ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีไอ 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

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

บริษัทเป็นผู้ผลิตปูนซิเมนต์รายแรกในประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านคุณภาพ ISO 9001: 2015 จากสถาบันนานาชาติ และได้รับการรับรองระบบบริหารตามมาตรฐานสากลทั้ง 4 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001:2018) มาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน (ISO50001:2011) และมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย สหรัฐอเมริกา (ASTM) และสหพันธรัฐยุโรป (EU) และมีมาตรฐานห้องปฏิบัติการโรงงานปูนซิเมนต์ ที่ผ่านการรับรองจากสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม ISO/IEC 17025:2017 และ มอก.17025:2561

โรงงานผลิตปูนสำเร็จรูปของบริษัทมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายประมาณ 43 ชนิด โดยโรงงานได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001:2018) และยังได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากล (Energy Management System) ISO 50001: 2011 จากสถาบันนานาชาติ AJA Registrars

โรงงานไฟเบอร์ซิเมนต์ของบริษัท ถือเป็นผู้ผลิตรายแรกของประเทศไทยที่ใช้เทคโนโลยี Digital Printing ในการพิมพ์ภาพต่าง ๆ ลงบนผลิตภัณฑ์ ดีไซน์ด้วยลวดลายธรรมชาติ และสามารถพิมพ์ลายตามความต้องการของลูกค้า ผ่านการทดสอบ EN12467:2002 + A1:2006 ได้รับเครื่องหมาย CE โดยได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) และมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม(ISO14001: 2015) จากสถาบัน British Standards Institution (BSI) และได้มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก. 1427-2561

บริษัทเป็นผู้นำและเป็นผู้ผลิตเพียงรายเดียวในประเทศที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเม็ดพลาสติก 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 ไนเตรทไทย จำกัด ในฐานะบริษัทย่อยยังเป็นผู้ผลิตแอมโมเนียมไนเตรทรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรม(มอก.) และมาตรฐานสากลระบบบริหารคุณภาพได้แก่ ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO45001:2018, ISO5001:2018, ISO/IEC17025-2017 และ HALAL

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management)

กลุ่มทีพีไอโพลีนให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เรามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยมุ่งเน้นการวิจัยพัฒนา การใช้พลังงานหมุนเวียน และการบริหารจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ กลุ่มทีพีไอโพลีนยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมผ่านมาตรการลดมลพิษ การจัดการน้ำอย่างยั่งยืน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการพัฒนาเทคโนโลยีสีเขียว เพื่อลดผลกระทบต่อระบบนิเวศ พร้อมสร้างสมดุลระหว่างธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางบริหารจัดการ

กลุ่มทีพีไอโพลีน มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SUSTAINABILIY) เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้บรรษัทภิบาลที่ดี (ESG) ด้วยการเชื่อมโยงการดำเนินการทั้งสามส่วน อันได้แก่เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) และเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) ร่วมกัน เรียกว่า Bio-Circular-Green Economy (BCG) มาใช้ในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่า โดยการนำเชื้อเพลิงขยะมาใช้ทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์และไฟฟ้า โดยมุ่งที่จะดำเนินธุรกิจผลิตไฟฟ้าโดยใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานสะอาด ทดแทนการใช้ถ่านหิน 100 % เพื่อมุ่งสู่ธุรกิจอุตสาหกรรมสีเขียวที่สะอาด ไม่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลุ่มทีพีไอโพลีน ให้ความสำคัญกับนโยบายความยั่งยืน โดยยึดแนวทาง BCG (Bio-Circular-Green Economy) และ ESG (Environmental, Social, and Governance) เป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม กลุ่มทีพีไอโพลีนได้ดำเนินโครงการลดผลกระทบด้านสิ่งแลดล้อม อาทิ แคมเปญความเป็นกลางทางคาร์บอนรักษ์โลก และ ZERO WASTE โดยเฉพาะในกระบวนการผลิตที่เน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas Emissions) ผ่านการใช้ปูนซิเมนต์ไฮดรอลิก ทดแทนปูนซิเมนต์ปอร์ตแลนด์ ซึ่งช่วยลดการใช้ปูนเม็ด และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO_2) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ปูนซิเมนต์ไฮดรอลิกยังส่งเสริมการก่อสร้างอาคารเขียวตามมาตรฐาน LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) และ TREES (Thais Rating of Energy and Environmental Sustainability) ช่วยสนับสนุนเป้าหมายการลดภาวะโลกร้อน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2566 เป็นต้นมา กลุ่มทีพีไอ โพลีนได้เพิ่มนโยบายผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้กลุ่มผลิตภัณฑ์ Green Products ได้แก่ Green Clinker, Green Cement, Green Fiber Cement, และ Green Concrete Roof Tile (Green CRT) ซึ่งผลิตด้วยวัตถุดิบทดแทน ผสานการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานสะอาดในการผลิต เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สนับสนุนการพัฒนาธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมุ่งสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน และเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์

ทั้งนี้ ประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญสูงในด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในปี 2568 มีจำนวน 8 ประเด็น ดังนี้

1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ
2. การใช้วัสดุ
3. การขนส่ง
4. การจัดการพลังงาน
5. การจัดการน้ำใช้และน้ำทิ้ง
6. การจัดการขยะและของเสีย
7. ความหลากหลายทางชีวภาพ
8. การประเมินคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม

มิติด้านสิ่งแวดล้อมมุ่งพัฒนาสู่สังคมคาร์บอนต่ำโดยการลดก๊าซเรือนกระจก กำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ เป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร โดยตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2586โดยอาศัยข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ตามกรอบ Task Force on Climate-related Financial Disclosuresประกอบการจัดทำกลยุทธ์และเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวางแผนการลงทุนและการเงิน เพื่อความยั่งยืนขององค์กร โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน พลังงานชีวมวล จากวัสดุเหลือใช้จากขบวนการผลิต ใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงาน

จากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้โรงงานในกลุ่มทีพีไอโพลีนปฏิบัติตามมาตรฐานไทยและสากล 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 ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา	:	มี
นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง	:	การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ

กลุ่มทีพีไอโพลีนได้นำร่องการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Transition to Green Economy) อย่างเป็นระบบโดยอาศัยศักยภาพของแต่ละธุรกิจ ทำให้มีต้นทุนและสามารถสร้างนวัตกรรมของสินค้าที่สามารถแข่งขันได้ ซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลก โดยกำหนดลำดับความสำคัญในการลงทุน เน้นโครงการที่มีศักยภาพในการนำไปสู่การเติบโตทางธุรกิจที่ได้ผลตอบแทนที่ดี และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยปรับการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง เช่น พระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย และ Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) ของสหภาพยุโรป ซึ่งถือเป็นความท้าทายและโอกาสใหม่ ตลอดจนผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มทีพีไอโพลีนได้ปรับเป้าหมายระยะกลางและระยะยาวให้ท้าทายและเข้มข้นขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นไปในทิศทางเดียวกับบริษัทชั้นนำของโลก โดยขยับเป้าหมายการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ให้เร็วขึ้นกว่าเป้าหมายของประเทศ 7 ปี จากปี 2593 (ค.ศ. 2050) เป็น 2586 (ค.ศ. 2043) และเพิ่มเป้าหมายระยะยาวใหม่ คือ การบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 (ค.ศ. 2050) โดยอาศัยข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ตามกรอบ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD / IFRS S2) ประกอบการจัดทำกลยุทธ์ และเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั้งระยะสั้น, ระยะกลาง และระยะยาว การวางแผนการลงทุนและการเงิน เพื่อความยั่งยืนขององค์กร และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนได้กำกับดูแลการทบทวนและกำหนดประเด็นสาระสำคัญทางธุรกิจ (Materiality) โดยนำหลักเกณฑ์ Double Materiality ตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) และ European Sustainability Reporting Standards (ESRS) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งพิจารณาผลกระทบทั้งในมุมที่ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อสถานะทางการเงินขององค์กร (Financial Materiality/Outside-in) และมุมที่การดำเนินงานของบริษัทส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Impact Materiality/Inside-out)
ผลจากการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว บริษัทได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสูง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนธุรกิจ และนำไปเปิดเผยในรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568 ได้ดังนี้

ESG	ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญสูง
ด้านสิ่งแวดล้อม (7 ประเด็น)	1. การใช้วัสดุ 2. พลังงาน 3. น้ำใช้ และน้ำทิ้ง 4. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ 5. การจัดการขยะ 6. การขนส่ง 7. ความหลากหลายทางชีวภาพ

ในด้านการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์เพื่อสิ่งแวดล้อม บริษัทประสบความสำเร็จในการลงทุน เพื่อลดต้นทุนพลังงาน และลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง อาทิ โครงการปรับปรุงเครื่องจักรเตาเผาโรงปูนซีเมนต์เพื่อลดปริมาณความร้อนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต (Heat Consumption) โดยการใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหิน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนพลังงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ยังลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลที่มีความผันผวนด้านราคา โดยโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการทยอยแล้วเสร็จในช่วงปี 2564 ถึง 2568 ที่ผ่านมา นอกจากนี้ บริษัทได้ยกระดับกระบวนการผลิต และโลจิสติกส์สู่ความทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างครบวงจร ตั้งแต่การปรับปรุงระบบลำเลียงวัตถุดิบโดยใช้ระบบสายพานลำเลียง การเปลี่ยนเครื่องจักรหนักและรถบรรทุกขนส่งให้เป็นระบบไฟฟ้า (Electrification) รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาด (Green Energy) และการนำวัตถุดิบเหลือใช้ (By-products) กลับมาใช้ประโยชน์สูงสุดตามนโยบาย Zero Waste ซึ่งโครงการเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในปี 2567 และ 2568 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จนี้ไม่เพียงช่วยลดต้นทุนพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และสังคมคาร์บอนต่ำ โดยบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification)

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

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ	:	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

ภายใต้กระบวนการสานสัมพันธ์ผู้มีส่วนได้เสีย จนนำมาสู่การขับเคลื่อนด้านความยั่งยืนที่สำคัญในรอบการรายงาน บริษัทมีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ในปี 2568 ผ่านธุรกิจต่างๆ ภายในเครือ สรุปได้ ดังนี้

1. **มิติด้านสิ่งแวดล้อม**

กลุ่มทีพีไอโพลีน มุ่งมั่นยกระดับองค์กรสู่สังคมคาร์บอนต่ำผ่านการลงทุนในนวัตกรรมสีเขียวและการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาด โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยระบบดักฝุ่นที่ทันสมัย ยึดถือแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน (BCG) และหลักการ Zero Waste เพื่อใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดควบคู่ไปกับการฟื้นฟูระบบนิเวศและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน สรุปได้ ดังนี้

1.1 มุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ โดยในปี 2568 โรงงานปูนซีเมนต์สามารถนำขยะมาใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินได้ประมาณ 9.5% ของปริมาณความร้อนทั้งหมดที่ต้องการ จากที่ได้ตั้งเป้าไว้ 25% เนื่องจากในปี 2568 โรงปูนซีเมนต์มีช่วงหยุดการผลิตเพื่อติดตั้งเครื่องดักฝุ่นชนิด Bag Filter ทดแทนเครื่องดักฝุ่นชนิด Electrostatic Precipitator (ESP) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดักฝุ่น PM 2.5 ได้ถึง 99.99% ซึ่งการติดตั้งเครื่องจักรคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2568 จึงทำให้อัตราเฉลี่ยการใช้เชื้อเพลิงขยะแทนถ่านหินในปี 2568 ยังไม่เต็มเป้าที่กำหนดไว้ที่ 25% 1.2 ในปี 2568 บริษัทลงทุน จำนวน 125 ล้านบาท ซื้อรถบรรทุกหินปูนที่ใช้พลังงานไฟฟ้า (EV Mining Truck) และรถตักล้อยางที่ใช้พลังงานไฟฟ้า (EV Wheel Loader) มาใช้แทนรถบรรทุกและรถตักล้อยางที่ใช้เครื่องยนต์สันดาป ซึ่งการลงทุนดังกล่าวจะช่วยลดต้นทุนการขนส่งพร้อมกับลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและลดการเกิดฝุ่น PM 2.5

1.3 ในปี 2565 - 2568 บริษัทลงทุนดัดแปลงเครื่องจักรกลหนักที่ใช้ในการทำเหมืองหินจำนวน 72 คัน รถคอนกรีตและรถบรรทุกปูนจำนวน 169 คัน ที่เป็นเครื่องยนต์สันดาปมาใช้พลังงานไฟฟ้า ซึ่งการลงทุนดังกล่าวจะช่วยลดต้นทุนการขนส่งพร้อมกับลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและลดการเกิดฝุ่น PM 2.5

1.4 พัฒนาปูนซีเมนต์ชนิดใหม่ ปูนซีเมนต์ไฮดรอลิกทดแทนปูนซีเมนต์ปอร์ตแลนด์ประเภท 1 มีคุณสมบัติเทเข้าแบบง่าย แห้งตัวเร็ว โดยการใช้ปูนซีเมนต์ไฮโดรลิกเป็นวัตถุดิบในการผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ หรือคอนกรีตความร้อนต่ำที่ช่วยลดความร้อนสะสมในคอนกรีตโครงสร้างขนาดใหญ่ และเพิ่มความคงทนให้คอนกรีตสามารถทนทานต่อสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี และยังเป็นผลิตภัณฑ์สำหรับงานก่อสร้างอาคารเขียวตามมาตรฐาน LEED และ TREES ช่วยลดระยะเวลาการทำงานและลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในกระบวนการผลิต ปี 2568 บริษัทผลิต Hydraulic cement ได้ 4,710,501.98 ตัน สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 ได้ 0.3863 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า นอกจากนี้ บริษัทออกแบบผลิตภัณฑ์สีเขียว (Green Products) ซึ่งประกอบด้วย ปูนเม็ด (Green Clinker) ปูนซีเมนต์ (Green Cement) ไฟเบอร์ซิเมนต์ (Green Fiber Cement) และกระเบื้องหลังคาคอนกรีต (Green CRT) โดยผลิตภัณฑ์ดังกล่าวจะมุ่งใช้วัตถุดิบทดแทน เชื้อเพลิงทดแทน และไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน

1.5 บริษัทได้ทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตปูนซีเมนต์ด้วยการแยกบดหินปูนเพื่อลดสัดส่วนการใช้ปูนเม็ดในการผลิตปูนซีเมนต์โดยจะเริ่มดำเนินการในเดือนธันวาคมปี 2568 ใช้งบลงทุน 64 ล้านบาท ซึ่งคาดว่าโครงการนี้จะแล้วเสร็จในเดือนพฤษภาคม ปี 2568 และจะทำให้บริษัทสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ถึง 516,815 tCO_2e/ปี

1.6 กลุ่มทีพีไอโพลีนมีนโยบายบริหารจัดการของเสียโดยใช้หลัก 1A3R (Avoid, Reduce, Reuse, Recycle) ภายใต้แนวคิดทำให้ขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste) โดยไม่มีการปล่อยของเสีย น้ำเสีย น้ำมันที่ใช้แล้ว สารเคมี และของเสียออกสู่พื้นดิน โดยทำการกำจัดของเสียในเตาเผาปูนซีเมนต์ที่อุณหภูมิกว่า 1,800 องศาเซลเซียสในระบบปิด นับเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้กลุ่มทีพีไอโพลีนดำเนินธุรกิจตามแนวทาง Bio-Circular-Green Economy (BCG for sustainability) เพื่อใช้ทรัพยากรวัตถุดิบอย่างคุ้มค่า อาทิเช่น การนำหินคลุกที่เหลือทิ้งจากกระบวนการผลิตหินก่อสร้างกลับมาใช้ประโยชน์ 100% และนำวัตถุดิบที่เหลือใช้จากโรงงานหนึ่งไปเป็นวัตถุดิบของอีกโรงงานหนึ่ง บริษัทได้ตั้งเป้าหมายให้สามารถใช้ประโยชน์จากกากอุตสาหกรรมให้ได้ ≥ 95% ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นรวม ในปี 2568 บริษัทได้นำกากอุตสาหกรรมที่เกิดจากกระบวนการผลิต มาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นเชื้อเพลิงทดแทน วัสดุทดแทน และนำไป recycle รวมจำนวน 2,819.35 ตัน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.62 ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นรวม ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้

1.7 กลุ่มทีพีไอโพลีนได้กำหนดมาตรการในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การปกป้องดูแลระบบนิเวศ ด้วยการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ หรือ เอกชนในการฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้

1.8 โรงงานปูนซีเมนต์เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยตั้งเป้าการใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิต

1.9 กลุ่มทีพีไอโพลีนมีนโยบายบริหารจัดการน้ำใช้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่มีการระบายน้ำออกนอกโรงงาน รวมถึงควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งให้มีค่าตามมาตรฐานน้ำทิ้ง

1.10 บริษัทมุ่งเน้นลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	1

รายละเอียดเหตุการณ์และมาตรการแก้ไขที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ

ปีเหตุการณ์	รายละเอียด	สถานะความคืบหน้า
2559	**เหตุการณ์** คดีเหมืองแร่ **ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิด** ผลกระทบทีไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial impact) - ผลกระทบที่เป็นตัวเงิน (financial impact) • ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในงบการเงิน : 479,000,000.00 บาท • ผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงในงบการเงิน : 0.00 บาท **มาตรการแก้ไขหรือฟื้นฟู** บริษัทได้เริ่มดำเนินการปฏิบัติการชำระหนี้ตามคำพิพากษาของศาลโดยการนำเอาแร่หินเพื่ออุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ไปถมคืนยังพื้นที่ที่พิพาทเดิม พร้อมทำการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ที่พิพาทให้กลับคืนสู่สภาพดีดังเดิม และได้บันทึกค่าใช้จ่ายประมาณการหนี้สินค่าเสียหายจากคดีความตามข้อพิพาทที่มีทั้งสิ้น 5 คดี รวมประมาณ 479 ล้านบาท	อยู่ระหว่างดำเนินการแก้ไข/ฟื้นฟู

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	10
จำนวนที่เปิดเผย	:	2
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	20.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท	:	มี

การบริหารจัดการ

- กำหนดให้มีนโยบายด้านการจัดการพลังงาน และนำมาตรฐาน ISO 50001 ระบบการจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากล มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ
- มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบพลังงานด้านไฟฟ้าและด้านความร้อน ผู้รับผิดชอบพลังงานระดับอาวุโสด้านไฟฟ้า ผู้รับผิดชอบพลังงานระดับอาวุโสด้านความร้อน รวมทั้งในระดับปฏิบัติการ มีการใช้ Focus Improvement Pillarเพื่อช่วยกันค้นหาจุดที่ก่อเกิดความสูญเสียด้านพลังงาน 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
- การใช้วัตถุดิบที่ได้ทุกส่วนมาอย่างคุ้มค่า การใช้ซ้ำ การนำส่วนที่เหลือมาใช้ (Reuse & Recycle) โดยการนำน้ำมันเครื่อง น้ำมันหล่อลื่นที่ใช้แล้วมาใช้เป็นเชื้อเพลิง
- การใช้เชื้อเพลิงทดแทน (Renewable Fuels) โดยการนำขยะชุมชนมาผลิตเป็นเชื้อเพลิงขยะ สำหรับโรงไฟฟ้าและโรงงานปูนซีเมนต์ การนำน้ำมันหล่อลื่น ยางรถยนต์ หรือเศษวัสดุ ที่เกิดจากกระบวนการในโรงงานที่ให้ความร้อนนำมาเป็นเชื้อเพลิง
- การใช้พลังงานทดแทน (Renewable Energy) โดยการผลิตกระแสไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนหรือโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะ และการผลิตน้ำมันจากยางรถยนต์จากโรงงาน ไพโรไลซิส (
- การใช้พลังงานความร้อนทิ้งกลับมาใช้งาน (Heat Recovery) โดยนำความร้อนทิ้งจากกระบวนการผลิตมาใช้ซ้ำในการอุ่นวัตถุดิบในหม้อบดวัตถุดิบและหม้อบดถ่านหิน และนำความร้อนทิ้งจากกระบวนการผลิตไอน้ำมาใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้าและผลิตอิฐมวลเบา
- การใช้กระบวนการผลิตและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการประหยัดพลังงานสูง เช่น อินเวอร์เตอร์ (การปรับเปลี่ยนเครื่องจักรห้องลดอุณหภูมิ (Clinker Cooler) ในการผลิตปูนเม็ดและการออกแบบปล่องโรงงานด้วยการใช้การออกแบบเวอร์เท็กซ์ (Vertex design) เพื่อลดการใช้พลังงาน
- โครงการปรับปรุงระบบลำเลียงวัตถุดิบ: บริษัทเพิ่มระบบสายพานลำเลียงวัตถุดิบในกระบวนการบดทราย ณ Golden Sand และ Additive Mill เพื่อลดการขนส่งด้วยรถบรรทุก ลดการใช้พลังงานเชื้อเพลิง และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่ง
- การใช้ระบบควบคุมการผลิตที่เป็นกระบวนการทำงานอัตโนมัติ (Process Automation) เพื่อความแม่นยำในกระบวนการผลิต โดยใช้โปรแกรมการควบคุมระบบการเผาไหม้เพื่อลดการใช้เชื้อเพลิง พลังงานไฟฟ้าและยังทำให้ได้ปูนเม็ดคุณภาพสูง
- Polytrack Grate เป็นเทคโนโลยีการเติมอากาศแบบใหม่ที่มี แรงดันลดลงทำให้เติมอากาศได้สม่ำเสมอโดยใช้พลังงานต่ำ (ลดลงอย่างน้อย 1กิโลวัตต์-ชั่วโมง/ตันปูนเม็ด)ทำให้ประหยัดพลังงาน และยังสามารถลดการสึกหรอของเครื่องจักรเนื่องจากความเร็วของอากาศผ่านช่องระบายอากาศลดลง ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงได้ ปัจจุบันบริษัทสามารถลดต้นทุนค่าพลังงาน จากการใช้ถ่านหิน และยังสามารถประหยัดกระแสไฟฟ้าได้ด้วย
- Afforestation การปลูกป่าเพื่อช่วยในการดูดซับก๊าซเรือนกระจกที่ปลดปล่อยสู่บรรยากาศ กลุ่มบริษัทที่พีไอ โพลีน ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี 1992 จนถึงปัจจุบัน และจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีป่าไม้ในการดูดซับก๊าซเรือนกระจกเพิ่มมากยิ่งขึ้น

- Carbon capture & utilization/ storage (CCUS) โดยการศึกษาเทคโนโลยีการดักจับ การใช้ประโยชน์ และการกักเก็บคาร์บอน โดยใช้วิธีการดักจับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากปล่องควันสูงตามโรงไฟฟ้า และนำไปเก็บไว้ใต้ดินหรือใต้มหาสมุทรไม่ปล่อยก๊าซ CO_2 เข้าสู่ชั้นบรรยากาศได้ เป็นการวางแผนการลงทุนเพิ่มเติมในอนาคต หากกระบวนการต่าง ๆในการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีการดำเนินการอยู่ยังไม่เพียงพอ และเทคโนโลยีมีความคุ้มค่าในการลงทุนในอนาคต
- นำ Ethylene ที่ปล่อยทิ้งจากขบวนการผลิตเม็ดพลาสติก EVA กลับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการผลิตกาวน้ำ เป็นต้น ทำให้ช่วยลดต้นทุน ลดมลพิษต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังหาวิธีในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรที่สามารถลดการใช้พลังงานต่าง ๆลดกากของเสียบางชนิดจากการผลิตที่เกิดขึ้น และหากมีของเสียเกิดขึ้นบริษัทได้ทำการปรับปรุงและส่งไปเป็นเชื้อเพลิงพลังงานผลิตไฟฟ้าของทางโรงงานสระบุรีอีกด้วย

  โดยบริษัทได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตกาวน้ำจากประเทศญี่ปุ่น และมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันและเชื้อเพลิง	2569	2570 : ลด 500.00 เมกะจูล

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในปี 2568

- ผลตรวจวัดการใช้พลังงานรวม (เฉพาะโรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และโรงงานกระเบื้องคอนกรีต และไฟเบอร์ซีเมนต์) มีปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 29,559,607.73 จิกะจูล คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.31เมื่อเทียบกับปี 2567 เนื่องจากบริษัทมีการผลิตมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด โดยใช้พลังงานต่อตันการผลิตลดลง ตามรายละเอียดได้ดังนี้

โรงงานปูนซีเมนต์

ปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 28,421,776.71 จิกะจูล คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 10.79 เมื่อเทียบกับปี 2567 เนื่องจากมีกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นตามความต้องการของลูกค้า แต่ด้วยความมุ่งมั่นของบริษัทในการปรับปรุงเพื่อลดการใช้พลังงาน ส่งผลให้พลังงานที่ใช้ทั้งหมดของโรงงานต่อหน่วยการผลิตปูนเม็ดในปี 2568 เท่ากับ 3,488.17 เมกะจูล/ตัน ลดลง 228.31 เมกะจูล/ตัน เมื่อเทียบกับปี 2567 คิดลดลงร้อยละ 6.14 และเมื่อเทียบกับเป้าหมายพบว่า

- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตปูนเม็ด เท่ากับ 3,280.90เมกะจูล/ตัน ลดลงจากปี 2567เท่ากับ137.71เมกะจูล/ตัน ลดลงร้อยละ 4.01ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตปูนซีเมนต์ เท่ากับ 149.61เมกะจูล/ตัน ลดลงจากปี 2567เท่ากับ13.37เมกะจูล/ตัน ลดลงร้อยละ 8.20 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตปูนสำเร็จรูป เท่ากับ 64.64เมกะจูล/ตัน เพิ่มขึ้นจากปี 2567เท่ากับ5.92เมกะจูล/ตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.08ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายเนื่องจากยอดขายที่ลดลง
- ลดการใช้พลังงานจากการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลในการผลิตปูนเม็ด 280.40เมกะจูล/ตัน เนื่องจากมีการหยุดเครื่องจักรเพื่อปรับปรุงระบบการดักฝุ่นจากการใช้ ESP เป็น Bag Filter ที่มีประสิทธิภาพการดักฝุ่นPM 2.5 ถึง 99.99%

- โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อลดพลังงานความร้อนที่ Kiln 1,2,3 4 (Circulate Cooler Grate Plate) เป็นการปรับปรุง Cooler Grate โดยการออกแบบและติดตั้ง House shoe ใหม่ ทำให้สามารถลดการใช้ความร้อนในการผลิตปูนเม็ดได้อย่างน้อย 5kcal/kgปูนเม็ด ช่วยให้ประหยัดพลังงานในการผลิต และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope1ได้ 40,010 tCO_2e/ปี
- โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตปูนเม็ดในส่วนของ Prepol SC เปลี่ยนการ Feed ด้วย Poldos เป็น Bucket elevator และทำการซ่อมบำรุงเตาเผาทำให้สามารถลด Heat Consumption ลงได้ 40 kcal/kg clinker และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope1 ได้ 40,597 tCO_2e/ปี

โรงงานเม็ดพลาสติก (LDPE)

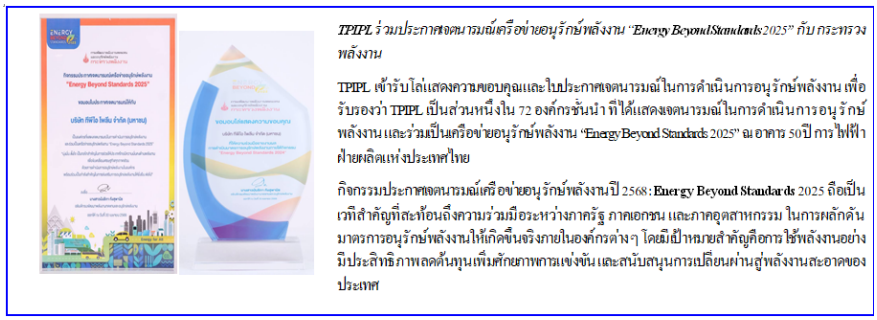
- ปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 645,612.93จิกะจูลคิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.21เมื่อเทียบกับปี 2567 ที่มีการใช้พลังงาน 619,510.26 จิกะจูล เนื่องจากยอดปริมาณการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการใช้พลังงานต่อหน่วยผลผลิตดีขึ้น
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตเม็ดพลาสติก LDPE&EVA 4,311.47เมกะจูล/ตัน
- การใช้พลังงานทุกชนิดต่อการผลิตกาวน้ำ, กาวผง เท่ากับ 1,198.90เมกะจูล/ตัน

โรงงานกระเบื้องคอนกรีต และไฟเบอร์ซีเมนต์ (FCB)

- ปริมาณการใช้พลังงานรวม จำนวน 492,218.08 จิกะจูล คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 5.60เมื่อเทียบกับปี 2567

โดยการใช้พลังงานรวมทุกชนิดต่อการผลิตบอร์ด(FB)/ กระเบื้อง (FR) /ครอบกระเบื้อง (FR)/ ไม้สังเคราะห์ (FW) เท่ากับ 1,693.75 เมกะจูล /ตัน ควรมีการเปรียบเทียบให้สอดคล้องกับการรายงานก่อนหน้าครับ กรณีเพิ่มขึ้นควรให้เหตุผลประกอบเพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลหรือผู้อ่านเข้าใจมากขึ้นครับ

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน



TPIPL ร่วมประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน Energy Beyond Standards 2025 กับ กระทรวงพลังงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	1,371,493,430.34	1,256,628,799.09	1,317,636,533.12
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	1,371,493,430.34	1,256,628,799.09	1,317,636,533.12
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	136,643.76	127,330.91	137,943.52

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	N/A	N/A	N/A

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	5,638,705,394.91	4,834,040,482.20	4,548,351,174.78
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%)(**)	14.72	14.83	14.84
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) (**)	12.57	12.80	12.50
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	561,791.91	489,820.70	476,167.42

คำอธิบายเพิ่มเติม : *(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร*
(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2566	2567	2568
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	12,739,266.89	10,321,436.00	8,297,730.06
น้ำมันเตา (ลิตร)	3,359,414.89	3,631,278.00	4,033,726.00
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	14,376,871.21	6,732,952.61	1,462,029.28
ไอน้ำ (ตัน)	57,674.70	55,691.28	60,721.80
ถ่านหิน (ตัน)	1,088,926.07	910,178.84	1,095,561.28

คำอธิบายเพิ่มเติม : *ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร*

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	N/A	N/A	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%)(**)	N/A	N/A	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%)(**)	N/A	N/A	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : *(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร*
(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	33,609,161.81	26,796,599.91	29,559,607.73

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท)(*)	0.74895883	0.70939567	0.81251136
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	0.74895000	0.70939000	0.81251000

คำอธิบายเพิ่มเติม : *(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม*

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	10
จำนวนที่เปิดเผย	:	2
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	20.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

ทรัพยากรน้ำมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งในด้านอุปโภคและบริโภค ถือเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ ทางธุรกิจ โดยเฉพาะในกระบวนการผลิตของบริษัทและจำเป็นต่อสิ่งมีชีวิตทุกชีวิต เป็นทรัพยากรที่ให้คุณประโยชน์และเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงระบบนิเวศทางธรรมชาติ

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

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายระยะสั้น ภายใน 5 ปี	เป้าหมายระยะยาว มากกว่า 5 ปี
● ควบคุมปริมาณการนำน้ำเข้าจากแม่น้ำป่าสักไม่เกิน 11,000,000ลูกบาศก์เมตร/ปี ● ลดปริมาณการนำน้ำเข้าจากแม่น้ำป่าสักจำนวน 1 ล้าน ลูกบาศก์เมตร/ ปี ในปี 2569 ● ลดการใช้ทรัพยากรน้ำจากแม่น้ำป่าสักโดยการนำน้ำผิวดินและน้ำใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่โดยมีการใช้น้ำไม่เกิน 275ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ ในปี 2565,225 ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ ในปี 2566, 200ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ ในปี 2567และ 180ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ ในปี 2568และ 170ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ในปี 2569	● ควบคุมปริมาณการนำน้ำเข้าจากแม่น้ำป่าสักไม่เกิน 10,000,000ลูกบาศก์เมตร/ปี ● ลดการใช้ทรัพยากรน้ำจากแม่น้ำป่าสักโดยการนำน้ำผิวดินและน้ำใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ โดยมีการใช้น้ำไม่เกิน 160ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ ในปี 2573

มาตรการและแนวทางประหยัดน้ำ หรือลดการสูญเสียน้ำ

1. โรงงานปูนซีเมนต์ และโรงงานกระเบื้องคอนกรีต และไฟเบอร์ซีเมนต์ (สระบุรี)

1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการผลิต

ใช้น้ำจากระบบบำบัดกลับมาใช้ซ้ำในกระบวนการหล่อเย็นและควบคุมฝุ่น
ลดปริมาณน้ำที่ใช้ในการผสมวัตถุดิบโดยใช้เทคนิคที่ทันสมัย
ติดตั้งเซนเซอร์ควบคุมการใช้น้ำอัตโนมัติ

1.2 การจัดการน้ำฝนและน้ำทิ้ง

กักเก็บน้ำฝนเพื่อนำมาใช้ในการทำความสะอาดและควบคุมฝุ่น
แยกน้ำเสียและน้ำสะอาดเพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิต

1.3 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ซ่อมบำรุงและตรวจสอบระบบท่อส่งน้ำเพื่อลดการรั่วไหล
ใช้ระบบหมุนเวียนน้ำในการทำความสะอาดพื้นที่โรงงาน

2. โรงงานผลิตเม็ดพลาสติก (ระยอง)

1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการผลิต

ใช้ระบบหมุนเวียนน้ำในกระบวนการหล่อเย็นและล้างเม็ดพลาสติก
ติดตั้งระบบบำบัดน้ำเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่
ตรวจสอบและลดการรั่วไหลของน้ำในระบบท่อและเครื่องจักร

2.2 การจัดการน้ำเสีย

แยกน้ำเสียที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำ เช่น น้ำจากกระบวนการหล่อเย็น
ใช้เทคโนโลยีการบำบัดน้ำเพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิต

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)	2568 : ใช้น้ำ 180.00 ลิตร/ตันปูนซีเมนต์	2569 : ลด 170.00 ลิตร/ตันปูนซีเมนต์

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ผลการดำเนินงาน ที่สำคัญ ในปี 2568

การใช้ทรัพยากรน้ำจากแหล่งดำเนินงานที่มีนัยสำคัญส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (เฉพาะโรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และโรงงานกระเบื้องคอนกรีต และไฟเบอร์ซีเมนต์)

- ในปี 2568มีการนำน้ำจากแม่น้ำป่าสักเข้ามา จำนวน 6,182,427ลูกบาศก์เมตร ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่ต้องน้อยกว่า 12,000,000ลูกบาศก์เมตร/ปี
- ในปี 2568มีการใช้น้ำในส่วนของปูนซีเมนต์ 142.25ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ ซึ่งลดลง 23.29% จากปี 2567 และเป็นไปตามเป้าหมายไม่เกิน 180ลิตร/ตันปูนซีเมนต์ในปี 2568
- ปริมาณการดึงน้ำมาใช้ทั้งหมด จำนวน 9,090,442 ลูกบาศก์เมตร ลดลงร้อยละ 4.80เมื่อเทียบกับปี 2567โดยจำแนกเป็นน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร จำนวน 8,751,407 ลูกบาศก์เมตรคิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 5.05 เมื่อเทียบกับปี 2567 และน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร 339,035 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.23 เมื่อเทียบกับปี 2567 [303-3]
- ปริมาณการระบายน้ำทิ้งทั้งหมด จำนวน 17,166.30ลูกบาศก์เมตร โดยจำแนกเป็นน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ ≤1,000 มิลลิกรัม/ลิตร จำนวน 17,166.30ลูกบาศก์เมตร และน้ำที่มีปริมาณรวมของแข็งที่ละลายอยู่ในน้ำ >1,000 มิลลิกรัม/ลิตร จำนวน0 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 130.36เมื่อเทียบกับปี 2567 เนื่องจาก โรงงานเม็ดพลาสติกมีชั่วโมงการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดมากขึ้น จึงเกิดน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตมากขึ้น
- ปริมาณการใช้น้ำรวมทั้งหมด จำนวน 2,104,077.30 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนลดลงร้อยละ 11.26 เมื่อเทียบกับปี 2567
- ปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่ทั้งหมดจำนวน 1,152,811 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้น 3.85% เมื่อเทียบกับปี 2567 และคิดเป็น 54.79% ของปริมาณการใช้น้ำรวมทั้งหมด
- จำนวนเหตุกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายควบคุมคุณภาพน้ำเป็นศูนย์ โดยบริษัทมีการระบายน้ำทิ้งออกนอกโรงงาน ซึ่งผลวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งที่ระบายในปี 2568 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทุกค่า

