 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	3 ม.ค. 2538	บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและ เครื่องจักร, วิศวกรรม, เหมืองแร่, วัสดุก่อสร้าง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
5. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 1,000,564,440 หุ้น (5.284141 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	25 ก.พ. 2548	การเงิน, ความรับผิดชอบต่อสังคม, บัญชี, เงินทุนและหลักทรัพย์, บริหารธุรกิจ
6. นาย ทฤษฎี ศรียุกต์ศิริ เพศ: ชาย อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 93,138,090 หุ้น (0.491877 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	27 มิ.ย. 2551	วัสดุอุตสาหกรรมและ เครื่องจักร, วัสดุก่อสร้าง, เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, การเงิน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาย ทวีช เตชชนาวากุล เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 270,800 หุ้น (0.001430 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)	14 ก.ค. 2551	ขนส่งและโลจิสติกส์, การจัดการองค์กร, การจัดการโครงการ, พลังงานและสาธารณูปโภค, ประกันภัยและประกันชีวิต
8. นางสาว มลีนี เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 82 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : สถิติประกันภัย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 8,143,080 หุ้น (0.043005 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	29 เม.ย. 2559	สถิติ, ประกันภัยและประกันชีวิต, การวิเคราะห์ข้อมูล

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
9. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 8,128,400 หุ้น (0.042927 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	1 มี.ค. 2561	การจัดการองค์กร, การจัดการข้อมูล, บริหารธุรกิจ, อาหารและเครื่องดื่ม
10. นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2561	การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
11. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 621,658,600 หุ้น (3.283078 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	30 พ.ค. 2562	พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกองทุน, ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง, บริหารธุรกิจ
12. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา เพศ: หญิง อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 13,455,000 หุ้น (0.071058 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	25 มิ.ย. 2563	ประกันภัยและประกันชีวิต, วิศวกรรม, สถิติ, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
13. นาย พรพล สุวรรณมาศ เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : หลักสูตรการศึกษาและสิ่งพิมพ์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	27 พ.ค. 2564	กระดาษและวัสดุการพิมพ์, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, สื่อและสิ่งพิมพ์, บริหารธุรกิจ
14. นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ เพศ: ชาย อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 8,000,000 หุ้น (0.042249 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีกการลาออกระหว่างปี)	28 ต.ค. 2564	วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
15. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 100,000 หุ้น (0.000528 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	20 เม.ย. 2565	วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, ธุรกิจการเกษตร, เหมืองแร่, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง
- (2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ผู้อื่นเสียหาย หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (3) การกระทำความผิดไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา

(ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย ชันชัย วิจักขณะ	ประธานกรรมการ		✓	✓		
2. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
3. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
4. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	✓
5. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
6. นาย พยุดี ศรียุกต์ศิริ	กรรมการ		✓		✓	
7. นาย ทวีช เตชะนาวากุล	กรรมการ		✓	✓		
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	
9. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการ		✓	✓		
10. นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์	กรรมการ		✓	✓		
11. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	✓
12. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการ		✓		✓	✓
13. นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการ		✓	✓		
14. นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการ		✓		✓	
15. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
รวม (คน)		4	11	5	6	7

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เศรษฐศาสตร์	1	6.67
2. ธุรกิจการเกษตร	1	6.67
3. อาหารและเครื่องดื่ม	1	6.67
4. เงินทุนและหลักทรัพย์	1	6.67
5. ประกันภัยและประกันชีวิต	3	20.00
6. วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	4	26.67
7. กระดาษและวัสดุการพิมพ์	1	6.67
8. ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	5	33.33
9. บรรจุภัณฑ์	2	13.33
10. วัสดุก่อสร้าง	6	40.00
11. พัฒนาอสังหาริมทรัพย์	1	6.67
12. พลังงานและสาธารณูปโภค	4	26.67
13. เหมืองแร่	2	13.33
14. สื่อและสิ่งพิมพ์	1	6.67
15. ขนส่งและโลจิสติกส์	1	6.67
16. กฎหมาย	1	6.67
17. บัญชี	2	13.33
18. การเงิน	3	20.00
19. ความรับผิดชอบต่อสังคม	1	6.67
20. การจัดการกองทุน	1	6.67
21. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	6.67
22. การจัดการข้อมูล	1	6.67
23. การวิเคราะห์ข้อมูล	1	6.67
24. สถิติ	2	13.33
25. การจัดการโครงการ	1	6.67
26. การจัดการองค์กร	2	13.33
27. วิศวกรรม	6	40.00
28. ผู้นำ	1	6.67
29. การตรวจสอบ	1	6.67
30. บริหารธุรกิจ	7	46.67

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^{(*)(**)}

	2567
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ไม่ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุนายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : ไม่มี

บทบาทหน้าที่ประธานกรรมการ

เพื่อให้การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของบริษัทแยกจากกันอย่างชัดเจน บริษัทจึงกำหนดให้ประธานกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นคนละบุคคลกัน

ประธานกรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระในอีกบทบาท โดยมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้มั่นใจว่าโครงสร้างกรรมการของบริษัทได้มีการถ่วงดุลอย่างเหมาะสม ดังนี้

1. เรียกประชุมคณะกรรมการบริษัท เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนมีบทบาทในการกำหนดระเบียบวาระการประชุมร่วมกับกรรมการผู้จัดการใหญ่
2. มีบทบาทในการควบคุมการประชุมให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับบริษัท สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กรรมการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
4. ดูแล ติดตามการบริหารงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. เป็นผู้ลงคะแนนชี้ขาดในกรณีที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท มีการลงคะแนนเสียง และคะแนนเสียงทั้งสองฝ่ายเท่ากัน

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัท

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- อื่น ๆ
- พิจารณานโยบาย วิสัยทัศน์ แผนงาน และกลยุทธ์ที่สำคัญเกี่ยวกับทิศทางและนโยบายของบริษัท

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

1. ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้เป็นไปตามกฎหมายวัตถุประสงค์และข้อบังคับด้วยความระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น

2. พิจารณานโยบาย วิสัยทัศน์ แผนงาน และกลยุทธ์ที่สำคัญเกี่ยวกับทิศทางและนโยบายของบริษัท รวมทั้งจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทและความคืบหน้าที่สำคัญด้านต่าง ๆ
4. กำหนดเงินปันผลระหว่างกาลให้แก่ผู้ถือหุ้น
5. จัดให้มีระบบบัญชี การรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีที่ถูกต้อง โปร่งใส ทันต่อเวลา และเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป
6. ดูแลระบบการควบคุมภายใน กำกับการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก ให้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม
7. จัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยง และดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม รวมถึงดูแลในเรื่องการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทและสาธารณชนอย่างเหมาะสม
8. ดูแลและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงรายการที่เกี่ยวข้องกันที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
9. พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัท
10. พิจารณาความจำเป็นและความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนให้กับกรรมการบริษัท
11. พิจารณากลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แผนการดำเนินงานประจำปี และเป้าหมายและ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator : KPI) ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่รับผิดชอบการสอบทานรายงานทางการเงินของบริษัท ความเพียงพอของระบบควบคุมภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงาน หรือให้ความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติ หรือเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี ดังนี้

1. สอบทานให้บริษัทมีกรรการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง และเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน และ/หรือ การว่าจ้างบริษัทตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าวต่อคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการเกี่ยวโยงกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการตลาดทุน และข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งนี้ เพื่อให้อนุมัติรายการดังกล่าวเหมาะสม และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
 - ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
 - ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย (Charter)
 - รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ หากพบหรือมีข้อสงสัยว่ามีรายการหรือการกระทำดังต่อไปนี้ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท ให้คณะกรรมการตรวจสอบรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร
 - (1) รายการที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - (2) การทุจริตหรือมีสิ่งผิดปกติหรือมีความบกพร่องที่สำคัญในระบบควบคุมภายใน
 - (3) การฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท หากคณะกรรมการบริษัท หรือผู้บริหารไม่ดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาข้างต้น กรรมการตรวจสอบรายใดรายหนึ่งอาจรายงานว่ามีรายการ หรือการกระทำตามข้างต้นต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. หรือตลาดหลักทรัพย์ฯ
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ
9. ทบทวนข้อบังคับ และผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาอย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง
- บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท โดยพิจารณาถึงปัจจัยทางธุรกิจอย่างเหมาะสม เพื่อนำเสนอและขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลง คณะกรรมการบริหารจะพิจารณาทบทวนการใช้งบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ รวมทั้งดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท
2. ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อสภาพธุรกิจ พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง
3. พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัท พิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร
4. แต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ตลอดจนกำหนดจ่ายเงินบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน
5. พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงการข้อเสนอ หรือการเข้าทำธุรกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงพิจารณาทางเลือกในการระดมทุน เมื่อมีความจำเป็น และเกินกว่าวงเงินที่ได้กำหนดไว้ และ/หรือ ที่กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง หรือ ข้อบังคับบริษัท กำหนดให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้น และ/หรือ คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ
6. ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของบริษัท รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใด ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. แต่งตั้ง และ/หรือ มอบหมายให้คณะกรรมการบริหาร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน กระทำการใด ๆ ที่อยู่ในขอบอำนาจของคณะกรรมการบริหาร ตามที่คณะกรรมการบริหาร เห็นสมควร ตลอดจนตราลงกำหนดอำนาจอนุมัติ (Table of Authority) ที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยที่คณะกรรมการบริหาร อาจยกเลิกเพิกถอน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงอำนาจดังกล่าวได้ภายในขอบอำนาจของคณะกรรมการบริหาร

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการสรรหา

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา

1. คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง (จากการลาออก หรือครบวาระ) เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท อีกทั้งคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาต้องให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของคณะกรรมการเฉพาะเรื่องคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของกรรมการ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
3. เปิดเผยรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาไว้ในรายงานประจำปี
4. คณะกรรมการสรรหาควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ทั้งนี้ ได้กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการ ดังนี้

1. คณะกรรมการสรรหากำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาทดแทน เพื่อให้มีองค์ประกอบและคุณสมบัติตามกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับกลยุทธ์และการดำเนินธุรกิจของบริษัท และกำหนดวิธีการเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ ทั้งนี้ คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ได้ระบุคุณสมบัติของคณะกรรมการไว้ว่า กรรมการแต่ละคนต้องมาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายสาขาอาชีพที่จำเป็นในการบริหารกิจการของ บริษัท ควรประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ด้านธุรกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบัญชีและการเงิน รัฐศาสตร์ ความมั่นคง การบริหารความเสี่ยงในวิกฤตต่าง ๆ / งานภาคประชาสังคม วิชาชีพชุมชน ทรวิทยาธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. คณะกรรมการสรรหาสรุปผลการสรรหาและเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการพร้อมเหตุผลประกอบและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
3. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาเสนอเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการหรือเพื่อเสนอรายชื่อต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อนัดแต่งตั้งเป็นกรรมการต่อไป
4. เลขานุการบริษัทปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

1. กำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งพิจารณาเสนอค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล สำหรับ กรรมการและกรรมการเฉพาะเรื่อง และที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาเสนอแนวทางการประเมินผลและค่าตอบแทนผู้บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อพิจารณาอนุมัติ
3. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรและระดับงาน รวมทั้งการประเมินผลและพิจารณา ค่าตอบแทนผู้บริหาร
4. มีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ โดยตรงตามบทบาทหน้าที่และคณะกรรมการ มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของ บริษัทต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
5. เปิดเผยรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไว้ในรายงานประจำปี
6. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
7. เลขานุการบริษัทปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการค่าตอบแทน

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริษัทภิบาล

บทบาทหน้าที่

- บริษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อการมีธรรมาภิบาลที่ดีและเพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน
2. พิจารณาให้ความเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และทบทวนนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายเพื่อการพัฒนายั่งยืนของบริษัท นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติอื่นใดที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทบนหลักบริษัทภิบาลให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานด้านการดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และนโยบายหรือแนวปฏิบัติอื่นใด ที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทตามแนวธรรมาภิบาล ให้เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย
3. ดูแลให้ฝ่ายจัดการนำนโยบายแนวปฏิบัติต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ทั้งนี้แนวปฏิบัติดังกล่าวต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทข้อเสนอแนะของหน่วยงานที่กำกับดูแล หรือ เกี่ยวข้องและเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากล
4. ติดตามและทบทวน แนวปฏิบัติและระบบงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และแนวปฏิบัติที่ดีตามที่ได้กำหนดไว้ และดูแลให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
5. ติดตามและสั่งการ กรณีที่การปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการและพนักงานมีประเด็นเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่วางไว้
6. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการ รวมถึงบริษัทย่อย ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายเพื่อการพัฒนายั่งยืนของบริษัทและบริษัทย่อย และประมวลผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการประจำปี นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทของปีถัดไป พร้อมทั้งนำเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะที่จำเป็น
7. รายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กร สนับสนุนการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตระหนักและเข้าใจถึงนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
8. ขอความเห็นทราวิซจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก เพื่อให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำที่เป็นอิสระเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้แก่คณะกรรมการบริษัทภิบาลและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการว่าจ้างบุคคลภายนอกเฉพาะคราว เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทภิบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด และการว่าจ้างดังกล่าวจะเป็นผลดีแก่บริษัท
9. รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น
10. ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทภิบาลประจำปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท
11. ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย และปฏิบัติการใด ๆ ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. พิจารณาสอบทาน และนำเสนอนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง ให้แก่คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาสอบทานและให้ความเห็นชอบความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ
3. กำกับดูแลกิจการการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มบริษัท มีระบบบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กรและมีการปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง
4. สอบทานรายงานการบริหารความเสี่ยง เพื่อติดตามความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ และดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรมีการจัดการความเสี่ยงอย่างเพียงพอและเหมาะสม
5. ประสานงานกับคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญ และมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้สอบทานเพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมต่อการจัดการความเสี่ยง รวมทั้งการนำระบบการบริหารความเสี่ยงมาปรับใช้อย่างเหมาะสมและมีการปฏิบัติตามทั่วทั้งองค์กร
6. รายงานคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับความเสี่ยงและและการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ
7. ให้คำแนะนำและคำปรึกษากับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Sub Risk-Management Committee : SRM) และ/หรือหน่วยงาน และ/หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง
8. พิจารณาแต่งตั้งอนุกรรมการและ/หรือบุคลากรเพิ่มเติมหรือทดแทนในคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง และ/หรือหน่วยงาน และ/หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงตามความเหมาะสม รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์
9. ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
10. ประเมินความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงและโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ทั้งนี้ผู้บริหาร และ/หรือ คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง และ/หรือหน่วยงาน และ/หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง และ/หรือ ผู้ตรวจสอบภายใน และ/หรือ ผู้สอบบัญชี จะต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- การพัฒนาความยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ (สำหรับคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนทุกชุด)

1. กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ กรอบดำเนินงาน แนวทางดำเนินกลยุทธ์ และพิจารณาคัดเลือกประเด็นที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร รวมถึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. กำกับดูแล ทบทวน ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ และประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการตามนโยบายพัฒนาความยั่งยืน
3. ส่งเสริมให้นำไปสู่การปฏิบัติ และสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายใตกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อให้มีการดำเนินกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วองค์กรและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. ประธานคณะกรรมการฯ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในแต่ละด้านให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นสำคัญขององค์กร
6. รายงานผลการดำเนินงานการจัดทำรายงานความยั่งยืนต่อผู้บริหารระดับสูง
7. กำกับดูแลการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลิงก์กฎบัตร

-

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	25 มี.ย. 2561	การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, บริหารธุรกิจ
2. นาย ทวีช เตชะนาวกุล เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	1 มี.ค. 2561	ขนส่งและโลจิสติกส์, การ จัดการองค์กร, การจัดการ โครงการ, พลังงานและ สาธารณูปโภค, ประกันภัยและ ประกันชีวิต
3. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	1 มี.ค. 2561	การจัดการองค์กร, การจัดการ ข้อมูล, บริหารธุรกิจ, อาหาร และเครื่องดื่ม
4. นาย พรพล สุวรรณมาต เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : หลักสูตรการศึกษาและสิ่งพิมพ์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	27 พ.ค. 2564	กระดาษและวัสดุการพิมพ์, การ จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, สื่อและสิ่งพิมพ์, บริหารธุรกิจ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2544
2. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	28 เม.ย. 2565
3. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2544
4. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 73 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2530
5. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2541
6. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2551
7. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา เพศ: หญิง อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2564

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหา	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พยุดี ศรียุกต์ศิริ	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวีช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการค่าตอบแทน	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ทยุติ ศรียุกต์ศิริ	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวีช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ทยุติ ศรียุกต์ศิริ	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวีช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พยุดี ศรียุกต์ศิริ	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวีช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฬารัตน์ ด้านวัฒนชัย	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย กนก อรุณศรีมิโสภา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ธัญญธิดา ศรีรักษา	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลี โปสปริชากุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว อรทัย เจียรนัย	กรรมการชุดย่อย
	นาย นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย นพพร สุวัฒน์ประ	กรรมการชุดย่อย
	นาย หาญชัย เอกฤทธิ์โรดม	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย นิธิพงษ์ วิจิตเศรษฐ	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย สมอง จิระดารากุล	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย วรวิทย์ เลิศบุษราคาม	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	24 ก.ย. 2530	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, ผู้นำ, พลังงานและสาธารณูปโภค, วัสดุก่อสร้าง
2. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการใหญ่	3 ม.ค. 2538	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจภัณฑ์, วัสดุ อุตสาหกรรมและเครื่องจักร, พลังงานและสาธารณูปโภค
3. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการใหญ่	20 เม.ย. 2565	วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, ธุรกิจการเกษตร, เหมืองแร่, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
4. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการรองผู้จัดการใหญ่อาวุโส	25 ก.พ. 2548	การเงิน, ความรับผิดชอบต่อ สังคม, บัญชี, เงินทุนและ หลักทรัพย์, บริหารธุรกิจ
5. นาย ประเสริฐ อธิเมฆินทร์ เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส	1 มิ.ย. 2544	เงินทุนและหลักทรัพย์, บัญชี, การเงิน, บริหารธุรกิจ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นาย สมเกียรติ ศรีสุวรรณ เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส	2 ม.ค. 2555	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, บัญชี

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นสุดบัญชี ณ ปีรายงาน

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริหารอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการ และผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางครั้งที่มีการจัดประชุม คณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : มี

ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้
1. พิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเข้าใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) และกำหนด Board Skills Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ที่เข้ามารับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
 2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน
 3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	233,235,800.00	260,326,000.00	284,951,500.00

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการ และผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุม คณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

บริษัทจัดให้มีรถประจำตำแหน่งแก่ผู้บริหารของบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง นฤมล ฉัตรตะวัน	Narumol.ch@tpipolene.co.th	02-213-1039

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย นิตสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์	nitisit@tpipolene.co.th	02-213-1039

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย สมชาย กิจพิพิธ	somchai_jiw@hotmail.com	02-213-1039

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย สยาม วิริโยสุทธิกุล	siam@tpipolene.co.th	02-213-1039

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชีย สอบบัญชี จำกัด อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์ 1 ชั้น 50 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 0 2677 2000	11,900,000.00	ประเภทของงานบริการอื่น : ค่าตรวจสอบรายงาน รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : ค่าตรวจสอบรายงานการใช้สิทธิและประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ของบัตรส่งเสริมการลงทุนในปี 2567 รวมค่าบริการ 180,000.00 บาท	1. นางสาว ธัญลักษณ์ เกตุแก้ว อีเมล: thanyalux@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 8179

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง (CEO) (ประจำปี 2567)

บริษัท ทีทีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO) ของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กรรมการ และผู้บริหาร และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (CEO) โดยแบบประเมินผล ประกอบด้วย

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)
2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ
3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)
4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO)

โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ในแต่ละข้อทั้งหมด ดังต่อไปนี้

คะแนนมากกว่า 90% = ดีเยี่ยม

คะแนนมากกว่า 80% = ดีมาก

คะแนนมากกว่า 70% = ดี

คะแนนมากกว่า 60% = พอใช้

คะแนนต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)

ประกอบด้วย 6 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการ, การทำหน้าที่ของกรรมการ ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 92.5 % (ดีเยี่ยม)**

2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 92 % (ดีเยี่ยม)**

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)**

3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, การประชุมของกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 93 % (ดีเยี่ยม)

4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานด้านการเงิน (เช่น รายได้ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผลดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ) และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เช่น ความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชญากรรมและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัท เป็นต้น) เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า) ที่ประกอบไปด้วย 10 หัวข้อ คือ

1. ความเป็นผู้นำ
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การวางแผนและผลปฏิบัติการทางการเงิน
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
6. ความสัมพันธ์กับภายนอก
7. การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
8. การสืบทอดตำแหน่ง
9. ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ

10. คุณลักษณะส่วนตัว
สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95 % (ดีเยี่ยม)

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ชันรัชชัย วิจักขณะ	ประธานกรรมการ	30 ต.ค. 2552	กฎหมาย, พัฒนา อสังหาริมทรัพย์
นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	3 ม.ค. 2538	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจุภัณฑ์, วัสดุ อุตสาหกรรมและเครื่องจักร, พลังงานและสาธารณูปโภค
นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	3 ม.ค. 2538	บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักร, วิศวกรรม, เหมืองแร่, วัสดุก่อสร้าง
นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	29 เม.ย. 2559	สถิติ, ประกันภัยและ ประกันชีวิต, การวิเคราะห์ ข้อมูล
นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการ	27 พ.ค. 2564	กระดาษและวัสดุการพิมพ์, การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ, สื่อและสิ่งพิมพ์, บริหารธุรกิจ

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

การสรรหากรรมการอิสระ

บริษัทมีนโยบายในการสรรหากรรมการอิสระที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ที่ ทจ. 39/2559 เรื่อง การขออนุญาตและ
การอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ ฉบับลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559 (รวมทั้งที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มี
อำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงานที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกันผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมา
แล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่มีการกรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ
หรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร
รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มี
อำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ใน
ลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทาง
ธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อย
กว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว รวมถึงการทำรายการทางการเงินที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับ
กับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค่าประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึง
พฤติการณ์อื่นที่อาจเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัท หรือคู่สัญญาที่มีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่อกันฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทหรือ
ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวข้องกันตาม
ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่
เกิดขึ้นในระหว่าง 1 ปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน

5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

กระบวนการและขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้คัดเลือกรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท หรือกรรมการชุดย่อยแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคัดกรองคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skills Matrix ซึ่งช่วยทำให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณา ความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ (Board Skills Matrix / Board Diversities) ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ (Hard Skills และ Soft Skills) และด้านปัจจัยสนับสนุนความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งในมิติความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีมิติความหลากหลาย ที่เอื้อประโยชน์ให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่า มีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พ.ร.บ.บริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
4. พิจารณาการอุทิสเวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ
5. กรณีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ด. กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
6. พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระ จะต้องมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก
7. ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง
8. เสนอรายชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาคัดกรองตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้งได้ในการดำเนินการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีกรรมการลาออกระหว่างปี ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
9. สำหรับกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ และเกณฑ์การดำรงตำแหน่ง อาทิ Board Skills Matrix / Board Diversities คุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ไม่ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

-

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบ ปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย ชันชัย วิจิตรณะ (ประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2566: Role of the Chairman Program (RCP)
2. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: • การจัดทำรายงานความยั่งยืน
3. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
4. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
5. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: • การจัดทำรายงานความยั่งยืน
6. นาย พยุดี ศรียุกต์ศิริ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
7. นาย ทวีช เตชะนาวากุล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
9. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
10. นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
11. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืน • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน • 2567: บริหารความเสี่ยงในองค์กร
12. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
13. นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: การศึกษาดูงานนอกราชอาณาจักร หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำทางการแพทย์ รุ่นที่ 1 • 2567: หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำทางการแพทย์ รุ่นที่ 1 (ปนพ. รุ่นที่ 1) • 2567: วิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่นที่ 5
14. นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืน • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: • การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน
15. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัท ทีทีไอ โกลีน จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO) ของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กรรมการ และผู้บริหาร และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (CEO) โดยแบบประเมินผล ประกอบด้วย

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)
2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ
3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)
4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO)

โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ในแต่ละข้อทั้งหมด ดังต่อไปนี้

คะแนนมากกว่า 90% = ดีเยี่ยม
คะแนนมากกว่า 80% = ดีมาก
คะแนนมากกว่า 70% = ดี
คะแนนมากกว่า 60% = พอใช้
คะแนนต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง (CEO) (ประจำปี 2567)

บริษัท ทีทีไอ โกลีน จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO) ของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กรรมการ และผู้บริหาร และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (CEO) โดยแบบประเมินผล ประกอบด้วย

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)
2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ
3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)
4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO)

โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ในแต่ละข้อทั้งหมด ดังต่อไปนี้

คะแนนมากกว่า 90% = ดีเยี่ยม
คะแนนมากกว่า 80% = ดีมาก
คะแนนมากกว่า 70% = ดี
คะแนนมากกว่า 60% = พอใช้
คะแนนต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)

ประกอบด้วย 6 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการ, การทำหน้าที่ของกรรมการ, ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 92.5 % (ดีเยี่ยม)**

2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 92 % (ดีเยี่ยม)**

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาว่าตอบแทน **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)**

3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, การประชุมของคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 93 % (ดีเยี่ยม)

4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานด้านการเงิน (เช่น รายได้ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผล

ดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ) และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เช่นความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชญากรรมและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัท เป็นต้น) เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า) ที่ประกอบไปด้วย 10 หัวข้อ คือ

- 1. ความเป็นผู้นำ
- 2. การกำหนดกลยุทธ์
- 3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
- 4. การวางแผนและผลปฏิบัติการทางการเงิน
- 5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
- 6. ความสัมพันธ์กับภายนอก
- 7. การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
- 8. การสืบทอดตำแหน่ง
- 9. ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
- 10. คุณลักษณะส่วนตัว

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95 % (ดีเยี่ยม)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO)

โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ในแต่ละข้อทั้งหมด ดังต่อไปนี้
คะแนนมากกว่า 90% = ดีเยี่ยม
คะแนนมากกว่า 80% = ดีมาก
คะแนนมากกว่า 70% = ดี
คะแนนมากกว่า 60% = พอใช้
คะแนนต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง) : 13
การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 26 เม.ย. 2567
การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย ชันชัย วิจิตรณะ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
2. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
3. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
4. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
5. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
6. นาย ทยุติ ศรียุกต์ศิริ (กรรมการ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
7. นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
8. นางสาว มალიณี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
9. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	11	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
10. นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
11. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	11	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
12. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการ)	11	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
13. นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	11	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
14. นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการ)	12	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A
15. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	13	/	13	1	/	1	N/A	/	N/A

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

คำตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการ และผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของคำตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดคำตอบแทน

กรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีความจําการณากําหนดคําคําตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจําตอบคําคําตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจํากัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคํานึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสําคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคําคําตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกํากับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทควรรายงานคําคําตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกําหนดและการจําตอบคําคําตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะรับคําคําตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจําตอบคําคําตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจํารายเดือน โดยเรียกเป็นคําคําตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของคําคําตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกําหนดคําคําตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

คําคําตอบแทนคณะกรรมการบริษัท

คําคําตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ในปี 2567 คําคําตอบแทนของกรรมการบริษัทจำนวน 15 ท่าน ที่ได้รับในรูปของคําคําตอบแทนกรรมการและโบนัส เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 42,280,603 บาท เทียบกับคําคําตอบแทนและโบนัสของกรรมการบริษัทจำนวน 15 ท่าน เป็นจำนวนรวม 35,935,740 บาท ในปี 2566 ที่ผ่านมา

คําคําตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคําคําตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมามา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คําคําตอบแทนที่เป็นตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คําคําตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คําคําตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย ชันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานกรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคําคําตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
2. นาย ประชัย เลียวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,842,567.00		480,000.00
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคําคําตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
3. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,842,567.00		320,000.00
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
4. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,842,567.00		320,000.00
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
5. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,842,567.00		320,000.00
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
6. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
7. นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
9. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ)			2,663,616.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,147,412.00	516,204.00	2,663,616.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
10. นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (กรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
11. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,663,616.00		320,000.00
คณะกรรมการบริษัท	2,147,412.00	516,204.00	2,663,616.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวแทนอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวแทน	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
12. นางสาว ธัญญรัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
13. นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
14. นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการ)			2,842,567.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
15. นาย ประทีป เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการ)			2,842,567.00		320,000.00
คณะกรรมการบริษัท	2,326,363.00	516,204.00	2,842,567.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
16. นางสาว จุฬารัตน์ दानวิณชัย (รองประธานคณะกรรมการ ชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
17. นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
18. นาย ภัคพล เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		320,000.00
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
19. นาย กนก อรุณรัศมีโสภา (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่ เป็นตัวเลขอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเลข	
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
20. นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพ รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
21. นางสาว ธัญญธิดา ศรี รักษา (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
22. นางสาว มาลี โปสปริษา กุล (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
23. นางสาว อรทัย เจียรน้อย (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
24. นาย นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
25. นาย นพพร สุวรรณปุระ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
26. นาย หาญชัย เอกฤทธิ์ วโรตม (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
27. นางสาว จุฬามาศ สุโรจน์ รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
28. นาย นิธิพงษ์ วิภิตเศรษฐ (รองประธานคณะกรรมการ ชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
29. นาย สอนง จิระดารากุล (รองประธานคณะกรรมการ ชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
30. นาย วรวิทย์ เลิศบุษราคาม (รองประธานคณะกรรมการ ชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปคำตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	34,537,543.00	7,743,060.00	42,280,603.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	0.00	0.00	0.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00
4. คณะกรรมการสรรหา	0.00	0.00	0.00
5. คณะกรรมการคำตอบแทน	0.00	0.00	0.00
6. คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	0.00	0.00	0.00
7. คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00
8. คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	0.00	0.00	0.00