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	2,538,748.00	2,371,070.00	2,104,077.30
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	538,314.00	539,106.00	584,416.30
ปริมาณการใช้น้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	1,683,872.00	1,500,340.00	1,180,626.00
ปริมาณการใช้น้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	316,562.00	331,624.00	339,035.00
ปริมาณการใช้น้ำทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการใช้น้ำจากกระบวนการผลิต (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	252.94	240.25	220.28

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท)(*)	0.06	0.06	0.06

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2566	2567	2568
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	15,343.00	7,452.00	17,166.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่องค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	15,343.00	7,452.00	17,166.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่ทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	2,523,405.00	2,363,618.00	2,086,911.30

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	1,362,200.00	1,110,051.00	1,152,811.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท)(*)	0.05623248	0.06257288	0.05736338

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	9,030,100.00	9,140,980.00	10,284,000.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	9,030,100.00	9,140,980.00	10,284,000.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	0.02	0.03	0.03
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%)(*)	0.02	0.02	0.03
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	899.68	926.23	1,076.63

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	10
จำนวนที่เปิดเผย	:	2
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	20.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการขยะและของเสีย การจัดการของเสียและกากอุตสาหกรรมตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน 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

การบริหารจัดการ

- ปฏิบัติตามนโยบายขยะฝังกลบเป็นศูนย์ (Zero Waste to Landfill) ด้วยการกำจัดกากหรือของเสียโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม โดยวิธีการเผาร่วมกับเชื้อเพลิงหลักที่เตาเผาปูนซีเมนต์ที่อุณหภูมิสูงกว่า 1,800 องศาเซลเซียสในระบบปิด นับเป็นเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมื่อเทียบกับการนำขยะไปฝังกลบแบบเดิมที่สร้างปัญหาผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้การดำเนินธุรกิจของบริษัทจึงควบคุมและจำกัดการปล่อยสารก่อมะเร็ง เช่น มีเทน ไนโตรเจนออกไซด์(NO_x)และซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO_2) และเถ้าลอยออกสู่อากาศ จึงนับเป็นวิธีการจัดการของเสีย หรือกากอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- ดำเนินการตามกลยุทธ์ BCG เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากร วัตถุดิบอย่างคุ้มค่า เช่น การนำทรัพยากรที่เหลือจากการคัดแยกขยะเพื่อนำไปผลิตเชื้อเพลิง มาผ่านกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นปุ๋ยอินทรีย์ ในโครงการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ (Fertilizer Plant) ซึ่งช่วยเพิ่มผลผลิตและลดค่าใช้จ่ายในการใช้ปุ๋ยเคมีให้กับเกษตรกร และไม่ก่อให้เกิดสารตกค้างในดิน การนำเศษกระเบื้องคอนกรีตที่เป็นของเสียจากกระบวนการผลิต มาผ่านกระบวนการบดละเอียดใช้เป็นวัตถุดิบใหม่ในกระบวนการผลิต การนำกากวัตถุดิบซึ่งเกิดจากการกรองน้ำ Recycle ในกระบวนการผลิตบอร์ดไฟเบอร์ซีเมนต์ มาผ่านการตีกวนและบดเปียก เพื่อนำกลับมาใช้เป็นวัตถุดิบใหม่ การนำฝุ่นที่เกิดจากกระบวนการดัดขึ้นรูปแห้งและเศษบอร์ดไฟเบอร์ซีเมนต์ที่เป็นของเสียจากกระบวนการผลิตมาผ่านกระบวนการบดละเอียด ใช้เป็นวัตถุดิบใหม่ในการผลิตทดแทนวัตถุดิบหลัก เช่น ปูนซีเมนต์ เยื่อกระดาษ และทราย เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียน และเพิ่มประสิทธิการใช้พลังงาน โดยการนำขยะมาใช้ผลิตเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในโรงงานปูนซีเมนต์ ซึ่งลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการกำจัดขยะแบบเดิมที่ใช้วิธีการฝังกลบ ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ กลิ่น และน้ำในดิน และการนำก๊าซเสีย (Waste Gas) จากการผลิตเม็ดพลาสติก EVA ไปใช้ในการผลิตกาวน้ำ และกาวผง
- บริษัทมีกระบวนการที่ใช้ในการรวบรวมและตรวจสอบ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขยะ ดังนี้

  1. การจัดการกากอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง การกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว พ.ศ. 2548

  2. การนำกากอุตสาหกรรมออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทน นำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง ต้องขออนุญาตต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมทุกครั้ง แจ้งรายละเอียดของเสีย วิธีกำจัด น้ำหนัก และ ผู้รับกำจัด

3. เมื่อต้องการนำกากอุตสาหกรรมออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทน นำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง ต้องจัดทำเอกสารกำกับการขนส่งทุกครั้งที่มีการขนส่ง เพื่อใช้เป็นหลักฐานตามกฎหมาย

4.จัดทำบัญชีเพื่อเก็บข้อมูลและควบคุมน้ำหนักกากอุตสาหกรรมที่นำออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทน นำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
เพิ่มการนำขยะและของเสียกลับมาใช้ ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	2568	2569 : เพิ่ม 95% กิโลกรัม	• นำกลับมาใช้ซ้ำ • นำกลับมาใช้ใหม่

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

-ปริมาณรวมของกากอุตสาหกรรม ที่นำมาใช้ประโยชน์ จำนวน 2,819.35 ตัน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.62 ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปี 2568

- ปริมาณขยะฝังกลบอย่างปลอดภัยเป็น 0ตัน ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในปี 2568 ดังนั้น บริษัทไม่มีขยะฝังกลบในปี 2568

ปริมาณของเสียและการจัดการของเสีย (เฉพาะโรงงานปูนซีเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และโรงงานกระเบื้องคอนกรีต/ ไฟเบอร์ซีเมนต์)

หน่วย : ตัน

ของเสีย และการจัดการของเสีย	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. 1. ปริมาณของเสียรวม จำแนกตามประเภทของเสีย			
● ของเสียอันตราย	3,091.93	2,012.10	2,093.93
● ของเสียไม่อันตราย	3,029.92	873.05	736.04
ปริมาณของเสียรวม	**6,121.85**	**2,885.15**	**2,829.97**
2.การนำไปใช้ประโยชน์*			
ของเสียอันตราย			
● เป็นเชื้อเพลิงทดแทน	2,779.42	1,820.72	1,599.89
● เป็นวัสดุทดแทน	184.76	169.05	195.60
● นำไป Recycle	119.79	22.33	298.44
ของเสียไม่อันตราย			
● เป็นเชื้อเพลิงทดแทน	44.91	28.77	167.82
● เป็นวัสดุทดแทน	78.44	107.65	72.96
● นำไป Recycle	2,879.82	727.95	484.64
ปริมาณของเสียที่นำไปใช้ประโยชน์รวม	**6,087.14**	**2,876.46**	**2,819.35**
ของเสียอันตราย ● ฝังกลบอย่างปลอดภัย	7.96	0	0
ของเสียไม่อันตราย	26.75	8.68	10.62
ปริมาณของเสียกำจัดทิ้งรวม	**34.71**	**8.68**	**10.62**

หมายเหตุ: * การนำไปใช้ประโยชน์และการกำจัดทิ้ง เกิดขึ้นภายในขอบเขตทางกายภาพหรือการควบคุมและบริหารจัดการของบริษัท (Onsite)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท(*)

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	6,121,850.00	2,885,150.00	2,829,970.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	3,029,920.00	873,050.00	736,040.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	3,091,930.00	2,012,100.00	2,093,930.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท)(**)	0.14	0.08	0.08
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท)(**)	0.07	0.02	0.02
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท)(**)	0.07	0.05	0.06

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	2,999,610.00	750,280.00	2,987,170.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	2,879,820.00	727,950.00	893,240.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	119,790.00	22,330.00	2,093,930.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	49.00	26.00	105.55
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	95.05	83.38	121.36
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (%)	3.87	1.11	100.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	10
จำนวนที่เปิดเผย	:	1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	10.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

กลุ่มทีพีไอโพลีนได้นำร่องการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Transition to Green Economy) อย่างเป็นระบบโดยอาศัยศักยภาพของแต่ละธุรกิจ ทำให้มีต้นทุนและสามารถสร้างนวัตกรรมของสินค้าที่สามารถแข่งขันได้ ซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลก โดยกำหนดลำดับความสำคัญในการลงทุน เน้นโครงการที่มีศักยภาพในการนำไปสู่การเติบโตทางธุรกิจที่ได้ผลตอบแทนที่ดี และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยปรับการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง เช่น พระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย และ Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) ของสหภาพยุโรป ซึ่งถือเป็นความท้าทายและโอกาสใหม่ ตลอดจนผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

กลุ่มทีพีไอโพลีนได้ปรับเป้าหมายระยะกลางและระยะยาวให้ท้าทายและเข้มข้นขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นไปในทิศทางเดียวกับบริษัทชั้นนำของโลก โดยขยับเป้าหมายการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ให้เร็วขึ้นกว่าเป้าหมายของประเทศ 7 ปี จากปี 2593 (ค.ศ. 2050) เป็น 2586 (ค.ศ. 2043) และเพิ่มเป้าหมายระยะยาวใหม่ คือ การบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 (ค.ศ. 2050) โดยอาศัยข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ตามกรอบ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD / IFRS S2) ประกอบการจัดทำกลยุทธ์ และเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกทั้งระยะสั้น, ระยะกลาง และระยะยาว การวางแผนการลงทุนและการเงิน เพื่อความยั่งยืนขององค์กร และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Road Map มุ่งสู่ Net Zero ภายในปี 2593 (ค.ศ.2050) ของกลุ่มทีพีไอโพลีน

ช่วงที่ 1 ระยะสั้น ปี 2563-2073 (ค.ศ.2020-2030)

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำ (Transition To Low Carbon Society) โดยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ให้ได้ร้อยละ 35 ภายในปี 2573 เมื่อเทียบกับ ปีฐานปี 2563 โดยการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานสะอาดแทนพลังงานจากฟอสซิล

โดยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก SCOPE 1 และ SCOPE 3 ในส่วนของ Category 3: Fuel- and energy-related activities และ Category 4 : Upstream transport and distribution จากการเปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้าแทนการใช้เครื่องจักรที่เครื่องยนต์สันดาป เช่น การใช้สายพานลำเลียงแทนการใช้รถบรรทุก และกรณีที่ต้องใช้รถบรรทุกในการขนส่งของได้ดำเนินการเปลี่ยนเป็นรถที่ใช้พลังงานไฟฟ้า (EV) รวมทั้งเพิ่มสัดส่วนเชื้อเพลิงทดแทนในการผลิตปูนเม็ด เช่น นำขยะชุมชนมาเป็นเชื้อเพลิงแทนการใช้ถ่านหิน เน้นส่งเสริมการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Product) และผลิตภัณฑ์ low carbon โดยการใช้วัตถุดิบทดแทนและวัตถุดิบรีไซเคิลเพื่อลดสัดส่วนการใช้ปูนเม็ดในการผลิตปูนซีเมนต์ รวมทั้งลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิต เช่น การผลิต Hydraulic Cement แทนการผลิตปูนปอร์ตแลนด์ประเภท 1 และการปรับปรุงระบบดักจับฝุ่นในปล่องระบายอากาศของโรงงานปูนซีเมนต์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก SCOPE 2 ให้เป็นศูนย์ โดยการใช้ไฟฟ้าที่ผลิตจากพลังงานสะอาด 100 % จากบริษัท ทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลิตจากพลังงานหมุนเวียน

ช่วงที่ 2 ระยะกลาง 2574-2592 (ค.ศ. 2031-2049)

มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมการผลิตสีเขียว (Green Innovation) โดยการลงทุนในนวัตกรรมและวิจัยเพื่อค้นหาเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย (Deep Tech) เพื่อเข้าสู่ Net Zero เช่น เทคโนโลยีการดักจับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และการกักเก็บคาร์บอน (Carbon Capture Utilization and Storage - CCUS) เทคโนโลยีไฮโดรเจน ลดการปล่อยการเรือนกระจก SCOPE 1 รวมถึงการขยายระบบพลังงานสะอาด และพลังงานหมุนเวียน ตลอดจนเพิ่มการปลูกป่าเพื่อเพิ่ม Carbon Credit ในการชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อพร้อมเข้าสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน และเป็นอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนสำหรับอนาคต

ช่วงที่ 3 ระยะยาว ปี 2593 (ค.ศ. 2050)

บรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Achieving Net Zero) หมายถึง การที่กลุ่มทีพีไอโพลีน ได้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตและระบบห่วงโซ่อุปทานเป็น Green Process ทั้งหมด การนำเทคโนโลยีสะอาดที่ยืดหยุ่นและแข่งขันได้มาใช้เพื่อเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ธุรกิจ ระบบการผลิตที่เป็น Negative Carbon เช่น การผลิตแบบ Bio-Based Process ที่มีคาร์บอนติดลบ (เชื้อเพลิงหรือวัตถุดิบที่ดักจับคาร์บอน) การดักจับ การใช้ประโยชน์ และการกักเก็บคาร์บอน (CCUS) จะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย Net Zero

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2563 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 9,346,018.31 tCO_2e	2573 : ลด 35% เทียบกับปีฐาน	2586 : ลด 100% หรือ 0.00 เทียบกับปีฐาน	• องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : Net zero • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2563 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 9,346,018.31 tCO_2e	2573 : ลด 35% tCO_2e	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

- ***TPIPL** ร่วมประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน **Energy Beyond Standards** 2025 กับ กระทรวงพลังงาน*

TPIPL เข้ารับโล่แสดงความขอบคุณ และใบประกาศเจตนารมณ์ในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อรับรองว่า TPIPL เป็นส่วนหนึ่งใน 72 องค์กรชั้นนำ ที่ได้แสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงาน และร่วมเป็นเครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน Energy Beyond Standards 2025 ณ อาคาร 50 ปี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน ปี 2568 : **Energy Beyond Standards** 2025 ถือเป็นเวทีสำคัญที่สะท้อนถึงความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม ในการผลักดันมาตรการอนุรักษ์พลังงานให้เกิดขึ้นจริงภายในองค์กรต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุน เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาดของประเทศ

- *TPIPL รับรางวัลเกียรติยศ 3G Excellence Award for Green Innovation and Solutions 2025 เพื่อยกย่องความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการเป็นผู้นำด้านพลังงานหมุนเวียน โดยดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระดับโลก และมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ เป้าหมายระยะยาวของบริษัท คือบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2043 และ*
- *TPIPL รับรางวัล Industrial Energy Efficiency Award Thailand จาก ESGBUSINESS Awards 2025* สะท้อนผลงานโดดเด่นด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม

  เป็นการยกย่องค์กรที่มีผลงานโดดเด่นด้านการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินธุรกิจตามหลักสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)
- ***TPIPL คว้ารางวัล The Global Economics Awards 2025 ตอกย้ำการเป็นผู้นำด้านการผลิตปูนซีเมนต์อย่างยั่งยืนระดับนานาชาติ***

  TPIPL ได้รับรางวัลเกียรติยศ The Global Economics 2025 ในสาขา Excellence in Sustainable Cement Manufacturing (ความเป็นเลิศด้านการผลิตปูนซีเมนต์อย่างยั่งยืน) จากโครงการ Annual Global Economics Awards Program 2025 จัดขึ้นโดย The Global Economics Limited สหราชอาณาจักร

  รางวัลอันทรงเกียรตินี้ตอกย้ำถึงความมุ่งมั่นอันโดดเด่นในด้านความยั่งยืนและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมการผลิตปูนซีเมนต์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และยกระดับมาตรฐานการผลิตที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของระดับนานาชาติ และสะท้อนถึงการดำเนินงานที่โดดเด่นของทีพีไอ โพลีนในการผสาน สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เข้ากับกลยุทธ์ธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นอีกหนึ่งความสำเร็จที่ยืนยันถึงความเป็นผู้นำขององค์กรในระดับภูมิภาค

  ความสำเร็จครั้งนี้สะท้อนถึงเจตนารมณ์ของทีพีไอ โพลีนในการพัฒนาธุรกิจที่ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลสังคม และการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานสูง เรามุ่งมั่นที่จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยและภูมิภาคไปสู่อนาคตที่ยั่งยืน
- ***TPIPL** ได้รับการรับรองมาตรฐาน **ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification or CFV)***

  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

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO_2e)	8,638,405.29	7,420,181.98	8,052,384.00

	2566	2567	2568
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO_2e)	7,280,461.01	5,497,656.64	6,504,085.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO_2e)	1,153,818.52	1,314,464.27	923,675.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO_2e)	204,125.76	608,061.07	624,624.00

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมต่อรายได้รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท)(*)	0.192501	0.196437	0.221338
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	860.66	751.87	843.01
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท)	0.19075200	0.19228600	0.22133761

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท	:	มี
รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	:	บริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด
ไฟล์เอกสารการรับรองการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	:	https://esgmedia-setlink.setgroup.or.th/report/0212/2025/1776647453472.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO_2e)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO_2e)	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกกรณี

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีไอ 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, สิทธิคู่ค้า

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยได้จัดตั้ง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ในฐานะคณะกรรมการชุดย่อย ทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล ภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี ความโปร่งใส และความเป็นธรรม

บริษัทได้นำหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนมาเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารจัดการองค์กร (ประกาศเรื่องนโยบายสิทธิมนุษยชนสากลของบริษัทฯ เลขที่ 006/2559 และประกาศเรื่องนโยบายการคุมครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) เลขที่ บค 0017/2564) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐที่ส่งเสริม BCG Model (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมไทยอย่างทั่วถึง เสริมสร้างการกระจายโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทมุ่งดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อาทิ จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และ จรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ซึ่งพัฒนาขึ้นและนำไปใช้ร่วมกับคู่ค้าในการจัดซื้อ จัดหา และว่าจ้าง เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานที่รับผิดชอบและเป็นธรรม

ทั้งนี้ บริษัทปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานในระดับสากล รวมถึงหลักการทั้ง 6 ประการของ United Nations Global Compact (UNGC) ได้แก่

- Principle 12: การเคารพและไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน
- Principle 36: เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การยกเลิกแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

และ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ควบคู่กับการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 และให้ความเคารพต่อหลักการของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) อย่างเคร่งครัด

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิพนักงาน

บริษัท คัดเลือกพนักงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มุ่งเน้นความเสมอภาคและความเป็นธรรมในกระบวนการสรรหา โดยไม่เลือกปฏิบัติ ตามเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ รสนิยมทางเพศ (sexual orientation) และสัญชาติ สร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ เปิดโอกาสให้ทุกคน รวมถึงผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้เข้าถึงโอกาสการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ผ่านจรรยาบรรณธุรกิจพร้อมทั้งมีรายงานข้อมูลด้านความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความเคารพสิทธิชนพื้นเมือง (Indigenous Rights) ส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI หรือ Diversity, Equity & Inclusion) และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรองกันตามสิทธิขั้นพื้นฐาน มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ (แรงงานที่ถูกเกณฑ์มาให้ทำงาน โดยผิดกฎหมาย) และไม่มีการใช้แรงงานบังคับ (การบังคับให้แรงงานทำงานเกินเวลากว่าที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน)

บริษัทได้ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน มีการตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีตัวแทนพนักงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน บริษัทมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและนำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

การฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

เป้าหมาย

- พนักงาน 100% ผ่านการอบรมด้านจริยธรรม แรงงาน และสิทธิมนุษยชน ภายในปี 2569
- พนักงานระดับผู้บริหารและหัวหน้างาน 100% ผ่านการอบรมเชิงลึกด้าน Human Rights Due Diligence ภายในปี 2570
- คู่ค้าหลัก (Critical Suppliers) อย่างน้อย 90% ต้องได้รับการสื่อสารหรืออบรมด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ภายในปี 2570

ทั้งนี้ บริษัทมีการจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ แก่พนักงานตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน บริษัทยังมีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเป็นประจำทุกปี และนำผลการประเมินความพึงพอใจไปพิจารณาจัดทำโครงการ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังได้จัดให้มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานเป็นอย่างดี

สุขภาพและความปลอดภัย

เป้าหมาย

- ลดอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (ลง 15% ภายในปี 2570 (เทียบฐานปี
- ศูนย์อุบัติเหตุร้ายแรง (Zero Fatality) ต่อเนื่องทุกปี
- พนักงานและผู้รับเหมา 100% ผ่านการอบรมความปลอดภัยก่อนเริ่มงาน
- จัดให้มี Safety Talk ไม่น้อยกว่า 12 ครั้งต่อปีต่อหน่วยงาน

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิคู่ค้า

บริษัทได้ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและการแข่งขันที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า ส่งเสริมให้คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยการไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับ กำหนดและส่งเสริมให้ซัพพลายเออร์มีนโยบายด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI หรือ Diversity, Equity & Inclusion) ตามหลักการของ UN Global Compact (Principles 16) และแนวทางการประเมินของ EcoVadis บริษัทฯ ไม่สนับสนุน และไม่เป็นผู้ถือหุ้น คู่ค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจกับองค์กรที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้คู่ค้าทุกรายต้องลงนามรับทราบและปฏิบัติตาม จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อจัดหาและการว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ซึ่งครอบคลุมแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริตอย่างเคร่งครัด

ใน ปี 2568 คู่ค้าคิดเป็นร้อยละ 99.65 ของจำนวนคู่ค้าทั้งหมด 1,750 ราย ได้ลงนามรับทราบและปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว

ทั้งนี้ บริษัทได้นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและอาชีวอนามัยและความปลอดภัยผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งในจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อจัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทที่ทำร่วมกับคู่ค้า โดยบริษัทได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) ของคู่ค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าของบริษัทจะดำเนินธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน กรณีที่พบข้อไม่สอดคล้องหรือความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน สุขภาพและความปลอดภัย หรือสิ่งแวดล้อม บริษัทกำหนดให้คู่ค้าจัดทำ แผนการแก้ไขและปรับปรุง (Corrective Action Plan: CAP) ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุสาเหตุ แนวทางแก้ไข ผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาอย่างชัดเจน บริษัทติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการดำเนินการแก้ไขเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อไม่สอดคล้องได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิลูกค้า

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

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิชุมชนท้องถิ่น

<u>คำประกาศหลักการและกระบวนการในการลงทุนเพื่อชุมชน</u> (Statement of Principles and Process for Community Investment)

ทีพีไอ โพลีน ตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะสิทธิของชุมชนท้องถิ่นที่อยู่โดยรอบพื้นที่การดำเนินงานของบริษัท บริษัทจึงกำหนดหลักการและกระบวนการในการลงทุนเพื่อชุมชน (Community Investment) โดยยึดแนวทางการพัฒนาที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีความหมายเป็นสำคัญ

การลงทุนเพื่อชุมชนของบริษัทมุ่งสร้างประโยชน์เชิงบวกอย่างยั่งยืนต่อสังคม ลดความเหลื่อมล้ำ และสนับสนุนการเข้าถึงโอกาสขั้นพื้นฐานของชุมชนตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยกำหนด ขอบเขตการดำเนินงานที่มุ่งเน้นอย่างชัดเจน (Defined Focus Areas) ดังต่อไปนี้

1. การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชน

บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของเด็ก เยาวชน และสมาชิกในชุมชน โดยสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เยาวชนที่มีผลการเรียนและความประพฤติดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในพื้นที่รอบโรงงานจังหวัดสระบุรี เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว

นอกจากนี้ บริษัทเปิดโอกาสให้เยาวชนในชุมชนที่สำเร็จการศึกษาเข้าทำงานกับองค์กรตามความเหมาะสม รวมถึงเปิดพื้นที่ให้ชุมชนเข้าเยี่ยมชมและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงานของบริษัท เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและชุมชน

2. การยกระดับคุณภาพชีวิต สุขภาพ และสาธารณสุขของชุมชน

บริษัทสนับสนุนสิทธิในการมีสุขภาพที่ดีและคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมของประชาชน โดยนำศักยภาพและทรัพยากรขององค์กรไปสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ และการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่ อาทิ

- การจัดกิจกรรมบริจาคโลหิต ร่วมกับภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ 2 จังหวัดลพบุรี และเหล่ากาชาดจังหวัดสระบุรี โดยผู้บริหารและพนักงานในเครือร่วมบริจาคโลหิตรวมกว่า 80,000 ซีซี เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยในจังหวัดสระบุรีและพื้นที่ใกล้เคียง
- การดำเนินโครงการเกษตรปลอดสารเคมีเพื่ออาหารกลางวัน ณ โรงเรียนบ้านซับบอน จังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรปลอดสารเคมี ส่งเสริมโภชนาการที่ดี และสร้างรายได้เสริมจากผลผลิตของโรงเรียน
- การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของภาครัฐและสถาบันการศึกษา โดยบริจาคผลิตภัณฑ์น้ำดื่มและเครื่องดื่มของกลุ่มทีพีไอ
- การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพ เช่น โครงการประกวด สุดยอดช่างฝีมือการฉาบและทาสี เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานฝีมือในภาคก่อสร้าง
- ออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ตรวจสุขภาพคนในชุมชน
- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือสาธารณูปโภคในพื้นที่ เช่นร่วมสนับสนุนโครงการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัย โดยร่วมกับกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตอำเภอแก่งคอย ดำเนินการช่วยเหลือประชาชน ซ่อมแซม และสร้างบ้านให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง ที่ขาดแคลนที่อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จ.สระบุรี
- การเปิดช่องทางให้ชุมชนสามารถสื่อสารและเสนอแนะความคิดเห็นต่อบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ผ่านสื่อโพลีนนิวส์ และเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับชุมชนการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการชุมชน
- การสนับสนุนและส่งเสริมการเป็นอาสาสมัครบริการชุมชน บริษัทมีการจัดตั้งกลุ่ม TPI Volunteer เพื่อดำเนินกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับชุมชน โดยมีหน่วยงานมวลชนสัมพันธ์ในการประสานงาน และสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาและกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ นายกและรองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกเทศบาล และคณะกรรมการชุมชน
- สร้างงานและเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน บริษัทปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหินร้อยละ 25 โดยรับซื้อขยะจากผู้ผลิตท้องถิ่นในกว่า 16 จังหวัด ส่งเสริมการสร้างงาน ลดปริมาณขยะ และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชนด้วยเครื่องมือการผลิต ระบบน้ำหยดทางการเกษตร และการถ่ายทอดความรู้ผ่านการเป็นวิทยากรร่วมกับหน่วยงานการศึกษา

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

บริษัทตระหนักถึงสิทธิของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ วิถีชีวิต และมรดกทางวัฒนธรรม จึงดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์และสืบสานอัตลักษณ์ท้องถิ่น อาทิ

- การจัดกิจกรรมประกวดศิลปะปูนปั้นแห่งประเทศไทย ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษา เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาศิลปกรรมไทย
- การสนับสนุนโครงการจิตอาสาด้านศิลปะสาธารณะ (Street Art) เพื่อส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรมและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชุมชน
- การอนุรักษ์และปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม บริษัทเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำนุบำรุงศาสนา ทำความสะอาดวัดบ้านหินลับและวัดบ้านซับบอน สนับสนุนและดูแลภูมิทัศน์บริเวณผาเสด็จ ซึ่งเป็นสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ พร้อมจัดพิธีบวงสรวงพระบรมรูปพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นประจำทุกปี

กระบวนการในการลงทุนเพื่อชุมชน

การลงทุนเพื่อชุมชนของบริษัทดำเนินการผ่านกระบวนการที่เป็นระบบและโปร่งใส โดยครอบคลุม

1. การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และข้อกังวลของชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมกับผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชน และการสำรวจความคิดเห็น
2. การประเมินผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของชุมชนจากการดำเนินงานของบริษัท
3. การกำหนดและดำเนินโครงการลงทุนเพื่อชุมชนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

4. การติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เช่น รายงาน CSR-DIW Continuousรายงานการติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน และรายงานความพึงพอใจของชุมชนเป็นประจำทุกปี
5. การนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากชุมชนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบเชิงลบและเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนอย่างยั่งยืน
6. การเปิดพื้นที่ของบริษัทเพื่อสนับสนุนการจำหน่ายสินค้าเกษตรจากกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดสระบุรีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนและการเข้าถึงตลาดอย่างเป็นธรรม

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนท้องถิ่น โดยให้การดูแล สนับสนุน และสานสัมพันธ์อันดีกับชุนชุน มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของของชุมชนอย่างต่อเนื่อง และยังได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ CSR-DIW Continuous รายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน และรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนเป็นประจำทุกปี เพื่อสำรวจข้อกังวลของชุมชนและสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทและนำข้อกังวลที่สำรวจพบมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดผลกระทบที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชุมชนและสังคมโดยรวม โดยบริษัทมีแนวทางดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และดูแลชุมชนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- ส่งเสริมการจ้างพนักงานจากชุมชนโดยรอบ และจ้างแรงงานชุมชน เพื่อสนับสนุนให้คนในชุมชนมีรายได้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- สนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน เช่น ช่วยอนุรักษ์และปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่การดำเนินการขององค์กรส่งผลกระทบสนับสนุนโครงการเกษตรปลอดสารเคมี เพื่ออาหารกลางวัน อย่างต่อเนื่องทุกปีของโรงเรียนบ้านซับบอน จ.สระบุรี เพื่อให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการปลูกพืชผักแบบเกษตรปลอดสารเคมีในโรงเรียนของชุมชนนอกจากนี้ โครงการฯ ยังช่วยให้นักเรียนได้บริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ เสริมสร้างสุขภาพที่ดีควบคู่ไปกับการสร้างรายได้เสริมให้แก่นักเรียนจากผลผลิตทางการเกษตรของโรงเรียนและออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ตรวจสุขภาพคนในชุมชน
- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือสาธารณูปโภคในพื้นที่ เช่นร่วมสนับสนุนโครงการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัย โดยร่วมกับกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตอำเภอแก่งคอย ดำเนินการช่วยเหลือประชาชน ซ่อมแซม และสร้างบ้านให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง ที่ขาดแคลนที่อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จ.สระบุรี
- การเปิดช่องทางให้ชุมชนสามารถสื่อสารและเสนอแนะความคิดเห็นต่อบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ผ่านสื่อโพลีนนิวส์ และเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับชุมชนการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการชุมชน

สิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง (Indigenous Peoples Rights)

บริษัทเคารพและยึดมั่นในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงสิทธิชนเผ่าพื้นเมือง ในทุกพื้นที่ที่บริษัทอาจดำเนินงาน โดยคำนึงถึงสิทธิ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และการดำรงชีพตามหลักสากลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทรับรองหลักการให้ความยินยอมโดยเสรีล่วงหน้า และได้รับข้อมูลครบถ้วน (Free, Prior and Informed Consent: FPIC) ในกรณีที่การดำเนินงานหรือการขยายธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อชนเผ่าพื้นเมือง

ปัจจุบัน การดำเนินงานของบริษัทตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ใกล้ชุมชนชนพื้นเมือง และไม่มีชนพื้นเมืองอาศัยอยู่ในรัศมี 5 กิโลเมตรจากที่ตั้งโรงงานหรือเกี่ยวข้องกับชุมชนชนเผ่าพื้นเมือง อย่างไรก็ตาม บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวในทุกพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงานหรืออาจดำเนินงานในอนาคต โดยบูรณาการแนวทางด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียเข้ากับกระบวนการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

การใช้และกำกับดูแลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (Security Management and Human Rights)

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยควบคู่กับการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการใช้และกำกับดูแลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งครอบคลุมทั้งเจ้าหน้าที่ของบริษัทและผู้รับเหมาภายนอก

การดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยของบริษัทอ้างอิงตาม Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR) และ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) โดยเน้นการใช้กำลังอย่างเหมาะสม ได้สัดส่วน และสอดคล้องกับกฎหมาย รวมถึงการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายด้วยความเคารพ ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

บริษัทจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในประเด็นสิทธิมนุษยชน การป้องกันและจัดการเหตุการณ์อย่างสันติ พร้อมทั้งมีกลไกการร้องเรียนและการตรวจสอบเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเข้าถึงได้ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในทุกพื้นที่ดำเนินงาน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : https://tpipolene.co.th/th/investment-2/sustainability?download=1368:2568

เลขหน้าของลิงก์ : 45-56

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา	:	มี
นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง	:	สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

- **การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)**

ด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทจะมีการเปิดเผยความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและ ESG อย่างต่อเนื่องผ่านรายงานขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็น Communication on Progress (CoP) ตามแนวทางของ UNGC เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ด้วยความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน คำนึงถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ฉบับปรับปรุงลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568 - คำชี้แจง (ฉบับปรับปรุง 2568) เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงได้ปรับปรุงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ฉบับลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568

ดูรายละเอียดจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้างได้ที่ website ของบริษัท https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th

และรายละเอียด นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/sustainability-procurement-policy

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน	:	มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน, 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 โดยยึดหลักการและกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน ตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) ซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

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

1.ประกาศนโยบายเป็นข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Policy Commitment)

บริษัทมีการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัททั้งพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ จรรยาบรรณ ทีพีไอโพลีน (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (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 โดยจะทำการศึกษาทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าเป็นประจำทุกปี 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) ● เสรีภาพและการเจรจาต่อรองร่วม ● อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ● แรงงานเด็ก ● แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ	● การไม่เลือกปฏิบัติ ● อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ● แรงงานเด็ก ● แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ ● ปฏิบัติด้านความปลอดภัย (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 ในห่วงโซ่คุณค่าจะมีความเสี่ยงปานกลางถึงต่ำ ดังนี้

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับความเสี่ยงของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน		
ความเสี่ยงสูง	**ความเสี่ยงปานกลาง**	**ความเสี่ยงต่ำ**
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	1. การไม่เลือกปฏิบัติ 2. ความหลากหลายและโอกาสแห่งความเท่าเทียม 3. เสรีภาพและการเจรจาต่อรองร่วม 4. แรงงานเด็ก 5. แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ 6. การดูแลชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง 7. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	1. ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย (รปภ.)

บริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงตามแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษชน ด้วยมาตรการเพื่อป้องกัน (Preventive) และลดความเสี่ยงในการเกิดเหตุละเมิดสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างความเข้มงวด และมีการติดตามการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ซึ่งได้ระบุไว้ในแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งมีการติดตามผลและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่จะต้องไม่มีกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า

4.การเยียวยาและมาตรการลดผลกระทบ (Remediation and Mitigation)

นอกจากนี้ บริษัทยังตระหนักถึงการดำเนินการแก้ไขกรณีที่มีการเกิดเหตุละเมิดใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต บริษัทจะมีกระบวนการรับข้อร้องเรียน ตรวจสอบ และสอบสวนข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม และกำหนดมาตรการบรรเทาแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการการเยียวยาอย่างเป็นธรรม เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบจะต้องได้รับการเยียวยาที่เหมาะสมกับความเสียหายที่เกิดขึ้น รวมถึงการป้องกันอย่างทันท่วงที หรือการรับประกันว่าจะไม่เกิดเหตุละเมิดซ้ำ ในกรณีที่พบว่าบริษัทก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

อย่างไรก็ตาม ในปี 2568 บริษัท ไม่ได้รับรายงาน หรือข้อร้องเรียนในการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

มาตรการป้องกันและการลดผลกระทบ

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันและลดผลกระทบ (Mitigation and Remediation)
คู่ค้า	● การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย ● การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า	● การลงนามการรับทราบจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ ● ปฏิบัติตามระบบบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ● ติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้า ผ่านการประเมินตนเองของคู่ค้า ● ดำเนินการสำรวจคู่ค้า (Supplier Survey) ● ตรวจประเมินผลการดำเนินงานตามแบบประเมินศักยภาพด้านความยั่งยืนของคู่ค้า ● ชี้แจงให้ผู้ค้าในระดับปฏิบัติการรับทราบ และปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องตามข้อกำหนด มาตรฐานของบริษัท และกฎหมายแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องสิทธิแรงงาน

พนักงาน	● การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน อันมีเหตุจากความแตกต่างทางเพศ (เพศหญิง เพศชาย กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ) เชื้อชาติ สัญชาติ [CY3]อายุ ศาสนา ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และชนชั้น ● สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ● สภาพการจ้างงาน ● ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน อาจรั่วไหลออกสู่ภายนอก	● นโยบายที่เกี่ยวข้อง อาทิ นโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ ● ส่งเสริมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ผ่าน system standards (อาทิISO 45001, OHSAS 18001) ● กำหนดมาตรการการรับมือวิกฤตโควิด 19อาทิ Work From Home และ nline meeting ● จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการที่ส่งเสริมอำนาจการต่อรองของพนักงาน ● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน และการสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงานรายปี ● คัดเลือกพนักงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการจ้างงานจากชุมชนท้องถิ่นใกล้เคียง พร้อมทั้งนำแบบประเมินศักยภาพ (Psychometric Test) มาใช้ในการคัดกรอง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

ชุมชน	● มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ● อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน ● การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน	● นโยบายที่เกี่ยวข้อง อาทิ นโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายและแผนการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ไม่ขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาด เช่น ไม่ปิดกั้นแหล่งน้ำหรือดึงน้ำชุมชนมาใช้จนก่อให้เกิดภาวะแล้ง ● จัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management System) ● ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่ระบุไว้ในรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ● ดำเนินการมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านโครงการเพื่อสังคม / ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของชุมน เช่น การจัดทำโครงการ การมีส่วนรวมและพัฒนาชุมชนประจำปี (แผนงานแผนกประชาสัมพันธ์ที่มีการกำหนดนโยบายการติดตามตรวจสอบและประเมินผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสาน เสวนารวมกับชุมชน (รายงาน CSR-DIW Continuous ปี ● การจัดทำแผนพัฒนาชุมชนและการติดตามประเมินผล บริษัทจัดทำโครงการการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนประจำปี ภายใต้แผนงานของแผนกสื่อสารองค์กร โดยมีนโยบายกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลจากการสานเสวนาร่วมกับชุมชน มีการจัดกิจกรรมในชุมชนใกล้พื้นที่ตั้งโรงงาน เพื่อรับฟังปัญหา ดูแลและแก้ไขผลกระทบอย่างต่อเนื่อง พร้อมระบบรับข้อร้องเรียนและการตอบสนองอย่างเหมาะสม ● การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา บริษัทสนับสนุนการศึกษาโดยมอบทุนการศึกษาให้แก่เยาวชนที่มีผลการเรียนดีและประพฤติดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในพื้นที่ใกล้โรงงานจังหวัดสระบุรี และเปิดโอกาสให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาเข้าร่วมงานกับบริษัท เพื่อสร้างความผูกพันกับชุมชน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนค่าเล่าเรียนบุตรพนักงานโครงการครูจ้างสอน การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และรับนักศึกษาฝึกงานจากสถาบันการศึกษา

สิ่งแวดล้อม	● ผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ การปล่อยมลพิษทางอากาศ การจัดการของเสียที่ไม่เหมาะสม การเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด	● จัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management System) ● ติดตามและรายงานการปล่อยมลพิษทุกประเภทที่เป็นผลมาจากการดำเนินงานของบริษัท ● ส่งเสริมและปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม โดยเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทำนุบำรุงศาสนา ทำความสะอาดวัดบ้านหินลับและวัดบ้านซับบอน สนับสนุนและดูแลภูมิทัศน์บริเวณผาเสด็จ ซึ่งเป็นสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ พร้อมจัดพิธีบวงสรวงพระบรมรูปพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นประจำทุกปี ● สร้างงานและเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน บริษัทปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหินร้อยละ14 โดยรับซื้อขยะจากผู้ผลิตท้องถิ่นในกว่า 16 จังหวัด ส่งเสริมการสร้างงาน ลดปริมาณขยะ และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังสนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชนด้วยเครื่องมือการผลิต ระบบน้ำหยดทางการเกษตร และการถ่ายทอดความรู้ผ่านการเป็นวิทยากรร่วมกับหน่วยงานการศึกษา ● บริษัทดำเนินงานตามแนวทาง BCG Economy ตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น โครงการผลิตปุ๋ยอินทรีย์จากทรัพยากรเหลือใช้ ซึ่งช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนของเกษตรกร และไม่ก่อให้เกิดสารตกค้างในดิน พร้อมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจและติดตามผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนเป็นประจำ รวมถึงบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่และโครงการส่งเสริมสุขภาพชุมชน

ลูกค้า	● ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ● การเลือกปฏิบัติกับลูกค้า ● ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ● ความพึงพอใจในบริการด้านต่างๆของลูกค้า	● พัฒนาและส่งเสริมการผลิตผลิตภัณฑ์ส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) และดูแลด้านสุขอนามัย ● ติดฉลากสินค้าที่ระบุด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับลูกค้า ● ประเมินความเสี่ยงของสารอันตรายในผลิตภัณฑ์ รวมถึงระบบประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพ (แนวทาง เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง และแนวทางควบคุมความเสี่ยงทางเคมี) และการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ● จัดให้มีระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Customer relationship management system: CRM) ● ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในบริการด้านต่าง ๆ ของลูกค้า โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ Systematic Sampling ● นำข้อร้องเรียนของลูกค้าไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แจ้งลูกค้าถึงความคืบหน้าของการแก้ไขว่าลูกค้าพึงพอใจกับแนวทางแก้ไขหรือไม่ และเปิดโอกาสให้ลูกค้าแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อร้องเรียนเพื่อหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ และอบรมพนักงานเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

การรับเรื่องร้องเรียน

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 26/56 อาคารทีพีไอ ทาวเวอร์ ถ.จันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

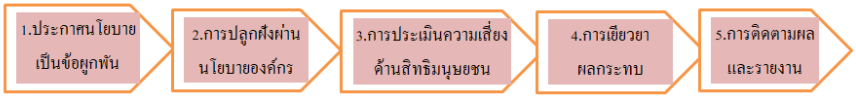
โทรศัพท์ 02 2131039

EMAIL: orapin@tpipolene.co.th

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

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

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD



HRDD_TH

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2568

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินงานในด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ดังนี้

การเคารพสิทธิพนักงาน

- การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการชุดใหม่ประจำปี 2568เพื่อเป็นตัวแทนพนักงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจากับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน
- ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยในปี 2568 บริษัทฯได้จ้างงานใหม่รวม 570 คน ประกอบด้วยพนักงานทั่วไป 440คน ผู้สูงอายุ 83 คน และคนพิการ 47คน
- จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานทุกหลักสูตรเฉลี่ยเท่ากับ 24.79ชั่วโมงต่อคนต่อปีโดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมความรู้เพื่อดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานสำหรับชั่วโมงการฝึกอบรมทุกหลักสูตรเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 84.35 โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท อยู่ที่ร้อยละ 75 โดยบริษัทได้นำผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานดังกล่าว ไปพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงสุด
- การดูแลพนักงานในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พบว่าจำนวนผู้บาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงานเป็นศูนย์ อัตราของการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบสูงเป็นศูนย์ และอัตราการเจ็บป่วยจากโรคจากการทำงาน เป็นศูนย์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายด้านอาชีว อนามัยและความปลอดภัยที่บริษัทกำหนดไว้

การเคารพสิทธิลูกค้า

- ผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และปลอดภัยสำหรับลูกค้า
- ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าปูนซีเมนต์และปูนสำเร็จรูป TPIที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่าง ๆ ในปี 2568ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 85.520% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าปูนซีเมนต์ TPIไม่ต่ำกว่า 80%

นโยบายและคำประกาศเจตนารมณ์ด้านสิทธิเด็ก (Childrens Rights Policy / Commitment Statement)

1. หลักการและความมุ่งมั่น

บริษัทฯ ตระหนักว่าเด็กเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเปราะบาง และการดำเนินธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิเด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิเด็กในทุกกระบวนการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า ไม่เพียงเฉพาะประเด็นการใช้แรงงานเด็กเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา และการพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน สอดคล้องกับหลักการและมาตรฐานสากล ได้แก่

- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ (UN Convention on the Rights of the Child: UNCRC)
- Childrens Rights and Business Principles (CRBP)
- หลักการของ UN Global Compact โดยเฉพาะหลักการที่ 16 ด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

2. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทุกหน่วยงาน รวมถึงบริษัทย่อย คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน

3. กรอบการคุ้มครองสิทธิเด็กตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (

บริษัทฯ ยึดหลักสิทธิเด็ก 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

3.1 สิทธิที่จะมีชีวิตรอด (Right to Survival)

- กำหนดให้พนักงานหญิงที่ทราบว่าตนเองตั้งครรภ์ต้องแจ้งบริษัท เพื่อให้บริษัทสามารถจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย หากปกปิดหรือละเลยไม่แจ้ง จะถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

- ปรับเปลี่ยนลักษณะงานของพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานและทารกในครรภ์ เช่น เปลี่ยนจากการทำงานเป็นกะมาเป็นงานในเวลากลางวัน หรือเปลี่ยนจากงานที่ต้องยกของหนักเป็นงานที่เหมาะสมกว่า
- อนุญาตให้พนักงานหญิงลาคลอดบุตรโดยไม่ถูกหักคะแนนการมาทำงาน (
- อนุญาตให้พนักงานชายสามารถลากิจเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสที่คลอดบุตรได้ โดยได้รับค่าจ้างปีละ 6 วัน และตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป สามารถลาได้ 15 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ พ.ศ. 2568
- จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกให้พนักงาน โดยครอบคลุมถึงบุตรและคู่สมรส

3.2 สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง (Right to Protection)

- ไม่จ้างพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- ไม่อนุญาตให้คู่ค้า ผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วง นำแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้ามาปฏิบัติงานภายในบริษัท
- ป้องกันการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด การใช้ความรุนแรง และการเอารัดเอาเปรียบเด็กในทุกรูปแบบ

3.3 สิทธิในการพัฒนา (Right to Development)

- บริษัทได้จัดสวัสดิการทุนสงเคราะห์บุตร เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของบุตรพนักงานที่กำลังศึกษาในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับอนุปริญญา ตามระเบียบของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวพนักงาน ส่งเสริมความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของครอบครัว และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- บริษัทได้จัดสวัสดิการทุนเรียนดี เพื่อสนับสนุนบุตรพนักงานที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีผลการเรียนดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา
- มอบทุนการศึกษาแก่บุตรหลานของชุมชนรอบสถานประกอบการเป็นประจำทุกปี
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ โดยมีพนักงานและจิตอาสาของบริษัทเข้าร่วมบริจาคอุปกรณ์การศึกษาและจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ให้แก่เด็กในสถานศึกษาและชุมชนรอบโรงงาน

3.4 สิทธิในการมีส่วนร่วม (Right to Participation)

- เปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา และเยาวชน เข้ามาศึกษา ดูงาน เรียนรู้กระบวนการผลิตของบริษัท และสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของบริษัทอย่างเหมาะสม

4. คำมั่นสัญญาด้านสิทธิเด็กของบริษัท

4.1 การคุ้มครองเด็กจากแรงงานเด็ก

- ไม่จ้างแรงงานเด็ก และไม่สนับสนุนหรือยอมรับการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ
- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (

4.2 การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของเด็ก

- เคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม
- ดำเนินธุรกิจโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อความปลอดภัย สุขภาพ และพัฒนาการของเด็ก

4.3 การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ

- ส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิเด็ก
- รวมประเด็นสิทธิเด็กไว้ในการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าอย่างเหมาะสม

4.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็ก

- ดูแลให้สถานประกอบการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อเด็ก
- คำนึงถึงผลกระทบต่อเด็กจากการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมทางธุรกิจ

4.5 การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของเด็ก

- สนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษา การเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะในชุมชนรอบสถานประกอบการ

4.6 การรับฟังข้อร้องเรียนและการเยียวยา

- จัดให้มีกลไกรับข้อร้องเรียนที่เหมาะสม เป็นธรรม และเข้าถึงได้ ในกรณีที่บริษัทอาจละเมิดหรือส่งผลกระทบต่อสิทธิเด็ก
- ดำเนินการตรวจสอบ แก้ไข และเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและโปร่งใส

5. การทบทวนและการสื่อสารนโยบาย

บริษัทฯ จะทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิเด็กเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมุนษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้าน สังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงาน ที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ ผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ คู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	10
จำนวนที่เปิดเผย	:	10
ร้อยละการเปิดเผย (%)	:	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

- การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างพนักงานด้วยผลตอบแทนและการปรับค่าจ้างที่มากกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงานโดยมีการการว่าจ้างพนักงานด้วยผลตอบแทนที่ดึงดูดใจ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าค่าเฉลี่ยตลาดและมีค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเพื่อจูงใจให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าที่พักและค่าเดินทางสำหรับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในต่างจังหวัด เป็นแรงจูงใจเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ได้ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในระยะยาว

บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกรายตามระดับตำแหน่งทุก 4 เดือน กล่าวคือ ประเมินผลปีละ 3 ครั้ง ในเดือนเมษายน สิงหาคม และธันวาคมของปีผลการประเมินดังกล่าวจะนำมาพิจารณาความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน วางแผนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี ตลอดจนการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง

การจูงใจและรักษาพนักงาน

บริษัทมีแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ระบุถึงศักยภาพที่พนักงานควรได้รับการพัฒนาสำหรับการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตร การฝึกปฏิบัติในงาน (On the-Job Training) การสอนงาน (Coaching) การรับมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นต้น โดยแผนการพัฒนารายบุคคล ระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชา จะทำการประเมินความคืบหน้าในการพัฒนาตนเองและพูดคุยหารือกันภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องสะสมเป็นพื้นฐาน ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอาชีพของพนักงานต่อไป โดยกรอบการประเมินศักยภาพของบุคลากรของบริษัทนั้นจะใช้กรอบเดียวกันในทุกระดับตำแหน่งและสายงาน ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี จะมีการนำเสนอต่อผู้บริหาร ตามลำดับขั้น เพื่อนำไปประมวลผลสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่ง และปรับค่าตอบแทนประจำปี เพื่อเติบโตไปกับการขยายตัวขององค์กร

จากผลการประเมินดังกล่าว ส่งผลให้อัตราการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในบริษัท สรุปได้ดังนี้

ปี	2566	2567	2568
อัตราการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional rate)	0.86 %	2.96%	0.56%

ทั้งนี้ ผลจากการดำเนินงานดังกล่าว ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ 84.05% และอัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) ลดลงเหลือ 2.45% ในปี 2568 จากเดิม 2.53% ในปี 2567

มีการปรับปรุงแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน โดยปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยและกฎหมายด้านแรงงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งมั่นปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการ

สิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และเคารพต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

- กำหนดระเบียบ และปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยบริษัทไม่มีการจ้างงาน ไม่มีความเกี่ยวข้อง และไม่มีการสนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และแรงงานไม่เป็นทางการที่ไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย โดยระเบียบดังกล่าวครอบคลุมในส่วนของบริษัท บริษัทผู้รับเหมา และบริษัทผู้รับเหมาช่วง ตลอดจนไม่มีการให้หรือไม่เคยสนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยและความปลอดภัย หรือเป็นงานที่ต้องห้ามตามกฎหมาย
บริษัทมีการตรวจสอบข้อมูลอายุงานผู้สมัคร ตามลำดับขั้นการบังคับบัญชาของฝ่ายบุคคล โดยกำหนดไว้ในแนวทางการทำงาน SOP และ คู่มือปฏิบัติงาน WI (Work Instructions) ของฝ่ายบุคคล
- กำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงาน โดยมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ดูแลความปลอดภัย และรักษาสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้และความสามารถของพนักงาน รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
-มีการสำรวจความจำเป็นฝึกอบรมประจำปี มีแผนงานการฝึกอบรมประจำปี รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจในการประเมินผลการจัดฝึกอบรม โดยการสรุปการประเมินผลการฝึกอบรมในด้านเนื้อหาวิชา ด้านบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านวิทยากร และด้านการดำเนินการฝึกอบรม
-บริษัทได้ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงาน ตั้งแต่ การปฐมนิเทศไปจนถึงกระบวนการผลิตต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นสื่อการสอนรูปแบบ ne Point Lesson (OPL) และวีดีโอเพื่อความสะดวกและเข้าใจในการเรียนรู้ ได้จากทุกสถานที่
-การจัดหลักสูตรอบรมตามตำแหน่งงาน หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานทุกระดับ (Career Development) และหลักสูตรความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายได้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการเติบโตแก่พนักงานอย่างยั่งยืน
-ผู้บริหารระดับสูง ได้ลงพื้นที่เยี่ยมเยือนผู้บริหารและพนักงาน ครบทุกเดือน
-บริษัทมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานตามเทศกาลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพิ่มมากขึ้นได้แก่งานอวยพรในเทศกาลส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่งานรดน้ำดำหัวขอพรผู้บริหารในเทศกาลสงกรานต์ งานร่วมกันบริจาคเสื้อผ้า สิ่งของเหลือใช้ และยารักษาโรค ให้แก่ผู้ด้อยโอกาส งานกิจกรรมผู้บริหารและพนักงานร่วมกันบริจาคโลหิตให้กับสภากาชาดไทย ทุก 4 เดือน
- บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินตามมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ครอบคลุมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล ISO 45001 เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยบริษัทได้พัฒนานโยบายที่ครอบคลุมเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงแนวทางการจัดการภาวะฉุกเฉิน โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีการดำเนินการเพื่อลดและบรรเทาความเสี่ยงจากอันตรายหลากหลายประเภท เช่น อุบัติเหตุจากเครื่องจักร การสัมผัสสารเคมี และความเสี่ยงทางไฟฟ้า ผ่านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัยการวางแผนการตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน และ โครงการส่งเสริมสุขภาพ โดยมุ่งเน้นการจัดการกับอันตรายเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของบริษัท การตระหนักถึงความปลอดภัย อยู่เสมอ ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งจะช่วยลดการหยุดชะงักของการผลิตตลอดจนการดำเนินงานภายในบริษัทที่เกิดจากอุบัติเหตุ รวมทั้งสามารถลดและบรรเทาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคล และทรัพย์สิน บริษัทจึงมีการวางแผนและจัดให้มีการอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทบทวนความรู้และความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ
- บริษัทเล็งเห็นว่าพนักงานและพนักงานของคู่ธุรกิจจะทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานด้วยเช่นกัน บริษัทจึงเชื่อว่าความพร้อมทั้งทางร่างกายและสภาพจิตใจของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ดังนั้น บริษัทจึงจัดให้มีโครงการต่างๆ ที่จะช่วยเตรียมพร้อมร่างกายและสภาพจิตใจของพนักงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ เพื่อพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในแต่ละวัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี

พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม • การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน • การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน • แรงงานเด็ก • ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน • การไม่เลือกปฏิบัติ	-การรักษาระดับอัตรากำลังพนักงาน (Manpower) ให้อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) -อัตราจ้างบุคลากรเข้าใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงาน -ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน -ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท -จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมทุกหลักสูตร	2568: -	2568: - การรักษาระดับอัตรากำลังพนักงาน (Manpower) ให้อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่เกิน 3.5 - การจ้างพนักงานด้วยผลตอบแทนและการปรับค่าจ้างที่มากกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงาน - การกำหนดอัตราจ้างบุคลากรใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงานในแต่ละปี มากกว่าร้อยละ 50 - การรักษาระดับความพึงพอใจของพนักงานและ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป จากคะแนนเต็มร้อยละ 100 ในทุกประเด็นความคิดเห็น - จำนวนชั่วโมงการฝึก อบรมทุกหลักสูตรเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในปี 2568

- การรักษาระดับอัตรากำลังพนักงาน(ให้อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) อยู่ในระดับ 2.45 (โดยระดับที่เหมาะสมไม่เกิน 3.5)
- ในปี 2568 อัตราจ้างบุคลากรเข้าใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงานอยู่ที่ 56.82%
- ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 81.87 จากคะแนนเต็มร้อยละ 100 ในทุกประเด็นความคิดเห็น
- ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ91.46จากคะแนนเต็มร้อยละ 100ในทุกประเด็นความคิดเห็นผลสำรวจเฉลี่ยรวมเท่ากับ 84.35
- ในปี 2568ค่าเฉลี่ยผลการปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ B
- บริษัทได้ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงานตั้งแต่ การปฐมนิเทศ rientation ไปจนถึงกระบวนการผลิตต่าง ๆโดยจัดทำเป็นสื่อการสอนรูปแบบ ne Point Lesson และ วีดีโอ เพื่อความสะดวก และเข้าใจในการเรียนรู้

- จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมทุกหลักสูตรเฉลี่ย 24.79ชั่วโมง/คน/ปี (4.13 วัน/คน/ปี)
- ความพึงพอใจของการประเมินผลการฝึกอบรมเท่ากับร้อยละ 90 (วัดจากแบบประเมินผลหลังอบรมเสร็จ ได้คะแนน 4.5 จากคะแนนเต็ม
- สถิติพนักงานเข้าใหม่ขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 8.84 และพนักงานออกจากองค์กรอยู่ที่ร้อยละ 7.30
- สถิติการกลับเข้าทำงานและอัตราการคงอยู่ของพนักงานหลังการใช้สิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรอยู่ที่ร้อยละ 100.00และ 92.59ตามลำดับ
- กรณีมีการโอนย้ายงาน จำนวนวันขั้นต่ำที่แจ้งแก่พนักงาน อย่างน้อย 15-30 วัน ก่อนที่จะมีการดำเนินการโอนย้ายงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบอย่างมากต่อพนักงานโดยกำหนดไว้ในอย่างชัดเจนในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- จากกิจกรรม Total Preventive Maintenance เพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตโดยมีการจัดตั้งกลุ่มคนทำงานที่เกี่ยวข้องกันเป็น Small Group Activity เพื่อปรึกษาหารือระดมความคิด และเสนอแนวทางในการปรับปรุงเครื่องจักร และวิธีการขั้นตอนการทำงานต่าง ๆเพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มผลผลิต โดยในปี 2568สามารถลดค่าใช้จ่ายได้รวม 461.45 ล้านบาท
- สัดส่วนพนักงานระดับบริหารที่ได้รับการว่าจ้างจากชุมชนท้องถิ่น จำนวนร้อยละ 61.34
- มีการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสที่มีข้อจำกัดด้านฐานะและวุฒิการศึกษาในท้องถิ่น รวม 1,213 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	10037	9869	9552
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
ร้อยละของจำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00
พนักงานรวม (คน)	10037	9869	9552
พนักงานชาย (คน)	8609	8442	8150
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	85.77	85.54	85.32
พนักงานหญิง (คน)	1428	1427	1402
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	14.23	14.46	14.68
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (คน)	0	0	0
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (%)	0.00	0.00	0.00

	2566	2567	2568
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (คน)	0	0	0
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (%)	0.00	0.00	0.00

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	1675	1729	1475
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	16.69	17.52	15.44
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	6230	5819	5606
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	62.07	58.96	58.69
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	2132	2321	2471
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	21.24	23.52	25.87

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	1415	1476	1267
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	16.44	17.48	15.55
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	5336	4951	4748
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	61.98	58.65	58.26
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	1858	2015	2135
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	21.58	23.87	26.20

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	260	253	208

	2566	2567	2568
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	18.21	17.73	14.84
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	894	868	858
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	62.61	60.83	61.20
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	274	306	336
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	19.19	21.44	23.97

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	8031	7899	7643
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	80.01	80.04	80.01
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	1999	1961	1898
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	19.92	19.87	19.87
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	7	9	11
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.07	0.09	0.12

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	7191	7058	6820
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	83.53	83.61	83.68
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	1412	1376	1320
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	16.40	16.30	16.20
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	6	8	10
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	0.07	0.09	0.12

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	840	841	823
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	58.82	58.93	58.70
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	587	585	578
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	41.11	41.00	41.23
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	1	1	1
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.07	0.07	0.07

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา : ไม่ใช่

จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	8442	8150
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	804	1057
ภาคเหนือ (คน)	N/A	41	45
ภาคกลาง (คน)	N/A	6848	6219
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	103	130
ภาคใต้ (คน)	N/A	19	63
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	627	636

จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	1427	1391
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	798	795
ภาคเหนือ (คน)	N/A	0	0
ภาคกลาง (คน)	N/A	532	483
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	4	15
ภาคใต้ (คน)	N/A	0	0
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	93	98

จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

	2566	2567	2568
พนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	45	46	47
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.45	0.47	0.49
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	45	46	47
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.45	0.47	0.49
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
ร้อยละของลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อลูกจ้างที่ไม่ใช่ พนักงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00

	2566	2567	2568
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	0.00	6,123,161,000.00	6,228,239,000.00
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	0.00	620,443.92	652,035.07

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

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

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทมีการนำหลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่ : ไม่มี

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	10037	9869	9552
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	1020	1506	1505
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	10.16	15.26	15.76
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	10.16	15.26	15.76

จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	N/A	N/A	23,381,454.57
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	N/A	N/A	23,524,115.32

รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (%)
บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)	มี	9,552	9,552	1,505	15.76	15.76

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	22.49	26.14	24.79
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	4,157,011.13	3,681,223.34	2,360,372.41
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	0.000108	0.000113	0.000077
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อรายได้รวม (%) (*)	0.000093	0.000097	0.000065

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	16,782,566.50	16,597,644.50	16,718,434.80
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	16,782,566.50	16,597,644.50	16,718,434.80
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ชั่วโมง)	0.00	0.00	0.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของ พนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	9	7	7
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	9	7	2

	2566	2567	2568
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.09	0.07	0.02
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน)(*)	0.54	0.42	0.12
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน)(**)	0.11	0.08	0.02

คำอธิบายเพิ่มเติม : *(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป*

(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	653	731	603
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	538	581	473
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	115	150	130
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	6.51	7.41	6.31
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	82.39	79.48	78.44
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	17.61	20.52	21.56

	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ, คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	:	มี
แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	:	การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	:	https://www.tpipolene.co.th/th/investment-2/investmentdocument/56-1-th?download=1365:2568-56-1-one-report
เลขหน้าของลิงก์	:	268-272

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ	:	มี
แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ	:	การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค, การไม่สนับสนุนโฆษณาหรือกิจกรรมส่งเสริมการขายที่สนับสนุนให้มีการกระทำความผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรม
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ	:	
เลขหน้าของลิงก์	:	

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค	:	มี
นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค	:	การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือน, การติดฉลากสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงรายละเอียดที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค	:	https://www.tpipolene.co.th/th/investment-2/sustainability?download=1368:2568
เลขหน้าของลิงก์	:	61

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท	:	มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการอย่างรับผิดชอบ

การวิจัย พัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยการวิจัย พัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในแต่ละครั้ง บริษัท จะต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์อย่างแท้จริง เช่น การสำรวจความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบัน งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลา และการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ อีกทั้งกระบวนการผลิตสินค้าและบริการของบริษัท จะต้องมีการควบคุมในทุกกระบวนการ 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

สามารถศึกษารายละเอียดนโยบายคุณภาพเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของบริษัท ที่ https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/about-tpi/policy

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

- รวบรวมข้อมูลจากลูกค้าที่มียอดซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจลูกค้าในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ TPIPL ความพึงพอใจในบริการก่อนการขาย ความพึงพอใจในบริการระหว่างการขาย ความพึงพอใจในบริการหลังการขาย ความพึงพอใจต่อการสื่อสารของบริษัทความพึงพอใจต่อบริการสนับสนุนการขาย และความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมโดยมีการดำเนินการปีละ 2 ครั้ง มีระยะห่างกัน 6 เดือน จากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ตัวแทนจำหน่ายจดทะเบียน และผู้ใช้งานผลิตภัณฑ์จดทะเบียน โดยการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ของปี จะใช้ข้อมูลลูกค้าที่มียอดซื้อสินค้าในเดือนธันวาคมปีก่อนหน้าของปีที่ทำการประเมินสำหรับการประเมินในช่วง 6 เดือนแรกของปี และการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ของปี จะใช้ข้อมูลลูกค้าที่มียอดซื้อสินค้าในเดือนมิถุนายนของปีที่ทำการประเมิน สำหรับการประเมินในช่วง 6 เดือนหลังของปี โดยนำผลประเมินความพึงพอใจของปีนั้น ๆ (จากค่าเฉลี่ยรวมของการประเมินทั้ง 2 ครั้ง) เข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามระบบ ISO:9001 และกำหนดแนวทางปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่มีนัยสำคัญ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ
- ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน กฎระเบียบ และความคาดหวังของตลาด โดยมีมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยการติดตามตลาดและลูกค้า กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ มีกระบวนการ Quality Assurance, Quality Control ทำการขอรับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงกำหนดคุณภาพที่ชัดเจนและรัดกุมตามมาตรฐานที่กำหนด
- พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น โดยบางผลิตภัณฑ์จะเน้น Niche Market เพื่อให้สามารถเพิ่มยอดขายและเพิ่มความสามารถในการทำกำไร อาทิเช่น กาวน้ำและกาวผง เป็นต้น รวมถึงขยายธุรกิจสู่ตลาดสินค้า New Normal โดยเน้นผลิตสินค้าสำหรับรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต ได้แก่ผลิตภัณฑ์ Bio Knox และ Microm knox และผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า • การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค • การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า • การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทในทุกๆ ด้านสูงสุด	2568: ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทในทุกๆ ด้านสูงสุด และระดับความพึงพอใจต้องไม่ต่ำกว่า 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน (หรือไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี)	2570: ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทในทุกๆ ด้านสูงสุด และระดับความพึงพอใจต้องไม่ต่ำกว่า 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน (หรือไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี)

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

การเคารพสิทธิลูกค้า

- ผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และปลอดภัยสำหรับลูกค้า
- ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าปูนซิเมนต์และปูนสำเร็จรูป TPI ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่าง ๆ ในปี 2568 ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 85.20% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าปูนซิเมนต์ TPI ไม่ต่ำกว่า 80%

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
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/investment-2/sustainability?download=1368:2568
เลขหน้าของลิงก์	:	159-161

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม, ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การจัดการน้ำและสุขาภิบาล, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านความปลอดภัย คุณภาพชีวิต และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าและพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

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

เว็บไซต์ : www.tpipolene.co.th

โดยคณะผู้บริหารระดับสูงมีมติกำหนดให้ประเด็นความยั่งยืนของบริษัท ประจำปี 2568แบ่งเป็น ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม จำนวน 10 ประเด็น

- การจ้างงาน
- การบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
- การอบรมและให้ความรู้
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
- ความพึงพอใจของลูกค้า
- ผลิตภัณฑ์และบริการ
- การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

- ชุมชนท้องถิ่น
- การแสดงฉลากผลิตภัณฑ์และบริการ

กลยุทธ์ตอบสนอง

1. ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์และเปิดโอกาสการจ้างงานคนพิการเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคม
2. เคารพหลักสิทธิมนุษยชน และข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมาตลอดจนไม่สนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยและความปลอดภัย หรือเป็นงานที่ต้องห้ามตามกฎหมาย
3. มีการสอบทานระบบป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยด้านไซเบอร์ ให้เท่าทันภัยทางไซเบอร์ที่มีการพัฒนาวิธีการและความร้ายแรงในการคุกคามต่อระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
4 . สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเหมาะสม
5. อบรมและพัฒนาทักษะแก่บุคคลากร ให้โอกาสความก้าวหน้า ไม่เลือกปฏิบัติ
6. มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จัดให้มีมาตรการในการรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนการดำเนินการตรวจสอบ การแก้ไขปรับปรุงดำเนินการ ติดตามการดำเนินการแก้ไข กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
7. มอบทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน
8. ประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้า/บริการของบริษัท โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงสินค้า/บริการ/กระบวนการดำเนินงานของบริษัท
9.นำซอฟแวร์ระบบ Customer Relationship Management (CRM) เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับลูกค้า เพื่อสามารถช่วยสร้างกระบวนการทำงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ตามความต้องการของลูกค้าอย่างเป็นระบบ และเพื่อรวบรวมข้อร้องเรียนต่าง ๆ ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกปัญหาจะถูกติดตามและปรับปรุงแก้ไข ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทได้อีกทางหนึ่งด้วย
10. ได้รับ CFP (Carbon Footprint of Products) ของผลิตภัณฑ์ 21 ผลิตภัณฑ์ในปี 2568
11. ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน แสดงฉลากครบถ้วน
12. ทำธุรกิจกับคู่ค้าตามข้อตกลงในจรรยาบรรณคู่ค้า

การบริหารจัดการ

- ปรับปรุงกระบวนการผลิตของโรงปูนซีเมนต์ให้สามารถใช้เชื้อเพลิงขยะแทนถ่านหินได้ 9.50% โดยให้บริษัท ทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) รับซื้อขยะจากผู้ผลิตท้องถิ่นซึ่งทำหน้าที่คัดแยกขยะ เพื่อช่วยลดปริมาณขยะชุมชน ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพในระดับชุมชน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มการจ้างงาน เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยดำเนินการรับซื้อจากชุมชนกว่า 16 จังหวัด ใกล้เคียงโรงงาน
- ดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations)บริษัทมีโรงงานผลิตตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ บริษัทมีนโยบายเชิงรุกให้ทุกหน่วยผลิตให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้านสุขอนามัยและลดผลกระทบจากการแพร่ระบาด โดยไม่ต้องรอให้ชุมชนร้องขอ โดยได้ให้การสนับสนุนชุมชนรอบข้างและสังคมที่สำคัญ ดังนี้
  1. เสริมสร้างชุมชนให้มีสุขภาพดี ออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในโครงการสุขภาพดีกับทีพีไอ โพลีน เพื่อเฝ้าระวังโรคภัยไข้เจ็บ บริการตรวจสุขภาพให้ความรู้ด้านสุขภาพ ประโยชน์ของการตรวจปอด ณ ชุมชนที่อยู่รอบข้างในเขต อ.แก่งคอย อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี
  2. ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นคือ ในปี 2567-2568 มีการแพร่ระบาดของไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ Aและ โรคไข้เลือดออก โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนและฤดูหนาว การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่เป็นประจำทุกปีเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการลดความเสี่ยงให้กับชุมชมใกล้เคียง
  3. (3) ร่วมสนับสนุนโครงการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัย โดยร่วมกับกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตอำเภอแก่งคอย ดำเนินการช่วยเหลือประชาชน ซ่อม/สร้างบ้านให้กับผู้ด้วยโอกาส ผู้พิการ ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง ที่ขาดแคลนที่อยู่อาศัยในพื้นที่ที่ว่าการอำเภอแก่งคอย จ.สระบุรี ฯลฯ
     - ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร(Corporate
     - จากผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนในปี2568 พบว่ากิจกรรมCSR ของกลุ่มบริษัทที่ชุมชนรู้จักและพึงพอใจมากได้แก่ โครงการทุนการศึกษา โดยกลุ่มทีพีไอโพลีน ได้ดำเนินโครงการ โอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่เรียนดี ประพฤติดี แต่ขาดทุนทรัพย์ เพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง โดยมอบทุนการศึกษาต่อเนื่องตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรี เริ่มตั้งแต่ปี 2554 โดยมอบทุนให้แก่เด็กนักเรียนในชุมชนเขตพื้นที่ที่ติดกับโรงงานจังหวัดสระบุรี และเมื่อเรียนจบก็รับเข้ามาทำงานในบริษัทเป็นการสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้นกับชุมชนในพื้นที่เสมือนหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกัน
     - สนับสนุนโครงการเกษตรปลอดสารเคมีเพื่ออาหารกลางวัน อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
       1. เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนบ้านซับบอนมีความรู้และมีทักษะด้านการเกษตรผักปลอดสารเคมี

2. เพื่อให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการปลูกพืชผักแบบเกษตรปลอดสารเคมีในโรงเรียนของชุมชน
3. เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนบ้านซับบอนได้รับการบริโภค พร้อมส่งเสริมโภชนาการที่ดี
4. เพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านซับบอนในการนำผักที่เหลือจากการนำไปประกอบอาหารมาจำหน่ายให้แก่พนักงานของบริษัท

ลิงก์แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : https://tpipolene.co.th/th/investment-2/sustainability?download=1368:2568

เลขหน้าของลิงก์ : 159-161

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ	การกำหนดอัตราจ้างบุคลากรใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงาน	2568: การกำหนดอัตราจ้างบุคลากรใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงานในแต่ละปี มากกว่าร้อยละ 50	2570: การกำหนดอัตราจ้างบุคลากรใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงานในแต่ละปี มากกว่าร้อยละ 50

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

ผลการดำเนินงาน ที่สำคัญ ในปี 2568

งานด้านชุมชนและสังคม (Corporate Social Responsibility)