รายละเอียดสรุปคำตอบแทนของคณะกรรมการ

	2567
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	34,537,543.00
คำตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	7,743,060.00
รวม (บาท)	42,280,603.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจาย : 0.00
ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตาม
รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ : สัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ
บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ : รับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนด
นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บริษัทมีนโยบายลงทุนในบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วม ที่มีนโยบายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนการเติบโตของกลุ่มบริษัท ซึ่งจะทำให้กลุ่มบริษัทมีผลประโยชน์ หรือ ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นผู้ประกอบการชั้นนำในธุรกิจ และเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัท รวมถึงให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น บทบัญญัติกฎหมาย โครงสร้างทางการเงิน ภาษีอากร และการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายบริหารบริษัทในกลุ่มที่ถือหุ้น โดยกำหนดให้บริษัทย่อยดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท เพื่อให้มีการบริหารจัดการและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน ส่วนการบริหารบริษัทร่วมและบริษัทในเครืออื่น ๆ บริษัทได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารเพื่อร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

1. บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท อย่างไรก็ตามการส่งตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบจากที่ประชุมกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท
2. คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม ตลอดจนการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำเสนอข้อมูลส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึงความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. บริษัทจะกำหนดแผนงานและดำเนินการที่จำเป็น เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงิน และบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นและติดตามให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมมีระบบในการเปิดเผยข้อมูลและระบบควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทจะติดตามผลประกอบการและการดำเนินงานของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าวอย่างใกล้ชิดถึง และนำเสนอผลการวิเคราะห์รวมถึงแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมนั้น ๆ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ส่งเสริมให้ธุรกิจของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม มีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและ

ผู้ถือหุ้น โดยกรณีของบริษัทและบริษัทย่อยมีการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องขั้นตอนการเปิดเผย และการอนุมัติการทำรายการระหว่างกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่กำกับบริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำธุรกรรมดังกล่าว

การเปิดเผยข้อมูลรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีฉบับนี้ หรือแบบรายงานอื่น ๆ ตามแต่กรณี ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป รายละเอียดรายการที่เกี่ยวข้องกันปรากฏในเรื่อง “รายการระหว่างกัน”

นอกจากนี้ ตามข้อบังคับของบริษัทได้กำหนดว่า กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับบริษัทหรือหุ้นหรือหุ้นกู้เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ

ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท

บริษัทมีพื้นฐานในการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมบริษัทภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม โดยประธานกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติที่ดี ด้วยจิตสำนึกที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

1) การดูแลเรื่องการใช้อ้างอิงข้อมูลภายใน

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้อ้างอิงข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญดังนี้

1. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ลงนามรับทราบถึงประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ที่กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร มีหน้าที่รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ และให้แจ้งให้เลขานุการบริษัทรับทราบเพื่อจัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงและสรุปจำนวนหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารเป็นรายบุคคล เพื่อนำเสนอให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมครั้งถัดไป นอกจากนี้ยังได้แจ้งบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย

2. บริษัทมีข้อกำหนดห้ามนำข้อมูลงบการเงิน หรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทที่ทราบ เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่ข้อมูลงบการเงินหรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท/กลุ่มบริษัทจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน และต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดวินัยของบริษัท หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลภายในที่สำคัญ คนใดกระทำความผิดวินัยจะรับโทษตั้งแต่ การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึงการเลิกจ้าง

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2567 ที่ผ่านมามีพบว่า กรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มนำระบบ electronic เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอีกด้วย

บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลภายในหรือ ข่าวสารอันมีสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะถือเป็นข้อมูลภายในที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และถือเป็นข้อมูลลับของบริษัท ซึ่งหากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีไว้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทต้องรักษาและปกปิดข้อมูลของลูกค้า และข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ โดยต้องรักษาความลับในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เว้นแต่เป็นข้อบังคับโดยกฎหมายให้เปิดเผย หรือ การเปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ทางการฟ้องร้องคดี หรือ คณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้มีการเปิดเผย

2. การเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อใด ๆ ต่อบริษัท ต้องกระทำโดยผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ เว้นแต่ได้รับ

มอบหมายจากผู้มีอำนาจในการเปิดเผยข้อมูลนั้นเอง

3. ข้อมูลภายในบริษัท เป็นข้อมูลในการดำเนินธุรกิจ และบริหารกิจการอันเป็นข้อมูลลับ หากเปิดเผยสู่สาธารณะย่อมส่งผลกระทบต่อ บริษัท

4. พนักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ และไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท หรือ บริษัทที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อทราบข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ

5. เอกสารสำคัญ และข้อมูลที่เป็นความลับจะต้องได้รับการดูแลด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แต่ละชนิด หรือประเภทของข้อมูล ต้องจัดเก็บรักษาอย่างระมัดระวัง และง่ายต่อการเรียกใช้งาน เมื่อพ้นช่วงระยะเวลาที่ต้องเก็บรักษาข้อมูล หรือเอกสาร หรือที่เก็บไว้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานที่เกี่ยวข้องต้องดูแลให้มีการทำลายด้วยวิธีที่เหมาะสม ถูกต้องกับข้อมูล หรือ เอกสารแต่ละประเภท ซึ่งเอกสารบางประเภทต้องมีการเก็บรักษาไว้ตามที่กฎหมายกำหนด และควรศึกษาเป็นกรณีไป

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลให้มีการดูแลและผู้บริหารนำข้อมูลภายในของบริษัท ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะชนไปใช้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งการซื้อขายหลักทรัพย์ ดังนี้

1. บริษัทจะให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินหรือเทียบเท่า เกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องจัดทำและส่งรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ตามมาตรา 59 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 275 แห่ง พ.ร.บ. หลักทรัพย์ รวมทั้งการรายงานการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งหลักทรัพย์ของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ตามมาตรา 246 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 298 แห่ง พ.ร.บ. หลักทรัพย์

2. บริษัทกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินหรือเทียบเท่า จัดทำและนำส่งรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน ของคู่สมรส และของบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มายังเลขานุการของบริษัท ก่อนนำส่งสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ทุกครั้ง โดยให้จัดทำและนำส่งภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการและ/หรือผู้บริหาร หรือรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่มีการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์นั้น

3. ห้ามมิให้คณะกรรมการบริษัทและพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายใน (รวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว) ทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท อย่างน้อย 1 เดือน ก่อนมีการเปิดเผยงบการเงินรายได้ไตรมาสและการเงินประจำปี และภายใน 24 ชั่วโมง หลังการเปิดเผยงบการเงินดังกล่าว

นอกจากนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัท และพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล (รวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว) ทราบข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผย ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท คณะกรรมการบริษัท และพนักงานในหน่วยงานนั้นต้องไม่ทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท จนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว

4. บริษัทกำหนดบทลงโทษทางวินัยหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มตั้งแต่การตกเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน :

ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต

บริษัทมีการสอบทานการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้ประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ที่กำหนดแนวทางให้พนักงานของบริษัททุกระดับตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการกำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งจากผู้ร้องทุกข์ภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยบริษัทมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนจะถือเป็นความลับ ทั้งระหว่างและภายหลังการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากผู้ร้องเรียนได้กระทำผิดจริง บริษัทได้มีการลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีและได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

ในปี 2567 ทุกหน่วยงานของบริษัท โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต และ/หรือ คอร์รัปชัน โดยมีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 73 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100

โดยสัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริต คิดเป็น 15% ของพนักงานบริษัท ทั้งหมด 6,857 คน (ไม่รวมพนักงานบริษัทย่อย และบริษัทในเครือ ซึ่งมีนโยบายดำเนินการเช่นเดียวกัน)

นอกจากนี้ค่าทางธุรกิจของบริษัทรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตขององค์กร อยู่ที่ย้อยละ 97.50 ของคู่ค้ารวม 1,600 ราย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : ไม่มี / อยู่ระหว่างดำเนินการ

(4) การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

1. เรื่องที่รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

- 1.1 การกระทำที่ทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทางตรงหรือทางอ้อม
- 1.2 การกระทำที่ผิดขั้นตอนตามระเบียบปฏิบัติของบริษัท หรือมีผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัท จนทำให้สงสัยได้ว่า อาจเป็นช่องทางการทุจริต
- 1.3 การกระทำที่ทำให้บริษัท เสียผลประโยชน์ กระทบต่อชื่อเสียงของบริษัท
- 1.4 การกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม จรรยาบรรณทางธุรกิจ

2. ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรายงานเรื่องราวไปยังบุคคล และ/หรือ หน่วยงานดังต่อไปนี้เมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท โดยใช้ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง

3. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายใน (ผู้ร้องทุกข์จากภายใน)

- (1) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายกฎหมาย
- (2) กล้องรับความคิดเห็น
- (3) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tipolene.co.th)

4. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายนอก (ผู้ร้องทุกข์จากภายนอก)

- (1) จดหมาย : นางอรพิน เลี้ยวไพรัตน์
กรรมการรองผู้จัดการใหญ่อาวุโส
บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
- (2) กล้องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tipolene.co.th)
- (3) จดหมาย : คณะกรรมการตรวจสอบ
บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
- (1) โทรศัพท์ 02-285-5090 หรือ 02-213-1039 ต่อ 12962 / 12963 – ฝ่ายตรวจสอบภายใน

การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการรักษาความลับ

1. การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการร้องเรียน และการให้ข้อมูลที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้งบริษัท และพนักงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น ผู้ยื่นคำร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องเรียน และที่เป็นผู้พิจารณาคำร้องเรียน เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใด ย่อมได้รับการประกันการคุ้มครองว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายต่อพนักงานดังกล่าว

บริษัทมีนโยบายที่จะให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเท่าเทียมกันตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัท โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียน และรักษาเรื่องที่ร้องเรียนนั้น เป็นความลับ และจะดำเนินการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

2. การปิดบังชื่อและการเก็บรักษาความลับ

พนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอก อาจเลือกไม่เปิดเผยชื่อเมื่อรายงานการกระทำละเมิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของพนักงานคนอื่นก็ได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานระบุตัวตนเมื่อทำการรายงานเพื่ออำนวยความสะดวกและสอบสวน เมื่อพนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอกทำการรายงานแล้ว หน่วยงานที่รับเรื่องพิจารณาในมาตรการปกป้องคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำการสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อป้องกันพนักงานหรือผู้ร้องทุกข์จากภายนอกดังกล่าวจากการกลั่นแกล้งหรือการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

การดำเนินการสืบสวน และบทลงโทษ

- เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้ลงโทษสืบสวนข้อเท็จจริง
- ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ อาจมอบหมายให้ตัวแทน (ผู้บริหาร) แจ้งผลความคืบหน้าเป็นระยะให้ผู้แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนได้ทราบ
- หากการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน หรือทุจริตจริง บริษัทจะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหา ได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามที่ได้อ้างกล่าวหา
- หากผู้ถูกร้องเรียน ได้กระทำการทุจริตจริง การทุจริตนั้นถือเป็นการกระทำความผิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และหากการกระทำทุจริตนั้นผิดกฎหมาย ผู้กระทำความผิดอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมาย ทั้งนี้โทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท ค่าตัดสินของคณะกรรมการ (ผู้บริหาร) ถือเป็นอันสิ้นสุด โดยไม่มีคดีความฟ้องร้องต่อการทุจริต และไม่มีเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นกับคู่ค้า ผู้ส่งมอบ หรือ คู่ความร่วมมือ รวมถึงเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท ในปี 2567 ประกอบด้วย

- กลุ่มบริษัทพีโอ โพลีน ได้จัดทำ VDO คลิป จำนวน 2 ชุด เรื่อง “คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท” และ “แนวทางปฏิบัติของพนักงาน (อิทธิบาท 4) ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ PC. ตาม QR Code ที่ส่งในแอปพลิเคชันกลุ่มไลน์ของทุกหน่วยงาน และบริษัทในเครือ ให้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ โดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจที่พีโอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มที่พีโอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิบาท 4 ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีที่มีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มที่พีโอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

โดยในรอบปี 2567 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท

- พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ต.
- เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มที่พีโอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิบาท 4 ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยในรอบปี 2567 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นหลักสูตร “Subsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง” และหลักสูตร “Role of the Chairman Program (RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการ” ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นต้น
- มีการทบทวนนโยบายรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือ (IT Security) เพื่อให้มีความมั่นคงทางด้านไซเบอร์มากยิ่งขึ้น
- มีการจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงองค์กร และมาตรการรองรับความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ค.ศ. 2043 ซึ่งเร็วกว่าที่ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะบรรลุเป้าหมายในปี ค.ศ. 2050

- บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงงานด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) มากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุม พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้า

ด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และเคาเรพต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)

พิจารณาทบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และเป็นหลักปฏิบัติที่สากลยอมรับ

ในปี 2567 มีพนักงานร่วมประเมินความผูกพันองค์กรร้อยละ 87.62 ของพนักงานทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 81.56 ระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ร้อยละ 91.20 โดยรวมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 84.05

นอกจากนี้บริษัทยังได้นำผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่ได้ ไปปรับปรุงสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเทศกาลต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
2 นาย ทวีช เตชะนาวากุล (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	5
3 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	5
4 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	5

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2567ได้รับการคัดเลือกมาจากกรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย นายสุพจน์ สิงห์เสนห์ เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ นายพิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ นายทวีช เตชะนาวากุล และนายพรพล สุวรรณมาศ เป็นกรรมการตรวจสอบ ที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเสนอให้มีการแต่งตั้งตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งทั้ง 4 ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการเงิน การบัญชี กฎหมายและการบริหารจัดการ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนดไว้ได้อย่างเป็นอิสระ โดยมีนายนิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2567 คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการจัดประชุมทั้งสิ้นจำนวน 5 ครั้ง โดยทำการสอบทาน พิจารณา และประเมินผลระบบการควบคุมภายใน การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สอบทานการบริหารความเสี่ยง สอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และกำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของกิจการ สรุปการปฏิบัติหน้าที่ได้ดังนี้

1. การสอบทานและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

บริษัท (รวมถึงบริษัทในเครือ) มีการดำเนินงานโดยยึดหลักการคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามแนวคิดและปรัชญาของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง โดยบริษัทมีการกำหนดนโยบาย มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม และบริษัทได้นำหลักอิทธิบาท 4 หนทางสู่ความสำเร็จและความมุ่งมั่นในการสร้างความสุขที่สมดุลพร้อมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน รวมทั้งหลักอริยสัจ 4 ที่เป็นอริยธรรมสู่การพ้นทุกข์ตามหลักคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และจรรยาบรรณทีพีโอ โพลีน(Code of Conduct) มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์และความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่หน่วยงานราชการ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่สัญญา ในส่วนของพนักงานมีการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้บริษัทพัฒนาไปอย่างมั่นคงในระยะยาว

จากการสอบทานของคณะกรรมการตรวจสอบในปีที่ผ่านมา บริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม อันส่งผลให้สามารถป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ช่วยให้การเงินและรายงานของบริษัทถูกต้อง เชื่อถือได้ รวมทั้งสามารถปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินของบริษัทและเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นด้วย โดยมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้ดำเนินการให้ความเชื่อมั่นตามแผนงานประจำปีที่มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

กล่าว

2. การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน

งบการเงินเป็นรายงานทางการเงินที่แสดงถึงผลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินของกิจการที่ต้องเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่สำคัญในงบการเงินรวมของบริษัทและบริษัทย่อย ทั้งงบการเงินรายไตรมาส และงบการเงินรอบปีบัญชี 2567 รวมทั้งได้ประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีของบริษัทเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นต่อการเงินอย่างอิสระโดยไม่มีฝ่ายจัดการ ในประเด็นข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญของงบการเงิน และการเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงิน เห็นว่าบริษัทมีการจัดทำรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงินอย่างเพียงพอและภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดไว้ อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายแล้ว

3. การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการสอบทานการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของกฎหมาย และของหน่วยงานกำกับดูแลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยบริษัทมีระบบป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายในในการซื้อขายหลักทรัพย์ มีการกำหนดข้อห้ามและบทลงโทษไว้ในข้อบังคับของพนักงานโดยมีโทษถึงขั้นเลิกจ้าง มีการกำกับดูแลให้ผู้บริหารของบริษัทจัดทำรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทตามข้อกำหนดของกฎหมาย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับหน้าที่ตามกฎหมายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในรายงานทางการเงิน รายการระหว่างกัน และรายงานต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และทันกาล

4. การสอบทานการบริหารความเสี่ยง

บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีประธานกรรมการบริษัทเป็นประธานและมีคณะกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการร่วมทำหน้าที่พิจารณาโครงสร้าง นโยบาย กรอบการบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความเสี่ยง ทบทวนความเสี่ยงและติดตามการบริหารความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการและสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยบริษัทได้ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงอันอาจเกิดจากอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (CYBER CRIME) และความเสี่ยงจากภาวะวิกฤตต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบริษัทโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและทุกหน่วยงานในองค์กรได้มีการสังเกตการณ์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและพิจารณาถึงความเสี่ยงที่สำคัญที่อาจมีผลกระทบกับการดำเนินงานของบริษัทมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดมาตรการที่จะตอบสนองต่อความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้จากการประชุมผู้บริหารทุกสัปดาห์ และมีการกำหนดไว้ในแผนงานประจำปี

5. การสอบทานการตรวจสอบการทุจริต

บริษัทโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้มีการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ที่กำหนดแนวทางให้พนักงานของบริษัททุกระดับตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการกำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งจากผู้ร้องทุกข์ภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยบริษัทให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนจะถือเป็นความลับ ทั้งระหว่างและภายหลังการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำความผิดจริง บริษัทได้มีการลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีและได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

6. การสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับและทุกคนได้รับทราบและเสริมสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดกับการมีส่วนได้เสีย และความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จากรายงานของกรรมการที่เกี่ยวข้อง พบว่ารายการที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมสมดุล ไม่ทำให้บริษัทเสียประโยชน์ และมีการเปิดเผยให้หน่วยงานกำกับดูแลรับทราบอย่างถูกต้องในระยะเวลาที่กำหนด

7. การพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และกำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของบริษัทประจำปี 2568

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาความเป็นอิสระ ผลงานและประสบการณ์ของผู้เสนอตัวเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และความเหมาะสมของค่าตอบแทน ตลอดจนพิจารณาให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชี จึงมีมติเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการพิจารณาแต่งตั้ง นางสาวธัญลักษณ์ เกตุแก้ว ทะเบียนเลขที่ 8179 หรือนายเอกสิทธิ์ ชูธรรมสถิตย์ ทะเบียนเลขที่ 4195 หรือนายณัฐพงศ์ ดันต์จิตตานนท์ ทะเบียนเลขที่ 8829 แห่งบริษัท เคพีเอ็มจี ภูเก็ต สอบบัญชี จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทประจำปี 2568

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท รวมทั้งผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยบริษัทภิบาลที่ดี มีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทมีการพัฒนาระบบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐานสากล มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลสังคมและดูแลใส่ใจสิ่งแวดล้อม มีการจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ รายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้รับการจัดการที่สมดุลไม่เสียหายต่อกิจการ มีระบบการควบคุมภายใน และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเพียงพอ ไม่ปรากฏข้อบกพร่องอันเป็นสาระสำคัญ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 0

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0
2 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
3 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
4 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
5 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
6 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
7 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการบริหาร)	0	/	0

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

1. บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท โดยพิจารณาถึงปัจจัยทางธุรกิจอย่างเหมาะสม เพื่อนำเสนอและขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลง คณะกรรมการบริหารจะพิจารณาหาหนทางแก้ไขงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ รวมทั้งดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท
2. ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อสภาพธุรกิจ พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง
3. พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัท พิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคน และการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา

การประชุมคณะกรรมการสรรหา (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ชันธิชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
3 นาย ประทีป เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาย ประมวล เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นาง อรพิน เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ทยุติ ศรียุกต์ศิริ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย ทวีช เตชะนาวกุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย ภากร เลี้ยวไพฑ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยกฎคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีพีโอโพลีน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ โดยมี นายชันธิชัย วิจักขณะ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายนิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. พิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเข้าใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) และกำหนด Board Skills Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ที่เข้ามารับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน

3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)
 ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคคลและการกำหนดค่าตอบแทน มีความโปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการค่าตอบแทน (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ชันธชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย ทวีช เตชะนาวากุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าตอบแทน

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยกฎคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีทีโอโพลิน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ โดยมี นายชันธชัย วิจักขณะ เป็น

ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายนิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. พิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเข้าใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) และกำหนด Board Skills Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ที่ได้รับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
 2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน
 3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)
- ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคคลและการกำหนดค่าตอบแทน มีความโปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทภิบาล

การประชุมคณะกรรมการบริษัทภิบาล (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทภิบาล		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ชันธชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ทฤษฎี ศรียุกต์ศิริ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย ทวีช เตชะนาวากุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัท		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
12 นาย ภากร เลี้ยวไพธน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัท ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายจัดการในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มทีพีโอโพลีน สรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท ในปี 2567 ได้ ดังนี้

- ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีโอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยในรอบปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นหลักสูตร “Subsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง” และหลักสูตร “Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการ” ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นต้น
- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบริษัท และจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีโอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มทีพีโอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีโอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2567 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่พบการกระทำความผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มทีพีโอโพลีน
- พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ด.
- ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส มีการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (รายงาน 56-1 One report) รวมถึงการเปิดเผยผลการดำเนินงานของบริษัทรายไตรมาส ซึ่งมีสาระสำคัญ ครบถ้วน เพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเว็บไซต์ของทีพีโอโพลีน รวมถึงมีการเข้าร่วมงาน Opportunity Day ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นรายไตรมาส และงาน SET AWARDS
- ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุม 3 มิติ (ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ) เป็นรายไตรมาสให้ผู้ลงทุนทราบ ผ่านรายงาน 56-1 One report และรายงานความยั่งยืน และในเว็บไซต์ของทีพีโอโพลีน

ด้วยผลสำเร็จจากการที่กลุ่มทีพีโอโพลีนได้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ส่งผลให้บริษัทได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 โดยได้รับการประเมินในระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ติดต่อกัน 2 ปีซ้อน (2566-2567) ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ด้วยความสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงาน ก.ล.ด.

คณะกรรมการบริษัท มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น และมีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม เพื่อการเติบโตก้าวหน้าร่วมกันอย่างยั่งยืน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ชันธิชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ทยุติ ศรียุกต์ศิริ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสนห์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นาย ทวีช เดชะนาวากุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2567 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และได้ปฏิบัติหน้าที่โดยทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยง กำกับดูแล ติดตามการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการบริหารความเสี่ยงอย่างครบถ้วน เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ สามารถสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือให้กับนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1. ติดตามการนำเชื้อเพลิงขยะมาใช้แทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์โดยมีเป้าที่กำหนดไว้ 25% ของปริมาณความร้อนที่ต้องการ ส่วนโรงไฟฟ้า (ซึ่งบริหารโดย บมจ. ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ซึ่งเป็นบริษัทย่อย) ตั้งเป้านำเชื้อเพลิงขยะมาใช้แทนถ่านหินในกระบวนการผลิตไฟฟ้าให้ได้ 100% ภายในปี 2568 ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนอกจากจะช่วยลดต้นทุนพลังงานแล้ว ยังช่วยลดความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาถ่านหิน เมื่อเทียบกับต้นทุนเชื้อเพลิงขยะที่ค่อนข้างคงที่ รวมถึงช่วยลดความเสี่ยงจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สากลให้ความสำคัญ จนนำไปสู่

เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกด้วย โดยสามารถลดความเสี่ยงจากการถูกเก็บภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) จากมาตรการลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล และใช้พลังงานไฟฟ้าที่ผลิตจากพลังงานสะอาด เป็นต้น

2. ติดตามแผนการลงทุน ความเสี่ยงและผลตอบแทนการลงทุนในโครงการต่าง ๆ โดยพิจารณากำหนดระยะเวลาคืนทุนอยู่ในช่วงประมาณ 3-5 ปี เพื่อให้มั่นใจในการบริหารจัดการความเสี่ยงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ แนวโน้มอุตสาหกรรม และความไม่แน่นอนต่าง ๆ รวมถึงเพื่อควบคุมอัตราส่วน Net Debt / EBITDA ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่กระทบต่อ Credit Rating ของกลุ่มที่พีโอที

3. ติดตามการบริหารสภาพคล่องทางการเงิน โดยจัดทำประมาณทางการเงินล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกระแสเงินสดสุทธิ และประเมินสภาพคล่องทางการเงิน เพื่อวางแผนทางการเงินทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างรัดกุม

4. นำระบบข้อมูลสารสนเทศ MIS มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการผลิต วัตถุดิบ การขาย การขนส่ง ระดับสินค้าคงคลัง ลูกหนี้ กำไรก่อนหักต้นทุนทางการเงิน ภาษีเงินได้ ค่าเสื่อมราคา และค่าตัดจำหน่าย (EBITDA) กำไร/ขาดทุน สถานะเงินสด เป็นต้น

5. บริหารเงินตราต่างประเทศโดยใช้หลัก Natural Hedging โดยในส่วนของเงินตราต่างประเทศส่วนเกิน ได้บริหารให้สอดคล้องกับภาวะตลาดเงินตราต่างประเทศ โดยพิจารณาจากอัตราแลกเปลี่ยนที่เหมาะสม

6. การให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยด้านไซเบอร์ (IT Security) บริษัทมีทีมงานรับผิดชอบดูแล จัดทำทดสอบระบบ และฝึกซ้อมแผนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถป้องกันภัยคุกคาม รวมทั้งผู้สอบบัญชีมีการส่งผู้ตรวจสอบทำการตรวจสอบ สอบทานการควบคุมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศปีละ 1 ครั้ง ซึ่งผลเป็นที่น่าพอใจของผู้ตรวจสอบ

7. พิจารณาบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง โดยจำแนกความเสี่ยงเป็น 8 ประเภท ประกอบด้วย

7.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถดำเนินธุรกิจตามแผนงานที่วางไว้ เช่น

(1) การบริหารจัดการความเสี่ยงของการใช้เชื้อเพลิงขยะให้เป็นไปตามเป้าหมาย และ (2) การลงทุนในโครงการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งโครงการดังกล่าวต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ และวิเคราะห์ความอ่อนไหวของปัจจัยสำคัญก่อนการลงทุน รวมถึงติดตามความคืบหน้าในการลงทุน เพื่อไม่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงของผลตอบแทนจากการลงทุนที่อาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ความเสี่ยงจากการดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนด และเงินลงทุนสูงกว่าประมาณที่ตั้งไว้ เป็นต้น

7.2 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) เช่น การควบคุมค่าใช้จ่าย การจัดหาวัตถุดิบให้เพียงพอและอยู่ในวงเงินงบประมาณ เป็นต้น

7.3 ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) คือ การใช้นโยบายทางการเงินอย่างระมัดระวัง เพื่อลดความเสี่ยงทางการเงิน เช่น ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน อัตราดอกเบี้ย ความเพียงพอของสภาพคล่อง เป็นต้น

7.4 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) คือ ความเสี่ยงจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทกำหนดให้มีหน่วยงานที่ควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของภาครัฐ และการดำเนินการให้สอดคล้องตามกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

7.5 ความเสี่ยงในการสูญเสียโอกาสที่จะคงสภาพเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนมั่นคง (Sustainability Risk) ถ้าไม่มีการพิจารณาการลงทุนจะทำให้เสียโอกาส และทำให้ไม่สามารถคงสภาพรายรับอย่างยั่งยืนได้ หรือ อาจทำให้บริษัทต้องล้มเลิกกิจการไปในที่สุด หากไม่สามารถติดตาม Disruptive Industry ได้ทัน บริษัทจึงต้องลงทุนเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

7.6 ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Risk) คือ ความเสี่ยงจากการปล่อยมลภาวะจากกระบวนการผลิตกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการบริหารจัดการให้กระบวนการผลิตของบริษัทไม่เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การใช้พลังงานและน้ำ ขยะและของเสีย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอาจมีผลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การจัดหาวัตถุดิบ หรืออาจส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการถูกเก็บภาษีในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะจากธุรกิจที่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ บริษัทจึงมีนโยบายนำเชื้อเพลิงขยะมาใช้แทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ รวมถึงเน้นการผลิต Green Products การใช้ไฟฟ้าและสายพานลำเลียงแทนรถยนต์บนสายพานในการกิจการเหมือง และการผลิตปูนซีเมนต์ไฮดรอลิก เพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เป็นต้น

7.7 ความเสี่ยงด้านสังคม (Social Risk) คือ ความเสี่ยงประเด็นด้านแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงด้านสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทได้จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยตามมาตรฐานอุตสาหกรรม นอกจากนี้กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ รวมทั้งมีนโยบายที่จะให้เป็นธรรมแก่พนักงาน คู่ค้า หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย อย่างเท่าเทียมกัน ตามกฎข้อบังคับของบริษัท และให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงาน และเรื่องร้องเรียนนั้นเป็นความลับ มีการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และมีขั้นตอนการเยียวยาตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น โดยในปี 2567 ไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ และไม่มีการใช้แรงงานบังคับ

7.8 ความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk) คือ ความเสี่ยงเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ชื่อเสียง การกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และความอยู่รอดขององค์กร เช่น การที่องค์กรไม่เปิดเผยข้อมูลที่มีนัยสำคัญ เพราะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย หรือ ความบกพร่องในมาตรการกำกับดูแลภายในองค์กร เป็นต้น แต่บริษัทได้จัดให้มีหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งรวมถึง คณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่าย Compliance และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมบูรณาการให้การตรวจสอบการดำเนินงาน ครอบคลุมในระดับสูงสุด รวมทั้งไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร

ทั้งนี้ บริษัทได้บริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk) เข้าไปเป็นพันธกิจและกำหนดกลยุทธ์องค์กร โดยได้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและประเด็นความยั่งยืน มาประกอบการจัดการความเสี่ยงในระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ

อนึ่ง บริษัทมีการส่งเสริมวัฒนธรรมในการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดเป็นนโยบายจากฝ่ายบริหาร และได้มีการจัดอบรมหลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Risk Management)” เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจครบทุกระดับ ทั้งกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานเรื่องการบริหารความเสี่ยง

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระ ในการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มที่พีโอที ด้วยความ

รอบคอบและเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อที่
ไอโพลีน ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อย่างเป็นธรรมและยั่งยืนในระยะยาว

การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นางสาว จุฬารัตน์ ด้านวัฒนชัย (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นาย กนก อรุณรัตน์โสภา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นางสาว ธัญญ์ธิดา ศรีรักษา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นางสาว มาลี โสภปรีชากุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นางสาว อรทัย เจียรน้อย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย นิตสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย นพพร สุวัฒนปุระ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นาย หาญชัย เอกฤทธิ์โรตม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นางสาว จุฬามาศ สุโรจน์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
16 นาย นิธิพงษ์ วิกิตเศรษฐ์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
17 นาย สอนง จิระดารากุล (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
18 นาย วรวิทย์ เลิศบุษราคาม (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

ในปี 2567 คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาความยั่งยืนในทุกระดับ โดยได้พิจารณาเป้าหมายและแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน มีการติดตามความก้าวหน้า รวมถึงยกระดับการพัฒนาความยั่งยืนให้อยู่ในระดับแถวหน้าในอุตสาหกรรมเดียวกัน สนับสนุนให้มีการจัดทำรายงานความยั่งยืน และให้มีการทบทวนการจัดลำดับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจ (Materiality) ตลอดจนปรับปรุงแผนงานและตัวชี้วัดด้านการพัฒนาความยั่งยืนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย โดยกำกับดูแลงานพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล

ในปี 2567 บริษัทได้จัดให้มีการจัดลำดับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจโดยพิจารณาผลกระทบใน 2 มิติ (Double Materiality) ตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative และมาตรฐาน European Sustainability Reporting Standards (ESRS) โดยการวิเคราะห์ดำเนินการในรูปแบบ Double Materiality ดังนี้

1. การวิเคราะห์สารัตถภาพทางการเงิน (Financial Materiality) ที่เป็นผลจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร (Outside-in)
2. การวิเคราะห์สารัตถภาพเชิงผลกระทบ (Impact Materiality) ที่เกิดจากองค์กรในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Inside-out)

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว บริษัทได้สรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาความยั่งยืน ได้จำนวน 24 ประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน และนำไปเปิดเผยในการจัดทำรายงานความยั่งยืน ปี 2567 ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน (ESG) ดังนี้

ESG

ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญสูง 24 ประเด็น
ด้านสิ่งแวดล้อม (6 ประเด็น)

1. การใช้วัสดุ
 2. พลังงาน
 3. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ
 4. การจัดการขยะ
 5. น้ำใช้และน้ำทิ้ง
 6. การขนส่ง
- ด้านสังคม (11 ประเด็น)
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 2. ผลิตภัณฑ์และบริการ
 3. ชุมชนท้องถิ่น
 4. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
 5. ความพึงพอใจของลูกค้า
 6. การอบรมและให้ความรู้
 7. การจ้างงาน
 8. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า
 9. การบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
 10. การประเมินคุณค่าด้านสังคม
 11. การแสดงฉลากผลิตภัณฑ์และบริการ
- ด้านบรรษัทภิบาล (7 ประเด็น)
1. ผลการดำเนินงานเชิงเศรษฐกิจ
 2. การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต
 3. การต่อต้านการทุจริต
 4. เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ
 5. การวิจัยและพัฒนา
 6. ข้อปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง

7. ผลกระทบทางอ้อมเชิงเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ ในรอบปี 2567 กลุ่มทีพีโอโพลีนได้ดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล โดยบูรณาการการดำเนินธุรกิจ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน ผ่านกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรม มุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ โดยเพิ่ม Green Energy เพิ่มพลังงานหมุนเวียน ผลิต Green Products ลดต้นทุนพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิต พร้อมกักตุนการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เพื่อลดภาวะโลกร้อน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านทุจริตคอร์รัปชัน ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ และไม่มีการใช้แรงงานบังคับ นอกจากนี้ได้มีการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance “CG”) อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

ด้วยผลสำเร็จจากการที่บริษัทได้นำคุณค่าแห่งความยั่งยืนมาขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้ ในช่วงปลายปี 2566 - 2567 ที่ผ่านมา บริษัทได้รับรางวัลและการรับรองจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ ในเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน สรุปได้ ดังนี้

รางวัลระดับสากล

1. บริษัทได้รับการรับรอง Certificate of Achievement จาก World's Leaders Magazine Proudly Features ประเทศอินเดีย
2. บริษัทได้รับการรับรอง Certificate of Excellence 2024 AWARDEE 30 Fabulous Companies of the Year จาก The Silicon Review สหรัฐอเมริกา
3. บริษัทได้รับรางวัล The Best ESG Practices for Sustainable Development in Thailand 2023 (แนวทางปฏิบัติ ESG ที่ดีที่สุดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย 2023) จากนิตยสาร The Global Economics นิตยสารการเงินชั้นนำ สหราชอาณาจักร
4. นายประชัย เลี่ยวไพรัตน์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัทได้รับประกาศนียบัตรรางวัล Business Excellence Award 2023 จาก Biztech Outlook ประเทศสหรัฐอเมริกา
5. เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2567 บริษัทได้รับรางวัล Leading Industrial Conglomerate Group Thailand 2024 จากนิตยสาร World Business Outlook ประเทศสิงคโปร์

รางวัลระดับประเทศ

1. เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2567 บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification or CFV) ซึ่งเป็นมาตรฐานว่าด้วยเรื่องหลักการและข้อกำหนดระดับองค์กร สำหรับการวัดปริมาณและการรายงานผลการปลดปล่อยและลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก รวมถึงข้อกำหนดสำหรับการออกแบบ การพัฒนา การจัดการ การรายงาน และการทวนสอบบัญชีรายการปลดปล่อยและการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกขององค์กร จากบริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด สถาบันมาตรฐานอังกฤษ
2. เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2567 สถาบันไทยพัฒนาได้ประกาศให้บริษัทติดอันดับ ESG100 ประจำปี 2567 ติดต่อกันเป็นปีที่ 3 (2565, 2566 และ 2567) จากการที่เป็นบริษัทที่มีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental Social and Governance: ESG) ในกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากรและก่อสร้าง
3. บริษัทได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “องค์กรที่มีกิจกรรมทางสังคมดีเด่น ประจำปี 2567” ประเภทองค์กรภาคธุรกิจ เนื่องในงานวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ และวันอาสาสมัครไทยประจำปี 2567 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2567 บริษัทได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ “ดีเลิศ” (Excellent) หรือ 5 ดาว ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน (ปี 2566-2567) ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ด้วยการสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สะท้อนความมุ่งมั่นตั้งใจของคณะกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหาร รวมทั้งพนักงาน ในการพัฒนาและยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง
5. เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2567 บริษัทได้รับรางวัลเกียรติคุณ (Sustainability Disclosure Award) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 สำหรับการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2567 จากสถาบันไทยพัฒนา
6. เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567 บริษัทได้รับการประเมิน “หุ้นยั่งยืนระดับ AA” ประจำปี 2567 (SET ESG Ratings: AA) ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน (ปี 2566-2567) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สะท้อนการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG)

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนมุ่งมั่นในการยกระดับให้บริษัทเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ต่อเนื่องไปยังอนาคตร่วมกันต่อไป

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

กรอบนโยบายและการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในการเป็นเครื่องมือเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีกรอบนโยบายและการบริหารจัดการความยั่งยืน ดังนี้

1. **มิติด้านเศรษฐกิจ** มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้อมด้านระบบและประสิทธิภาพการผลิต

2. **มิติด้านสิ่งแวดล้อม** มุ่งพัฒนาสู่สังคมคาร์บอนต่ำโดยการลดก๊าซเรือนกระจก กำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ เป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร โดยตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2586 โดยอาศัยข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ตามกรอบ Task Force on Climate-related Financial Disclosures ประกอบการจัดทำกลยุทธ์ และเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวางแผนการลงทุนและการเงิน เพื่อความยั่งยืนขององค์กร โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน พลังงานชีวมวล (Biomass) จากวัสดุเหลือใช้จากกระบวนการผลิต ไซยานาพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้โรงงานในกลุ่มที่พีไอโพลีนปฏิบัติตามมาตรฐานไทยและสากล เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับ**นโยบายเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)** ใช้พลังงานสะอาด ผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ผลิตปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก ลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มขีดความสามารถในการใช้พลังงานทดแทน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและของเสีย ให้ความสำคัญกับ**นโยบายเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy)** ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ ลดการใช้สารเคมีในการเกษตรซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ดินเสีย ลดการใช้สารเคมีในปศุสัตว์ เพื่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของสัตว์และมนุษย์ในฐานะผู้บริโภค และส่งเสริม**นโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)** ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดการเกิดของเสีย และใช้ประโยชน์จากของเสีย ใส่ใจดูแลความหลากหลายทางชีวภาพและความเสื่อมโทรมของดิน และใช้น้ำอย่างเหมาะสม ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่มูลค่าซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

3. **มิติด้านสังคม** ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลหลากหลายมิติที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

4. **มิติด้านบรรษัทภิบาล** ยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีการอบการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส บริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการต่อต้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://tpipolene.co.th/th/investment/sustainability>

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

นโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในการเป็นเครื่องมือเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีกรอบนโยบายและการบริหารจัดการความยั่งยืน ดังนี้

1. **มิติด้านเศรษฐกิจ** มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้อมด้านระบบและประสิทธิภาพการผลิต

2. **มิติด้านสิ่งแวดล้อม** มุ่งพัฒนาสู่สังคมคาร์บอนต่ำโดยการลดก๊าซเรือนกระจก กำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ เป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร โดยตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2586 โดยอาศัยข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ตามกรอบ Task Force on Climate-related Financial Disclosures ประกอบการจัดทำกลยุทธ์ และเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวางแผนการลงทุนและการเงิน เพื่อความยั่งยืนขององค์กร โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน พลังงานชีวมวล (Biomass) จากวัสดุเหลือใช้จากขบวนการผลิต ไซยานาพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้โรงงานในกลุ่มที่ฟิโพลีนปฏิบัติตามมาตรฐานไทยและสากล เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับ**นโยบายเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)** ใช้พลังงานสะอาด ผลผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ผลิตปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก ลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มขีดความสามารถในการใช้พลังงานทดแทน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและของเสีย ให้ความสำคัญกับ**นโยบายเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy)** ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ ลดการใช้สารเคมีในการเกษตรซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ดินเสีย ลดการใช้สารเคมีในปศุสัตว์ เพื่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของสัตว์และมนุษย์ในฐานะผู้บริโภค และส่งเสริม**นโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)** ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดการเกิดของเสีย และใช้ประโยชน์จากของเสีย ใส่ใจดูแลความหลากหลายทางชีวภาพและความเสื่อมโทรมของดิน และใช้น้ำอย่างเหมาะสม ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทานซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

3. **มิติด้านสังคม** ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีวนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลจากผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

4. **มิติด้านบรรษัทภิบาล** ยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีการรอบการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส บริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ต่อต้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

เป้าหมาย SDGs ขององค์กรสหประชาชาติ : ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการ ด้านความยั่งยืนขององค์กร	Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 2 ขจัดความหิวโหย (Zero Hunger), Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 7 พลังงานสะอาดและจ่ายได้ (Affordable and Clean Energy), Goal 8 งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and Infrastructure), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities), Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 14 นิเวศทางทะเลและมหาสมุทร (Life below Water), Goal 15 ระบบนิเวศบนบก (Life on Land), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions)
---	---

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี	เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยวกับนโยบาย : มี	และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

การเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นประเด็นเรื่องการใช้วัสดุจึงถูกระบุเป็นหนึ่งในประเด็นที่มีความสำคัญต่อธุรกิจ โดยบริษัทได้มุ่งเน้นในด้านต่อไปนี้:

- การลดการใช้วัสดุใหม่ ผ่านการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ลดการใช้ทรัพยากร การเลือกวัสดุที่สามารถรีไซเคิลได้ และการใช้วัสดุหมุนเวียน โดยใช้หินคลุกที่เหลือทิ้งจากกระบวนการผลิตหินก่อสร้างที่ผ่านกระบวนการปรับสภาพ (Recycle) นำกลับมาใช้ใหม่ จำนวน 766,505.00

ต้น คิดเป็นร้อยละ 100 ของปริมาณหินคลุกที่เหลือทิ้งทั้งหมด

2. มุ่งเน้นการลดของเสีย การรีไซเคิล โดยนำเชื้อเพลิงขยะที่นำมาใช้ทดแทนการใช้ถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนเม็ดเป็นเชื้อเพลิงขยะ (มีการหยุดเครื่องจักรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของเครื่องดักฝุ่นให้ดียิ่งขึ้นจาก 99.5% เป็น 99.99%) คิดเป็นร้อยละ 12 ของเชื้อเพลิงทั้งหมด

3. การจัดการวัสดุเหลือใช้ เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยการใช้วัสดุนำกลับมาใช้ใหม่และวัสดุหมุนเวียน จำนวน 2,873,985.30 ตัน เพิ่มขึ้น 17.07% จากปี 2566

4. การส่งเสริมห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน โดยทำงานร่วมกับผู้จัดหาวัสดุที่มีความรับผิดชอบและมีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ตามแนวปฏิบัติหรือจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ (Supplier' Code of Conduct) ตามมาตรฐานทางจริยธรรม แรงงาน และ สิ่งแวดล้อม

การเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประเด็นเรื่องการใช้วัสดุของบริษัทมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ดังนี้:

SDG 12: การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน (Responsible Consumption and Production)

ส่งเสริมการจัดการวัสดุที่มีประสิทธิภาพตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ ลดขยะ และสนับสนุนการรีไซเคิล

SDG 13: การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action)

ลดการใช้ทรัพยากรและพลังงานผ่านการใช้วัสดุที่ยั่งยืน ซึ่งช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

SDG 15: การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน

ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการจัดหาวัสดุ และส่งเสริมการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

บริษัทจะติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมด้านการใช้วัสดุมีส่วนสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ

ห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ

การบูรณาการความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการบูรณาการแนวทางด้านความยั่งยืนในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การจัดซื้อวัตถุดิบที่มีความรับผิดชอบ การผลิตที่คำนึงถึงประสิทธิภาพ และการใช้พลังงานสะอาด การขนส่งที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้งานผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดการของเสียที่เน้นการนำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างสูงสุด ด้วยแนวทางการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียที่มีประสิทธิภาพ และการบูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนในทุกกระบวนการ บริษัทสามารถสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