กลุ่มบริษัท ทีพีไอ โพลีน ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่กับการยึดมั่นในการเป็นพลเมืองที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสนับสนุนกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มบริษัทแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR) โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัท ทีพีไอ โพลีน ได้สนับสนุนงบประมาณและผลิตภัณฑ์ในเครือ รวมเป็นมูลค่า 12,492,836.17 บาท เพื่อดำเนินกิจกรรมด้านชุมชนและสังคมในหลากหลายมิติ

ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations)

1. **โครงการ Happy Healthy สุขภาพดี กับทีพีไอ**บริษัทฯ จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการตรวจคัดกรองสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนโดยรอบโรงงาน ครอบคลุมตำบลทับกวางและตำบลท่าคล้อ อำเภอแก่งคอย รวมถึงตำบลมิตรภาพและตำบลมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี รวมจำนวน 21 หมู่บ้าน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และสามารถเข้ารับการวินิจฉัยและวางแผนการรักษาได้อย่างเหมาะสมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น
2. โครงการ บริจาคโลหิต ต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์กลุ่ม ทีพีไอ โพลีน เล็งเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน จึงร่วมกับภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ 2 (จ.ลพบุรี) และเหล่ากาชาด จ.สระบุรีจัดกิจกรรมรับบริจาคโลหิตทุก 3 เดือน โดยมีผู้บริหาร พนักงานกลุ่มทีพีไอ โพลีน และผู้รับเหมา ร่วมบริจาคโลหิตจำนวนกว่า 200,000 ซีซี

3. **โครงการ เกษตรอินทรีย์ ปลอดสารเคมี เพื่ออาหารกลางวัน** สนับสนุนการปลูกผักปลอดสารเคมีภายในโรงเรียนบ้านซับบอน ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยส่งเสริมการปลูกผักสวนครัวหมุนเวียนตามฤดูกาลโดยไม่ใช้ปุ๋ยเคมีหรือสารเคมี เพื่อนำผลผลิตไปใช้ในโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และจำหน่ายส่วนที่เหลือให้แก่บุคลากรของบริษัทฯ เพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับโรงเรียน
4. **โครงการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว ประจำปี 2568**จำนวน 2,000 ต้น ณ โรงงานปูนซีเมนต์ทีพีไอ จังหวัดสระบุรี เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว เสริมสร้างระบบนิเวศ และสนับสนุนการดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ นอกจากนี้ ยังได้บริจาคปุ๋ยอินทรีย์ทีพีไอและพันธุ์ไม้ไผ่ซางหม่นให้แก่เครือข่ายป่าชุมชนท่าสบก อำเภอแก่งคอย รวมถึงบริจาคปุ๋ยอินทรีย์ทีพีไอให้แก่เทศบาลเมืองทับกวาง โรงเรียนวัดเตาปูน และสถานีเพาะชำกล้าไม้ในอำเภอมวกเหล็กและอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี เพื่อใช้ในการปลูกและเพาะชำกล้าไม้แจกจ่ายแก่ประชาชนต่อไป

1. **2. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร(Corporate**

การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community involvement and development) กลุ่มทีพีไอ โพลีน เดินหน้าสานต่อโครงการมอบทุนการศึกษาแก่เยาวชนรอบพื้นที่ปฏิบัติการของทีพีไอ โพลีน มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างโอกาสทางการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรีให้แก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีความประพฤติดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ โดยในปี 2568 กลุ่มทีพีไอ โพลีน สนับสนุนการศึกษาให้กับนักเรียน มูลค่ารวม 338,000 บาท นอกจากนี้ยังได้มอบทุนการศึกษา จำนวน 100 ทุน เป็นเงิน 200,000 บาท ให้กับนักเรียน นักศึกษา ที่มีความประพฤติดีและขาดแคลน ทุนทรัพย์ ของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา และมอบทุนการศึกษาจำนวน 100,000 บาท ให้กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาวนาโพธิคุณ เพื่อเป็นการจัดการศึกษาให้เยาวชนจากครอบครัวชาวบ้านจากทั่วประเทศได้มีโอกาสเรียนวิทยาลัยอาชีวะ สนับสนุนเงินจำนวน 100,000 บาท ให้กับการประชุม วิชาการนานาชาติด้านการวิจัยของนักศึกษาแพทย์ ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

- การบริจาคผ้าห่มกันหนาวประจำปี 2568 จำนวนรวม 10,000 ผืน โดยในพื้นที่ภาคเหนือได้มอบผ้าห่มจำนวน 5,000 ผืน ให้แก่ ทหาร นักเรียน ครู และประชาชนในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ และมอบให้แก่วัดป่าอาชาทอง จำนวน 400 ผืน เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยหนาวในจังหวัดเชียงราย ขณะที่พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มอบผ้าห่มจำนวน 4,000 ผืน ให้แก่ ทหารนักเรียน ครู และประชาชนในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 จังหวัดขอนแก่น รวมถึงมอบให้แก่หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อแจกจ่ายแก่ผู้ป่วยและผู้ประสบภัยหนาว จำนวน 600 ผืน ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนจากสภาพอากาศที่หนาวเย็น
- การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่ อ.หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้บริหารและพนักงาน ทีพีไอ โพลีนกรุ๊ป ร่วมกับมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต สนับสนุนสิ่งของอุปโภคบริโภคและผลิตภัณฑ์ในเครือ อาทิ ข้าวสาร 300 กระสอบ ปลากระป๋อง จำนวน 300 ลัง ผ้าเช็ดตัว เวชภัณฑ์ ผ้าอนามัย ผ้าอ้อมผู้ใหญ่ ถังน้ำ แปรงสีฟัน-ยาสีฟัน น้ำดื่มทีพีไอ จำนวน 1,868 แพ็ค แปรงตัง มารีโรส สบู่เหลวอาบน้ำ น้ำยาล้างจาน ไบโอแซนและเสื้อผ้าจำนวน 15 ลัง นอกจากนี้ บริษัท ลำปางฟู้ดโปรดักส์ จำกัด ร่วมบริจาคข้าวโพดหวาน จำนวน 9,600 กระป๋อง เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยดังกล่าว

จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนไทยกัมพูชา ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มบริษัท ทีพีไอ โพลีน ร่วมกับมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต มอบน้ำดื่มทีพีไอ จำนวน 30,000 ขวด เพื่อสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน และมอบข้าวเหนียวจำนวน 600 กระสอบ ให้แก่ศูนย์พักพิงในจังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสระแก้ว เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่

การบริจาคผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้างในเครือทีพีไอ อาทิ ปูนซีเมนต์ทีพีไอ จำนวน 127.20 ตัน คอนกรีตแห้ง สีนาโน ซูเปอร์ อาร์เมอร์ กระเบื้อง บล็อกมวลเบา และผลิตภัณฑ์ทดแทนไม้และบอร์ด เพื่อใช้ในการปรับปรุงและซ่อมแซมอาคารเรียน หลังคา พื้นถนน ทางเข้าโรงเรียน และสนามเด็กเล่น ให้แก่สถานศึกษา จำนวน 18 แห่งทั่วประเทศ หน่วยงานราชการ และประชาชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ อาทิ โรงเรียนเขาทอง จังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนบ้านตาก ประชาวิทยาคาร จังหวัดตาก สโมสรโรทาแรคท์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และโรงเรียนบ้านน้ำตาก จังหวัดพิษณุโลก รวมถึงสนับสนุนสีสำหรับทาอาคารเรียนจำนวน 22 อาคาร ภายในวิทยาเขตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โรงพยาบาลแม่ออน และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขา แม่ฟ้าหลวง เพื่อปรับปรุงอาคารเรียนในพื้นที่บ้านห้วยมะพร้าว จังหวัดตาก

การสนับสนุนโครงการและการบริจาคเพื่อสังคม ได้แก่ สนับสนุนโครงการ วิ่ง ปั่นรวมใจ เพื่อสร้างอุทยานหลวงปู่มั่น ภูริทัตโต วัดสัมปัตตะวนาราม (ธ) อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นเงิน 600,000 บาท สนับสนุนโครงการกายอุปกรณ์แก่สมาคมพิการทางการเคลื่อนไหว จังหวัดอุทัยธานี เป็นเงิน 60,000 บาท สนับสนุน โครงการล้อเลื่อนเพื่อคนพิการ จำนวน 10 ตัว มูลค่า 150,000 บาท ให้แก่สมาคมกีฬาคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริจาคเงินจำนวน 100,000 บาท ให้แก่มูลนิธิสากลเพื่อคนพิการ และบริจาคเงินจำนวน 490,000 บาท ให้แก่มูลนิธิพุทธธรรมเพื่อชีวิตแห่งประเทศไทย เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ช่วยเหลือคนพิการและผู้ยากไร้ อาทิ ขาเทียม แขนเทียม รถสามล้อโยก รถเข็นวีลแชร์ และคอมพิวเตอร์พร้อมแป้นอักษรเบรลล์

- การร่วมเป็นเจ้าภาพมหาจุลกฐิน ณ วัดศรีดอนมูล จังหวัดเชียงใหม่ และเป็นเจ้าภาพทอดกฐินสามัคคี ณ วัดบ้านหินลับ จังหวัดสระบุรี รวมถึงการบริจาคผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้างในเครือทีพีไอ อาทิ ปูนซีเมนต์ทีพีไอ จำนวน 556 ตัน คอนกรีตผสมเสร็จ สีนาโน ซูเปอร์อาร์เมอร์ ผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการก่อสร้างและซ่อมแซมศาสนสถาน จำนวน 22 วัดทั่ว

ประเทศ อาทิ วัดบ้านช่องใต้ จังหวัดสระบุรี วัดมหาธาตุวชิรมงคล จังหวัดกระบี่ วัดศรีนวล จังหวัดขอนแก่น วัดสิริสีลสุภาราม จังหวัดภูเก็ต มูลนิธิจิตกุศลขอนแก่น วัดพระธาตุพนม วรมหาวิหาร จังหวัดนครพนม และวัดธรรมวงศาบ้านระเวียง จังหวัดสุรินทร์

- การสนับสนุนน้ำดื่มทีพีไอ พีแอล ขนาด 350 มิลลิลิตร จำนวน 47,453 ขวด และเครื่องดื่มโปรไวต้า จำนวน 32,322 ขวด ให้แก่วัด โรงเรียน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อาทิ โครงการสงเคราะห์พระภิกษุสงฆ์อาพาธและกลุ่มเปราะบางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดน่าน กิจกรรมเดินวิ่งวันหัวใจโลกของมูลนิธิหัวใจแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มาตรการ 7 วันอันตราย เทศกาลปีใหม่ จังหวัดสระบุรี ประเพณีเข้าพรรษาในจังหวัดสระบุรี โครงการปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำวันประมงแห่งชาติ โครงการสร้างผู้นำเยาวชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยเครือข่ายเยาวชน SEED Thailand และกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2568 ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานด้านชุมชนและสังคม (Corporate Social Responsibility)

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ๆ คือ ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR) โดยในปี 2568 ผ่านมา กลุ่มบริษัททีพีไอโพลีนได้สนับสนุนงบประมาณผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์รักษ์สุขภาพในเครือทีพีไอโพลีน เป็นจำนวนเงิน 12,492,836 บาท ให้แก่ชุมชนและสังคมทุกด้าน โดยได้ดำเนินงานทั้งสองด้านควบคู่กันไปซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations)

ทีพีไอโพลีนมีโรงงานผลิตตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ บริษัทจึงมีนโยบายเชิงรุกและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR โดยให้ทุกหน่วยผลิตให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้านสุขอนามัยและลดผลกระทบจากการแพร่ระบาด โดยไม่ต้องรอให้ชุมชนร้องขอ โดยได้ให้การสนับสนุนชุมชนรอบข้างและสังคมที่สำคัญ ดังนี้

- ออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในโครงการสุขภาพดีกับทีพีไอ เพื่อเฝ้าระวังโรคภัยไข้เจ็บบริการตรวจสุขภาพให้ความรู้ด้านสุขภาพ ณ ชุมชนที่อยู่รอบข้างในเขต อ.แก่งคอย อ.มวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี รวมจำนวน 21 หมู่บ้าน
- โครงการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียวประจำปี 2568จำนวน 1,900ต้น ครอบคลุมพื้นที่ 76 ไร่ ในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มวกเหล็ก และแก่งคอย จ.สระบุรีสนับสนุนงบประมาณและปุ๋ยอินทรีย์ทีพีไอ มูลค่ากว่า 85,710 บาท
- โครงการเกษตรปลอดสารเคมี เพื่ออาหารกลางวัน ประจำปี 2568ของโรงเรียนบ้านซับบอน จ.สระบุรี) เพื่อให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านการปลูกพืชผักแบบเกษตรปลอดสารเคมีในโรงเรียนของชุมชน เป็นแผนงานที่มีความสอดคล้องกับธุรกิจหรือขีดความสามารถขององค์กร ใช้ความสามารถและศักยภาพของพนักงานที่มีความรู้การทำเกษตรปลอดสารเคมีและการทำบัญชี รวมทั้งผู้ชำนาญการใช้ปุ๋ยอินทรีย์จากบริษัทในฝ่ายสำนักงานผู้บริหาร และควบคุมคุณภาพแผนกวิจัยและพัฒนา โดยบริษัทได้มอบเงินสนับสนุนประจำปี 10,000 บาท

ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและสังคม

- นักเรียนสามารถนำผลผลิตมาจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม
- โรงเรียนมีแหล่งอาหารที่ปลอดภัยสำหรับอาหารกลางวัน ลดค่าใช้จ่ายด้านอาหาร
- บริษัทสามารถใช้โครงการนี้เป็นกรณีศึกษาในการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชน
- โรงเรียนมีรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรียเฉลี่ย 1,200 บาท/การเก็บเกี่ยวผลผลิต และนักเรียนสามารถนำผลผลิตมาจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม
- มีรายการอาหารจากผลผลิตผักปลอดสารเคมี เป็นอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านซับบอน ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้งและจัดกิจกรรมส่งเสริมโภชนาการ อย่างน้อย 1 ครั้ง
- นักเรียนมีสุขภาพที่ดีจากการรับประทานอาหารปลอดสารเคมีและสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับรุ่นและครอบครัวได้อีกทั้งเพื่อและการทำบัญชีรวมทั้งผู้ชำนาญการใช้ปุ๋ยอินทรียจากบริษัท

ประโยชน์เชิงปริมาณหรือมูลค่าหรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ที่บริษัทได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการที่ช่วยแก้ไขปัญหาสังคม

- แผนงานที่ดำเนินการสอดคล้องกับเป้าหมาย SDG 8 Decent Work and Economic Growth ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืนการจ้างงานที่มีคุณค่า
- **รายได้:**บริษัทอาจได้รับรายได้เพิ่มเติมจากการขายปุ๋ยอินทรีย์ที่ใช้ในโครงการให้กับเกษตรกรในชุมชนเป็นการเพิ่มยอดขายในชุมชนในอนาคต
- **กำไร:**ลดต้นทุนด้านวัตถุดิบโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ที่ผลิตเอง
- **ค่าใช้จ่ายที่ลดลง:**ลดค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาโครงการเพื่อความยั่งยืน เนื่องจากใช้ทรัพยากรภายในองค์กร
- **ระดับความเสี่ยงที่**ลดลง: บริษัทสามารถใช้โครงการนี้เป็นกรณีศึกษาในการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชน ลดความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรและสร้างฐานลูกค้าที่เชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของบริษัท

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR)

การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community involvement and development)

โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัททีพีไอ โพลีน รวมพลังสนับสนุนการช่วยเหลือสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ ดังนี้

- โรงงานปูนซีเมนต์สามารถนำขยะชุมชนจำนวนประมาณ 9.50% นำมาใช้ทดแทนถ่านหิน
- โครงการทุนการศึกษา โดยกลุ่มทีพีไอโพลีน ได้ดำเนินโครงการโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่เรียนดี ประพฤติดี แต่ขาดทุนทรัพย์ โดยมอบทุนการศึกษาต่อเนื่องตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรี เริ่มตั้งแต่ปี 2554 เมื่อเรียนจบก็รับเข้ามาทำงานในบริษัท เป็นการสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้นกับชุมชนในพื้นที่เสมือนหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยในปี 2568 กลุ่มทีพีไอ โพลีน สนับสนุนนการศึกษาให้กับนักเรียน มูลค่ารวม 338,000 บาท
- บริจาคผ้าห่มกันหนาวประจำปี 2568 จำนวน 10,000 ผืน ทางภาคเหนือ, ประชาชนในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2, หน่วยงานสังคมสงเคราะห์, โรงพยาบาลศรีนครินทร์และมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อมอบให้กับผู้ป่วยและผู้ประสบภัยหนาว
- การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่ อ.หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้บริหารและพนักงาน ทีพีไอ โพลีนกรุ๊ป ร่วมกับมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต สนับสนุนสิ่งของอุปโภคบริโภคและผลิตภัณฑ์ในเครือ อาทิ ข้าวสาร 300 กระสอบ ปลากระป๋อง จำนวน 300 ลัง ผ้าเช็ดตัว เวชภัณฑ์ ผ้าอนามัย ผ้าอ้อมผู้ใหญ่ ถังน้ำ แปรงสีฟัน-ยาสีฟัน น้ำดื่มทีพีไอ จำนวน 1,868 แพ็ค แปรงตัง มารีโรส สบู่เหลวอาบน้ำ น้ำยาล้างจาน ไบโอแซนและเสื้อผ้าจำนวน 15 ลัง

บริจาคผลิตภัณฑ์ปูนซีมเมนต์ทีพีไอ จำนวน 127 ตัน,คอนกรีตแห้งทีพีไอ จำนวน 18 คิว, สีนาโน ซูเปอร์ อาร์เมอร์ ทีพีไอ, กระเบื้องทีพีไอ, บล็อกมวลเบา, ผลิตภัณฑ์ทดแทนไม้และบอร์ดทีพีไอ ฯลฯ ในการปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารเรียน หลังคา ทาสีอาคาร พื้นถนนทางเดินเข้าโรงเรียน, พื้นสนามเด็กเล่น ให้แก่สถานศึกษา 18 แห่งทั่วประเทศ หน่วยงานราชการ และประชาชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ [203-1]

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม : มี

	2566	2567	2568
เงินบริจาค / เงินอุดหนุนให้เปล่า (บาท)	71,260,000.00	66,660,000.00	12,492,836.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม : มี

	2566	2567	2568
พื้นที่ป่าชุมชน (ไร่)	0.00	25.00	76.00

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	N/A	28,444,751.14	12,492,836.00

	2566	2567	2568
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	N/A	0.087251	0.040772
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) (*)	N/A	0.075303	0.034339

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกกรณี

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : TPIPL

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดธุรกิจ : วัสดุก่อสร้าง

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

ภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

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

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจตามกรอบแนวทาง ESG ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยยึดมั่นในอุดมการณ์ซึ่งได้ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมาภายใต้กรอบของจรรยาบรรณบริษัท บริษัทมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นแบบอย่างทางด้านบรรษัทภิบาล 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 2568 ทีพีไอ โพลีน ได้รับผลประเมินในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ ที่สำคัญ ดังนี้

ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 4 ดาว ดีมาก **(Very Good CG Scoring)** ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย **(Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR)** ประจำปี **2568** จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย **(IOD**

ในฐานะบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มทีพีไอโพลีน ตระหนักถึงพันธกิจสำคัญในด้านการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใสและสร้างความเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทีพีไอโพลีน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีการการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยเชื่อมั่นว่าหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นระบบบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม สร้างความมั่นใจในการลงทุนและสร้างมูลค่าระยะยาวให้กับผู้ถือหุ้น สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมถึงทำให้องค์กรมีการจัดการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการ

ทั้งนี้ การมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีจรรยาบรรณธุรกิจจะสามารถนำพากลุ่มทีพีไอโพลีน บรรลุเป้าหมายการเติบโตอย่างมั่นคง ยั่งยืน และสง่างาม สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สามารถพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสากล มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงการลงทุน ซึ่งจะมีการวางแผนร่วมกัน กำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีการติดตามผล รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นประจำ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวด้านการพัฒนาการเติบโตอย่างยั่งยืน คณะกรรมการตระหนักถึงบทบาทในฐานะผู้นำขององค์กร และมีความเข้าใจถึงประโยชน์และการนำหลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีรวมถึงจรรยาบรรณธุรกิจไปใช้ในองค์กร อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กลุ่มบริษัท ทีพีไอโพลีน ได้มีการทบทวนปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการและคู่มือ CG เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดี การดำเนินธุรกิจตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องรับทราบและยึดถือปฏิบัติ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เพื่อเป็นคำมั่นสัญญาและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ทีพีไอ โพลีน ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมุ่งมั่น ที่จะนำเอาหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาใช้ในการดำเนินงาน มีโครงสร้างการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันระหว่าง คณะกรรมการผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสีย อย่างเป็นธรรม
2. คณะกรรมการ จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ กับ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน
3. คณะกรรมการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของบริษัทโดยจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยง และวางแนวทางการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าระบบบัญชี รายงานทางการเงิน และการสอบบัญชี มีความน่าเชื่อถือ
4. คณะกรรมการ จะต้องเป็นผู้นำในเรื่องจริยธรรม เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดส่องดูแลเรื่องการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวโยงกัน
5. คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อช่วยพิจารณากลั่นกรองงานที่ มี ความสำคัญอย่างรอบคอบ
6. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประเมินผลตนเองรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการ
7. คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึงลูกจ้างทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของบริษัท
8. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัท ทั้งในเรื่องทางการเงินและที่ไม่ใช่เรื่องทางการเงินอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์และหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อรับผิดชอบการให้ข้อมูลแก่นักลงทุนและประชาชนทั่วไป
9. คณะกรรมการ ต้องให้ผู้ถือหุ้น ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและมีช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารกับบริษัท
10. คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งบริหารที่สำคัญทุกระดับอย่างเหมาะสม และมีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส เป็นธรรม
11. คณะกรรมการ ต้องจัดให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
12. คณะกรรมการ ส่งเสริมให้มีการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบายและเปิดเผยถึงการปฏิบัติไว้ให้เป็นที่ทราบทั่วกัน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/corporate-governance-th

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

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

การสรรหากรรมการ

การสรรหากรรมการบริษัท

ในการพิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) โดยใช้ตารางความรู้ความสามารถของกรรมการ (Board Skills Matrix) เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น คุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของคณะกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นองค์ประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ที่เข้ารับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการของบริษัทมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

1. **การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ**

ในการแต่งตั้งกรรมการของบริษัท บริษัทจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือพิจารณาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทที่มีประสบการณ์ในธุรกิจที่จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท อย่างไรก็ตาม การแต่งตั้งกรรมการใหม่จะต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
ทั้งนี้ ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. ให้ถือว่าผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับ 1หุ้นต่อ 1เสียง
2. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตาม (1) เลือกตั้งบุคคลเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการ จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้

3.บุคคลที่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมามีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่งเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการในขณะนั้น ถ้าจำนวนกรรมการจะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้ที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 โดยพิจารณาจากกรรมการที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ กรรมการที่ออกจากตำแหน่งไปนั้นอาจได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นเข้ามาเป็นกรรมการใหม่ได้

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการผู้นั้นจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน โดยบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนเข้ามาแทน ทั้งนี้ มติของคณะกรรมการตามความข้างต้นจะต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

2.การสรรหากรรมการอิสระ

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

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย

2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงานที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกันผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท

3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย

4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว รวมถึงการทำรายการทางการค้าที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค้ำประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นทำนองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัท หรือคู่สัญญามีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทหรือตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวโยงกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวโยงกันโดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นในระหว่าง 1 ปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน

5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.

6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัทผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

3)กระบวนการและขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้คัดเลือกรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท หรือกรรมการชุดย่อยแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคัดกรองคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็นBoard Skills Matrix ซึ่งช่วยทำให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณา ความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์(Board Skills Matrix / Board Diversities) ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ(Hard Skills และSoft Skills) และด้านปัจจัยสนับสนุนความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณาสัดส่วนกรรมการอิสระ และสัดส่วนกรรมการเพศหญิงที่เหมาะสมและสนับสนุนให้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งในมิติความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมิติความหลากหลาย ที่เอื้อประโยชน์ให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นประโยชน์ต่อบริษัท เพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางธุรกิจ
3. ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่า มีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พ.ร.บ.บริษัทมหาชนจากัด พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
4. พิจารณาการอุทิศเวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ
5. กรณีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สานักงาน ก.ล.ต.กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
6. พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดารงตำแหน่งอีกวาระ จะต้องมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก
7. ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง
8. เสนอรายชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาคัดกรองตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้งได้ในกรณีเป็นการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีกรรมการลาออกระหว่างปี ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
9. สำหรับกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ และเกณฑ์การดำรงตำแหน่ง อาทิBoard Skills Matrix / Board Diversities คุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณากำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทรวมถึงผลการดำเนินงานด้าน ESG ตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ กับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 15 คน โดยมีกรรมการอิสระจำนวน 6 คน ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ. 39/2559 เรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ แต่เนื่องจากประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระตามข้อแนะนำในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่กำหนดโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ ว่า ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ คณะกรรมการบริษัทควรประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

การพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการ บริษัทกำหนดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ และจัดให้มีคู่มือกรรมการ เอกสาร ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการเป็นกรรมการ โดยส่งเสริมให้กรรมการพิจารณาเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยและสถาบันอื่น ๆในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดปีเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการที่จะดำเนินงานให้อยู่ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย

- เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยในรอบปี 2568 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่เช่นหลักสูตรSubsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงและหลักสูตร Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการและหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program : AACP) ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (เป็นต้น)

การพัฒนาและการอบรมกรรมการ

คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมอบรมสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการอย่างสม่ำเสมอ โดยกรรมการทุกคน มีประวัติเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors Association หรือ IOD) รวมทั้งองค์กรและสถาบันชั้นนำต่าง ๆ และเข้าร่วมการสัมมนาที่เพิ่มพูนความรู้ในการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิผล

ในปัจจุบันมีกรรมการที่เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของ IOD ได้แก่

หลักสูตร Directors Certification Program (DCP) หรือ หลักสูตร Directors Accreditation Program (DAP)

โดยบริษัทได้จัดให้กรรมการเข้าร่วมการอบรมที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors Association หรือ IOD) เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการทำหน้าที่กรรมการเสมอมา

ในปี 2566- 2568 ได้มีกรรมการเข้าร่วมอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัทในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

1. **กรรมการเข้าร่วมอบรม (ภายนอกบริษัท)**

ลำดับ	รายชื่อกรรมการ	หลักสูตร	จัดโดย	วันที่อบรม
1	นายพรพล สุวรรณมาศ	รู้จักสถาปนิก สำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 4	สภาสถาปนิก	2 7 มีนาคม 2566
		วิทยาการประกันภัยระดับสูง (วปส.) รุ่นที่ 11	สนง.คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.)	3 กุมภาพันธ์ 2566 ถึง 23 กรกฎาคม 2566
		การศึกษาดูงานนอกราชอาณาจักร หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำทางการแพทย์ รุ่นที่ 1	สถาบันพระปกเกล้า	24 - 28 สิงหาคม 2567
		หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำทางการแพทย์ รุ่นที่ 1 (ปนพ. รุ่นที่ 1)	สถาบันพระปกเกล้า	1 ธันวาคม 2566 ถึง 31 สิงหาคม 2567
		วิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่นที่ 5	มูลนิธิเกษตราธิการ	29 มีนาคม 2567 - 6 กันยายน 2567
2	นายขันธ์ชัย วิจักขณะ	Role of the Chairman Program (RCP) รุ่นที่ 54/2023	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)	30-31 พฤษภาคม 2566
3	ดร.วิรัช ฉัตรดรงค์	Executive Program in Digitalization Industry of Thailand (eDIT รุ่นที่ 6)	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (FTI)	25 สิงหาคม ถึง 30 กันยายน 2566
4	○ นายภากร เลี่ยวไพรัตน์	รู้จักสถาปนิก สำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 4	สภาสถาปนิก	5 พฤศจิกายน 2565 ถึง 29 เมษายน 2566
		Refreshment Training Program (RFP) รุ่นที่ 9/2023	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย	21 เมษายน 2566
		Update Tax 2025 และการลดความเสี่ยงจากการตรวจสอบภาษีด้วยระบบ AI ของสรรพากร	บริษัทสำนักพัฒนาการบริหารธรรมนิติ จำกัด	7 สิงหาคม 2568

		Nexus AI (Network for Executive Xceleration & Unbounded Scale)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	22,29 กรกฎาคม 2568 /5,15-16,19 สิงหาคม 2568/24-29 สิงหาคม 2568 (จีน) และ 9,16,23,30 กันยายน 2568 / 7,14,21 ตุลาคม 2568 / (รวม 19 วัน)
5	นางสาวธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	ชมรมสินไหมยานยนต์		

1. **กรรมการเข้าร่วมอบรม (ภายในบริษัท)**

ลำดับ	รายชื่อกรรมการ	หลักสูตร	จัดโดย	วันที่อบรม
1	นายประชัย เลี่ยวไพรัตน์ นางอรพิน เลี่ยวไพรัตน์ นายภากร เลี่ยวไพรัตน์	กระบวนการรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐาน GRI Standards	สถาบันไทยพัฒน์	17กันยายน 2564
		การจัดทำรายงานความยั่งยืน	สถาบันไทยพัฒน์	15ตุลาคม 2564
		การจัดทำรายงานความยั่งยืน	สถาบันไทยพัฒน์	27 ตุลาคม 2566
2	นายภากร เลี่ยวไพรัตน์	การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Risk Management)	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	23 กุมภาพันธ์ 2566
		กระบวนการรายงานตามมาตรฐานสากล (ฉบับปี 2021)	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	7 เมษายน 2566
		ทำความเข้าใจขอบเขตข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิกาศ	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	9 มิถุนายน 2566
		ประเมินตัวชี้วัดด้านสภาพภูมิอากาศที่ต่ำกว่ามาตรฐานฯ	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	4 สิงหาคม 2566
		ติดตามการดำเนินการของบริษัทและให้คำแนะนำเพิ่มเติม	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	20 ตุลาคม 2566
		สรุปผลลัพธ์การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	16 พฤศจิกายน 2566
		สร้างจิตสำนึกรักองค์กรสำหรับฝ่ายงานต่าง ๆ	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	5 เมษายน2567

		การจัดทำรายงานความยั่งยืน ประจำปี2567	สถาบันไทยพัฒน์	4 ตุลาคม 2567
		การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	4 ตุลาคม 2567
		การประเมินความเสี่ยงต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	4 ตุลาคม 2567
		บริหารความเสี่ยงในองค์กร	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	8 ตุลาคม 2567
		บริหารความเสี่ยงในองค์กร(Risk Management)	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	22พฤษภาคม 2568
		บริหารความเสี่ยงในองค์กร(Risk Management)	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	9 ตุลาคม2568
		การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (HRDD: Human Rights Due Diligence	สถาบันไทยพัฒน์	7พฤศจิกายน 2568
		การประเมินความเสี่ยงด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น	สถาบันไทยพัฒน์	7พฤศจิกายน 2568
		การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ตามมาตรฐาน GRI	○ สถาบันไทยพัฒน์	7พฤศจิกายน 2568
2	ดร.วิรัช ฉัตรดรงค์ คุณภากร เลี่ยวไพรัตน์	การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลESG และแนะนำระบบ ESG	○ สถาบันไทยพัฒน์	29 กันยายน 2565
		ศึกษา ทบทวน และระบุประเด็นความยั่งยืน		4 ตุลาคม 2565
		การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความยั่งยืน		6 ตุลาคม 2565
		กระบวนการรายงานตามมาตรฐานสากล (ฉบับปี 2021)	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	7 เมษายน 2566
		ทำความเข้าใจขอบเขตข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิกาศ	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	9 มิถุนายน 2566
		การจัดทำรายงานความยั่งยืน	สถาบันไทยพัฒน์	12, 27ตุลาคม 2566

		สรุปผลลัพธ์การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนา	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	16 พฤศจิกายน 2566
		การจัดทำรายงานความยั่งยืน ประจำปี2567	สถาบันไทยพัฒน์	3 ตุลาคม 2567
		การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคล	3 ตุลาคม 2567
		การประเมินความเสี่ยงต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	แผนกพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ฝ่ายบุคคล	3 ตุลาคม 2567
		การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (HRDD: Human Rights Due Diligence	สถาบันไทยพัฒน์	6 พฤศจิกายน 2568
		การประเมินความเสี่ยงด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	สถาบันไทยพัฒน์	6 พฤศจิกายน 2568
		การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ตามมาตรฐาน GRI	สถาบันไทยพัฒน์	6 พฤศจิกายน 2568

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

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

บริษัท ทีพีไอ 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 % (ดีเยี่ย**ม)

2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

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

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

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

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

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

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง **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 (CEOหรือเทียบเท่า)

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ประกอบไปด้วยผลการ (1) ดำเนินงานด้านการเงิน (Financial) พิจารณาผลการดำเนินงานของธุรกิจในมิติต่างๆ (เช่น รายได้ กำไรสุทธิ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผลดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ) (2) ด้านนวัตกรรม (Innovation) พัฒนาสินค้าใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าตลอดจนผลักดันสินค้าใหม่ออกสู่ตลาด และ (3) ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) โดยดำเนินงานตามนโยบายด้านพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Choice) และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิต เช่น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุนและด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ คู่ค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะจัดการ 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)

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

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

ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายบริหารบริษัทในกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยกำหนดให้บริษัทย่อยดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท เพื่อให้มีการบริหารจัดการและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน ส่วนการบริหารบริษัทร่วมและบริษัทในเครืออื่น ๆ บริษัทได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหาร เพื่อร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

1. บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท อย่างไรก็ดี การส่งตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบจากที่ประชุมกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท
2. คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการที่เกี่ยวโยงกันของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมตลอดจนการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำส่งข้อมูลส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึงความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. บริษัทจะกำหนดแผนงานและดำเนินการที่จำเป็น เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงิน และบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นและติดตามให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมมีระบบในการเปิดเผยข้อมูลและระบบควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ

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

ภาพรวมนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กลุ่มบริษัท ทีพีไอโพลีน ได้มีการทบทวนปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการและคู่มือ CG เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดี การดำเนินธุรกิจตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องรับทราบและยึดถือปฏิบัติ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เพื่อเป็นคำมั่นสัญญาและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ทีพีไอ โพลีน ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมุ่งมั่น ที่จะนำเอาหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาใช้ในการดำเนินงาน มีโครงสร้างการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันระหว่าง คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสีย อย่างเป็นธรรม
2. คณะกรรมการ จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ กับ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน
3. คณะกรรมการ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของบริษัทโดยจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยงและวางแนวทางการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าระบบบัญชี รายงานทางการเงิน และการสอบบัญชีมีความน่าเชื่อถือ
4. คณะกรรมการ จะต้องเป็นผู้นำในเรื่องจริยธรรม เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดส่องดูแลเรื่องการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวโยงกัน
5. คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อช่วยพิจารณากลั่นกรองงานที่ มี ความสำคัญอย่างรอบคอบ
6. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประเมินผลตนเองรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ 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 ต้องจัดให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่นที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น

12. คณะกรรมการ ส่งเสริมให้มีการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบายและเปิดเผยถึงการปฏิบัติไว้ให้เป็นที่ทราบทั่วกัน

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย	:	มี
แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย	:	ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม, แนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้ถือหุ้น

บริษัทตระหนักดีถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการดูแลและให้ความเป็นธรรม รวมถึงให้ความเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียในทุกที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจเสมอ โดยบริษัทได้กำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงการสร้างสมดุลให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) โดยบริษัทกำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนที่จะต้องรับทราบ ทำความเข้าใจ ปฏิบัติตามนโยบาย และข้อปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of conduct) อย่างเคร่งครัด ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรจะต้องดูแลรับผิดชอบ และถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะดำเนินการให้พนักงานภายใต้สายบังคับบัญชาของตนทราบ เข้าใจ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) อย่างจริงจัง โดยบริษัทได้มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มหลักๆ สรุปได้ ดังนี้

(1) **ผู้ถือหุ้น** บริษัทมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีระบบบัญชีและการเงินที่มีความน่าเชื่อถือได้ สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นโดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของบริษัทในระยะยาวและผลตอบแทนที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

พนักงาน

พนักงาน บริษัทให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในส่วนใด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยบริษัทส่งเสริมให้บุคคลากร รู้รักสามัคคี โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และบริษัท มีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท นอกจากนี้บริษัทยังมีกระบวนการสรรหาและว่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพิจารณาให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเท่าเทียมและเหมาะสม ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้ให้ความใส่ใจต่อสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากโรงงานปูนซิเมนต์ โรงงานเม็ดพลาสติก และหน่วยผลิตคอนกรีตผสมเสร็จได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยระบบดังกล่าวมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงอันตรายและอุบัติเหตุของพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง

ลูกค้า

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

นอกจากนี้ บริษัทได้สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ามาโดยตลอดทั้งจากการจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท บริษัทมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้าผ่านผู้แทนขายที่พร้อมยินดีรับข้อเสนอแนะจากลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ลูกค้ามีความภักดีต่อผลิตภัณฑ์ (brand loyalty) นอกจากนี้ บริษัทยังมีนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลของลูกค้า ที่ครอบคลุมข้อมูลส่วนบุคคลตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และได้จัดให้มีช่องทางและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนของลูกค้าเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ในปี 2568 บริษัทไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกค้าแต่อย่างใด

คู่แข่งทางการค้า

คู่แข่งทางธุรกิจ บริษัทยึดหลักปฏิบัติทางการค้าที่เป็นธรรมต่อคู่แข่งของบริษัท ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่งด้วยวิธีที่ฉ้อฉลและประพฤติตามกรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ยึดถือกติกาการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาใน

ทางเสื่อมเสียโดยปราศจากความจริง ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งทางธุรกิจ ซึ่งในปี 2568 บริษัทไม่มีข้อพิพาทกับคู่แข่ง แต่อย่างใด

คู่ค้า

คู่ค้า บริษัทกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าโดยยึดมั่นตามนโยบายที่จะปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยมีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกับคู่ค้าและความเสมอภาคในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการปฏิบัติตามเงื่อนไขและสัญญาที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด และไม่ให้มีการผูกมัดทางด้านธุรกิจที่เอื้อประโยชน์แก่คู่ค้าเพียงรายใดรายหนึ่ง

นอกจากนี้ ด้วยความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน คำนึงถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ฉบับปรับปรุงลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568 - คำชี้แจง (ฉบับปรับปรุง 2568) เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงได้ปรับปรุงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ฉบับลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568

ดูรายละเอียดจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้างได้ที่ website ของบริษัท https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th หรือ Scan QR Code
และรายละเอียด นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/sustainability-procurement-policy หรือ Scan QR Code

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับคู่ค้า : https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th

เจ้าหนี้

เจ้าหนี้ / ผู้ถือหุ้นกู้ บริษัทคำนึงถึงความเสมอภาคของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ และยึดมั่นในการสร้างความเชื่อถือและการปฏิบัติต่อเจ้าหนี้อย่างเป็นธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมครบถ้วน ให้ข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วน บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นและผลตอบแทนสูงสุด โดยบริษัทมีนโยบายการปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดต่าง ๆของสัญญาและพันธะทางการเงินอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย และการดูแลหลักประกันต่าง ๆ ภายใต้สัญญาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนไม่ใช้วิธีการที่ไม่สุจริตปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริง อันจะทำให้เจ้าหนี้เกิดความเสียหาย กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มทีพีไอโพลีนคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงจัดให้มีการนำขยะมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซิเมนต์ เพื่อลดก๊าซเรือนกระจกตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและให้ความร่วมมือ สนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่ออยู่ร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน

ชุมชนและสังคม

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

สื่อมวลชน

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

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

จรรยาบรรณธุรกิจในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct)

บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการผลักดันการสร้างวัฒนธรรมบรรษัทภิบาลอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) โดยถือเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันในการปฏิบัติตามขอบเขตความรับผิดชอบต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ภายใต้กรอบกฎหมายและกฎระเบียบของบริษัทบนพื้นฐานของการมีจรรยาบรรณเยี่ยงมืออาชีพ และธำรงไว้ซึ่งการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส สุจริต เป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

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

หลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

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

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท มีจำนวน 14 หมวด ดังต่อไปนี้

1. การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชั่น
3. การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์
4. การใช้ข้อมูลภายในและการรักษาข้อมูลอันเป็นความลับ
5. การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง และรายงานทางบัญชีการเงิน
6. การรับและการให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด
7. การจัดหาและการปฏิบัติต่อคู่ค้า
8. ทรัพย์สินทางปัญญา 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, การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยกรณีที่บริษัทและบริษัทย่อยมีรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่อง ขั้นตอนการเปิดเผย และการอนุมัติการทำรายการระหว่างกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำธุรกรรมดังกล่าว

การเปิดเผยข้อมูลรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวโยงกันจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีฉบับนี้ หรือแบบรายงานอื่น ๆ ตามแต่กรณี ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป รายละเอียดรายการที่เกี่ยวโยงกันปรากฏในเรื่อง รายการระหว่างกัน

นอกจากนี้ ตามข้อบังคับของบริษัทได้กำหนดว่า กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับบริษัท หรือถือหุ้นหรือหุ้นกู้เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ

ในปี 2568 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูกิจการของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

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

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

1) การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น

บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย จึงมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท ยอมรับหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชั่นในรูปแบบใด ๆ ไม่ว่า

ทางตรง และทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานสามารถสร้างความมั่นใจต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยกำหนดให้บุคลากรของบริษัทปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ระเบียบ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานของบริษัท ทุกระดับ ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชั่นใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม
2. เพื่อส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัท ด้วยโปร่งใส มีความเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจ

ขอบเขต

บริษัทได้กำหนดขอบเขตของผู้มีส่วนได้เสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นเป็น 2 กลุ่มดังนี้

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

คำนิยาม

คอร์รัปชั่น (Corruption) หมายถึง การติดสินบนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด ๆ โดยการเสนอให้ สัญญา มอบให้ ให้คำมั่น เรียกร้อง หรือรับซึ่งเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสม กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของเอกชน หรือผู้มีหน้าที่ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวกระทำหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ หรือแนะนำธุรกิจให้กับบริษัทโดยเฉพาะ หรือ เพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจ เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น หรือจารีตทางการค้าให้กระทำได้

หน้าที่ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นและปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการบริหาร และผู้บริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดให้มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น 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 เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านคอร์รัปชั่นที่อาจเกิดขึ้น และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

แนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

1. พนักงานต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
2. ผู้ที่กระทำการทุจริตคอร์รัปชั่นและผู้มีส่วนรู้เห็นหรือเกี่ยวข้องจะต้องได้รับการลงโทษทางวินัยตามกฎของบริษัทที่กำหนดไว้ และอาจได้รับโทษตามกฎหมาย
3. บริษัทจะให้ความเป็นธรรมและมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริตคอร์รัปชั่น
4. บริษัทให้ความสำคัญในการเผยแพร่ สื่อสารและฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
5. ฝ่ายตรวจสอบภายในมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการดำเนินงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ามีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชั่นที่อาจเกิดขึ้นและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

มาตรการการปฏิบัติ

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น (การติดต่อธุรกิจกับหุ้นส่วนและบุคคลภายนอก)

พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นดังต่อไปนี้ ในการติดต่อธุรกิจกับลูกค้า ผู้ขายสินค้า หรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ (ซึ่งต่อไปนี้ให้เรียกรวมกันว่า บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ)

1. พนักงาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจและมารยาททางธุรกิจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ
2. พนักงาน ต้องไม่รับหรือเรียกร้องทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่ง เงิน บัตรกำนัล เช็ค หุ้น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ
3. พนักงาน อาจรับของกำนัลที่ไม่ใช่เงินสดหรือของมีราคาใด ๆ จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจก็ได้ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายตรงก่อน ทั้งนี้ การรับของกำนัลเช่นว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจหรือมารยาททางธุรกิจ และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน
4. พนักงาน จะต้องไม่พึงหาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อรับหรือเรียกร้อง ให้บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคคลภายนอกดังกล่าว รวมถึงไม่ให้บริการใด ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
5. เมื่อพนักงานแนะนำบุคคลให้แก่บริษัท การดำเนินการดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์หรือขั้นตอนการจัดจ้างของบริษัท อีกทั้งต้องไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอันมิชอบด้วยกฎหมาย
6. พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน พึงไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะคู่สมรสหรือบิดามารดา/บุตร
7. พนักงานต้องไม่ให้สินบนแก่เจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ราชการโดยการเสนอให้เงิน บัตรกำนัล เช็ค หุ้น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า
8. พนักงานที่ละเมิดข้อกำหนดในวรรคก่อนต้องถูกลงโทษตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของบริษัท และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
9. พนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนก่อนเสนอให้ของกำนัล (ตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ของบริษัท) หรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ โดยที่ยังคงต้องปฏิบัติตามประเพณีปฏิบัติหรือมารยาททางธุรกิจ กฎหมายท้องถิ่นและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัทด้วย ถ้าพนักงานไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนล่วงหน้าเนื่องจากมีเหตุเร่งด่วนแล้ว พนักงานรายดังกล่าวยังพึงต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนหลังจากมอบของกำนัลหรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจไปแล้วอยู่
10. พนักงานไม่พึงหาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อมีความสัมพันธ์อันมิชอบ ทำการคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ (รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเชื้อชาติ เพศ ความพิการหรือศาสนาเป็นเกณฑ์) ลักทรัพย์ ข่มขู่ บีบบังคับ หรือการดำเนินการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น ๆ
11. หากพนักงานมีคำถามเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่นแล้ว พนักงานจะต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งขึ้น

การเผยแพร่นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น บริษัทจะดำเนินการดังต่อไปนี้
1. บริษัทจะติดประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน
2. บริษัทจะเผยแพร่นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัท เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์บริษัท รายงานประจำปี เป็นต้น
3. บริษัทจะจัดให้มีการทบทวนนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชั่น

กลุ่มบริษัทมีนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยมุ่งเน้นส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในการดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจของบริษัท ตลอดจนดำเนินธุรกิจด้วยระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ บริษัทยังส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัททุกระดับ ไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชั่นใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทรวมถึงบริษัทได้มีการอบรมพนักงานทุกระดับ
กลุ่มบริษัทมีนโยบายในการให้หรือรับของขวัญ ของกำนัล รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ จากบุคคลหรือบริษัทที่ประกอบธุรกิจกับบริษัท เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยพนักงานของบริษัท จะต้องไม่รับหรือเรียกร้องทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่าจากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ และหากจำเป็นต้องกระทำการดังกล่าว พนักงานของบริษัทจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายตรงก่อน ทั้งนี้ การรับของกำนัลเช่นว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจหรือมารยาททางธุรกิจ และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน
นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทมีนโยบายที่ไม่อนุญาตหรือส่งเสริมให้มีการจ่ายเงินโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือติดสินบนหน่วยงานของรัฐ และยังกำหนดวิธีการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนกรณีมีผู้พบเห็นการกระทำอันมิชอบไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินการสืบสวนและบทลงโทษไว้ในนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นของบริษัท

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/corruption-policy

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

1. เรื่องที่รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

1.1 การกระทำที่ทุจริต คอร์รัปชั่น ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทางตรงหรือทางอ้อม

1.2 การกระทำที่ผิดขั้นตอนตามระเบียบปฏิบัติของบริษัท หรือมีผลต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัท จนทำให้สงสัยได้ว่า อาจจะเป็นช่องทางในการทุจริต

1.3 การกระทำที่ทำให้บริษัท เสียผลประโยชน์ กระทบต่อชื่อเสียงของบริษัท

1.4 การกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม จรรยาบรรณทางธุรกิจ

2. ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรายงานเรื่องราวไปยังบุคคล และ/หรือ หน่วยงานดังต่อไปนี้เมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท โดยใช้ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง

3. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายใน (ผู้ร้องทุกข์จากภายใน)

(1) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

(2) กล่องรับความคิดเห็น

(3) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tpipolene.co.th)

4. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายนอก (ผู้ร้องทุกข์จากภายนอก)

(1) จดหมาย : นางอรพิน เลี่ยวไพรัตน์
กรรมการรองผู้จัดการใหญ่อาวุโส
บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

(2) กล่องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tpipolene.co.th)

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

(4) โทรศัพท์ 02-285-5090 หรือ 02-213-1039 ต่อ 12962 / 12963 ฝ่ายตรวจสอบภายใน

การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการรักษาความลับ

1. การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

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

บริษัทมีนโยบายที่จะให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเท่าเทียมกันตามกฎข้อบังคับของบริษัท โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียน และรักษาเรื่องที่ร้องเรียนนั้น เป็นความลับ และจะดำเนินการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

2. การปิดบังชื่อและการเก็บรักษาความลับ

พนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอก อาจเลือกไม่เปิดเผยชื่อเมื่อรายงานการกระทำละเมิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นของพนักงานคนอื่นก็ได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานระบุตัวตนเมื่อทำการรายงานเพื่อง่ายต่อการติดต่อและสอบสวน เมื่อพนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอกทำการรายงานแล้ว หน่วยงานที่รับเรื่องพึงดำเนินมาตรการปกป้องคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำการสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อป้องกันพนักงานหรือผู้ร้องทุกข์จากภายนอกดังกล่าวจากการกลั่นแกล้งหรือการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

การดำเนินการสืบสวน และบทลงโทษ

1. เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้กลั่นกรอง สืบสวนข้อเท็จจริง
2. ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ อาจจะมอบหมายให้ตัวแทน (ผู้บริหาร) แจ้งผลความคืบหน้าเป็นระยะให้ผู้แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนได้ทราบ

3. หากการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการทุจริตคอร์รัปชั่น หรือทุจริตจริง บริษัทจะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหา ได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำอันทุจริตตามที่ได้ถูกกล่าวหา

4. หากผู้ถูกร้องเรียน ได้กระทำการทุจริตจริง การทุจริตนั้นถือว่าเป็นการกระทำผิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และหากการกระทำทุจริตนั้นผิดกฎหมาย ผู้กระทำความผิดอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมาย ทั้งนี้โทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท คำตัดสินของคณะกรรมการ (ผู้บริหาร) ถือเป็นอันสิ้นสุด

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต

บริษัทมีการสอบทานการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้ประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่นที่กำหนดแนวทางให้พนักงานของบริษัททุกระดับตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการกำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งจากผู้ร้องทุกข์ภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยบริษัทมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนจะถือเป็นความลับทั้งระหว่างและภายหลังการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำผิดจริง บริษัทได้มีการลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีและได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

ในปี 2568 ทุกหน่วยงานของบริษัท โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต และ/หรือ คอร์รัปชั่น โดยมีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 73 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100

โดยสัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริต คิดเป็น 16% ของพนักงานบริษัท ทั้งหมด 6,565 คน (ไม่รวมพนักงานบริษัทย่อย และบริษัทในเครือ ซึ่งมีนโยบายดำเนินการเช่นเดียวกัน)

นอกจากนี้คู่ค้าทางธุรกิจของบริษัทรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 99.65 ของคู่ค้ารวม 1,750 ราย

โดยในปี 2568 ไม่มีเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นกับคู่ค้า ผู้ส่งมอบ หรือ คู่ความร่วมมือ รวมถึงเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

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

การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

1) การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญ ดังนี้

1. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ลงนามรับทราบถึงประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ที่กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร มีหน้าที่รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ และให้แจ้งให้เลขานุการบริษัทรับทราบเพื่อจัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงและสรุปจำนวนหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารเป็นรายบุคคลเพื่อนำเสนอให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมครั้งถัดไป นอกจากนั้นยังได้แจ้งบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย

2. ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหาร (หมายถึง ผู้จัดการ หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรก ต่อจากผู้จัดการลงมา และ ผู้มีตำแหน่งเทียบเท่ารายที่ 4 ทุกราย รวมถึงตำแหน่งในสายงานบัญชี หรือการเงิน ที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป) รวมถึงคู่สมรสและบุตร ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว ประสงค์จะซื้อหรือขายหุ้นของบริษัท ให้แจ้งความประสงค์ในการซื้อหรือขายหุ้นดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทล่วงหน้าก่อนการซื้อขายอย่างน้อย 1 วัน

3. บริษัทมีข้อกำหนดห้ามนำข้อมูลงบการเงิน หรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทที่ทราบ เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกหรือผู้ที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง และห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่ข้อมูลงบการเงินหรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท/กลุ่มบริษัทจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน และต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดวินัยของบริษัท หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลภายในที่สำคัญ คนใดกระทำผิดวินัยจะได้รับโทษตั้งแต่ การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึงการเลิกจ้าง

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2568 ที่ผ่านมาไม่พบว่า กรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มนำระบบ electronic เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานกับทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน อีกด้วย

บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลภายใน หรือ ข่าวสารอันมีสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะถือเป็นข้อมูลภายในที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และถือเป็นข้อมูลลับของบริษัท ซึ่งหากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีไว้ดังนี้

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

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลมิให้กรรมการและผู้บริหารนำข้อมูลภายในของบริษัท 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 และของบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มายังเลขานุการของบริษัท 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 ชั่วโมงหลังการเปิดเผยงบการเงินดังกล่าว

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

4. บริษัทกำหนดบทลงโทษทางวินัยหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มตั้งแต่การตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

การให้หรือรับของขวัญ

(1) กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน สามารถรับและให้ของขวัญ ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดได้ เพื่อประโยชน์ในธุรกิจบริษัท และพึงหลีกเลี่ยงในลักษณะที่เกินกว่าเหตุ หรือเกินกว่าความสัมพันธ์ปกติจากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ บริษัท หรือจะเป็นคู่ค้าในอนาคต และการรับหรือการให้ดังกล่าวต้องทำด้วยความโปร่งใส ต้องทำในที่เปิดเผยและสามารถเปิดเผยได้

(2) พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญทั้งที่เป็นตัวเงิน หรือมิใช่ตัวเงินจาก คู่ค้า หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ยกเว้นแต่ในเทศกาลหรือประเพณีนิยม

(3) บริษัทไม่มีนโยบายเสนอเงิน สิ่งจูงใจ ของกำนัล สิทธิประโยชน์พิเศษ ในรูปแบบใด ๆ แก่ลูกค้า คู่ค้า หน่วยงานภายนอกหรือบุคคลใด เพื่อให้ได้มาซึ่งธุรกิจ ยกเว้นให้มีการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจตามประเพณีนิยม ส่วนลดการค้าและโครงการส่งเสริมการขายของบริษัท

(4) ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ไม่ว่ากรณีใดอันอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง หรือลำบากใจ หรือเป็นผลประโยชน์ขัดกันได้

(5) กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน มีหน้าที่รายงานการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดโดย บริษัทจะประชาสัมพันธ์ให้ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ทราบ ถึงนโยบายการรับ การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดอย่างสม่ำเสมอ

(6) ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่รับ หรือให้ต้องไม่ใช่สิ่งผิดกฎหมาย

(7) บริษัทไม่ได้มีข้อห้ามในการจัดทำของขวัญที่มีตราสัญลักษณ์ของบริษัท ตราบใดที่การให้ของขวัญแก่บุคคลนั้นมีเหตุอันควร และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ

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

มาตรการการปฏิบัติ

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น (การติดต่อธุรกิจกับหุ้นส่วนและบุคคลภายนอก)

พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นดังต่อไปนี้ ในการติดต่อธุรกิจกับลูกค้า ผู้ขายสินค้า หรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ (ซึ่งต่อไปนี้ให้เรียกรวมกันว่า บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ)

1. พนักงาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจและมารยาททางธุรกิจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ

2. พนักงาน ต้องไม่รับหรือเรียกร้องทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่ง เงิน บัตรกำนัล เช็ค หุ้น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ

3. พนักงาน อาจรับของกำนัลที่ไม่ใช่เงินสดหรือของมีราคาใด ๆ จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจก็ได้ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายตรงก่อน ทั้งนี้ การรับของกำนัลเช่นว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจหรือมารยาททางธุรกิจ และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน

4. พนักงาน จะต้องไม่พึงหาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อรับหรือเรียกร้อง ให้บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคคลภายนอกดังกล่าว รวมถึงไม่ให้บริการใด ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

5. เมื่อพนักงานแนะนำบุคคลให้แก่บริษัท การดำเนินการดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์หรือขั้นตอนการจัดจ้างของบริษัท อีกทั้งต้องไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอันมิชอบด้วยกฎหมาย

6. พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน พึงไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะคู่สมรสหรือบิดามารดา/บุตร

7. พนักงานต้องไม่ให้สินบนแก่เจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ราชการโดยการเสนอให้เงิน บัตรกำนัล เช็ค หุ้น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า

8. พนักงานที่ละเมิดข้อกำหนดในวรรคก่อนต้องถูกลงโทษตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของบริษัท และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

9. พนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนก่อนเสนอให้ของกำนัล (ตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ของบริษัท) หรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ โดยที่ยังคงต้องปฏิบัติตามประเพณีปฏิบัติหรือมารยาททางธุรกิจ กฎหมายท้องถิ่นและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัทด้วย ถ้าพนักงานไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนล่วงหน้าเนื่องจากมีเหตุเร่งด่วนแล้ว พนักงานรายดังกล่าวยังพึงต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนหลังจากมอบของกำนัลหรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจไปแล้วอยู่

10.พนักงานไม่พึงหาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อมีความสัมพันธ์อันมิชอบ ทำการคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ (รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเชื้อชาติ เพศ ความพิการหรือศาสนาเป็นเกณฑ์) ลักทรัพย์ ข่มขู่ บีบบังคับ หรือการดำเนินการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น ๆ

11.หากพนักงานมีคำถามเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่นแล้ว พนักงานจะต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งขึ้น

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

มิติด้านบรรษัทภิบาลยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีกรอบการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใสบริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ต่อต้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

ความเสี่ยงจากกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง(Regulatory and Compliance Risk)

เนื่องจากบทบัญญัติทางกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ ต้นทุน และค่าใช้จ่ายของกลุ่มทีพีไอโพลีน จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Management) อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและรายงานความคืบหน้าของการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อประเมินผลกระทบและปรับปรุงแนวทางการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ
- เสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานผ่านทีมที่ปรึกษาทางกฎหมาย และที่ปรึกษาด้านภาษีอากรที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง
- วางรากฐานการบริหารความเสี่ยงด้านกฎหมายล่วงหน้า โดยวิเคราะห์ประเด็นปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายใหม่ พร้อมทั้งเตรียมข้อหารือต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่หลักเกณฑ์ยังไม่มีความชัดเจน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจลงทุนในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ใหม่ที่จะถูกบังคับใช้ในอนาคต
- มีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และหลักธรรมาภิบาล โดยมีระบบการควบคุมกิจการภายในที่เพียงพอ และมีการพิจารณาความเสี่ยงรอบด้าน เพื่อลดความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ปลูกฝังค่านิยมและจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและคู่มือพนักงานของกลุ่มบริษัท ตามเจตนารมณ์ของกลุ่มทีพีไอโพลีน ในการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และรักษาสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

บริษัทตระหนักดีว่าข้อมูลส่วนบุคคลมีความสำคัญ เพื่อให้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า (Customer) คู่ค้า (Supplier) ของพนักงาน (Employee) และหรือของผู้เกี่ยวข้อง (Visitor or All concerned) กับธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน ได้รับการเก็บรวบรวม การเปิดเผยข้อมูลอย่างปลอดภัย ใช้งานตามวัตถุประสงค์ที่เจ้าของข้อมูลยินยอมและเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 บริษัทจึงกำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในส่วนข้อมูลของลูกค้า บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ที่ได้ทำการจัดเก็บรวบรวมและนำไปใช้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทไม่ได้รับการร้องเรียนเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล สามารถศึกษารายละเอียดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของ https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/pdpda

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

คู่แข่งทางธุรกิจ บริษัทยึดหลักปฏิบัติทางการค้าที่เป็นธรรมต่อคู่แข่งของบริษัท ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่งด้วยวิธีที่ฉ้อฉลและประพฤติตามกรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ยึดถือกติกาการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางเสื่อมเสียโดยปราศจากความจริง ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งทางธุรกิจ ซึ่งในปี 2568 บริษัทไม่มีข้อพิพาทกับคู่แข่ง แต่อย่างใด

คู่แข่งทางธุรกิจ	● เก็บข้อมูลด้านต่าง ๆ จากทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์ จดหมาย โทรศัพท์ และอื่น ๆ ● เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมผู้ผลิตปูนซีเมนต์ไทย และร่วมประชุมอย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี	● สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน ● รักษาส่วนแบ่งตลาด	● ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม ● ไม่ใส่ร้ายป้ายสีเพื่อทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งขันทางการค้า ● ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งขัน ● ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง ● ประพฤติปฏิบัติตามกรอบการค้าที่ดี ● บริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

การกำหนดนโยบายความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Security) และได้เปิดเผยผลการติดตามการปฏิบัติ

การตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์

บริษัทตระหนักถึงผลกระทบต่อระบบสารสนเทศจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ซึ่งปัจจุบันผู้ไม่ประสงค์ดีหรือแฮกเกอร์ มีวิธีการและเครื่องมือในการดำเนินการก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบสารสนเทศ หรือการโจรกรรมข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ อันอาจก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายในวงกว้างแก่บริษัท คู่ค้า รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆที่มีการติดต่อกับบริษัท ทั้งในแง่ของข้อมูลการค้า ข้อมูลสำคัญของบริษัทและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งชื่อเสียงของบริษัท

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

เนื่องจากภัยคุกคามทางไซเบอร์มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และความน่าเชื่อถือของบริษัท อย่างยิ่งยวด ซึ่งบริษัท เห็นความสำคัญในด้านการปรับปรุงและพัฒนาระบบป้องกันภัยด้านไซเบอร์ (Cyber Security Protection) จึงเห็นควรให้มีการสอบทานระบบป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยด้านไซเบอร์ ให้เท่าทันภัยทางไซเบอร์ที่มีการพัฒนาวิธีการและความร้ายแรงในการคุกคามต่อระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

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 ในการเชื่อมต่อเข้าระบบงานของบริษัท เพื่อความปลอดภัยในการรับ/ส่งข้อมูลระหว่างสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานภายนอก มายังระบบสารสนเทศของบริษัท

4. ฐานความรู้ :

1. ทีมงานผู้ดูแลระบบสารสนเทศ ทำการศึกษาข้อมูลด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างสม่ำเสมอ

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

5. การปรับใช้ตารางเวลารักษาการบันทึก :

1. กำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลตามข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยขององค์กร
2. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยข้อมูล รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ และการตอบสนองต่อเหตุการณ์
3. ตรวจสอบและอัปเดตแนวทางการเก็บรักษาข้อมูลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
4. กำหนดมาตรการทำลายหรือทำให้ข้อมูลไม่สามารถกู้คืนได้เมื่อหมดระยะเวลาที่กำหนด

6. การสอบทานระบบสารสนเทศโดยผู้ตรวจสอบภายนอก :

รับการสอบทานระบบสารสนเทศประจำปีจากผู้ตรวจสอบภายนอก ตามมาตรฐานและกรอบการกำกับดูแลหรือมาตรฐานสอบทานระบบสารสนเทศ เช่น ITIL ISO27001 เป็นต้น และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบจากการสอบทานระบบงานสารสนเทศ เพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม บริษัทตระหนักดีถึงการรักษาข้อมูลภายในอย่างปลอดภัย โดยมิให้มีการรั่วไหลของข้อมูลดังกล่าวอันนำไปสู่การสร้างความเสียหายในระดับต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จะต้องรักษาข้อมูลภายใน ตามแนวปฏิบัติของบริษัท อีกทั้ง บริษัทได้กำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) ขึ้นในปี 2564 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของพนักงานทุกระดับในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีการใช้ข้อมูลตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ รวบรวม และเปิดเผยข้อมูลอย่างปลอดภัย รวมถึงอนุญาตให้เจ้าของข้อมูลมีสิทธิในการเข้าถึง ตรวจสอบ และถอนความยินยอมข้อมูลนั้นได้ตลอดเวลา หากมีการฝ่าฝืนนโยบาย และข้อปฏิบัติของบริษัท จะถูกพิจารณาลงโทษในอัตราสูงสุด ทั้งการดำเนินคดีให้ถึงที่สุด และการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นเต็มจำนวนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

แผนการดำเนินการในอนาคต

บริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ ซึ่งผู้ไม่ประสงค์ดีหรือแฮกเกอร์มีการพัฒนากรรมวิธีและเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้บริษัท มีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ให้เท่าทันกับภัยไซเบอร์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บริษัท จึงได้หารือกับผู้เชี่ยวชาญทางด้านการป้องกันภัยทางไซเบอร์ โดยมีแผนการดำเนินงานเพิ่มเติม ดังนี้

1. ดำเนินการสอบทานความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ของบริษัท โดยการดำเนินการทำ Cyber Security Assessment เพื่อทำการหาช่องโหว่ทางด้านไซเบอร์ และจะได้ดำเนินการหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์เพิ่มเติมจากที่มีอยู่
2. จัดทำแผนงานและของบประมาณในการปรับปรุงระบบป้องกันภัยทางไซเบอร์เพิ่มเติมจากผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริษัท
3. ดำเนินการจัดทำระบบฐานความรู้ทางด้านภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ และแนวทางในการป้องกัน เพื่อใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศของบริษัท และบริษัทในเครือ
4. จัดหาหรือว่าจ้างทีมป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ (Cyber Security Operation Team) เพื่อการเฝ้าระวังตลอด 24 ชั่วโมง และจัดตั้ง Cyber Security Operation Center หรือ CSOC เพื่อเป็นหน่วยงานเฝ้าระวังภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์

เป้าหมายในการดำเนินงาน

เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัท และบริษัทในเครือ ต่อ คู่ค้า และหน่วยงานต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายดังนี้

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

ผลการดำเนินการในปี 2568

เนื่องจากการพัฒนาระบบความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศ มีเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และจำเป็นต้องจัดหาทีมงานป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูล และงบประมาณในการลงทุนที่ค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาข้อมูล และประเมินประสิทธิภาพในการป้องกันระบบสารสนเทสของบริษัทก่อนการขออนุมัติงบประมาณเพื่อความคุ้มค่า และเหมาะสมในการนำมาใช้ภายในองค์กร

ในช่วงปี 2568 ที่ผ่านมา ทางฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ดำเนินการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความปลอดภัยทางด้านสารสนเทศ โดยเชิญทีมผู้เชี่ยวชาญทางด้านการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์มาให้ความรู้และคำแนะนำเบื้องต้นในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบป้องกันความปลอดภัยด้านไซเบอร์ อาทิเช่น

- บริษัท MFECจำกัด (มหาชน)
- บริษัท อินเตอร์เน็ต ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)
- บริษัท แปซิฟิก อินเตอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด

- ตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์และระบบป้องกันภัยด้านไซเบอร์ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

โดยเฉพาะสินค้าและบริการของผู้ให้บริการดังต่อไปนี้ เช่น Palo Alto Networks, Check Point, Fortinet, McAfee, Cisco เป็นต้น

จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้บริการต่าง ๆที่กล่าวมาข้างต้น ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ประเมินแผนงานในการปรับปรุงระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์เป็นระยะ ดังนี้

1. เฟสเริ่มต้น (Phase 0) โดยการประเมินระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ในปัจจุบันว่า ระบบป้องกันความปลอดภัยด้านไซเบอร์ ที่บริษัทใช้อยู่ในปัจจุบันมีความสามารถในการป้องกันภัยไซเบอร์ได้เพียงใด โดยการทำ Cyber Security Assessment Test และการทำ Cyber Security Penetration Test เพื่อหาความสามารถของระบบป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์ที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน

2. หลังจากได้รับผลการทดสอบในเฟสเริ่มต้น ผู้ให้บริการจะจัดทำรายงานการประเมินผลความสามารถในการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ของบริษัท และแนวทางในการปรับปรุงระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ โดยจะแบ่งเป็น 3 เฟสดังนี้

1) เฟสแรก (Phase I)

ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ เพื่อป้องกันภัยคุกคามขั้นร้ายแรงยิ่งยวดที่อาจเกิดขึ้นกับระบบงานของบริษัท ซึ่งหากเกิดเหตุขึ้นอาจส่งผลกระทบให้บริษัท ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามปกติ และสูญเสียรายได้มหาศาล

2) เฟสที่สอง (Phase II)

ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ เพื่อป้องกันภัยคุกคามปานกลางที่อาจเกิดขึ้นกับระบบงานของบริษัท ซึ่งหากเกิดเหตุขึ้นอาจเกิดผลกระทบไม่ร้ายแรงเท่าในข้อ 1) การดำเนินงานของบริษัทยังคงดำเนินงานได้ แต่อาจทำให้งานหยุดชะงักชั่วคราว และเกิดความเสียหายทางด้านรายได้บ้าง

3) เฟสที่สาม (Phase III)

ทำการปรับปรุงและเพิ่มเติมระบบความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ เพื่อป้องกันภัยคุกคามเล็กน้อยที่อาจเกิดขึ้นกับระบบงานของบริษัท ซึ่งไม่มีผลกระทบรุนแรง แต่อาจสะสมผลเสียหายและปรับระดับความรุนแรงขึ้นได้ในอนาคต

3. การจัดตั้งทีมป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ (ซึ่งเปรียบเสมือนการจัดหาแพทย์เฉพาะทาง) ปัจจุบันยังคงมีบุคคลากรทางด้านนี้ค่อนข้างน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาเฉพาะทางด้านความปลอดภัยด้านไซเบอร์ จำเป็นต้องมีชั่วโมงในการทำงานด้านนี้โดยเฉพาะ และค่าจ้างสูงมาก ซึ่งโดยทั่วไปจะอาศัยการว่าจ้างเป็นทีมงานภายนอกทำงานเฝ้าระวังความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์

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

แนวทางการวัดประสิทธิผลเทียบกับเป้าหมายที่มีการกำหนด

ในปี 2568 คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer Committee) และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการดำเนินการที่ชัดเจนในการให้ความรู้ และเฝ้าระวังข้อมูลส่วนบุคคลของคณะกรรมการบริษัท พนักงาน และคู่ค้า ทำให้ในปี 2568 ที่ผ่านมาไม่พบความเสียหายใดๆในข้อมูลสำคัญดังกล่าวข้างต้น

บทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer Committee) และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ตระหนักถึงผลกระทบของการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล และผลกระทบของการคุกคามจากภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security Attack) ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้วยยุคของปัญญาประดิษฐ์หรือ เอไอ (Artificial Intelligence Era) ที่ภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์พัฒนาได้รวดเร็วและรุนแรงขึ้น จึงต้องหมั่นศึกษาถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์เบื้องต้นได้อย่างรวดเร็ว พร้อมสำหรับการจัดหา/พัฒนาระบบป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์ (Cyber Security Defense Solution) ในอนาคตอันใกล้

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับฝ่ายบุคคล มีการอบรมให้พนักงานเข้าใหม่ ตระหนักถึงภัยคุกคามด้านไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) และให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นฐานความรู้ (Knowledge Base) ในการปฏิบัติงานของบริษัทฯให้ปลอดภัยต่อการคุกคามทางด้านไซเบอร์ (Cyber Security Attack) และปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตประจำวันในโลกไซเบอร์ โดยในปี 2569 ที่จะถึงนี้จะมีการอบรมซ้ำด้านการตระหนักถึงภัยคุกคามด้านไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) นอกเหนือจากการอบรมพนักงานใหม่ปกติ

หมายเหตุ

1. ในการลงทุนด้านการป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์ จำเป็นต้องทำการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบให้รองรับภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาไปตามยุคสมัย และเทคโนโลยี ทั้งในส่วนของฮาร์ดแวร์ ซอฟท์แวร์ และบุคลากรเฉพาะทางด้านความปลอดภัยไซเบอร์ซึ่งต้องทำงานภายใต้ความกดดันเมื่อเกิดปัญหาและต้องแข่งกับเวลา เพื่อลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการคุกคามไซเบอร์ โดยเฉพาะในปัจจุบัน ที่แฮกเกอร์เองก็ใช้ AI ในการพัฒนาความสามารถในการโจมตีทางด้านไซเบอร์หลากหลายรูปแบบ
2. หลังจากผู้ให้บริการประมวลผลครบขั้นตอนจะสรุปเป็นแผนงานหรือ Proposal พร้อมงบประมาณเพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการบริษัท เพื่อคัดเลือกและอนุมัติงบประมาณต่อไป