กลยุทธ์การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มที่พีไอ โพลีนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และคณะทำงาน (ตามประกาศโรงงานฉบับที่ 013-014/2566 ที่ 014/2566) จัดให้มีตัวแทนขององค์กรร่วมปรึกษาร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมและการพัฒนาชุมชนร่วมกันอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และให้ความสนใจเป็นพิเศษเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รับทราบถึงมุมมองและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานของบริษัท การระบุผู้มีส่วนได้เสียนี้ดำเนินการโดยประเมินจากผลกระทบและอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างกัน ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถวางแผนและบริหารจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

การบูรณาการความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน

ทั้งนี้ กลุ่มที่พีไอ โพลีนได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรด้วยการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่การซื้อวัตถุดิบเข้ามาจนถึง ของเหลือทิ้งหลังการใช้งานนำกลับมา Recycle โดยประเมินจากผลกระทบและอิทธิพล ที่เกิดขึ้นระหว่างกัน

การระบุและวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทได้ดำเนินการวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้เสียโดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานข้างต้นตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ ในห่วงโซ่อุปทาน โดยมีผู้มีส่วนได้เสียสำคัญ ดังนี้:

ซัพพลายเออร์และลูกค้า: ผู้จัดหาวัตถุดิบ เทคโนโลยี และบริการที่สำคัญต่อกระบวนการผลิต

ลูกค้าและผู้บริโภค: ผู้รับเหมาหรือผู้บริโภคที่เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

พนักงานและแรงงาน: ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ชุมชนและสังคม: ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานภาครัฐและองค์กรกำกับดูแล: หน่วยงานที่กำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่บริษัทต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การระบุผู้มีส่วนได้เสียนี้ดำเนินการโดยประเมินจากผลกระทบและอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างกัน ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถวางแผนและบริหารจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
พนักงาน	- ค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม - องค์กรมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน - ได้รับการพัฒนาศักยภาพ - องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี - ระบบการประเมินผลงานที่มีความเป็นธรรม - ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน - เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น - การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน - เคารพข้อมูลส่วนบุคคล - เคารพสิทธิมนุษยชน - พนักงานได้รับการอบรมที่เหมาะสม กับตำแหน่งงานเฉลี่ย 22.49 ชั่วโมง/คน/ปี - สถิติการเกิดอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยในองค์กรลดลง - สร้างการดึงดูด และรักษาความสามารถของพนักงาน	- มีระเบียบปฏิบัติด้านการจ้างงานอย่างชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยไม่จำกัดเพศ อายุ แหล่งที่มาทางสังคม ชนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา สถาบันการศึกษา โดยนโยบายในการจ้างงานและเงื่อนไขในการทำงานมีมาตรฐาน - มีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม - มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน - ไม่ว่าจ้างแรงงานอพยพ หรือแรงงานผิดกฎหมาย - ครอบคลุมถึงบริษัทผู้รับเหมา และบริษัทผู้รับเหมาช่วง - ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสิทธิมนุษยชน และเคารพข้อมูลส่วนบุคคล - จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - มีสหกรณ์ออมทรัพย์ - เคารพสิทธิมนุษยชนและข้อมูลส่วนบุคคล - จัดทำช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น และข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารได้โดยตรง - พัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีตัวชี้วัด ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับการประเมิน จากดัชนีชี้วัดระดับสากล - การปรับปรุงรถบริการรับส่งเป็นรถปรับอากาศ , การปรับปรุงเพิ่มลานจอดรถยนต์หรือจักรยานยนต์, การปรับปรุงที่พักอาศัย, การปรับปรุงและขยายห้องน้ำ, การติดตั้งไฟส่องสว่าง เป็นต้น	- การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การประชุมภายในองค์กร - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การสำรวจความผูกพันพนักงาน - การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• ผู้ถือหุ้น	- ผลประกอบการที่ดี ราคาหุ้นและเงินปันผลอยู่ในระดับที่เหมาะสม - มีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง - เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของบริษัท อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส เชื่อถือได้ ผ่านช่องทางที่ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย - เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิต่าง ๆ ในการเข้าประชุมผู้ถือหุ้นประจำปีอย่างเท่าเทียมกัน - จัดกิจกรรมสร้างและรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถือหุ้น - ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล หรือ ESG - มีความมั่นคงทางการเงิน - มีความโปร่งใส - มีระบบบริหารความเสี่ยง - การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และทิศทางการดำเนินธุรกิจ - การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว	- มีรายงานการพัฒนา ด้านความยั่งยืน - มีการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่เหมาะสม - ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิ และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน - บริหารจัดการองค์กร ตามวิสัยทัศน์ และหลักบรรษัทภิบาลของบริษัท ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตระมัดระวัง ปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว - ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่ต้องให้ผู้ถือหุ้นตัดสินใจในที่ประชุมเป็นการล่วงหน้าอย่างเพียงพอ - มีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ - มีการบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี - มีการวิจัย และพัฒนา เพื่อต่อยอดธุรกิจอย่างต่อเนื่อง - มินโยบายรักษาสภาพคล่องและเสถียรภาพทางการเงินให้เข้มแข็ง - ทบทวนและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ - วิเคราะห์ ติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง และ จัดเตรียมมาตรการจัดการความเสี่ยง องค์กรทั้งใน ระยะสั้น และ ความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลา 3-5 ปีข้างหน้า - เปิดเผยข้อมูลอย่าง โปร่งใสสอดคล้อง ตามมาตรฐานสากล - เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอข้อคิดเห็น และข้อร้องเรียนต่อบริษัท ได้โดยตรง	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• คู่ค้า	- ระบบการจัดซื้อที่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากคอร์รัปชัน - การสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเติบโตไปด้วยกัน - ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ และไม่เอาเปรียบลูกค้า - เคารพสิทธิมนุษยชน - เคารพข้อมูลส่วนบุคคล - ชำระเงินตามกำหนดเวลา - มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน - ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า สอดคล้องกับ จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ - คู่ค้าได้รับความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - ความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน	- ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าด้านจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) - บริษัท ไม่ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่มีพฤติกรรมผิดกฎหมาย - สนับสนุนองค์ความรู้ด้าน ESG เพื่อยกระดับการดำเนินงานคู่ค้า เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและ ชื่อเสียง - จัดทำมาตรการในการดำเนินงานของคู่ค้า รวมถึงนำเทคโนโลยีดิจิทัล และออนไลน์มาใช้เพื่อความปลอดภัยภายใต้วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 - มีระบบการจัดซื้อที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามเงื่อนไขการค้า และปฏิบัติตามสัญญาที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด - คำนึงถึงประโยชน์ที่เอื้อร่วมกับคู่ค้าและความเสมอภาคในการดำเนินธุรกิจ - พนักงานในกลุ่มบริษัท ต้องไม่เรียกร้องผลประโยชน์ในการจัดหา - กำหนดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ (Supplier Code of Conduct) - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบตามหลักการและนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ - ส่งมอบสินค้าและบริการตามความคาดหวังของลูกค้า และจัดให้มีช่องทางในการรับฟังเสียงของลูกค้า - ดำเนินโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของคู่ค้า เช่น สร้างความร่วมมือกับคู่ค้าในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ร่วมกัน และการจัดอบรมให้ความรู้และฝึกทักษะ ด้านความปลอดภัยให้กับคู่ค้า เป็นต้น	• การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

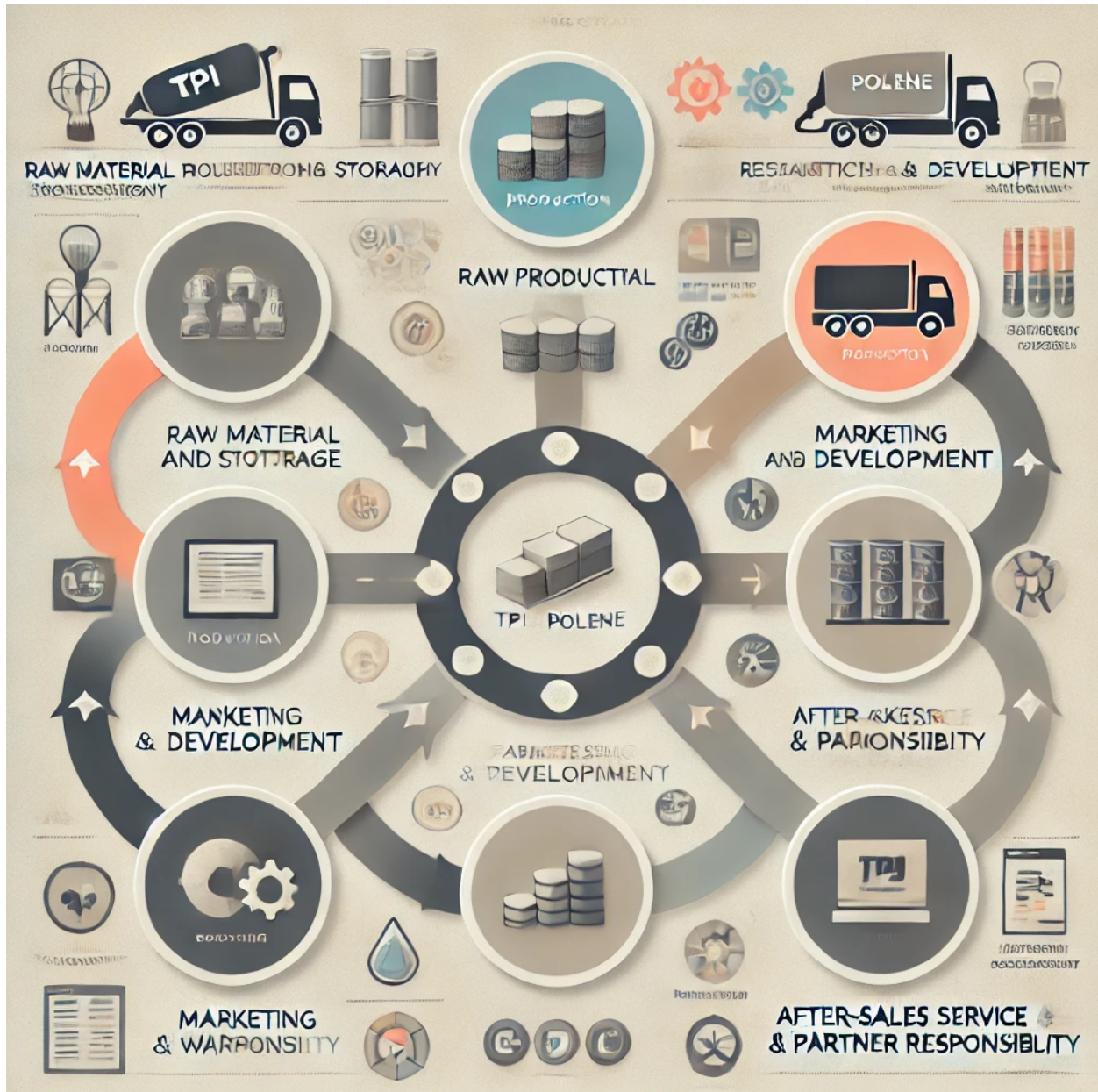
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
ลูกค้า	- สินค้าและบริการมีคุณภาพ ปลอดภัย - ราคาเป็นธรรม - หาซื้อได้ง่าย สะดวก - มีการส่งเสริมการขาย - เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ได้หลากหลาย - ลูกค้าได้รับสินค้าที่ตรงตามมาตรฐานและตรงเวลา - กรณีมีปัญหาซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของลูกค้าสามารถ เคลมค่าเสียหายได้ทันที - การให้บริการบริการก่อนและหลังการขายที่ดี - ส่งมอบตรงตามกำหนดเวลา - เคารพข้อมูลส่วนบุคคล - เคารพสิทธิมนุษยชน - ลูกค้าได้รับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติตรงตาม ความต้องการ	- สำรวจและสร้างความพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า - ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการหลอกลวง หรือทำให้หลงเชื่อในคุณภาพสินค้า และบริการ โดยผลิตสินค้าและบริการที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้บริโภค - สร้างความภักดีต่อสินค้า (Brand Loyalty) - มีข้อมูลผลิตภัณฑ์ และวิธีการใช้งาน - การจัดเก็บข้อมูลของลูกค้าอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย ไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง - กำหนดราคาสินค้าและบริการอย่างเป็นธรรม - จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้ข้อเสนอแนะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และบริการ รวมถึงวิธีแก้ปัญหา พร้อมรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า ทั้งก่อนและหลังการขาย - จัดสัมมนาลูกค้า ให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ - เคารพสิทธิมนุษยชนและข้อมูลส่วนบุคคล - จัดการประกวดศิลปะ ปูนปั้น และงานบริการสังคม - นำข้อมูลที่ลูกค้าเสนอแนะส่งถึงให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ของบริษัท ต่อไป - ส่งมอบสินค้าและบริการตามความคาดหวังของลูกค้า และจัดให้มีช่องทางในการรับฟังเสียงของลูกค้า - ดำเนินโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของลูกค้า เช่น สร้างความร่วมมือกับลูกค้าในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ร่วมกัน เป็นต้น	- การเยี่ยมชม - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
- อื่น ๆ - เจ้าหน้าที่/ผู้ถือหุ้น นักวิเคราะห์ / สถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ/ สถาบันประกันภัย	- กำกับดูแลกิจการที่ดี - บริหารงานด้วยความโปร่งใส - บริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ - การชำระเงินเต็มจำนวนและตรงเวลา - ผลการดำเนินการที่ดี มีศักยภาพในการชำระหนี้ - ปฏิบัติตามเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงิน	- ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี - ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมครบถ้วน - ชำระหนี้ครบถ้วน ตรงเวลา - ให้ข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วน - บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นและผลตอบแทนสูงสุด	การรับเรื่องร้องเรียน
หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล	- ดำเนินธุรกิจด้วยความรอบคอบและปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างเคร่งครัด อีกทั้งร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ในการแก้ปัญหาและบรรเทาผลกระทบอันเกิดจาก การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามเป้าหมายระดับสากลและระดับประเทศ - การดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน - การมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ดี - การให้ ความสนับสนุน และความร่วมมือแก่องค์กรภายนอก - การดำเนินการลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การชำระภาษี ค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง - ยกระดับมาตรการการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	- การนำขยะมาใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ เพื่อลดก๊าซเรือนกระจกตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ - ดำเนินธุรกิจโปร่งใส - การจัดทำรายงานความยั่งยืน - การดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การอยู่ร่วมกันกับชุมชนอย่างยั่งยืน - การปฏิบัติตามกฎระเบียบและให้ความร่วมมือสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ - ประสานงานกับหน่วยงานราชการ อย่างเหมาะสม - ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
ชุมชน	- พัฒนาชุมชนโดยรอบ - รักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน - สร้างงาน สร้างเศรษฐกิจเข้มแข็งให้แก่ชุมชน - การดำเนินงานของสถานประกอบการกิจการให้มีความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อมและการดำรงชีวิต - การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง - ช่วยเหลือด้านการศึกษา - ให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนจากชุมชน - สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของ บริษัท อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากชุมชน สังคม องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร	- การตรวจเยี่ยมชุมชน สร้างการยอมรับ - สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ ชุมชน - ให้ความรู้และอบรมพนักงานทุกระดับตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานตระหนักเรื่องสิ่งแวดล้อมและชุมชน - สำรวจความต้องการและความคิดเห็นของชุมชน - จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกให้บริการชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพชีวิตดีขึ้น - จัดทำโครงการปลูกป่าทดแทนและฟื้นฟูสภาพพื้นที่โครงการ - หลังทำเหมือง - ส่งเสริมชนบธรมนิยมประเพณีชุมชน - พัฒนาชุมชนให้มีการจ้างงาน เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น - จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาชุมชน รวมถึงการศึกษา สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้ชุมชน - การคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของบริษัท อย่างถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ - การดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง - สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของ บริษัท อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากชุมชน สังคม องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และสื่อมวลชน - การเยี่ยมเยียนชุมชน จำนวน ...ครั้ง ในปี 2567 - โครงการเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ..โครงการในปี 2567	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
คู่แข่งทางการค้า	- สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน - รักษาสวนแบ่งตลาด	- ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม - ไม่ใส่ร้ายป้ายสีเพื่อทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้า - ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่ง - ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง - ประพฤติปฏิบัติตามกรอบการค้าที่ดี - บริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี	การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
สำนักข่าวและสื่อมวลชน	เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้วยความใส่ใจในด้าน ESG อย่างยั่งยืน	- ดำเนินธุรกิจด้วยการให้ความสำคัญกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการเปิดเผย และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ - ติดตามข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	- การเยี่ยมชม - การแถลงข่าว - การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
ประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการพลังงาน - การจัดการน้ำ - การจัดการขยะและของเสีย - การจัดการก๊าซเรือนกระจก

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

[illegible]

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล

ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : <https://www.tpipolene.co.th/th/investment/sustainability>

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards
ที่บริษัทอ้างอิง

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง ถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารธุรกิจ โดยบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรพร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า บริษัทจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ความไม่แน่นอนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกลยุทธ์การดำเนินงานที่วางไว้ ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดกรอบและแนวทางการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการติดตามและประมวลผลอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งบริษัทยังจัดให้มีระบบการติดตามปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อค้นหาความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่มีโอกาสเกิดขึ้นในอนาคต

บริษัทมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงโดยอยู่ภายใต้กรอบนโยบายของบริษัท และยังได้นำหลักเกณฑ์ของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management (COSO-ERM) มาเป็นกรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามหลักเกณฑ์ของ COSO-ERM

ในปี 2567 บริษัทยังมุ่งเน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน “ESG Risk” ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) โดยบริษัทเล็งเห็นความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนต่อความยั่งยืนขององค์กร จึงได้วางรากฐานให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานขององค์กร อีกทั้งเล็งเห็นความสำคัญด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk) โดยบริษัทได้ประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ปฏิบัติตามนโยบายไปในแนวทางเดียวกัน และให้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

บริษัทยังให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยมุ่งวางรากฐานการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน รวมถึงสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้นำไปปฏิบัติ เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่บริษัทกำหนดไว้ ดังนี้ :

- บริษัทมีการติดตามและสอบทานความเสี่ยงของทุกหน่วยงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี โดยฝ่ายบริหารความเสี่ยงรวบรวมการสอบทานความเสี่ยงของทุกหน่วยงาน นำมาวิเคราะห์ ประเมิน และสรุปจัดทำเป็นรายงานการบริหารความเสี่ยงเสนอต่อคณะกรรมการความเสี่ยง (Risk Management Committee:RMC) และคณะกรรมการบริษัท (Board of Directors) เป็นประจำทุกปี
- มีการจัดอบรม เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากรครบทุกระดับ ทั้งกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน ในหลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Risk Management)” อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : COSO - Enterprise risk management framework (ERM)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ - ความเสี่ยงจากการลงทุนและการขยายธุรกิจ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงจากการลงทุนในธุรกิจใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การลงทุนและการขยายธุรกิจของกลุ่มที่โฟโพลีน มีเป้าหมายเพื่อขยายการเติบโตด้านพลังงานขยะ และพลังงานทางเลือก รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาขับเคลื่อนธุรกิจที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันให้เติบโตอย่างยั่งยืน ดังเช่นบริษัทได้นำเชื้อเพลิงขยะมาใช้แทนถ่านหินในโรงปูนซิเมนต์ เพื่อลดต้นทุนการผลิต การใช้รถ EV Dump Truck และการ Modify EV (สำหรับรถเจาะ รถ Wheel Loader และรถ Back Hoe) เพื่อเปลี่ยนจากเครื่องยนต์สันดาปที่ใช้ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง มาเป็นระบบ EV เพื่อลดต้นทุนค่าขนส่ง ซึ่งเป็นการปรับปรุงสู่การเป็นธุรกิจสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างศักยภาพในการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกอันเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในส่วนการขยายธุรกิจใหม่กลุ่มที่โฟโพลีนจะพิจารณาการรวมทุนกับพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจเป้าหมาย ซึ่งการขยายการลงทุนต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงาน และเงินลงทุนสูงกว่าประมาณที่ตั้งไว้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

การขยายการลงทุนต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงาน และเงินลงทุนสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีนมีคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงกลั่นกรองการตัดสินใจการลงทุน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา ข้อคิดเห็นประกอบการตัดสินใจลงทุน โดยเมื่อมีการลงทุนแล้ว จะมีการติดตามผลการดำเนินโครงการ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจว่าเงินลงทุนก่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการติดตามผล มีการวิเคราะห์โครงการลงทุนและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและทบทวนแผนการลงทุน เพื่อลดระดับความเสี่ยงของโครงการให้อยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ โดยให้โครงการแล้วเสร็จ ภายใต้งบประมาณที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บทบัญญัติทางกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและค่าใช้จ่ายของกลุ่มทีพีไอโพลีน

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและค่าใช้จ่ายของกลุ่มทีพีไอโพลีน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- มีทีมงานติดตามและรายงานการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กลุ่มทีพีไอโพลีนดำเนินการธุรกิจ เพื่อให้การประกอบธุรกิจสอดคล้องตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ
- มีทีมที่ปรึกษาทางกฎหมาย และที่ปรึกษาด้านภาษีอากร ให้คำแนะนำให้กลุ่มทีพีไอโพลีนปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- มีกระบวนการรองรับความเสี่ยงด้านกฎหมายล่วงหน้า โดยติดตามการออกกฎหมายและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ เพื่อวิเคราะห์ประเด็น ปัญหาอุปสรรค และเตรียมข้อหารือต่อความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน สอดคล้องตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ใหม่ที่จะถูกบังคับใช้ในอนาคต รวมถึงนำมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาประกอบการลงทุนในโครงการต่าง ๆ
- มีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และหลักธรรมาภิบาล มีการควบคุมกิจการภายในที่เพียงพอ และมีการพิจารณาความเสี่ยงรอบด้าน เพื่อลดความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ปลุกฝังค่านิยมให้พนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และคู่มือพนักงานของกลุ่มบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกลุ่มทีพีไอโพลีน ที่จะเป็นผู้ประกอบการที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงด้านความสามารถในการแข่งขัน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดยง่ายของผู้รายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในภาวะเศรษฐกิจสังคมที่ผันผวน มีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง เช่น มีคู่แข่งรายใหม่ การแข่งขันที่รุนแรง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภค การเกิดแนวโน้มความปกติใหม่ (New Normal Trend) การเกิด Disruptive Industry ทำให้กลุ่มทีพีไอโพลีนต้องเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความเข้มแข็งในการดำเนินธุรกิจ และมีความยืดหยุ่นในการเผชิญหน้ากับปัญหาและการปฏิบัติงานที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ รวมทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้ความท้าทายและความผันผวนของสถานการณ์จากปัจจัยภายนอก เพื่อให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

สูญเสียโอกาสที่จะคงสภาพเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนมั่นคง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีนลดความเสี่ยงในการสูญเสียโอกาสที่จะคงสภาพเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนมั่นคง (Sustainability Risk) โดยพิจารณาการลงทุน เพื่อจะทำให้ไม่เสียโอกาส และทำให้สามารถคงสภาพรายได้อย่างยั่งยืนได้ โดยการยกระดับนวัตกรรม รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ ปรับปรุงโรงงานให้ทันสมัย (Modernization and Innovation) อยู่ตลอดเวลา โดยพัฒนากระบวนการผลิตให้เป็น Smart Plant เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้าน เทคโนโลยี Digital Trend และ Digital Marketing รวมถึงความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ทันกับ Digital Disruption ที่ทำให้การทำธุรกิจต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่สาหัสให้มีความสำคัญ นำไปสู่การตั้งเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งอาจมีการกำกับแนวทางการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในอนาคต เพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศแบบกะทันหัน และภัยธรรมชาติที่รุนแรง โดยมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ผลกระทบจากความเสียง

ความเสี่ยงด้านภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศแบบกะทันหัน และภัยธรรมชาติที่รุนแรง โดยมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

มาตรการจัดการความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และผู้บริหารระดับสูงได้ประเมินความเสี่ยง และมาตรการรองรับ รวมถึงพิจารณาโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี 2586 ซึ่งเร็วกว่าที่ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะบรรลุเป้าหมายในปี 2593

บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมาย หรือ ข้อบังคับด้านการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ผ่านกลไกการกำกับดูแลแนวทางการรับมือต่อปัญหาที่เกิดขึ้น อาทิ การเก็บภาษีคาร์บอน และการนำภาษีคาร์บอนมาเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า ผ่านมาตรการปรับคาร์บอนก่อนข้ามพรมแดน (Carbon Border Adjustment Mechanism : CBAM) ตลอดจนมีการสนับสนุนการใช้น้ำมัน พลังงานไฟฟ้า และการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความเสี่ยงต่อธุรกิจการผลิตปูนซีเมนต์และพลังงานของกลุ่มที่โฟโพลีน โดยบริษัทได้ประเมินความเสี่ยงดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้บริษัทต้องใช้เวลาเงินเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน ใช้น้ำมันและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามที่กำหนดไว้

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาก๊าซ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือความผันผวนของราคาก๊าซวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิต

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจากถ่านหินเป็นแหล่งพลังงานสำคัญในการผลิตปูนซีเมนต์ โดยราคาก๊าซที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น หรือลดลงเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเทศผู้ส่งออกหลักอย่างเช่น ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย เพิ่มปริมาณการผลิต ซึ่งจะส่งผลให้ราคาของถ่านหินปรับตัวลดลง หรือในกรณีที่ประเทศที่มีการนำเข้าถ่านหิน เช่น จีน เพิ่มปริมาณการบริโภคจะส่งผลให้ราคาก๊าซปรับตัวสูงขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้บริษัทได้ตระหนักถึงความผันผวนของราคาก๊าซ จึงได้กำหนดนโยบายบริหารความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาก๊าซโดยการขยายฐานแหล่งซื้อให้เพิ่มมากขึ้น โดยให้การตกลงซื้อขายกระจายตลอดทั้งปี โดยคำนึงถึงสถานะตลาดที่เหมาะสม รวมทั้งทำการจัดสรรประเภทของสัญญาซื้อทั้งระยะสั้นและระยะยาวในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารต้นทุนการผลิตปูนซีเมนต์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลกระทบจากความเสียง

ราคาก๊าซที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น หรือลดลงเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเทศผู้ส่งออกหลักอย่างเช่น ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย เพิ่มปริมาณการผลิต ซึ่งจะส่งผลให้ราคาของถ่านหินปรับตัวลดลง หรือในกรณีที่ประเทศที่มีการนำเข้าถ่านหิน เช่น จีน เพิ่มปริมาณการบริโภคจะส่งผลให้ราคาก๊าซปรับตัวสูงขึ้น เป็นต้น

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทมีนโยบายนำขยะมาใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินทั้งในโรงงานปูนซีเมนต์ และโรงไฟฟ้าถ่านหิน ซึ่งจะสามารถลดความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาก๊าซ สิ่งที่สำคัญคือสามารถลดต้นทุนการผลิตในขณะเดียวกันก็สามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะโลกร้อน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาแบบบูรณาการที่ยั่งยืน

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

เป็นการควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อันอาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบจากความเสียหาย

อาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มที่พีโอโพลีนจึงมีนโยบายวางกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามกรอบนโยบายคุณภาพ ความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Safety, Health and Environmental Policy) เพื่อสร้างทัศนคติด้านความปลอดภัยให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยโรงงานแต่ละแห่งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับนโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สำหรับพนักงาน ผู้รับเหมาและผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาในพื้นที่โรงงานในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงเนื่องจากผลกระทบของโรคโควิด-19 (COVID-19) และเชื้อไวรัสต่าง ๆ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

แม้ว่าสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 และเชื้อไวรัสต่าง ๆ ในปัจจุบัน มีแนวโน้มพบผู้ป่วยลดลง อย่างไรก็ตามกลุ่มที่พีโอโพลีน ได้ดำเนินการมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยให้ความสำคัญในการดูแลความปลอดภัยของพนักงานเป็นสำคัญ โดยกลุ่มที่พีโอโพลีนจัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไขหวัดใหญ่ ชนิดป้องกัน 4 สายพันธุ์ ได้แก่สายพันธุ์ A (H1N1) (H3N2) และสายพันธุ์ B (Victorai), (Yamagata) รวมถึงแอลกอฮอล์ล้างมือสำหรับฆ่าเชื้อไวรัส ประจำจุดต่าง ๆ ภายในอาคาร รวมถึงมีการให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่พนักงาน เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ผลกระทบจากความเสียหาย

ความปลอดภัยของพนักงาน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มที่พีโอโพลีน ได้ดำเนินการมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยให้ความสำคัญในการดูแลความปลอดภัยของพนักงานเป็นสำคัญ โดยกลุ่มที่พีโอโพลีนจัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไขหวัดใหญ่ ชนิดป้องกัน 4 สายพันธุ์ ได้แก่สายพันธุ์ A (H1N1) (H3N2) และสายพันธุ์ B (Victorai), (Yamagata) รวมถึงแอลกอฮอล์ล้างมือสำหรับฆ่าเชื้อไวรัส ประจำจุดต่าง ๆ ภายในอาคาร รวมถึงมีการให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่พนักงาน เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ปัจจุบันเทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ การเติบโตอย่างก้าวกระโดดของเครื่องจักรอัตโนมัติ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ซึ่งยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ขณะเดียวกันก็สร้างความท้าทายต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความสามารถของเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) อย่างรวดเร็ว อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชน และขัดต่อหลักจริยธรรม เป็นต้น