ทั้งนี้ พนักงานทุกคนได้รับการสื่อสารและรับทราบนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และให้การยินยอมในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล

ปี 2568 บริษัทได้ประสานงานผู้ให้บริการบางบริษัท เพื่อทดสอบการทำงานของระบบ หรือ Proof of Concept (POC) ว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางด้านสารสนเทศของบริษัทฯ สามารถตรวจสอบการคุกคามทางสารสนเทศ (Cyber Attack) ได้หรือไม่ และมีการแจ้งเหตุ/แก้ไขปัญหาทางด้านการคุกคามได้อย่างไร

โดยในปี 2569 จะประสานงานผู้ให้บริการเพิ่มเติมเพื่อทดสอบระบบ หรือ POC เพื่อประเมินหาระบบหรือแนวทางในการป้องกันภัยทางสารสนเทศที่เหมาะสม และนำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่ออนุมัติโครงการพร้อมงบประมาณต่อไป

ในปี 2568 ไม่ได้รับการร้องเรียนเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการร้องเรียนจากบุคคลภายนอก และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกิดจากการรั่วไหล การขโมย หรือการสูญหายของข้อมูลลูกค้า และข้อมูลสำคัญขององค์กร

การจัดการสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

มีมาตรฐานการดำเนินงานทั้งในระดับประเทศและสากลด้านสิ่งแวดล้อม

กลุ่มทีพีไอโพลีนดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy - BCG) โดยมีเป้าหมายเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านการใช้ทรัพยากร การผลิตผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการจัดการซากของผลิตภัณฑ์ไปสู่การผลิตแบบคาร์บอนต่ำ)Low Carbon Production) โดยมีเป้าหมายลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีการใช้พลังงานทดแทน เช่น นำขยะ และความร้อนทิ้ง มาใช้แทนเชื้อเพลิงถ่านหิน เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน รวมถึงการนำระบบไฟฟ้า EV มาใช้ในรถ Dump Truck, Concrete Mixer และเครื่องจักรกลหนักในเหมืองที่เดิมใช้เครื่องยนต์สันดาปซึ่งใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง เพื่อประหยัดค่าขนส่ง นอกจากนี้บริษัทให้ความสำคัญกับการควบคุมดูแลกระบวนการผลิตและบริการที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

บริษัทเป็นผู้ผลิตปูนซีเมนต์รายแรกในประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านคุณภาพ ISO 9001: 2015 จากสถาบันนานาชาติ และได้รับการรับรองระบบบริหารตามมาตรฐานสากลทั้ง 4 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001:2015) มาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001:2018) มาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน (ISO50001:2011) 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 (ISO45001:2018) และยังได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากล (Energy Management System) ISO 50001: 2011 จากสถาบันนานาชาติ AJA Registrars

โรงงานไฟเบอร์ซีเมนต์ของบริษัท ถือเป็นผู้ผลิตรายแรกของประเทศไทยที่ใช้เทคโนโลยี Digital Printing ในการพิมพ์ภาพต่าง ๆ ลงบนผลิตภัณฑ์ ดีไซน์ด้วยลวดลายธรรมชาติ และสามารถพิมพ์ลายตามความต้องการของลูกค้า ผ่านการทดสอบ EN12467:2002 + A1:2006 ได้รับเครื่องหมาย CE โดยได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015) และมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม(ISO14001: 2015) จากสถาบัน British Standards Institution (BSI) และได้มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก. 1427-2561

บริษัทเป็นผู้นำและเป็นผู้ผลิตเพียงรายเดียวในประเทศที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเม็ดพลาสติก 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 ไนเตรทไทย จำกัด ในฐานะบริษัทย่อยยังเป็นผู้ผลิตแอมโมเนียมไนเตรทรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์ได้รับมาตรฐานอุตสาหกรรม(มอก.) และมาตรฐานสากลระบบบริหารคุณภาพได้แก่ ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO45001:2018, ISO5001: 2018, ISO/IEC17025-2017 และ HALAL

รางวัลเกียรติยศระดับประเทศ

1. **รางวัลเกียรติยศรางวัลไทย ประจำปี 2568** เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2568 โดยมูลนิธิเพื่อสังคมไทย ได้มอบรางวัลสำหรับโครงการ "1 ล้านกล้าความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน" ให้แก่บริษัท จำนวน 4 รางวัล ได้แก่
   - รางวัลความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน สาขาคุณธรรมในการช่วยเหลือสังคม
   - รางวัลองค์กรดีเด่นแห่งปี สาขาพลังงานสะอาดและนวัตกรรม
   - รางวัลผลิตภัณฑ์ดีเด่นแห่งปี สาขาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
   - รางวัลองค์กรจัดการสิ่งแวดล้อมดีเด่นแห่งปี สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. **รางวัลอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) ระดับ 4** เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2568 กระทรวงอุตสาหกรรม ได้มอบใบรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 4 (Green Culture) ให้แก่บริษัท ซึ่งเป็นการยกย่องผู้ประกอบการ ที่ดำเนินธุรกิจเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว(Green Economy)ภายใต้แนวคิด "อุตสาหกรรมดี เติบโตอย่างยั่งยืนคู่ชุมชน"

สิทธิมนุษยชน

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยได้จัดตั้ง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ในฐานะคณะกรรมการชุดย่อย ทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล ภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี ความโปร่งใส และความเป็นธรรม

บริษัทได้นำหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนมาเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารจัดการองค์กร (ประกาศเรื่องนโยบายสิทธิมนุษยชนสากลของบริษัทฯ เลขที่ 006/2559 และประกาศเรื่องนโยบายการคุมครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) เลขที่ บค 0017/2564) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐที่ส่งเสริม BCG Model (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมไทยอย่างทั่วถึง เสริมสร้างการกระจายโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทมุ่งดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อาทิ จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และ จรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ซึ่งพัฒนาขึ้นและนำไปใช้ร่วมกับคู่ค้าในการจัดซื้อ จัดหา และว่าจ้าง เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานที่รับผิดชอบและเป็นธรรม

ทั้งนี้ บริษัทปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานในระดับสากล รวมถึงหลักการทั้ง 6 ประการของ United Nations Global Compact (UNGC) ได้แก่

- Principle 12: การเคารพและไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน
- Principle 36: เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การยกเลิกแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก และการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

และ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ควบคู่กับการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 และให้ความเคารพต่อหลักการของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) อย่างเคร่งครัด

บริษัทให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทมีการแต่ตั้งคณะกรรมการชุดย่อย คือ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ที่รับหน้าที่ดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชน กำกับดูแลให้ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล ภายใต้บรรษัทภิบาลที่ดีและการเคารพในสิทธิมนุษยชน มาเป็นแนวทางบริหารจัดการธุรกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยึดความถูกต้องและปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่ส่งเสริม BCG Model ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมในประเทศอย่างทั่วถึง สามารถกระจายโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทจะดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และเคารพต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นและจริงจังต่อการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ ยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด มีความมุ่งมั่นปรับปรุงและป้องกันอันตรายที่มีอยู่ทั้งหมด รวมถึงการบาดเจ็บและเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน เพื่อให้พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ในบริษัท และพื้นที่ปฏิบัติงานทุกแห่ง ตลอดจนการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจ ทั้งโครงการใหม่และการดำเนินงานที่ดำเนินการอยู่ รวมทั้งยังให้ความสำคัญในการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความปลอดภัยในการทำงาน ในรูปแบบค่านิยมร่วมด้านความปลอดภัยและวัฒนธรรมความปลอดภัยที่มีความชัดเจน หยุด แจ้ง รอ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เพื่อป้องกันการลดการประสบอันตราย อุบัติเหตุ เจ็บป่วยจากการทำงาน ลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับชีวิต ทรัพย์สิน ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนโดยรอบและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยและส่งเสริมความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรทุกระดับ และผู้บริหาร

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ	:	มี

กลุ่มบริษัทที่พีไอ โพลีน ได้จัดทำ VDO คลิป จำนวน 2 ชุด เรื่อง คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และแนวทางปฏิบัติของพนักงาน (อิทธิบาท 4) ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ PC. ตาม QR Code ที่ส่งในแอพลิเคชันกลุ่มไลน์ของทุกหน่วยงาน และบริษัทในเครือ ให้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนโดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจที่พีไอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มที่พีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ และให้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct)ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดีโดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจนอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มที่พีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

  โดยในรอบปี 2568 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน	:	มี
ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัทเข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์	:	United Nations Global Compact (UNGC) เอกสารการเข้าร่วม UNGC : เอกสารการเข้าร่วม UNGC.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ : มี

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท ในปี 2568 ประกอบด้วย

- กลุ่มบริษัททีพีไอ โพลีน ได้จัดทำ VDO คลิป จำนวน 2 ชุด เรื่อง คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และ แนวทางปฏิบัติของพนักงาน (อิทธิบาท 4) ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ PC. ตาม QR Code ที่ส่งในแอพลิเคชันกลุ่มไลน์ของทุกหน่วยงาน และบริษัทในเครือ ให้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนโดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจทีพีไอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มทีพีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ และให้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี
  โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

  โดยในรอบปี 2568 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG) ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วยการประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) / ประธานคณะจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ต.
- ด้วยความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน คำนึงถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ฉบับปรับปรุงลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568 - คำชี้แจง (ฉบับปรับปรุง 2568) เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงได้ปรับปรุงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ฉบับลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568 ดูรายละเอียดจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้างได้ที่ website ของบริษัท https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th หรือ Scan QR Code และรายละเอียด นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/sustainability-procurement-policy หรือ Scan QR Code
- เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยในรอบปี 2568 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบ

ความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นหลักสูตร Subsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง และหลักสูตร Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการ และหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program : AACP) ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นต้น

- บริษัทมีการจัดประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยในปี 2568 มีการประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 1 ครั้ง เพื่อหารือในการกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักและเป้าหมายองค์กร และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ประธานกรรมการ ได้สรุปประเด็นการหารือ เพื่อนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อรับทราบประเด็นดังกล่าว
- มีการทบทวนนโยบายรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือ (IT Security) เพื่อให้มีความมั่นคงทางด้านไซเบอร์มากยิ่งขึ้น
- มีการจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงองค์กร และมาตรการรองรับความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ค.ศ. 2043 ซึ่งเร็วกว่าที่ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมย์ที่จะบรรลุเป้าภายในปี ค.ศ. 2050
- บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงงานด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) มากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุม พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และเคารพต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)
- พิจารณาทบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และเป็นหลักปฏิบัติที่สากลยอมรับ
- การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)

ด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทจะมีการเปิดเผยความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและ ESG อย่างต่อเนื่องผ่านรายงานขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็น Communication on Progress (CoP) ตามแนวทางของ UNGC เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

- การเข้าร่วมเป็นสมาชิก Global Cement and Concrete Association (GCCA) Global Cement and Concrete Association (GCCA) ซึ่งเป็นองค์กรระดับสากลที่มีบทบาทในการยกระดับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์และคอนกรีตทั้งระบบ โดยบริษัทได้นำแนวทางและกรอบการดำเนินงานของ GCCA มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ในด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสนับสนุนการลดผลกระทบจากการดำเนินงานผ่านการบริหารจัดการพลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเหมาะสม การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การใช้เชื้อเพลิงและวัตถุดิบทดแทน ตลอดจนการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในกระบวนการผลิต โดยสอดคล้องกับแนวทาง Climate Action และ 2050 Net Zero Roadmap ของ GCCA โดยบริษัทสนับสนุนแนวทางความร่วมมือระดับอุตสาหกรรมในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในภาคส่วนต่าง ๆ

ในด้านสังคม บริษัทให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพของพนักงานและผู้รับเหมา การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบสถานประกอบการตามแนวปฏิบัติที่ดีของอุตสาหกรรม

ในด้านบรรษัทภิบาล บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาล ความโปร่งใส และจริยธรรมทางธุรกิจ มีมาตรการต่อต้านการทุจริต การกำกับดูแลห่วงโซ่อุปทาน และการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG อย่างเป็นระบบ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในรายงานของบริษัท การเป็นสมาชิก GCCA สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานตามแนวทางสากล และยกระดับการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืนในระดับสากล

- ในปี 2568 มีพนักงานร่วมประเมินความผูกพันองค์กรร้อยละ 95.80 ของพนักงานทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 81.87 ระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ร้อยละ 91.46 โดยรวมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 84.35

นอกจากนี้บริษัทยังได้นำผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่ได้ ไปปรับปรุงสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเทศกาลต่าง ๆที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

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) ประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิและมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย (ethical and responsible business)

(3) เป็นประโยชน์ต่อสังคม และพัฒนาหรือลดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม (good corporate citizenship)

(4) สามารถปรับตัวได้ภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง (corporate resilience)

หลักปฏิบัติ 1.3

คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแลให้กรรมการทุกคนและผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง (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 โดยเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับการสร้างคุณค่าให้ทั้งกิจการ ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวม

หลักปฏิบัติ 2.2

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มั่นใจว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนกลยุทธ์ในระยะเวลาปานกลางและ/ หรือประจำปีของกิจการสอดคล้องกับการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการ โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย

หลักปฏิบัติ 3 เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิผล (Effectiveness)

หลักปฏิบัติ 3.1

คณะกรรมการควรรับผิดชอบในการกำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในเรื่องขนาด องค์ประกอบ สัดส่วนกรรมการที่เป็นอิสระที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการนำพาองค์กรสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้

หลักปฏิบัติ 3.2

คณะกรรมการควรเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานกรรมการ และดูแลให้มั่นใจว่า องค์ประกอบและการดำเนินงานของคณะกรรมการเอื้อต่อการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจอย่างมีอิสระ

หลักปฏิบัติ 3.3

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้การสรรหาและคัดเลือกกรรมการมีกระบวนการที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อให้ได้คณะกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้

หลักปฏิบัติ 3.4

ในการเสนอค่าตอบแทนคณะกรรมการให้ผู้ถือหุ้นอนุมัติ คณะกรรมการควรพิจารณาให้โครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและจูงใจให้คณะกรรมการนำพาองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว

หลักปฏิบัติ 3.5

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กรรมการทุกคนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอ

หลักปฏิบัติ 3.6

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีกรอบและกลไกในการกำกับดูแลนโยบายและการดำเนินงานของบริษัทย่อยและกิจการอื่นที่บริษัทไปลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ 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) เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ทุกฝ่ายขององค์กรได้ดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก และแผนกลยุทธ์ (strategies) ของกิจการ

หลักปฏิบัติ 5.3

คณะกรรมการควรติดตามดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดสรรและจัดการทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบและการพัฒนาทรัพยากรตลอดสาย value chain เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักได้อย่างยั่งยืน

หลักปฏิบัติ 5.4

คณะกรรมการควรจัดให้มีกรอบการกำกับดูแลและการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับความต้องการของกิจการ รวมทั้งดูแลให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจและพัฒนาการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง เพื่อให้กิจการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของกิจการ

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

หลักปฏิบัติ 6.1

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มั่นใจว่า บริษัทมีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิผล และมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

หลักปฏิบัติ 6.2

คณะกรรมการต้องจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอิสระ

หลักปฏิบัติ 6.3

คณะกรรมการควรติดตามดูแลและจัดการความขัดแย้งของผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างบริษัทกับฝ่ายจัดการ คณะกรรมการ หรือผู้ถือหุ้น รวมไปถึงการป้องกันการใช้ประโยชน์อันมิควรในทรัพย์สิน ข้อมูลและโอกาสของบริษัท และการทำธุรกรรมกับผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับบริษัทในลักษณะที่ไม่สมควร

หลักปฏิบัติ 6.4

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านคอร์รัปชั่นที่ชัดเจน และสื่อสารในทุกระดับขององค์กรและต่อคนนอกเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติได้จริง

หลักปฏิบัติ 6.5

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กิจการมีกลไกในการรับเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการกรณีมีการชี้เบาะแส

หลักปฏิบัติ 7 รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงิน และการเปิดเผยข้อมูล (Ensure Disclosure and Financial Integrity)

หลักปฏิบัติ 7.1

คณะกรรมการมีความรับผิดชอบในการดูแลให้ระบบการจัดทำรายงานทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ถูกต้อง เพียงพอ ทันเวลา เป็นไปตามกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

หลักปฏิบัติ 7.2

คณะกรรมการควรติดตามดูแลความเพียงพอของสภาพคล่องทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้

หลักปฏิบัติ 7.3

ในภาวะที่กิจการประสบปัญหาทางการเงินหรือมีแนวโน้มจะประสบปัญหา คณะกรรมการควรมั่นใจได้ว่า กิจการมีแผนในการแก้ไขปัญหา หรือมีกลไกอื่นที่จะสามารถแก้ไขปัญหาทางการเงินได้ ทั้งนี้ ภายใต้การคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย

หลักปฏิบัติ 7.4

คณะกรรมการควรพิจารณาจัดทำรายงานความยั่งยืนตามความเหมาะสม

หลักปฏิบัติ 7.5

คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบงานนักลงทุนสัมพันธ์ ที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่น 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 ประจำปี 2568 โดยบริษัทได้รับการประเมินในระดับ 4ดาว ดีมาก (Very Good CG Scoring) ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
2. บริษัทได้รับรางวัลเกียรติคุณ (Sustainability Disclosure Award) ประจำปี 2568 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนอย่างโปร่งใสและรอบด้าน ซึ่งเป็นรางวัลที่ได้รับการประเมินสถานะการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (จากรายงานความยั่งยืน และแบบ 56-1 One Report ปี 2568) ของสมาชิกองค์กรประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (Sustainability Disclosure Community : SDC) จากสถาบันไทยพัฒน์
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)

ด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทจะมีการเปิดเผยความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและ ESG อย่างต่อเนื่องผ่านรายงานขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็น Communication on Progress (CoP) ตามแนวทางของ UNGC เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

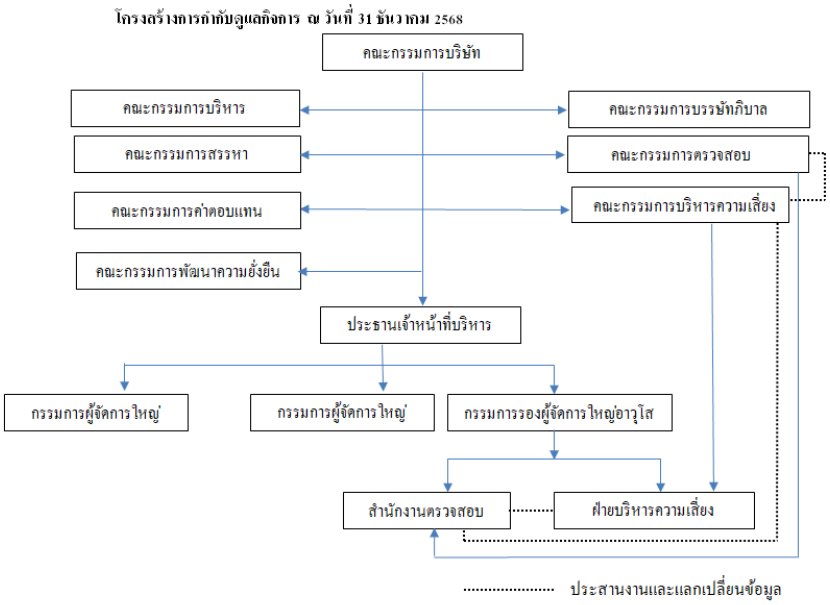
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2568

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	**หญิง (คน)**	**ชาย (คน)**	**หญิง (คน)**	**ชาย (คน)**	**หญิง (คน)**
กรรมการรวม	15		15		15	
	12	3	12	3	12	3
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	4		4		4	
	3	1	3	1	3	1
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	11		11		11	
	9	2	9	2	9	2
กรรมการอิสระ	6		5		6	
	6	0	5	0	6	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	5		6		5	
	3	2	4	2	3	2

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	80.00	20.00	80.00	20.00	80.00	20.00
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	26.67		26.67		26.67	
	20.00	6.67	20.00	6.67	20.00	6.67
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	73.33		73.33		73.33	
	60.00	13.33	60.00	13.33	60.00	13.33
กรรมการอิสระ	40.00		33.33		40.00	
	40.00	0.00	33.33	0.00	40.00	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	33.33		40.00		33.33	
	20.00	13.33	26.67	13.33	20.00	13.33

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2566		2567		2568	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	66		67		68	
	65	68	66	69	67	70

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ เพศ: ชาย อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	30 ต.ค. 2552	กฎหมาย, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
2. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 81 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญากิตติมศักดิ์ สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	22 ธ.ค. 2536	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, ผู้นำ, พลังงานและสาธารณูปโภค, วัสดุก่อสร้าง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 640,167,868 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	3 ม.ค. 2538	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, พลังงานและสาธารณูปโภค
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	3 ม.ค. 2538	บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, วิศวกรรม, เหมืองแร่, วัสดุก่อสร้าง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
5. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 1,049,800,440 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	25 ก.พ. 2548	การเงิน, ความรับผิดชอบต่อสังคม, บัญชี, เงินทุนและหลักทรัพย์, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นาย ทวิช เตชะนาวากุล เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 270,800 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	14 ก.ค. 2551	ขนส่งและโลจิสติกส์, การจัดการองค์กร, การจัดการโครงการ, พลังงานและสาธารณูปโภค, ประกันภัยและประกันชีวิต

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 83 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : สถิติประกันภัย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 8,143,080 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	29 เม.ย. 2559	สถิติ, ประกันภัยและประกันชีวิต, การวิเคราะห์ข้อมูล

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
8. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 8,128,400 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	1 มี.ค. 2561	การจัดการองค์กร, การจัดการข้อมูล, บริหารธุรกิจ, อาหารและเครื่องดื่ม
9. นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	25 เม.ย. 2561	การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
10. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 636,695,178 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	30 พ.ค. 2562	พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกองทุน, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
11. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา เพศ: หญิง อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 13,455,000 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	25 มิ.ย. 2563	ประกันภัยและประกันชีวิต, วิศวกรรม, สถิติ, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
12. นาย พรพล สุวรรณมาศ เพศ: ชาย อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : หลักสูตรการศึกษาและสิ่งพิมพ์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	27 พ.ค. 2564	กระดาษและวัสดุการพิมพ์, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, สื่อและสิ่งพิมพ์, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
13. นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 8,000,000 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	28 ต.ค. 2564	วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
14. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 79 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 100,000 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	20 เม.ย. 2565	วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, ธุรกิจการเกษตร, เหมืองแร่, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
15. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ เพศ: ชาย อายุ : 71 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ **การถือครองหุ้นในบริษัท** • การถือหุ้นทางตรง : 93,117,490 หุ้น	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	25 เม.ย. 2568	วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, วัสดุก่อสร้าง, เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, การเงิน

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา (ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	กรรมการอิสระ	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง
1. นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ	ประธานกรรมการ		✔	✔		
2. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	✔				✔
3. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	✔				✔
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✔		✔	✔
5. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	✔				✔
6. นาย ทวิช เตชะนาวากุล	กรรมการ		✔	✔		
7. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✔		✔	
8. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการ		✔	✔		
9. นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์	กรรมการ		✔	✔		
10. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✔		✔	✔
11. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการ		✔		✔	✔
12. นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการ		✔	✔		
13. นาย วิรัช ฉัตรดรงค์	กรรมการ		✔		✔	
14. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	✔				✔
15. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ	กรรมการ		✔	✔		
รวม (คน)		**4**	**11**	**6**	**5**	**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

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
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 (*)(**)

	2566	2567	2568
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	-	ใช่	ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : อื่น ๆ : การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่

บทบาทหน้าที่ประธานกรรมการ

เพื่อให้การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของบริษัทแยกจากกันอย่างชัดเจน บริษัทจึงกำหนดให้ประธานกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นคนละบุคคลกัน

ประธานกรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระในอีกบทบาท โดยมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้มั่นใจว่าโครงสร้างกรรมการของบริษัทได้มีการถ่วงดุลอย่างเหมาะสม ดังนี้

1. เรียกประชุมคณะกรรมการบริษัท เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนมีบทบาทในการกำหนดระเบียบวาระการประชุมร่วมกับกรรมการผู้จัดการใหญ่
2. เสริมสร้าง และจัดการความสัมพันธ์หลัก (Manage Key Relationship) ระหว่างกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และระหว่างคณะกรรมการบริษัท และฝ่ายจัดการ
3. มีบทบาทในการควบคุมการประชุมให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับบริษัท สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กรรมการแสดงความเห็นอย่างเป็นอิสระ
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
5. ดูแล ติดตามการบริหารงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
6. เป็นผู้ลงคะแนนชี้ขาดในกรณีที่ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท 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 ให้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม
7. จัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง และดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม รวมถึงดูแลในเรื่องการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทและสาธารณชนอย่างเหมาะสม
8. ดูแลและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงรายการที่เกี่ยวโยงกันที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
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. สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง และเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน และ/หรือ การว่าจ้างบริษัทตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอค่าตอบแทนของบุคคลดังกล่าวต่อคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการเกี่ยวโยงกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการตลาดทุน และข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
• ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
• ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
• ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท
• ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
• ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
• จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
• ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตร (Charter)
• รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ หากพบหรือมีข้อสงสัยว่ามีรายการหรือการกระทำดังต่อไปนี้ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมี

นัยสำคัญต่อฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท ให้คณะกรรมการตรวจสอบรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร
(1) รายการที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
(2) การทุจริตหรือมีสิ่งผิดปกติหรือมีความบกพร่องที่สำคัญในระบบควบคุมภายใน
(3) การฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
หากคณะกรรมการบริษัท หรือผู้บริหารไม่ดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาข้างต้น กรรมการตรวจสอบรายใดรายหนึ่งอาจรายงานว่ามีรายการ หรือการกระทำตามข้างต้นต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. 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 แนะนำ การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง
3. พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัท พิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร
4. แต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ตลอดจนกำหนดจ่ายเงินบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน
5. พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงการข้อเสนอ หรือการเข้าทำธุรกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท 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 ที่อยู่ภายในขอบอำนาจของคณะกรรมการบริหาร ตามที่คณะกรรมการบริหาร เห็นสมควร ตลอดจนตารางกำหนดอำนาจอนุมัติ (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 และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อ
บริษัท อีกทั้งคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาต้องให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของคณะกรรมการเฉพาะเรื่องคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของกรรมการ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง และนำเสนอต่อคณะกรรมการ
บริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
3. เปิดเผยรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาไว้ในรายงานประจำปี
4. คณะกรรมการสรรหาควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 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 วิสาหกิจชุมชน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. คณะกรรมการสรรหาสรุปผลการสรรหาและเสนอชื่อผู้มีความเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการพร้อมเหตุผลประกอบและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
3. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหานำเสนอเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการหรือเพื่อเสนอรายชื่อต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติแต่งตั้งเป็นกรรมการต่อไป
4. เลขานุการบริษัทปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

• การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

1. กำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งพิจารณาเสนอค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินโดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน สำหรับ กรรมการและกรรมการเฉพาะ

เรื่อง และที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาเสนอแนวทางการประเมินผลและค่าตอบแทนผู้บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งระยะสั้น และระยะยาว และสอดคล้องกับการเติบโตที่ยั่งยืน โดยประกอบด้วย แรงจูงใจระยะยาว (Long-term incentives) เพื่อผูกพันผลประโยชน์ของผู้บริหารกับบริษัทในระยะยาว และผนวกกับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (Incorporates ESG performance) เพื่อพิจารณาอนุมัติ
3. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรและระดับงาน รวมทั้งการประเมินผลและพิจารณา ค่าตอบแทนผู้บริหาร
4. มีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ โดยตรงตามบทบาทหน้าที่และคณะกรรมการ มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของ บริษัทต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
5. เปิดเผยรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไว้ในรายงานประจำปี
6. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
7. เลขานุการบริษัทปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการค่าตอบแทน

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบรรษัทภิบาล

บทบาทหน้าที่

• บรรษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ
1. กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อการมีธรรมาภิบาลที่ดีและเพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน
2. พิจารณาให้ความเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และทบทวนนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติอื่นใดที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทบนหลักบรรษัทภิบาลให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานด้านการดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และนโยบายหรือแนวปฏิบัติอื่นใด ที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทตามแนวธรรมาภิบาล ให้เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย
3. ดูแลให้ฝ่ายจัดการนำนโยบายแนวปฏิบัติต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ทั้งนี้แนวปฏิบัติดังกล่าวต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทข้อเสนอแนะของหน่วยงานที่กำกับดูแล หรือเกี่ยวข้องและเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากล
4. ติดตามและทบทวน แนวปฏิบัติและระบบงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบาการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และแนวปฏิบัติที่ดีตามที่ได้กำหนดไว้ และดูแลให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
5. ติดตามและสั่งการ กรณีที่การปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการและพนักงานมีประเด็นเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่วางไว้
6. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการ รวมถึงบริษัทย่อย ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทและบริษัทย่อย และประมวลผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการประจำปี นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทของปีถัดไป พร้อมทั้งนำเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะที่จำเป็น
7. รายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กร สนับสนุนการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตระหนักและเข้าใจถึงนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
8. ขอความเห็นทาวิชาชีพจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก เพื่อให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำที่เป็นอิสระเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้แก่คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการว่าจ้างบุคคลภายนอกเฉพาะคราว เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด และการว่าจ้างดังกล่าวจะเป็นผลดีแก่บริษัท
9. รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น
10. ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบรรษัทภิบาลประจำปี 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. ให้คำแนะนำและคำปรึกษากับคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง (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
11. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย
12. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้

1. ดร.วิรัช ฉัตรดรงค์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลคณะทำงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท มีระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
2. นายภากร เลี่ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

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 ภายใต้กรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อให้มีการดำเนินกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วองค์กรและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. ประธานคณะกรรมการฯ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในแต่ละด้านให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นสำคัญขององค์กร
6. รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน ESG ขององค์กรต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือผู้บริหารระดับสูง
7. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
8. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย
9. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้

1. ดร.วิรัช ฉัตรดรงค์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลคณะทำงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท มีระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
2. นายภากร เลี่ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลิงก์กฎบัตร

-

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์(*) เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	25 มิ.ย. 2561	การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
2. นาย ทวิช เตชะนาวากุล เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	1 มี.ค. 2561	ขนส่งและโลจิสติกส์, การจัดการองค์กร, การจัดการโครงการ, พลังงานและสาธารณูปโภค, ประกันภัยและประกันชีวิต
3. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	1 มี.ค. 2561	การจัดการองค์กร, การจัดการข้อมูล, บริหารธุรกิจ, อาหารและเครื่องดื่ม
4. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ เพศ: ชาย อายุ : 71 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลา ออก	29 พ.ค. 2568	วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, วัสดุก่อสร้าง, เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, การเงิน

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาย พรพล สุวรรณมาศ เพศ: ชาย อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : หลักสูตรการศึกษาและสิ่งพิมพ์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	29 พ.ค. 2568	นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 29 พ.ค. 2568

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 81 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญากิตติมศักดิ์ สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2544
2. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 79 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	28 เม.ย. 2565
3. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2544

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2530
5. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2541
6. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2551
7. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา เพศ: หญิง อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2564

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหา	นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
	นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวิช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรดรงค์	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการค่าตอบแทน	นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
	นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวิช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรดรงค์	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวิช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรดรงค์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทวิช เตชะนาวากุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พรพล สุวรรณมาศ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรดรงค์	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฬารัตน์ ด่านวัฒนชัย	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ชานนท์ คงคาฉุยฉาย	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรดรงค์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
	นาย ปรกฤษฎ์ เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ธัญญ์ธิดา ศรีรักษา	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลี โปสปรีชากุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว อรทัย เจียระนัย	กรรมการชุดย่อย
	นาย นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย นาวี ตั้งมโนวิริยะกุล	กรรมการชุดย่อย
	นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วโรดม	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย เกริกฤทธิ์ วงศ์ณรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย เสกสรร ศิลป์ประคอง	กรรมการชุดย่อย
	นาย วรวิทย์ เลิศบุษราคาม	กรรมการชุดย่อย
	นาย นิธิพงษ์ วิกิตเศรษฐ	กรรมการชุดย่อย
	นาย ยุทธพงศ์ คงศรีสวัสดิ์	กรรมการชุดย่อย

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 81 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญากิตติมศักดิ์ สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	22 ธ.ค. 2536	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, ผู้นำ, พลังงานและสาธารณูปโภค, วัสดุก่อสร้าง
2. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการใหญ่	3 ม.ค. 2538	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, พลังงานและสาธารณูปโภค
3. นาย ประเสริฐ อิทธิเมฆินทร์ เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส	1 ก.ค. 2541	เงินทุนและหลักทรัพย์, บัญชี, การเงิน, บริหารธุรกิจ
4. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์[*] เพศ: หญิง อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการรองผู้จัดการใหญ่อาวุโส (ผู้บริหารสูงสุด)	25 ก.พ. 2548	การเงิน, ความรับผิดชอบต่อสังคม, บัญชี, เงินทุนและหลักทรัพย์, บริหารธุรกิจ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
5. นาย สมเกียรติ ศรีสุวรรณ เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส (ผู้บริหารสูงสุด)	17 เม.ย. 2555	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, บัญชี
6. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 79 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการใหญ่ (ผู้บริหารสูงสุด)	20 เม.ย. 2565	วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, ธุรกิจการเกษตร, เหมืองแร่, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน
(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี
(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นงวดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร
สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณากำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัทให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี
นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทรวมถึงผลการดำเนินงานด้าน ESG ตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	260,326,000.00	284,951,500.00	257,017,375.00

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร
สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณากำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัทให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี
ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี
นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

บริษัทจัดให้มีรถประจำตำแหน่งแก่ผู้บริหารของบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารในรอบปีที่ผ่านมา : 0.00

ประมาณค่าตอบแทนของกรรมการบริหารและผู้บริหารในรอบปีปัจจุบัน : 0.00

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 นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์	nitisit@tpipolene.co.th	02-213-1039

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่าจ้างจากภายนอก

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

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์	nitisit@tpipolene.co.th	-
2. นาย สุพศิน พงษ์ดิลกธรรม	supasin.ph@tpipolene.co.th	-
3. นาย สมเกียรติ ธีรตกุลพิศาล	somkiet.te@tpipolenepower.co.th	-
4. นาย นราดล ตันจารุพันธ์	naradol_t@tpipolene.co.th	-
5. นาย กานต์ ศุภนิรันดร์	gan.su@tpipolene.co.th	-
6. นางสาว กุสุมา จันทโรธร	kusuma@tpipolene.co.th	-

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย สยาม วิริโยสุทธิกุล	siam@tpipolene.co.th	02-213-1039
2. นางสาว Maria Brenda Sanchez Lapiz	maria.la@tpipolenepower.co.th	02-213-1039 Ext. 12164

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด เลขที่ 1 อาคาร เอ็มไพร์ทาวเวอร์ ชั้น 50 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 0 2677 2000	11,900,000.00	ประเภทของงานบริการอื่น : ค่าตรวจสอบรายงาน รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : ค่าตรวจสอบรายงานการใช้สิทธิและประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ของบัตรส่งเสริมการลงทุนในปี 2568 รวมค่าบริการ 360,000.00 บาท	1. นางสาว ธัญลักษณ์ เกตุแก้ว อีเมล: thanyalux@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 8179 2. นาย เอกสิทธิ์ ชูธรรมสถิตย์ อีเมล: info@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 4195 3. นางสาว ดุษณีย์ ยิ้มสุวรรณ อีเมล: dussanee@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 10235

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจทีพีไอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มทีพีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ และให้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct)ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดีโดย ในปี 2568 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจนอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
  โดยในรอบปี 2568ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วยการประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง / ประธานคณะจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยในรอบปี 2568 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่เช่นหลักสูตรSubsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงและหลักสูตร Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการและหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program : AACP) ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (เป็นต้น

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	25 ก.พ. 2548	การเงิน, ความรับผิดชอบต่อสังคม, บัญชี, เงินทุนและหลักทรัพย์, บริหารธุรกิจ
นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์	กรรมการ	25 เม.ย. 2561	การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, บริหารธุรกิจ
นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา	กรรมการ	25 มิ.ย. 2563	ประกันภัยและประกันชีวิต, วิศวกรรม, สถิติ, บริหารธุรกิจ
นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	20 เม.ย. 2565	วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, ธุรกิจการเกษตร, เหมืองแร่, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ	กรรมการ	25 เม.ย. 2568	วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, วัสดุก่อสร้าง, เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, การเงิน

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

การสรรหากรรมการอิสระ

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

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงานที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกันผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย

4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว รวมถึงการทำรายการทางการค้าที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค้ำประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นทำนองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัท หรือคู่สัญญามีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทหรือตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวโยงกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวโยงกันโดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นในระหว่าง 1 ปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา : ไม่มี

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่ : ใช่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่ : ไม่ใช่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

-

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
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 และพิจารณาสัดส่วนกรรมการอิสระ และสัดส่วนกรรมการเพศหญิงที่เหมาะสม และสนับสนุนให้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งในมิติความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และมิติความหลากหลาย ที่เอื้อประโยชน์ให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นประโยชน์ต่อบริษัท เพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางธุรกิจ 3. ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่า มีคุณสมบัติตามกฎหมาย	เงินทุนและหลักทรัพย์, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง, วิศวกรรม, บริหารธุรกิจ

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พ.ร.บ.บริษัทมหาชนจากัด พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 4. พิจารณาการอุทิศเวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ 5. กรณีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สานักงาน ก.ล.ต.กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด 6. พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดารงตำแหน่งอีกวาระ จะต้องมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก 7. ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง 8. เสนอรายชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาคัดกรองตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้งได้ในกรณีเป็นการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีกรรมการลาออกระหว่างปี ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด 9. สำหรับกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมองค์ประกอบของกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ และเกณฑ์การดำรงตำแหน่ง อาทิ Board Skills Matrix / Board Diversities คุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ	

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2566: Role of the Chairman Program (RCP)
2. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: • การจัดทำรายงานความยั่งยืน
3. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
5. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: • การจัดทำรายงานความยั่งยืน
6. นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
7. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
8. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
9. นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
10. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2568: Nexus AI (Network for Executive Xceleration & Unbounded Scale) • 2568: Update Tax 2025 และการลดความเสี่ยงจากการตรวจสอบภาษีด้วยระบบ AI ของสรรพากร • 2568: การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ตามมาตรฐาน GRI • 2568: การประเมินความเสี่ยงด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น • 2568: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2568: บริหารความเสี่ยงในองค์กร • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืน • 2567: การประเมินความเสี่ยงต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: บริหารความเสี่ยงในองค์กร
11. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
12. นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: การศึกษาดูงานนอกราชอาณาจักร หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำทางการแพทย์ รุ่นที่ 1 • 2567: วิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่นที่ 5 • 2567: หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำทางการแพทย์ รุ่นที่ 1 (ปนพ. รุ่นที่ 1)

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
13. นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2568: การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ตามมาตรฐาน GRI • 2568: การประเมินความเสี่ยงด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • 2568: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืน • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: • การประเมินความเสี่ยงต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น
14. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
15. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัท ทีพีไอ 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

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง (CEO) (ประจำปี 2568)

บริษัท ทีพีไอ 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 % (ดีเยี่ย**ม)

2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 92 % (ดีเยี่ยม)**
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)**
คณะกรรมการบริหาร **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)**
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล**สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)**
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง **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 (CEOหรือเทียบเท่า)

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ประกอบไปด้วยผลการ (1) ดำเนินงานด้านการเงิน (Financial) พิจารณาผลการดำเนินงานของธุรกิจในมิติต่างๆ (เช่น รายได้ กำไรสุทธิ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผลดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ) (2) ด้านนวัตกรรม (Innovation) พัฒนาสินค้าใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าตลอดจนผลักดันสินค้าใหม่ออกสู่ตลาด และ (3) ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) โดยดำเนินงานตามนโยบายด้านพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Choice) และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิต เช่น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุนและด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ คู่ค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะจัดการ 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)

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	92.5	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการสรรหา	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการค่าตอบแทน	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการตรวจสอบ	การประเมินแบบรายคณะ	92	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหาร	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	93	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง : มี

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

4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง (CEOหรือเทียบเท่า)

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ประกอบไปด้วยผลการ (1) ดำเนินงานด้านการเงิน (Financial) พิจารณาผลการดำเนินงานของธุรกิจในมิติต่างๆ (เช่น รายได้ กำไรสุทธิ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผลดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ) (2) ด้านนวัตกรรม (Innovation) พัฒนาสินค้าใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าตลอดจนผลักดันสินค้าใหม่ออกสู่ตลาด และ (3) ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) โดยดำเนินงานตามนโยบายด้านพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Choice) และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิต เช่น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุนและด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ คู่ค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะจัดการ 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)

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง)	:	12
การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM)	:	25 เม.ย. 2568
การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM)	:	ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	
2. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
3. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
5. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
6. นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	
7. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	1	/	12	1	/	1		/	
8. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	11	/	12	1	/	1		/	
9. นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	
10. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10	/	12	1	/	1		/	
11. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการ)	10	/	12	1	/	1		/	
12. นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	12	1	/	1		/	

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
13. นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการ)	11	/	12	1	/	1		/	
14. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
15. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	

รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานกรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
2. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
3. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
5. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
6. นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
7. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	1/12 (8.33%)	1/1 (100.00%)	N/A

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
8. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ)	11/12 (91.67%)	1/1 (100.00%)	N/A
9. นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
10. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10/12 (83.33%)	1/1 (100.00%)	N/A
11. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการ)	10/12 (83.33%)	1/1 (100.00%)	N/A
12. นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการ)	8/12 (66.67%)	1/1 (100.00%)	N/A
13. นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการ)	11/12 (91.67%)	1/1 (100.00%)	N/A
14. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
15. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	**88.33%**	**100.00%**	**N/A**

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนที่เกินสมควร
สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณากำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียง และคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตาม

หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัทให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

ในการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทรวมถึงผลการดำเนินงานด้าน ESG ตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ในปี 2568 ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทจำนวน 15 ท่าน ที่ได้รับในรูปของค่าตอบแทนกรรมการและโบนัส เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 36,183,885 บาท เทียบกับค่าตอบแทนและโบนัสของกรรมการบริษัทจำนวน 15 ท่าน เป็นจำนวนรวม 42,280,603 บาท ในปี 2567 ที่ผ่านมา

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดค่าตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)			**2,412,259.00**		**0.00**
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
2. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**480,000.00**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
3. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**320,000.00**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**320,000.00**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
5. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**320,000.00**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
6. นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			**2,412,259.00**		**N/A**

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
7. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**N/A**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
8. นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			**2,412,259.00**		**N/A**

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
9. นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			**2,412,259.00**		**N/A**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
10. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**320,000.00**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
11. นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**N/A**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
12. นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			**2,412,259.00**		**N/A**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
13. นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**N/A**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
14. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			**2,412,259.00**		**320,000.00**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
15. นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			**2,412,259.00**		**N/A**
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	2,233,308.00	178,951.00	2,412,259.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
16. นางสาว จุฬารัตน์ ด่านวัฒนชัย (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
17. นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
18. นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
19. นาย ชานนท์ คงคาฉุยฉาย (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
20. นาย ปรกฤษฎ์ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
21. นางสาว ธัญญ์ธิดา ศรีรักษา (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
22. นางสาว มาลี โปสปรีชากุล (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
23. นางสาว อรทัย เจียระนัย (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
24. นาย นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
25. นาย นาวี ตั้งมโนวิริยะกุล (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
26. นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วโรดม (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
27. นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	มี	
28. นาย เกริกฤทธิ์ วงศ์ณรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
29. นาย เสกสรร ศิลป์ประคอง (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
30. นาย วรวิทย์ เลิศบุษราคาม (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
31. นาย นิธิพงษ์ วิกิตเศรษฐ (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	-	
32. นาย ยุทธพงศ์ คงศรีสวัสดิ์ (กรรมการชุดย่อย)			**0.00**		**N/A**
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	-	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	33,499,620.00	2,684,265.00	36,183,885.00
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. คณะกรรมการค่าตอบแทน	0.00	0.00	0.00
6. คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	0.00	0.00	0.00
7. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	0.00	0.00	0.00

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
8. คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	0.00	0.00	0.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	30,972,240.00	34,537,543.00	33,499,620.00
ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	4,963,500.00	7,743,060.00	2,684,265.00
รวม (บาท)	35,935,740.00	42,280,603.00	36,183,885.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่าย ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา (บาท) : 0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี

กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนด
นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวโยง

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

ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายบริหารบริษัทในกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยกำหนดให้บริษัทย่อยดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท เพื่อให้มีการบริหารจัดการและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน ส่วนการบริหารบริษัทร่วมและบริษัทในเครืออื่น ๆ บริษัทได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหาร เพื่อร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

1. บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท อย่างไรก็ดี การส่งตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบจากที่ประชุมกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท

2. คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการที่เกี่ยวโยงกันของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมตลอดจนการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำส่งข้อมูลส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึงความสัมพันธ์ 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 ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยกรณีที่บริษัทและบริษัทย่อยมีรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องขั้นตอนการเปิดเผย และการอนุมัติการทำรายการระหว่างกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำธุรกรรมดังกล่าว

การเปิดเผยข้อมูลรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวโยงกันจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีฉบับนี้ หรือแบบรายงานอื่น ๆ ตามแต่กรณี ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป รายละเอียดรายการที่เกี่ยวโยงกันปรากฏในเรื่อง รายการระหว่างกัน

นอกจากนี้ ตามข้อบังคับของบริษัทได้กำหนดว่า กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับบริษัท หรือถือหุ้นหรือหุ้นกู้เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ

ในปี 2568 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูกิจการของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

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

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญ ดังนี้

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 นอกจากนั้นยังได้แจ้งบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย
2. ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหาร (หมายถึง ผู้จัดการ หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรก ต่อจากผู้จัดการลงมา และ ผู้มีตำแหน่งเทียบเท่ารายที่ 4 ทุกราย รวมถึงตำแหน่งในสายงานบัญชี หรือการเงิน ที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป) รวมถึงคู่สมรสและบุตร ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว ประสงค์จะซื้อหรือขายหุ้นของบริษัท ให้แจ้งความประสงค์ในการซื้อหรือขายหุ้นดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทล่วงหน้าก่อนการซื้อขายอย่างน้อย 1 วัน
3. บริษัทมีข้อกำหนดห้ามนำข้อมูลงบการเงิน หรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทที่ทราบ เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกหรือผู้ที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง และห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่ข้อมูลงบการเงินหรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท/กลุ่มบริษัทจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน และต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมงนับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดวินัยของบริษัท หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลภายในที่สำคัญ คนใดกระทำผิดวินัยจะได้รับโทษตั้งแต่ การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึงการเลิกจ้าง

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2568 ที่ผ่านมาไม่พบว่า กรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มนำระบบ electronic เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานกับทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน อีกด้วย

บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลภายใน หรือ ข่าวสารอันมีสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะถือเป็นข้อมูลภายในที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และถือเป็นข้อมูลลับของบริษัท ซึ่งหากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีไว้ดังนี้

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

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลมิให้กรรมการและผู้บริหารนำข้อมูลภายในของบริษัท ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนไปใช้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งการซื้อขายหลักทรัพย์ ดังนี้

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

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

บริษัทกำหนดบทลงโทษทางวินัยหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มตั้งแต่การตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ

ในปี 2568 บริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจทีพีไอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มทีพีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ และให้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct)ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดีโดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจนอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

  โดยในรอบปี 2568ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน

- **การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)**

ด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทจะมีการเปิดเผยความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและ ESG อย่างต่อเนื่องผ่านรายงานขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็น Communication on Progress (CoP) ตามแนวทางของ UNGC เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริต

บริษัทมีการสอบทานการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้ประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่กำหนดแนวทางให้พนักงานของบริษัททุกระดับตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการกำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งจากผู้ร้องทุกข์ภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยบริษัทมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนจะถือเป็นความลับทั้งระหว่างและภายหลังการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำผิดจริง บริษัทได้มีการลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีและได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

ในปี 2568 ทุกหน่วยงานของบริษัท โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต และ/หรือ คอร์รัปชัน โดยมีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 73 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100

โดยสัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริต คิดเป็น 16% ของพนักงานบริษัท ทั้งหมด 6,565 คน (ไม่รวมพนักงานบริษัทย่อย และบริษัทในเครือ ซึ่งมีนโยบายดำเนินการเช่นเดียวกัน)

นอกจากนี้คู่ค้าทางธุรกิจของบริษัทรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 99.65 ของคู่ค้ารวม 1,600 ราย

โดยในปี 2568 ไม่มีเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นกับคู่ค้า ผู้ส่งมอบ หรือ คู่ความร่วมมือ รวมถึงเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

การสอบทานการตรวจสอบการทุจริต

บริษัทโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้มีการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ที่กำหนดแนวทางให้พนักงานของบริษัททุกระดับตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการกำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งจากผู้ร้องทุกข์ภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยบริษัทมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนจะถือเป็นความลับ ทั้งระหว่างและภายหลังการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำผิดจริง บริษัทได้มีการลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีและได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

1.เรื่องที่รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

1.1 การกระทำที่ทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทางตรงหรือทางอ้อม

1.2 การกระทำที่ผิดขั้นตอนตามระเบียบปฏิบัติของบริษัท หรือมีผลต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัท จนทำให้สงสัยได้ว่า อาจจะเป็นช่องทางในการทุจริต

1.3 การกระทำที่ทำให้บริษัท เสียผลประโยชน์ กระทบต่อชื่อเสียงของบริษัท

1.4 การกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม จรรยาบรรณทางธุรกิจ

2.ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรายงานเรื่องราวไปยังบุคคล และ/หรือ หน่วยงานดังต่อไปนี้เมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท โดยใช้ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง

3.กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายใน (ผู้ร้องทุกข์จากภายใน)

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

4. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายนอก (ผู้ร้องทุกข์จากภายนอก)

1.

จดหมาย:นางอรพิน เลี่ยวไพรัตน์

กรรมการรองผู้จัดการใหญ่อาวุโส

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

2.

กล่องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tpipolene.co.th)

3.

จดหมาย:คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

4. โทรศัพท์ 02-285-5090 หรือ 02-213-1039 ต่อ 12962 / 12963 ฝ่ายตรวจสอบภายใน

การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการรักษาความลับ

1.การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

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

บริษัทมีนโยบายที่จะให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเท่าเทียมกันตามกฎข้อบังคับของบริษัท โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียน และรักษาเรื่องที่ร้องเรียนนั้น เป็นความลับ และจะดำเนินการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

2. การปิดบังชื่อและการเก็บรักษาความลับ

พนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอก อาจเลือกไม่เปิดเผยชื่อเมื่อรายงานการกระทำละเมิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของพนักงานคนอื่นก็ได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานระบุตัวตนเมื่อทำการรายงานเพื่อง่ายต่อการติดต่อและสอบสวน เมื่อพนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอกทำการรายงานแล้ว หน่วยงานที่รับเรื่องพึงดำเนินมาตรการปกป้องคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำการสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อป้องกันพนักงานหรือผู้ร้องทุกข์จากภายนอกดังกล่าวจากการกลั่นแกล้งหรือการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

<u>การดำเนินการสืบสวน และบทลงโทษ</u>

1. เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้กลั่นกรอง สืบสวนข้อเท็จจริง
2. ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ อาจจะมอบหมายให้ตัวแทน (ผู้บริหาร) แจ้งผลความคืบหน้าเป็นระยะให้ผู้แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนได้ทราบ

3. หากการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน หรือทุจริตจริง บริษัทจะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหา ได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำอันทุจริตตามที่ได้ถูกกล่าวหา
4. หากผู้ถูกร้องเรียน ได้กระทำการทุจริตจริง การทุจริตนั้นถือว่าเป็นการกระทำผิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และหากการกระทำทุจริตนั้นผิดกฎหมาย ผู้กระทำความผิดอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมาย ทั้งนี้โทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท คำตัดสินของคณะกรรมการ (ผู้บริหาร) ถือเป็นอันสิ้นสุด

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

- กลุ่มบริษัทที่พีไอ โพลีน ได้จัดทำ VDO คลิป จำนวน 2 ชุด เรื่อง คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และแนวทางปฏิบัติของพนักงาน (อิทธิบาท 4) ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ PC. ตาม QR Code ที่ส่งในแอพลิเคชันกลุ่มไลน์ของทุกหน่วยงาน และบริษัทในเครือ ให้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนโดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจทีพีไอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มทีพีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ และให้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct)ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจนอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
  โดยในรอบปี 2568 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วยการประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง / ประธานคณะจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ต.

- ด้วยความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน คำนึงถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ฉบับปรับปรุงลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568 - คำชี้แจง (ฉบับปรับปรุง 2568) เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงได้ปรับปรุงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ฉบับลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568

ดูรายละเอียดจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้างได้ที่ website ของบริษัท https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th หรือ Scan QR Code

และรายละเอียด นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/sustainability-procurement-policy หรือ Scan QR Code

- เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยในรอบปี 2568 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่เช่นหลักสูตรSubsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงและหลักสูตร Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการและหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program : AACP) ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (เป็นต้น
- บริษัทมีการจัดประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยในปี 2568 มีการประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 1 ครั้ง เพื่อหารือในการกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักและเป้าหมายองค์กร และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ประธานกรรมการ ได้สรุปประเด็นการหารือ เพื่อนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อรับทราบประเด็นดังกล่าว
- มีการทบทวนนโยบายรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือ (IT Security)เพื่อให้มีความมั่นคงทางด้านไซเบอร์มากยิ่งขึ้น
- มีการจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงองค์กร และมาตรการรองรับความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ค.ศ. 2043 ซึ่งเร็วกว่าที่ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมย์ที่จะบรรลุเป้าภายในปี ค.ศ. 2050
- บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงงานด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) มากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุม พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560และเคารพต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)
- พิจารณาทบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และเป็นหลักปฏิบัติที่สากลยอมรับ
- **การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)**

ด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทจะมีการเปิดเผยความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและ ESG อย่างต่อเนื่องผ่านรายงานขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็น Communication on Progress (CoP) ตามแนวทางของ UNGC เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

- **การเข้าร่วมเป็นสมาชิก** Global Cement and Concrete Association (GCCA)

Global Cement and Concrete Association (GCCA) ซึ่งเป็นองค์กรระดับสากลที่มีบทบาทในการยกระดับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์และคอนกรีตทั้งระบบ โดยบริษัทได้นำแนวทางและกรอบการดำเนินงานของ GCCA มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ในด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสนับสนุนการลดผลกระทบจากการดำเนินงานผ่านการบริหารจัดการพลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเหมาะสม การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การใช้เชื้อเพลิงและวัตถุดิบทดแทน ตลอดจนการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในกระบวนการผลิต โดยสอดคล้องกับแนวทาง Climate Action และ 2050 Net Zero Roadmap ของ GCCA โดยบริษัทสนับสนุนแนวทางความร่วมมือระดับอุตสาหกรรมในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในภาคส่วนต่าง ๆ

ในด้านสังคม บริษัทให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพของพนักงานและผู้รับเหมา การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบสถานประกอบการตามแนวปฏิบัติที่ดีของอุตสาหกรรม
ในด้านบรรษัทภิบาล บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาล ความโปร่งใส และจริยธรรมทางธุรกิจ มีมาตรการต่อต้านการทุจริต การกำกับดูแลห่วงโซ่อุปทาน และการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG อย่างเป็นระบบ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในรายงานของบริษัท

การเป็นสมาชิก GCCA สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานตามแนวทางสากล และยกระดับการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืนในระดับสากล

- ในปี 2568มีพนักงานร่วมประเมินความผูกพันองค์กรร้อยละ 95.80ของพนักงานทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 81.87ระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ร้อยละ 91.46โดยรวมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 84.35

นอกจากนี้บริษัทยังได้นำผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่ได้ ไปปรับปรุงสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเทศกาลต่าง ๆที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
2 นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
3 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการตรวจสอบ)	3	/	5	3/5 (60.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
4 นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการตรวจสอบ)	2	/	5	2/5 (40.00%)
5 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการตรวจสอบ)	1	/	5	1/5 (20.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				**(64.00%)**

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

รายงานคณะกรรมการตรวจสอบ

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2568ได้รับการคัดเลือกมาจากกรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย นายสุพจน์ สิงห์เสน่ห์ เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ นายพิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ นายทวิช เตชะนาวากุล และนายทยุติ ศรียุกต์สิริเป็นกรรมการตรวจสอบ ที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเสนอให้มีการแต่งตั้งตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งทั้ง 4 ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการเงิน การบัญชี กฎหมายและการบริหารจัดการ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนดไว้ได้อย่างเป็นอิสระ โดยมีนายนิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการจัดประชุมทั้งสิ้นจำนวน 5 ครั้ง โดยมีรายละเอียดการเข้าร่วมประชุม ดังนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งในการประชุม
1.นายสุพจน์ สิงห์เสน่ห์	ประธานกรรมการตรวจสอบและกรรมการอิสระ	5/5
2.นายพิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ	3/5
3.นายทวิช เตชะนาวากุล	กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ	5/5
4.นายทยุติ ศรียุกต์สิริ	กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ**	2/5
5.นายพรพล สุวรรณมาศ	กรรมการอิสระ*	1/5

* นายพรพล สุวรรณมาศ ลาออกจากกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ 29/5/68 โดยยังคงดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ

** นายทยุติ ศรียุกต์สิริ เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการตรวจสอบ และกรรมการอิสระ เมื่อวันที่ 29/5/68

โดยในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบ ได้ทำการสอบทาน พิจารณา และประเมินผลระบบการควบคุมภายใน การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สอบทานการบริหารความเสี่ยง สอบทานรายการที่เกี่ยวโยงกันหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และกำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของกิจการ สรุปการปฏิบัติหน้าที่ได้ดังนี้

1. การสอบทานและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

บริษัท (รวมถึงบริษัทในเครือ) มีการดำเนินงานโดยยึดหลักการคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามแนวคิดและปรัชญาของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง โดยบริษัทมีการกำหนดนโยบาย มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม และบริษัทได้นำหลักอิทธิบาท 4 หนทางสู่ความสำเร็จ และความมุ่งมั่นในการสร้างความสุขที่สมดุลพร้อมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนรวมทั้งหลักอริยสัจ 4 ที่เป็นอริยธรรมสู่การพ้นทุกข์ตามหลักคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และจรรยาบรรณทีพีไอ โพลีน(Code of Conduct) มาใช้เพื่อเป็น

แนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์และความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่หน่วยงานราชการ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่สัญญา ในส่วนของพนักงานมีการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้อันส่งผลให้บริษัทพัฒนาไปอย่างมั่นคงในระยะยาว

จากการสอบทานของคณะกรรมการตรวจสอบในปีที่ผ่านมา บริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม อันส่งผลให้สามารถป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ช่วยให้งบการเงินและรายงานของบริษัทถูกต้อง เชื่อถือได้ รวมทั้งสามารถปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินของบริษัทและเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นด้วย โดยมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้ดำเนินการให้ความเชื่อมั่นตามแผนงานประจำปีที่มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้พิจารณาอนุมัติแผนดังกล่าว

2. การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน

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

3.การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการสอบทานการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของกฎหมาย และของหน่วยงานกำกับดูแลต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยบริษัทมีระบบป้องกันการใช้ข้อมูลภายในในการซื้อขายหลักทรัพย์ มีการกำหนดข้อห้ามและบทลงโทษไว้ในข้อบังคับของพนักงานโดยมีโทษถึงขั้นเลิกจ้าง มีการกำกับดูแลให้ผู้บริหารของบริษัทจัดทำรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทตามข้อกำหนดของกฎหมาย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับหน้าที่ตามกฎหมายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในรายงานทางการเงิน รายการระหว่างกัน และรายงานต่าง ๆให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และทันกาล

4. การสอบทานการบริหารความเสี่ยง

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

5. การสอบทานการตรวจสอบการทุจริต

บริษัทโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้มีการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ที่กำหนดแนวทางให้พนักงานของบริษัททุกระดับตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการกำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งจากผู้ร้องทุกข์ภายในและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยบริษัทมีการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนจะถือเป็นความลับ ทั้งระหว่างและภายหลังการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำผิดจริง บริษัทได้มีการลงโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำผิดต้องถูกฟ้องร้องดำเนินคดีและได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

. การสอบทานรายการที่เกี่ยวโยงกัน หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับและทุกคนได้รับทราบและเสริมสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดกับการมีส่วนได้เสีย และความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่เกี่ยวโยงกันและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จากรายงานของกรรมการที่เกี่ยวข้อง พบว่ารายการที่เกิดขึ้นมีความสมเหตุสมผล ไม่ทำให้บริษัทเสียประโยชน์ และมีการเปิดเผยให้หน่วยงานกำกับดูแลรับทราบอย่างถูกต้องในระยะเวลาที่กำหนด

7. การพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และกำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของบริษัทประจำปี 2568

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาความเป็นอิสระ ผลงานและประสบการณ์ของผู้เสนอตัวเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และความเหมาะสมของค่าตอบแทน ตลอดจนพิจารณาให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชี จึงมีมติเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการพิจารณาแต่งตั้ง นางสาวธัญลักษณ์ เกตุแก้ว ทะเบียนเลขที่ 8179 หรือนายเอกสิทธิ์ ชูธรรมสถิตย์ ทะเบียนเลขที่ 4195 หรือนางสาวดุษณีย์ ยิ้มสุวรรณ ทะเบียนเลขที่ 10235 แห่งบริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทประจำปี 2569

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท รวมทั้งผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยบรรษัทภิบาลที่ดี มีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเยี่ยงมืออาชีพ โดยบริษัทมีการพัฒนาระบบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐานสากล มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลสังคมและดูแลใส่ใจสิ่งแวดล้อม มีการจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ รายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้รับการจัดการที่สมเหตุผลไม่เสียหายต่อกิจการ มีระบบการควบคุมภายใน และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเพียงพอ ไม่ปรากฏข้อบกพร่องอันเป็นสาระสำคัญ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 0

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
2 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
3 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
4 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
5 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
6 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
7 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
			อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	N/A

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท โดยพิจารณาถึงปัจจัยทางธุรกิจอย่างเหมาะสม เพื่อนำเสนอและขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลง คณะกรรมการบริหารจะพิจารณาทบทวนการใช้งบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ รวมทั้งดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท

2.ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงินและงบประมาณของบริษัท ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อสภาพธุรกิจ พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง

3.พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัท พิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร

4.แต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ตลอดจนกำหนดจ่ายเงินบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน

5.พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงการข้อเสนอ หรือการเข้าทำธุรกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท 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 ที่อยู่ภายในขอบอำนาจของคณะกรรมการบริหาร ตามที่คณะกรรมการบริหาร เห็นสมควร ตลอดจนตารางกำหนดอำนาจอนุมัติ (Table of Authority) ที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยที่คณะกรรมการบริหาร อาจยกเลิกเพิกถอน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงอำนาจดังกล่าวได้ภายในขอบอำนาจของคณะกรรมการบริหาร

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา

การประชุมคณะกรรมการสรรหา (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
4 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
6 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
7 นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
8 นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
10 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
11 นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
12 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
15 นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
			อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	**(100.00%)**

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

รายงานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 2 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยกฎคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีพีไอโพลีน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ โดยมี นายขันธ์ชัย วิจักขณะ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายนิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท มีการประชุมรวม 2 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. พิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเข้าใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) และกำหนด Board Skills Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทนอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ที่เข้ามารับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. พิจารณางบประมาณประจำปีพิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัททั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงานโดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน
3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคคลและการกำหนดค่าตอบแทน มีความโปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการค่าตอบแทน (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
4 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
6 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
7 นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
8 นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
10 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
11 นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
12 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
15 นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				**(100.00%)**

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าตอบแทน

รายงานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 2 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยกฎคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีพีไอโพลีน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ โดยมี นายขันธ์ชัย วิจักขณะ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายนิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท มีการประชุมรวม 2 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. พิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเข้าใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) และกำหนด Board Skills Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทนอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ที่เข้ามารับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. พิจารณางบประมาณประจำปีพิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัททั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงานโดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน
3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคคลและการกำหนดค่าตอบแทน มีความโปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล

การประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาล (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
2 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
3 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
4 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
6 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
7 นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
8 นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
10 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
11 นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
12 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
15 นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				**(100.00%)**

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล

รายงานคณะกรรมการบรรษัทภิบาล

ในปี 2568 คณะกรรมการบรรษัทภิบาล ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยคณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารงานของบริษัทเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม โดยได้มุ่งเน้นการสร้างมาตรฐานธรรมาภิบาลให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของผลการดำเนินงานในปี 2568 ได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาจริยธรรมองค์กร คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้มุ่งเน้นการกำกับดูแลให้คณะกรรมการบริษัทปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณธุรกิจให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียถึงระบบการบริหารงานที่โปร่งใส และปราศจากการทุจริต ควบคู่ไปกับการส่งเสริมศักยภาพของกรรมการ โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมและสัมมนาในหลักสูตรสำคัญที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่อาทิ หลักสูตรSubsidiary Governance Program :SGP, หลักสูตรสำหรับประธานกรรมการ (Role of the Chairman Program: RCP) และหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program: AACP) เป็นต้น
2. ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีนให้แก่ กรรมการผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มทีพีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ และให้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบ E-Learningแก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct)ที่ได้มีการจัดทำให้แก่กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดีโดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจนอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนโดยในรอบปี 2568ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชันและไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มทีพีไอโพลีน
3. การทบทวนโครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจนและเป็นปัจจุบัน คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้พิจารณาทบทวนกฎบัตรและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงให้มีความสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับ

หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการทุกชุดเป็นไปตามมาตรฐานสากลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วย การประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (/ประธานคณะจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้
5. การส่งเสริมมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดกับการเปิดเผยข้อมูลที่มีนัยสำคัญอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา โดยมีการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1 One Report) และรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส เผยแพร่ผ่านระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนได้รับทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังได้เข้าร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (pportunity Day) ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นรายไตรมาส และเข้าร่วมงานประกาศรางวัล SET AWARDS เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการสื่อสารข้อมูลกับสาธารณะ
6. การเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG Disclosure) เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ลงทุนในมิติด้านความยั่งยืน บริษัทได้ดำเนินการเปิดเผยผลการดำเนินงานที่ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (อย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านรายงาน 56-1 One Report (ในส่วนการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน) รายงานการพัฒนาความยั่งยืน และเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อม

จากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในปี 2568 บริษัทได้รับการประเมินผลจากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในระดับ 4 ดาว หรือ ดีมาก (Very Good CG Scoring)

คณะกรรมการบรรษัทภิบาล มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม เพื่อการเติบโตก้าวหน้าร่วมกันอย่างยั่งยืน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ขันธ์ชัย วิจักขณะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
2 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
3 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
4 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
6 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
7 นาย ทยุติ ศรียุกต์สิริ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
8 นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
9 นาย สุพจน์ สิงห์เสน่ห์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
10 นาย ทวิช เตชะนาวากุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
11 นาย พิเศษ เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
12 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
13 นาย พรพล สุวรรณมาศ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
14 นางสาว ธัญญารัตน์ เอี่ยมโสภณา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
15 นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
			อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

รายงานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และได้ตระหนักถึงความผันผวนของสถานการณ์เศรษฐกิจโลก และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงและรวดเร็ว จึงได้มุ่งเน้นการทบทวนนโยบาย ผลลัพธ์ และกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีความรัดกุม ทันสมัย และครอบคลุมทุกมิติ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ทีพีไอโพลีน ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างราบรื่น

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้กำกับดูแลให้มีการระบุ ติดตาม และประเมินความเสี่ยงที่สำคัญอย่างเป็นระบบ โดยสามารถจำแนกรายละเอียดและผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. **ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk)**บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเพื่อรักษาอัตราการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยได้กำหนดทิศทางการจัดสรรเงินลงทุนมุ่งเน้นไปยังโครงการที่มีศักยภาพในการเติบโตสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสอดรับกับกระแสโลกในเรื่องการลดก๊าซเรือนกระจก ในการนี้ บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง อาทิ โครงการปรับปรุงเครื่องจักรเตาเผาโรงปูนซีเมนต์เพื่อลดปริมาณความร้อนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต (Heat Consumption) โดยการใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหิน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนพลังงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ยังลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลที่มีความผันผวนด้านราคา โดยโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการทยอยแล้วเสร็จในช่วงปี 2564 ถึง 2567

ควบคู่กันนี้ บริษัทได้ยกระดับกระบวนการผลิตและโลจิสติกส์สู่ความทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างครบวงจร ตั้งแต่การปรับปรุงระบบลำเลียงวัตถุดิบโดยใช้ระบบสายพานลำเลียง การเปลี่ยนเครื่องจักรหนักและรถบรรทุกขนส่งให้เป็นระบบไฟฟ้า (Electrification) การนำระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อความแม่นยำ รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาด (Green Energy) และการนำวัตถุดิบเหลือใช้ (By-products) กลับมาใช้ประโยชน์สูงสุดตามนโยบาย Zero Waste ซึ่งโครงการเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในปี 2567 และ 2568

สำหรับทิศทางในอนาคต บริษัทมีแผนงานที่ชัดเจนในการปรับปรุงโรงงานในส่วนสำคัญต่างๆ เช่น เครื่องย่อยหิน หม้อบดวัตถุดิบ และเตาเผา ด้วยเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตและลดต้นทุนพลังงาน โดยคาดว่าจะสามารถลงนามในสัญญา EPC ได้ในปี 2569 และดำเนินการแล้วเสร็จสมบูรณ์ในปี 2570

1. **ความเสี่ยงด้านความยั่งยืนและการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ (Sustainability Risk)**คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ตระหนักดีว่าการหยุดนิ่งท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม (Disruptive Industry) คือความเสี่ยงสูงสุด ดังนั้น บริษัทจึงมีมาตรการติดตามความเสี่ยงที่อุบัติใหม่ (Emerging Risk) อย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันการสูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้อย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อติดตามแผนการลงทุนและความคืบหน้าของโครงการต่างๆ อย่างรัดกุม โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระยะเวลาคืนทุนที่เหมาะสมประมาณ 3 ถึง 5 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนนั้นคุ้มค่าและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ขณะเดียวกัน ได้มีการควบคุมวินัยทางการเงินอย่างเคร่งครัด โดยรักษาระดับอัตราส่วนหนี้สินสุทธิต่อกำไรก่อนหักดอกเบี้ย ภาษี และค่าเสื่อมราคา (Net Debt / EBITDA) ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อรักษาอันดับความน่าเชื่อถือ (Credit Rating) ของกลุ่มทีพีไอโพลีนให้มีความมั่นคงแข็งแกร่ง
2. **ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน (perational Risk)**เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและลดข้อผิดพลาด บริษัทได้กำชับให้ทุกหน่วยงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และสร้างระบบการควบคุมภายในที่เข้มแข็ง โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การสุ่มตรวจสอบบัญชี และระบบการแจ้งเบาะแสเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างรัดกุม ในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทได้นำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการ (มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเชื่อมโยงข้อมูลการผลิต การขาย สินค้าคงคลัง และข้อมูลทางการเงิน ทำให้

ฝ่ายจัดการสามารถติดตามผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย และแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ยังได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยจัดให้มีทีมงานเชี่ยวชาญดูแลทดสอบระบบและซ้อมแผนรับมือภัยคุกคาม เพื่อป้องกันความเสียหายต่อข้อมูลสำคัญขององค์กร

3. **ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk)**บริษัทดำเนินนโยบายทางการเงินด้วยความระมัดระวัง (Conservative Approach) เพื่อลดผลกระทบจากความไม่แน่นอนของตลาดเงินทุน โดยบริหารจัดการความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนผ่านกลไก Natural Hedging ด้วยการนำรายได้สกุลเงินดอลลาร์สหรัฐจากการส่งออกมาชำระค่าสินค้านำเข้า เครื่องจักร และอะไหล่ ซึ่งช่วยลดภาระต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณาทำสัญญาป้องกันความเสี่ยง (Forward Contract) ตามความเหมาะสม ในด้านสภาพคล่อง บริษัทบริหารจัดการกระแสเงินสดให้มีความสมดุลระหว่างเงินสดสำรองเพื่อความมั่นคงและการนำเงินสดส่วนเกินไปลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทน รวมถึงมีการกระจายแหล่งเงินทุนผ่านการออกหุ้นกู้และการกู้ยืมจากสถาบันการเงินซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ได้มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านกลุ่ม Line TPI Debenture Club เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้นกู้

ทั้งนี้ บริษัทได้จัดให้มีการประชุมรายสัปดาห์สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความเสี่ยงทางการเงินอย่างรอบด้าน ติดตามการบริหารสภาพคล่องทางการเงิน โดยจัดทำประมาณการทางการเงินล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกระแสเงินสดสุทธิ และประเมินสภาพคล่องทางการเงิน เพื่อวางแผนทางการเงินทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างรัดกุม และเป็นการลดความเสี่ยงด้านการเงิน

1. **ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)**บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยมีหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คอยติดตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐ ข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทถูกต้อง โปร่งใส และลดความเสี่ยงจากการถูกลงโทษทางกฎหมายหรือความเสียหายต่อชื่อเสียง
2. **ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk)**บริษัทได้ผนวกประเด็นด้านความยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์หลัก โดยบริหารจัดการความเสี่ยงในมิติต่างๆ ดังนี้

- **ด้านสิ่งแวดล้อม:** บริษัทมุ่งเน้นการควบคุมมลภาวะจากกระบวนการผลิตอย่างเข้มงวด ทั้งฝุ่นละออง สารเคมี และของเสีย เพื่อไม่ให้กระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยผลการตรวจวัดคุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและมาตรการภาษีคาร์บอน โดยมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Products)
- **ด้านสังคม:** บริษัทให้ความสำคัญและจัดให้มีหน่วยงานกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน ด้านแรงงาน ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยในปี 2568 ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ไม่พบเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน ส่วนประเด็นความเสี่ยงด้านแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับแต่อย่างใด พร้อมทั้งมีช่องทางการร้องเรียนที่โปร่งใส รวมถึงข้อเสนอแนะ และการแจ้งเบาะแส โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนที่ชัดเจน นอกจากนี้ประเด็นความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน บริษัทมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ส่งผลให้อัตราการเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาเท่ากับศูนย์ (Zero Fatality)
- **ด้านบรรษัทภิบาล:** บริษัทมีโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่เข้มแข็ง ผ่านการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายกฎหมาย และหน่วยงานต่างๆ ซึ่งทำหน้าที่ Compliance ในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมบูรณาการให้องค์กรดำรงไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในระดับสูงสุด รวมทั้งไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กร นอกจากนี้ยังได้ร่วมกันทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้มีส่วนได้เสียมั่นใจว่าบริษัทมีระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่น

บริษัทได้ส่งเสริมให้เกิด "วัฒนธรรมความเสี่ยง" (Risk Culture) ทั่วทั้งองค์กร โดยปลูกฝังให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนตระหนักว่าตนเองเป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owners) ที่มีหน้าที่ต้องร่วมกันประเมินและบริหารจัดการ โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระ ในการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มทีพีไอโพลีน ด้วยความรอบคอบและเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทีพีไอโพลีน ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อย่างเป็นธรรมและยั่งยืนในระยะยาว

การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
2 นางสาว จุฬารัตน์ ด่านวัฒนชัย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
3 นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
4 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
6 นาย ชานนท์ คงคาฉุยฉาย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
7 นาย วิรัช ฉัตรดรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
8 นาย ปรกฤษฎ์ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
9 นางสาว ธัญญ์ธิดา ศรีรักษา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
10 นางสาว มาลี โปสปรีชากุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
11 นางสาว อรทัย เจียระนัย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
12 นาย นิติสิทธิ์ จงพิทักษ์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
13 นาย นาวี ตั้งมโนวิริยะกุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
14 นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วโรดม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
15 นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
16 นาย เกริกฤทธิ์ วงศ์ณรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
17 นาย เสกสรร ศิลป์ประคอง (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
18 นาย วรวิทย์ เลิศบุษราคาม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
19 นาย นิธิพงษ์ วิกิตเศรษฐ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
20 นาย ยุทธพงศ์ คงศรีสวัสดิ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				**(100.00%)**

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

รายงานคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

ในปี 2568 คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และให้ความสำคัญสูงสุดกับการขับเคลื่อนองค์กรด้วยแนวคิด ESG (Environmental, Social, and Governance) ในทุกมิติ เพื่อยกระดับมาตรฐานความยั่งยืนของบริษัทให้ทัดเทียมระดับสากล โดยได้สนับสนุนให้มีการจัดทำรายงานความยั่งยืน และรายงานการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศตามมาตรฐานสากล (Task Force on Climate-related Financial Disclosure TCFD/IFRS S2) ควบคู่ไปกับการพิจารณาเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ

ทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนได้กำกับดูแลการทบทวนและกำหนดประเด็นสาระสำคัญทางธุรกิจ (Materiality) โดยนำหลักเกณฑ์ Double Materiality ตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) และ European Sustainability Reporting Standards (ESRS) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งพิจารณาผลกระทบทั้งในมุมที่ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อสถานะทางการเงินขององค์กร (Financial Materiality/Outside-in) และมุมที่การดำเนินงานของบริษัทส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Impact Materiality/Inside-out)

ผลจากการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว บริษัทได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสูง จำนวนทั้งสิ้น 25 ประเด็น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนธุรกิจ และนำไปเปิดเผยในรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568 โดยสามารถจำแนกรายละเอียดครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้ดังนี้

ESG	ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญสูง 25 ประเด็น
ด้านสิ่งแวดล้อม (7 ประเด็น)	1. การใช้วัสดุ 2. พลังงาน 3. น้ำใช้ และน้ำทิ้ง 4. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ 5. การจัดการขยะ 6. การขนส่ง 7. ความหลากหลายทางชีวภาพ
ด้านสังคม (10 ประเด็น)	1. การจ้างงาน 2. การบริหารแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ 3. อาชีวอนามัย และความปลอดภัย 4. การอบรม และให้ความรู้ 5. สุขภาพ และความปลอดภัยของลูกค้า 6. ความพึงพอใจของลูกค้า 7. การแสดงฉลากผลิตภัณฑ์ และบริการ 8. ผลิตภัณฑ์ และบริการ 9. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า 10. ชุมชนท้องถิ่น
ด้านบรรษัทภิบาล (8 ประเด็น)	1. ผลการดำเนินงานเชิงเศรษฐกิจ 2. การต่อต้านการทุจริต 3. เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ 4. การวิจัย และพัฒนา 5. การบริหารความเสี่ยง และภาวะวิกฤต 6. ข้อปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง 7. ผลกระทบทางอ้อมเชิงเศรษฐกิจ 8. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (การประเมินคู่ค้าด้านสังคมและการประเมินคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม)

ในด้านการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์เพื่อสิ่งแวดล้อม บริษัทประสบความสำเร็จในการลงทุน เพื่อลดต้นทุนพลังงาน และลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง อาทิ โครงการปรับปรุงเครื่องจักรเตาเผาโรงปูนซีเมนต์เพื่อลดปริมาณความร้อนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต (Heat Consumption) โดยการใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหิน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนพลังงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ยังลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลที่มีความผันผวนด้านราคา โดยโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการทยอยแล้วเสร็จในช่วงปี 2564 ถึง 2567 ที่ผ่านมา

นอกจากนี้ บริษัทได้ยกระดับกระบวนการผลิต และโลจิสติกส์สู่ความทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างครบวงจร ตั้งแต่การปรับปรุงระบบลำเลียงวัตถุดิบโดยใช้ระบบสายพานลำเลียง การเปลี่ยนเครื่องจักรหนักและรถบรรทุกขนส่งให้เป็นระบบไฟฟ้า (Electrification) รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาด (Green Energy) และการนำวัตถุดิบเหลือใช้ (By-products) กลับมาใช้ประโยชน์สูงสุดตามนโยบาย Zero Waste ซึ่งโครงการเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในปี 2567 และ 2568 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จนี้ไม่เพียงช่วยลดต้นทุนพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และสังคมคาร์บอนต่ำ โดยบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification)

สำหรับมิติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โดยในรอบปี 2568 ไม่พบเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ข้อพิพาทด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับแต่อย่างใด อีกทั้งผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ยังเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุด คืออัตราการเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาเท่ากับศูนย์ (Zero Fatality)

ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร บริษัทได้เข้าร่วม โครงการ ESG DNA สำหรับพนักงานองค์กร กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นปีแรก เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดด้านความยั่งยืนให้แก่พนักงานทุกระดับ

ในด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

จากความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนธุรกิจบนวิถีแห่งความยั่งยืน ส่งผลให้ในปี 2568 บริษัทได้รับการยอมรับและรางวัลเกียรติยศจากองค์กรชั้นนำทั้งในระดับสากลและระดับประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รางวัลเกียรติยศระดับสากล

1. **รางวัล 3G Excellence Award for Green Innovation and Solutions 2025** ได้รับจากเวทีระดับโลก Global Good Governance Awards (3G Awards) 2025 ซึ่งจัดขึ้นโดย บริษัทที่ปรึกษาทางการเงิน Cambridge International Financial Advisory (IFA) สหราชอาณาจักร รางวัลนี้มอบเพื่อเชิดชูเกียรติบริษัทในฐานะผู้นำด้านพลังงานหมุนเวียน ที่มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการพัฒนานวัตกรรมสีเขียวเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (ขององค์การสหประชาชาติ และขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายระยะยาวในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ค.ศ. 2043 (พ.ศ.
2. **รางวัล The Global Economics Awards 2025 สาขา Excellence in Sustainable Cement Manufacturing**ได้รับจากโครงการ Annual Global Economics Awards Program 2025 จัดโดย The Global Economics Limited สื่อด้านการเงินชั้นนำของ สหราชอาณาจักร รางวัลนี้เป็นการตอกย้ำถึงความเป็นเลิศในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ที่ยั่งยืน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการหลักการ ESG เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจได้อย่างโดดเด่นในระดับนานาชาติ

รางวัลเกียรติยศระดับประเทศ

1. **โล่แสดงความขอบคุณและใบประกาศเจตนารมณ์ในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงาน** เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2568 จากกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ในฐานะที่บริษัทเป็น 1 ใน 72 องค์กรชั้นนำของประเทศ ที่ได้แสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงานและร่วมเป็น เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน Energy Beyond Standards 2025ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการช่วยให้ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงาน และเป็นการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานในองค์กรอย่างยั่งยืน
2. **รางวัลเกียรติยศรางวัลไทย ประจำปี 2568** เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2568 โดยมูลนิธิเพื่อสังคมไทย ได้มอบรางวัลสำหรับโครงการ "1 ล้านกล้าความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน" ให้แก่บริษัท จำนวน 4 รางวัล ได้แก่
   - รางวัลความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน สาขาคุณธรรมในการช่วยเหลือสังคม
   - รางวัลองค์กรดีเด่นแห่งปี สาขาพลังงานสะอาดและนวัตกรรม
   - รางวัลผลิตภัณฑ์ดีเด่นแห่งปี สาขาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
   - รางวัลองค์กรจัดการสิ่งแวดล้อมดีเด่นแห่งปี สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. **รางวัลอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) ระดับ 4** เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2568 กระทรวงอุตสาหกรรม ได้มอบใบรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 4 (Green Culture) ให้แก่บริษัท ซึ่งเป็นการยกย่องผู้ประกอบการ ที่ดำเนินธุรกิจเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว(Green Economy)ภายใต้แนวคิด "อุตสาหกรรมดี เติบโตอย่างยั่งยืนคู่ชุมชน"
4. **การประเมินการกำกับดูแลกิจการ (ระดับ ดีมาก (Very Good) หรือ4 ดาว** เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2568 โดยบริษัทได้รับการประเมินจากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (ประจำปี 2568 ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (ด้วยการสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของคณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทในการยกระดับธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง
5. **รางวัลเกียรติคุณ Sustainability Disclosure Award 2025**เมื่อวันที่ 25พฤศจิกายน 2568สถาบันไทยพัฒน์ได้มอบรางวัลสำหรับการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืนให้แก่บริษัท ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4แสดงถึงความโปร่งใสในการรายงานข้อมูลความยั่งยืน (ต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนมุ่งมั่นในการยกระดับให้บริษัทเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน อันจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อทั้งเศรษฐกิจ 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** มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนามาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ 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 โดยการนำขยะมาเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซิเมนต์ ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน พลังงานชีวมวล (Biomass) จากวัสดุเหลือใช้จากขบวนการผลิต ใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งทำให้สามารถทั้งนี้โรงงานในกลุ่มทีพีไอโพลีนปฏิบัติตามมาตรฐานไทยและสากล เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

3. **มิติด้านสังคม** ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความใส่ใจในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลฉลากผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน
4. **มิติด้านบรรษัทภิบาล** ยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีกรอบการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส บริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ต่อต้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

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

เลขหน้าของลิงก์ : 44-45

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

นโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

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

1. **มิติด้านเศรษฐกิจ** มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนามาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ 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 โดยการนำขยะมาเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซิเมนต์ ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน พลังงานชีวมวล (Biomass) จากวัสดุเหลือใช้จากขบวนการผลิต ใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้โรงงานในกลุ่มทีพีไอโพลีนปฏิบัติตามมาตรฐานไทยและสากลเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับ**นโยบายเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)** ใช้พลังงานสะอาด ผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ผลิตปูนซิเมนต์ไฮดรอลิกเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก ลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มขีดความสามารถในการใช้พลังงานทดแทน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและของเสีย ให้ความสำคัญกับ**นโยบายเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy)** ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ ลดการใช้สารเคมีในการเกษตรซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ดินเสีย ลดการใช้สารเคมีในปศุสัตว์เพื่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของสัตว์และมนุษย์ในฐานะผู้บริโภค และส่งเสริม**นโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)**ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดการเกิดของเสีย และใช้ประโยชน์จากของเสีย ใส่ใจดูแลความหลากหลายทางชีวภาพและความเสื่อมโทรมของดิน และใช้น้ำอย่างเหมาะสม ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

3. **มิติด้านสังคม** ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความใส่ใจในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลฉลากผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

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

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติที่สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร	:	Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 2 ขัดความหิวโหย (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/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน	:	มี
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยวกับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน	:	มี

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท ในปี 2568 ประกอบด้วย

- กลุ่มบริษัททีพีไอ โพลีน ได้จัดทำ VDO คลิป จำนวน 2 ชุด เรื่อง คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และแนวทางปฏิบัติของพนักงาน (อิทธิบาท 4) ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ PC. ตาม QR Code ที่ส่งในแอพลิเคชันกลุ่มไลน์ของทุกหน่วยงาน และบริษัทในเครือ ให้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนโดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจทีพีไอโพลีนให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มทีพีไอโพลีนในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ และให้ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct)ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดีโดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจนอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

  โดยในรอบปี 2568ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วยการประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง / ประธานคณะจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ต.
- ด้วยความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน คำนึงถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ฉบับปรับปรุงลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568 - คำชี้แจง (ฉบับปรับปรุง 2568) เพื่อให้เป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงได้ปรับปรุงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ฉบับลงวันที่ 28 ตุลาคม 2568

ดูรายละเอียดจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อจัดหาว่าจ้างได้ที่website ของบริษัท https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th หรือ Scan QR Code

และรายละเอียด นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/sustainability-procurement-policy หรือ Scan QR Code

- เพื่อให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยในรอบปี 2568 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่เช่นหลักสูตรSubsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงและหลักสูตร Role of the ChairmanProgram(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการและหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program : AACP) ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (เป็นต้น
- บริษัทมีการจัดประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยในปี 2568 มีการประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 1 ครั้ง เพื่อหารือในการกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักและเป้าหมายองค์กร และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ประธานกรรมการ ได้สรุปประเด็นการหารือ เพื่อนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อรับทราบประเด็นดังกล่าว
- มีการทบทวนนโยบายรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือ (IT Security)เพื่อให้มีความมั่นคงทางด้านไซเบอร์มากยิ่งขึ้น
- มีการจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงองค์กร และมาตรการรองรับความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ค.ศ. 2043 ซึ่งเร็วกว่าที่ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมย์ที่จะบรรลุเป้าภายในปี ค.ศ. 2050
- บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงงานด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) มากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุม พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560และเคารพต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)
- พิจารณาทบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และเป็นหลักปฏิบัติที่สากลยอมรับ
- **การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)**

ด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทจะมีการเปิดเผยความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและ ESG อย่างต่อเนื่องผ่านรายงานขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็น Communication on Progress (CoP) ตามแนวทางของ UNGC เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

- **การเข้าร่วมเป็นสมาชิก** Global Cement and Concrete Association (GCCA)

Global Cement and Concrete Association (GCCA) ซึ่งเป็นองค์กรระดับสากลที่มีบทบาทในการยกระดับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์และคอนกรีตทั้งระบบ โดยบริษัทได้นำแนวทางและกรอบการดำเนินงานของ GCCA มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ในด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสนับสนุนการลดผลกระทบจากการดำเนินงานผ่านการบริหารจัดการพลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเหมาะสม การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การใช้เชื้อเพลิงและวัตถุดิบทดแทน ตลอดจนการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนในกระบวนการผลิต โดยสอดคล้องกับแนวทาง Climate Action และ 2050 Net Zero Roadmap ของ GCCA โดยบริษัทสนับสนุนแนวทางความร่วมมือระดับอุตสาหกรรมในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในภาคส่วนต่าง ๆ (ESC12_2)

ในด้านสังคม บริษัทให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพของพนักงานและผู้รับเหมา การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบสถานประกอบการตามแนวปฏิบัติที่ดีของอุตสาหกรรม
ในด้านบรรษัทภิบาล บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาล ความโปร่งใส และจริยธรรมทางธุรกิจ มีมาตรการต่อต้านการทุจริต การกำกับดูแลห่วงโซ่อุปทาน และการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG อย่างเป็นระบบ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในรายงานของบริษัท

การเป็นสมาชิก GCCA สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานตามแนวทางสากล และยกระดับการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืนในระดับสากล

- ในปี 2568 มีพนักงานร่วมประเมินความผูกพันองค์กรร้อยละ 95.80ของพนักงานทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 81.87ระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ร้อยละ 91.46โดยรวมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 84.35

นอกจากนี้บริษัทยังได้นำผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่ได้ ไปปรับปรุงสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเทศกาลต่าง ๆที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

การบูรณาการความยั่งยืนในห่วงโซ่คุณค่า

บริษัทให้ความสำคัญกับการบูรณาการแนวทางด้านความยั่งยืนแนวคิดความยั่งยืนตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และสร้างคุณค่าระยะยาวต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การจัดซื้อวัตถุดิบที่มีความรับผิดชอบ การผลิตที่คำนึงถึงประสิทธิภาพและการใช้พลังงานสะอาด การขนส่งที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้งานผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดการของเสียที่เน้นการนำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างสูงสุด ด้วยแนวทางการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียที่มีประสิทธิภาพ และการบูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนในทุกกระบวนการ บริษัทสามารถสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

กลยุทธ์การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มทีพีไอ โพลีนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และคณะทำงาน (ตามประกาศโรงงานฉบับที่ 013-014/2566 ที่ 014/2566) จัดให้มีตัวแทนขององค์กรร่วมปรึกษาหารือกับชุมชน เพื่อดำเนินกิจกรรมและการพัฒนาชุมชนร่วมกันอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และให้ความสนใจเป็นพิเศษเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ดูแล สนับสนุน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง ผ่านการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW Continuous) รายงานผลการติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน และรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนเป็นประจำทุกปี**การบูรณาการความยั่งยืนในห่วงโซ่คุณค่า**

การบูรณาการความยั่งยืนในห่วงโซ่คุณค่า

การบูรณาการความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่า ไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในระยะยาว สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ และสร้างคุณค่าอย่างสมดุลให้กับธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ผลการระบุและวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

จากการระบุและวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียโดยพิจารณาความเชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ จนถึงปลายน้ำ ประกอบกับการประเมินระดับผลกระทบ (Impact) และอิทธิพล (Influence) ที่มีต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทได้ระบุว่าผู้มีส่วนได้เสียต่อไปนี้เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญจากการดำเนินงานของบริษัท

1. **ซัพพลายเออร์และคู่ค้า**

ซัพพลายเออร์และคู่ค้าเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการผลิต ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ พลังงาน เทคโนโลยี ไปจนถึงบริการด้านโลจิสติกส์ การวิเคราะห์พบว่าการดำเนินงานของบริษัทมีผลต่อคู่ค้าในด้านมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย สิทธิมนุษยชน และจริยธรรมทางธุรกิจ โดยเฉพาะการกำหนดข้อกำหนดด้าน ESG ที่สอดคล้องกับหลักการ UNGC และแนวปฏิบัติของ GCCA บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการคัดเลือก ประเมิน และพัฒนาศักยภาพคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานและสร้างคุณค่าร่วมกันอย่างยั่งยืน

1. **ลูกค้าและผู้ใช้ผลิตภัณฑ์**

ลูกค้าและผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ได้รับผลกระทบโดยตรงจากคุณภาพ ความปลอดภัย และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นต่อผลิตภัณฑ์ที่มีความคงทน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการก่อสร้างคาร์บอนต่ำ บริษัทจึงพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และให้ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมตลอดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของลูกค้าและตอบโจทย์แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของภาคการก่อสร้าง

2. **พนักงานและแรงงาน**

พนักงานและแรงงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียภายในที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากนโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพการทำงาน การพัฒนาทักษะ และการเปลี่ยนผ่านของอุตสาหกรรมสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำผลการวิเคราะห์พบว่าการบริหารจัดการที่ดีในมิติสังคมมีความสำคัญต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน การเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลัก UNGC การพัฒนาศักยภาพพนักงาน และการเตรียมความพร้อมด้าน Just Transition เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึง**พนักงานและแรงงาน**ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมสนับสนุนการพัฒนาทักษะ การยกระดับคุณภาพชีวิต และการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจใหม่ โดยไม่ให้การเปลี่ยนผ่านทิ้งใครไว้ข้างหลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. **ชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ดำเนินงาน**

ชุมชนรอบพื้นที่เหมืองและโรงงานเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม เช่น ฝุ่น เสียง การใช้ทรัพยากร และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การวิเคราะห์เน้นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการบริหารจัดการผลกระทบเชิงป้องกัน บริษัทดำเนินการสานสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังความคิดเห็น ความคาดหวังและข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทในเครือ รวมถึงขยายผลการพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรมสานเสวนาร่วมกับชุมชน และการจัดทำแบบสอบถามความต้องการของชุมชน

4. **หน่วยงานภาครัฐและองค์กรกำกับดูแล**

หน่วยงานภาครัฐและองค์กรกำกับดูแลมีบทบาทในการกำหนดกรอบกฎหมาย นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของบริษัท การวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการยกระดับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลของ GCCA และพันธสัญญาภายใต้ UNGC เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและระดับโลก

การระบุและวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ช่วยให้บริษัทสามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการและมาตรการตอบสนองที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม ตลอดจนบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลไว้ในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
• พนักงาน	- ค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม - องค์กรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน - ได้รับการพัฒนาศักยภาพ - องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี - ระบบการประเมินผลงานที่มีความเป็นธรรม - ความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน - เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น - การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน - เคารพข้อมูลส่วนบุคคล - เคารพสิทธิมนุษยชน - พนักงานได้รับการอบรมที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน เฉลี่ย 22.49 ชั่วโมง/คน/ปี - สถิติการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยในองค์กรลดลง - สร้างการดึงดูด และรักษาความสามารถของพนักงาน	- มีระเบียบปฏิบัติด้านการจ้างงานอย่างชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่จำกัดเพศ อายุ แหล่งที่มาทางสังคม ชนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา สถาบันการศึกษา โดยนโยบายในการจ้างงานและเงื่อนไขในการทำงานมีมาตรฐาน - มีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม - มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน - ไม่ว่าจ้างแรงงานอพยพ หรือแรงงานผิดกฎหมาย ครอบคลุมถึงบริษัทผู้รับเหมา และบริษัทผู้รับเหมาช่วง - ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสิทธิมนุษยชน และเคารพข้อมูลส่วนบุคคล - จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - มีสหกรณ์ออมทรัพย์ - เคารพสิทธิมนุษยชนและข้อมูลส่วนบุคคล - จัดทำช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารได้โดยตรง - พัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีตัวชี้วัด ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับการประเมิน จากดัชนีชี้วัดระดับสากล - การปรับปรุงรถบริการรับส่งเป็นรถบัสปรับอากาศ , การปรับปรุงเพิ่มลานจอดรถยนต์หรือจักยานยนต์, การปรับปรุงที่พักอาศัย, การปรับปรุงและขยายห้องน้ำ, การติดตั้งไฟส่องสว่าง เป็นต้น	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความผูกพันพนักงาน • การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• ผู้ถือหุ้น	- ผลประกอบการที่ดี ราคาหุ้นและเงินปันผลอยู่ในระดับที่ เหมาะสม - มีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง - เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของบริษัท อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส เชื่อถือได้ ผ่านช่องทางที่ผู้ถือหุ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย - เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิต่าง ๆ ในการเข้าประชุมผู้ถือ หุ้นประจำปีอย่างเท่าเทียมกัน - จัดกิจกรรมสร้างและรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถือหุ้น - ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล หรือ ESG - มีความมั่นคงทางการเงิน - มีความโปร่งใส - มีระบบบริหารความเสี่ยง - การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และทิศทางการดำเนินธุรกิจ - การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว	- มีรายงานการพัฒนาด้านความยั่งยืน - มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม - ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน - บริหารจัดการองค์กรตามวิสัยทัศน์ และหลักบรรษัทภิบาลของบริษัท ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตระมัดระวัง ปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว - ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่ต้องให้ผู้ถือหุ้นตัดสินใจในที่ประชุมเป็นการล่วงหน้าอย่างเพียงพอ - มีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ - มีการบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี - มีการวิจัย และพัฒนาเพื่อต่อยอดธุรกิจอย่างต่อเนื่อง - มีนโยบายรักษาสภาพคล่องและเสถียรภาพทางการเงินให้เข้มแข็ง - ทบทวนและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ - วิเคราะห์ ติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง และ จัดเตรียมมาตรการจัดการความเสี่ยงองค์กรทั้งใน ระยะสั้น และความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลา 3-5 ปีข้างหน้า - เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสสอดคล้อง ตามมาตรฐาน	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		สากล - เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอข้อคิดเห็น และข้อร้องเรียนต่อบริษัท ได้โดยตรง	
• คู่ค้า	- ระบบการจัดซื้อที่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากคอร์รัปชัน - การสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเติบโตไปด้วยกัน - ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ และไม่เอาเปรียบ ลูกค้า - เคารพสิทธิมนุษยชน - เคารพข้อมูลส่วนบุคคล - ชำระเงินตามกำหนดเวลา - มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน - ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า สอดคล้องกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ - คู่ค้าได้รับความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - ความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน	- ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าด้านจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) - บริษัท ไม่ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่มีพฤติกรรมผิดกฎหมาย - สนับสนุนองค์ความรู้ด้าน ESG เพื่อยกระดับการดำเนินงานคู่ค้า เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและ ชื่อเสียง - จัดทำมาตรการในการดำเนินงานของคู่ค้า รวมถึงนำเทคโนโลยีดิจิทัล และออนไลน์มาใช้เพื่อความปลอดภัยภายใต้วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19 - มีระบบการจัดซื้อที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามเงื่อนไขการค้า และปฏิบัติตามสัญญาที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด - คำนึงถึงประโยชน์ที่เอื้อร่วมกับคู่ค้าและความเสมอภาคในการดำเนินธุรกิจ - พนักงานในกลุ่มบริษัทต้องไม่เรียกร้องผลประโยชน์ในการจัดหา - กำหนดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ (Supplier Code of Conduct) - ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบตามหลักการและนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ - ส่งมอบสินค้าและบริการตามความคาดหวังของ	• การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ลูกค้า และจัดให้มีช่องทางในการรับฟังเสียงของลูกค้า - ดำเนินโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของคู่ ค้า เช่น สร้างความร่วมมือกับคู่ค้าในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ใหม่ร่วมกัน และการจัดอบรมให้ความรู้และฝึกทักษะ ด้านความปลอดภัยให้กับคู่ค้า เป็นต้น	
• ลูกค้า	- สินค้า และบริการมีคุณภาพ ปลอดภัย - ราคาเป็นธรรม - หาซื้อได้ง่าย สะดวก - มีการส่งเสริมการขาย - เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ได้หลากหลาย - ลูกค้าได้รับสินค้าที่ตรงตามมาตรฐานและตรงเวลา - กรณีมีปัญหาซึ่งไม่ได้เกิดจากความผิดของลูกค้า สามารถ เคลมค่าเสียหายได้ทันที - การให้การบริการก่อนและหลังการขายที่ดี - ส่งมอบตรงตามกำหนดเวลา - เคารพข้อมูลส่วนบุคคล - เคารพสิทธิมนุษยชน - ลูกค้าได้รับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติตรงตาม ความต้องการ	- สำรวจและสร้างความพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า - ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการหลอกลวง หรือทำให้หลงเชื่อในคุณภาพสินค้า และบริการ โดยผลิตสินค้าและบริการที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ของผู้บริโภค - สร้างความภักดีต่อสินค้า (Brand Loyalty) - มีข้อมูลผลิตภัณฑ์ และวิธีการใช้งาน - การจัดเก็บข้อมูลของลูกค้าอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย ไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง - กำหนดราคาสินค้าและบริการอย่างเป็นธรรม - จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้ข้อเสนอแนะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และบริการ รวมถึงวิธีแก้ ปัญหา พร้อมรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า ทั้งก่อนและหลังการขาย - จัดสัมมนาลูกค้า ให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ - เคารพสิทธิมนุษยชนและข้อมูลส่วนบุคคล - จัดการประกวดศิลปะ	• การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ

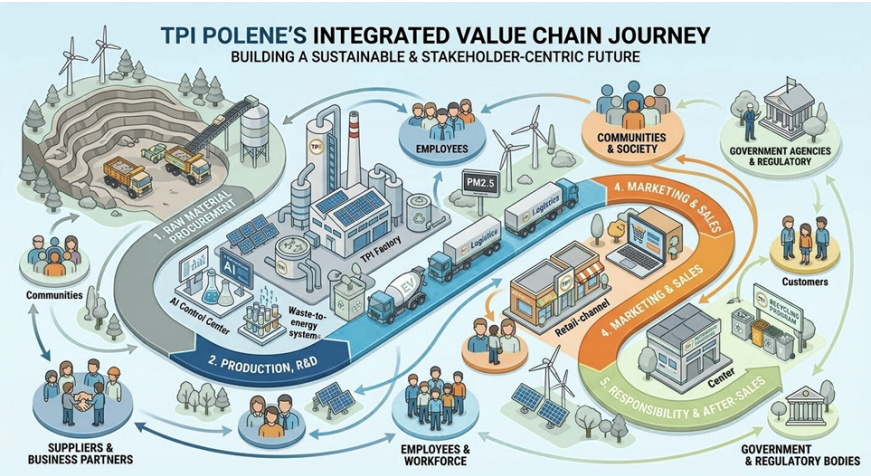
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ปูนปั้น และงานบริการสังคม - นำข้อมูลที่ลูกค้าเสนอแนะส่งถึงให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ของบริษัทต่อ ไป - ส่งมอบสินค้าและบริการตามความคาดหวังของลูกค้า และจัดให้มีช่องทางในการรับฟังเสียงของลูกค้า - ดำเนินโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ของลูกค้า เช่น สร้างความร่วมมือกับลูกค้าในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ร่วมกัน เป็นต้น	
• อื่น ๆ • เจ้าหนี้/ผู้ถือหุ้นกู้ นักวิเคราะห์/ สถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ/สถาบันประกันภัย	- กำกับดูแลกิจการที่ดี - บริหารงานด้วยความโปร่งใส - บริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ - การชำระเงินเต็มจำนวนและตรงเวลา - ผลการดำเนินการที่ดีมีศักยภาพในการชำระหนี้ - ปฏิบัติตามเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงิน	- ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี - ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมครบถ้วน - ชำระหนี้ครบถ้วน ตรงเวลา - ให้ข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วน - บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นและผลตอบแทนสูงสุด	• การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
• หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล	- ดำเนินธุรกิจด้วยความรอบคอบและปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด อีกทั้งร่วมเป็นส่วน หนึ่ง ในการแก้ปัญหาและบรรเทา ผลกระทบอันเกิดจาก การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตาม เป้าประสงค์ ทั้งระดับสากลและ ระดับประเทศ - การดูแลรับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อม - การอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน - การมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ดี - การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือแก่หน่วยงานภาค รัฐ - การดำเนินการลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิ อากาศ - การชำระภาษี ค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง - ยกระดับมาตรการการดำเนินงาน เพื่อบรรลุ เป้าหมาย การ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	- การนำขยะมาใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซิเมนต์ เพื่อลด ก๊าซเรือนกระจกตามนโยบาย สิ่งแวดล้อมของภาครัฐ - ดำเนินธุรกิจโปร่งใส - การจัดทำรายงาน ความยั่งยืน - การดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การอยู่ร่วมกันกับชุมชน อย่างยั่งยืน - การปฏิบัติตามกฎระเบียบและให้ความร่วมมือสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของ หน่วยงานภาครัฐ - ประสานงานกับหน่วยงานราชการ อย่างเหมาะสม - ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
• ชุมชน	- - พัฒนาชุมชนโดยรอบ - รักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน - สร้างงาน สร้างเศรษฐกิจเข้มแข็งให้แก่ชุมชน	- การตรวจเยี่ยมชุมชนสร้างการยอมรับ - สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ ชุมชน - ให้ความรู้และอบรมพนักงานทุกระดับตามความเหมาะสมเพื่อให้พนักงานตระหนัก	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
	- การดำเนินงานของสถานประกอบกิจการให้มีความ ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อมและการ ดำรงชีวิต - การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมอย่างต่อ เนื่อง - ช่วยเหลือด้านการศึกษา - ให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนจากชุมชน - สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของบริษัท อย่างครบถ้วน ถูกต้องและทันต่อ เหตุการณ์ ตลอดจนรับฟังความ คิดเห็นและ ข้อร้องเรียนจาก ชุมชน สังคม องค์กรที่ไม่แสวงหา กำไร	เรื่องสิ่งแวดล้อมและชุมชน - สำรวจความต้องการและความคิดเห็นของชุมชน - จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกให้บริการชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพชีวิตดีขึ้น - จัดทำโครงการปลูกป่าทดแทนและฟื้นฟูสภาพพื้นที่โครงการ หลังทำเหมือง - ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีชุมชน - พัฒนาชุมชนให้มีการจ้างงาน เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น - จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาชุมชน รวมถึงการศึกษา สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้ชุมชน - การคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของบริษัท อย่างถูกต้อง และทันต่อ เหตุการณ์ - การดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การดำเนินงานเพื่อตอบสนอง - สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของ บริษัทอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและ ข้อร้องเรียนจากชุมชน สังคม องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และสื่อมวลชน - การเยี่ยมเยียนชุมชนจำนวน ...ครั้ง ในปี 2567 - โครงการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ..โครงการในปี 2567	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
• คู่แข่งทางการค้า	- สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน - รักษาส่วนแบ่งตลาด	- ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม - ไม่ใส่ร้ายป้ายสีเพื่อทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งขันทางการค้า - ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งขัน - ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง - ประพฤติปฏิบัติตามกรอบการค้าที่ดี - บริหารจัดการนวัตกรรม และเทคโนโลยี	• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
• สำนักข่าวและสื่อมวลชน	- เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้วยความใส่ใจในด้าน ESG อย่างยั่งยืน	-ดำเนินธุรกิจด้วยการให้ความสำคัญกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการเปิดเผย และเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ - ติดตามข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เพื่อใช้เป็น ส่วนหนึ่งในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	• การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



TPI Polene's Integrated value chain journer

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