ผลกระทบจากความเสียหาย

อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชน และขัดต่อหลักจริยธรรม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มที่พีโอโพลีน ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีขั้นสูง จึงได้ยกระดับงานด้านนวัตกรรม รวมถึงนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงโรงงานให้ทันสมัย พัฒนาโรงงานให้เป็น Smart Plant เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันโดยมุ่งเน้นการดำเนินงานทั้งด้านธุรกิจที่เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพิ่มการบริหารจัดการภัยคุกคามทางไซเบอร์ และเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงจากปัจจัยด้านแหล่งเงินทุนและอัตราดอกเบี้ย / อัตราแลกเปลี่ยน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจของกลุ่มบริษัทพีไอโพลิน มีความจำเป็นต้องใช้เงินทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจสูง รวมถึงการขายธุรกิจหลัก ดังนั้น หากประสบปัญหาในการหาแหล่งสนับสนุนทางการเงิน ก็อาจทำให้โครงการลงทุนต่าง ๆ มีปัญหาได้ บริษัทได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการขออนุมัติวงเงินสินเชื่อระยะยาวจากธนาคารพาณิชย์ และสถาบันการเงิน เพื่อรองรับการขายการลงทุนในโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มพีไอโพลิน นอกจากนี้กลุ่มพีไอโพลินได้รักษาความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องกับสถาบันการเงิน โดยมีวงเงินสินเชื่อหมุนเวียนจากสถาบันการเงินที่เพียงพอเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจ

ผลกระทบจากความเสียง

หากประสบปัญหาในการหาแหล่งสนับสนุนทางการเงิน ก็อาจทำให้โครงการลงทุนต่าง ๆ มีปัญหาได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการขออนุมัติวงเงินสินเชื่อระยะยาวจากธนาคารพาณิชย์ และสถาบันการเงิน เพื่อรองรับการขายการลงทุนในโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มพีไอโพลิน นอกจากนี้กลุ่มพีไอโพลินได้รักษาความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องกับสถาบันการเงิน โดยมีวงเงินสินเชื่อหมุนเวียนจากสถาบันการเงินที่เพียงพอเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ กลุ่มพีไอโพลินให้ความสำคัญในการดำเนินนโยบายทางการเงิน โดยรักษาระดับโครงสร้างเงินทุนให้มีความแข็งแกร่งเทียบเคียงได้กับบริษัทชั้นนำในธุรกิจเดียวกัน โดยรักษาสภาพคล่องให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทยังมีนโยบายลดผลกระทบจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน โดยการสร้างสมดุลของรายได้และค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินตราต่างประเทศ โดยในแต่ละช่วงเวลา บริษัทจะมีการเก็บสำรองเงินตราต่างประเทศที่ได้จากการส่งออก เพื่อนำไปชำระหนี้เงินตราต่างประเทศในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนในลักษณะ Natural Hedging

บริษัทมีนโยบายในการพิจารณาใช้เครื่องมือทางการเงิน เช่น การซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) และ/หรือ Cross Currency Swap สำหรับภาระหนี้สกุลเงินตราต่างประเทศ รวมทั้งได้มีการติดตามดูแลการเคลื่อนไหวของอัตราแลกเปลี่ยนอย่างใกล้ชิด เพื่อปิดความเสี่ยงตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณีโดยพิจารณาจากฐานเศรษฐกิจของเงินตราต่างประเทศประกอบกับโครงสร้างรายได้ และกระแสเงินสดรับที่เป็นสกุลเงินตราต่างประเทศ

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ผลกระทบจากความเสียง

ความเป็นธรรมแก่พนักงาน คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน และให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนนั้นเป็นความลับ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทได้จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยตามมาตรฐานอุตสาหกรรมให้กับพนักงานทุกคน อีกทั้งมีการกำหนดนโยบายการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน (ตามประกาศฉบับที่ 113/2557 เรื่องนโยบายสิทธิมนุษยชนสากล) โดยคำนึงถึงประโยชน์และความเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร นอกจากนี้กำหนดให้มีช่องทางในการร้องเรียน มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ รวมทั้งมีนโยบายที่ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน และให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนนั้นเป็นความลับ

ผลลัพธ์การประเมินความเสี่ยงด้านสังคมของบริษัท อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

โดยไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ

ความเสี่ยงที่ 11 ความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่ค้าราย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การพึ่งพาคู่ค้าหรือตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่หรือรายย่อย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจจากคู่ค้า การประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้าเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของบริษัท การพิจารณาสถานะทางการเงินของคู่ค้าเป็นส่วนสำคัญในการประเมินความเสี่ยง

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ผลกระทบ: หากเกิดความล่าช้าหรือปัญหาในการส่งมอบสินค้าจากคู่ค้าหลัก อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้า

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- การจัดการความเสี่ยง:
- เพิ่มจำนวนคู่ค้าในหมวดหมู่สินค้าหรือบริการที่สำคัญ
- สร้างแผนสำรอง (Backup Suppliers) เพื่อรองรับกรณีฉุกเฉิน
- ทำสัญญาระยะยาวที่มีเงื่อนไขรองรับสถานการณ์ไม่คาดคิด
- ตรวจสอบข้อมูลทางการเงินของคู่ค้าหลักอย่างสม่ำเสมอ
- ติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของคู่ค้า
- ลดความเสี่ยงด้วยการกระจายการจัดซื้อสินค้า/บริการจากคู่ค้าหลายราย

ความเสี่ยงที่ 12 ความเสี่ยงจากคุณภาพสินค้า/บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- อื่น ๆ : ความเสี่ยงจากคุณภาพสินค้า/บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการได้รับสินค้า/บริการที่ไม่ได้คุณภาพ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ผลกระทบ: สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทและเพิ่มต้นทุนการผลิต

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- การจัดการความเสี่ยง:
- จัดตั้งกระบวนการตรวจสอบคุณภาพสินค้าและบริการจากคู่ค้าอย่างเข้มงวด
- ระบุข้อกำหนดคุณภาพในสัญญาและประเมินคู่ค้าตามมาตรฐานที่กำหนด
- พัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

- คณะกรรมการบริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงขึ้นเพื่อดูแลและรับผิดชอบในการพัฒนาและติดตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มบริษัท และกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

- กำหนดให้การบริหารความเสี่ยงและโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมโดยมีการระบุประเด็นสำคัญ การประเมินผลกระทบ โอกาส และการบริหารจัดการความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน “คู่มือการบริหารความเสี่ยง” มีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน “ESG Risk” ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) โดยบริหารจัดการอยู่ภายใต้นโยบายความเสี่ยงของบริษัท

- มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงอยู่ภายใต้นโยบายของบริษัท และนำหลักเกณฑ์ของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission - Enterprise Risk Management (COSO-ERM) มาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของบริษัท เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนายั่งยืน

- ส่งเสริมวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยมีการจัดอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยงให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยจะมีการจัดอบรมในทุก ๆ ปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

การจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management)

บริษัทมีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan : BCP) เพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่สำคัญ ได้แก่ อัคคีภัย ภัยพิบัติ การก่อการร้าย การประท้วงเหตุจลาจล ภัยคุกคามทางไซเบอร์และความเสี่ยงด้านสาธารณสุขที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยแผนดำเนินธุรกิจ (BCP) จะระบุข้อมูลที่สำคัญ อาทิ

- กิจกรรม/ งานที่สำคัญของฝ่ายงาน
- เหตุการณ์ สถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยงที่สำคัญ

- ผลกระทบที่เกิดขึ้น
- กิจกรรมและวิธีการแก้ปัญหา
- แผนการสนับสนุน และขั้นตอนการแก้ไขปัญหา
- ผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน

โดยคณะทำงานส่วนกลางและฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันติดตาม ทบทวน และประเมินแผน BCP เป็นรายปี

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

กลุ่มทีพีโอโพลีน บริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน เน้นความโปร่งใส เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท มีการบริหารจัดการซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความโปร่งใส เท่าเทียม และเป็นธรรมตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคู่ค้า การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินคู่ค้า ด้วยความโปร่งใส ตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนของกลุ่มทีพีโอโพลีน โดยมีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้าในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน โดยครอบคลุมประเด็นจริยธรรม ได้แก่ การไม่ใช้แรงงานเด็ก การเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การใส่ใจและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาวะที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน และการต่อต้านการทุจริต เป็นต้น ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการทำธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาลระหว่างบริษัทกับคู่ค้าซึ่งเป็นพันธมิตรธุรกิจ รวมถึงพนักงาน ลูกค้า และชุมชนสังคม ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานทางธุรกิจ

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานคู่ค้า

บริษัทสนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจต่อพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน โดยกำหนดเป้าสัดส่วนของค่าใช้จ่ายที่ให้แก่ผู้ส่งมอบในท้องถิ่นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของ มูลค่าในการจัดซื้อจัดจ้างทั้งปี

บริหารจัดการคู่ค้าตามจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าที่ต้องได้รับการประเมินด้าน ESG ณ แหล่งผลิต (Onsite ESG Audit) ไว้ดังนี้

- คู่ค้าทางตรง (Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้าที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการโดยตรงแก่องค์กร โดยจัดซื้อจะส่งแบบประเมินให้คู่ค้าทำการประเมินตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง ทุกๆ 2 ปี เพื่อทำการทบทวนและสรุปรายชื่อ Supplier เพื่อจัดทำแผนการตรวจติดตามและดำเนินการตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติการ (On – site Audit)
- คู่ค้าทางอ้อม (Non-Tier 1 Suppliers) หมายถึง คู่ค้าที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการแก่คู่ค้าทางตรง (Tier 1 Suppliers) ซึ่งบริษัทไม่มีคู่ค้าทางอ้อม

โดยใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่อยู่ภายใต้นโยบายของบริษัท ซึ่งได้นำหลักเกณฑ์ของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management (COSO-ERM)

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (%)	100.00	100.00	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th>

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่รวมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญรวมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่รวมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	N/A	N/A	97.50

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	N/A	N/A	66.52

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสินค้า ที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูงเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

- การวิจัยและพัฒนาสีเขียว (Green Research and Development) ซึ่งมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีการใช้พลังงานในการผลิตที่ลดลง เช่น Super mixed Cement (น้ำหนัก 40 kg. สามารถใช้งานได้เทียบเท่า ปูน Mixed Cement ทั่วไป 50 kg.) และ Hydraulic Cement
- วิจัยและพัฒนาวัตถุดิบทดแทน (Alternative Raw Material) รวมถึงการนำของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตน้ำกลับมาใช้ใหม่เพื่อลดการใช้วัตถุดิบซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติ
- จำนวนโครงการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

1. สำหรับปี 2564 ได้แก่ การศึกษาเพื่อนำเส้นใยเหล็กที่เป็นผลิตภัณฑ์พลอยได้จากกระบวนการผลิตเชื้อเพลิงทดแทน มาใช้ในการผลิตคอนกรีต, การแยกและคัดเลือกแบคทีเรียโพรไบโอติกเพื่อให้ผลิตอาหารสัตว์ ประเภทสัตว์เศรษฐกิจ, การวิจัยและพัฒนาการคัดเลือกจุลินทรีย์โพรไบโอติกกลุ่มแลคติกแอซิดแบคทีเรียสำหรับการผลิตโพรไบโอติกชนิดผง, การพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มทางเลือกสุขภาพผสมวิตามิน (Vitamin Water) และโพรไบโอติกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริโภคแต่ละช่วงวัย
2. สำหรับปี 2565 ได้แก่ ผลิตภัณฑ์คอนกรีตบล็อกจากเถ้าหนักและเถ้าลอยของโรงไฟฟ้าขยะ, การพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์บำบัดน้ำเสียที่ฟิโอบีโอแอคเซนให้มีคุณสมบัติเพิ่มการกำจัดกลิ่นฟุ้งกระจาย, ลูกน้ายักษ์กันปล่อง, การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากแร่ธาตุธรรมชาติสำหรับพืชไม่กระถาง (Soil Booster)
3. สำหรับปี 2566 ได้แก่ การพัฒนาปุ๋ยอินทรีย์น้ำที่มีคุณสมบัติย่อยสลายเศษซากใบ หรือต่อซึ่งที่ย่อยสลายยาก, การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารเสริมแคลเซียมและวิตามินซีชนิดผง , แคลเซียมคาร์บอเนตคุณภาพสูงเพื่อใช้ทดแทนปูนเม็ดในไฮดรอลิกซีเมนต์/ปูนซีเมนต์ปอร์ตแลนด์/ปูนซีเมนต์ผสม เพื่อลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) ของปูนซีเมนต์

โครงการวิจัยและพัฒนาที่ดำเนินการอยู่ในปี 2567

1. โครงการศึกษาประสิทธิภาพของสมุนไพรสมุนไพรสกัดสมุนไพรในการยับยั้งแบคทีเรียก่อโรค
2. ผลิตยาแผนปัจจุบันสำหรับคน ระยะที่ 1 (ในรูปยาเม็ด ยาผงและยาน้ำ)
3. การพัฒนาผลิตภัณฑ์น้ำยาบ้วนปากสมุนไพร 3 ชนิด (ชิง กระชาย และมะเขือ)
4. การวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรงฟันไร้วาสี แปรงฟันเย็นไร้วาสี แปรงฟันผัดหน้าและแปรงอัดแข็งที่มีส่วนผสมของแร่แคลไซต์ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์พลอยได้จากกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ร่วมกับการใช้แปรงข้าวโพดและแปรงข้าวโพดตัดแปรเพื่อทดแทนพลาสติก
5. โครงการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์สบู่ล้างมือและฆ่าเชื้อโรคสำหรับงานอุตสาหกรรมโรงงานผลิตอาหารสำหรับมนุษย์และอาหารสัตว์ ที่ครอบคลุมการฆ่าเชื้อโรคในอาหารทั้ง 7 ชนิด และปราศจากสารไตรโคลซาน
6. โครงการศึกษาเพื่อนำ EVA มาใช้เป็นตัวประสานในข้อแบตเตอรี่ลิเทียมไอออน
7. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ EVA สำหรับงานกระเบื้องนิรภัย

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

บริษัทมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง

เนื่อง แสงหาโอกาสการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้อมด้านระบบและประสิทธิภาพการผลิต

การวิจัย และพัฒนา ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทให้มีความก้าวหน้า มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างตรงตามความต้องการ โดยการวิจัย พัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในแต่ละครั้ง บริษัทมีการสำรวจศึกษา และทำความเข้าใจถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์อย่างแท้จริง เช่น การสำรวจความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบัน งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลา และการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เขามาปรับใช้ในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ อีกทั้งกระบวนการผลิตสินค้าและบริการของบริษัทจะต้องมีการควบคุมในทุกกระบวนการ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001:2018) และมาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน (ISO50001:2011) เป็นต้น เพื่อให้ผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท มีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีมาตรฐาน ผ่านขบวนการผลิตที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองกลุ่มผู้บริโภคได้อย่างตรงตามความต้องการ

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
รายได้หรือยอดขายจากการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการ (บาท)	0.00	0.00	0.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
จำนวนโครงการพัฒนานวัตกรรมของบริษัทที่จดสิทธิบัตรแล้ว (โครงการ)	0.00	0.00	1.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี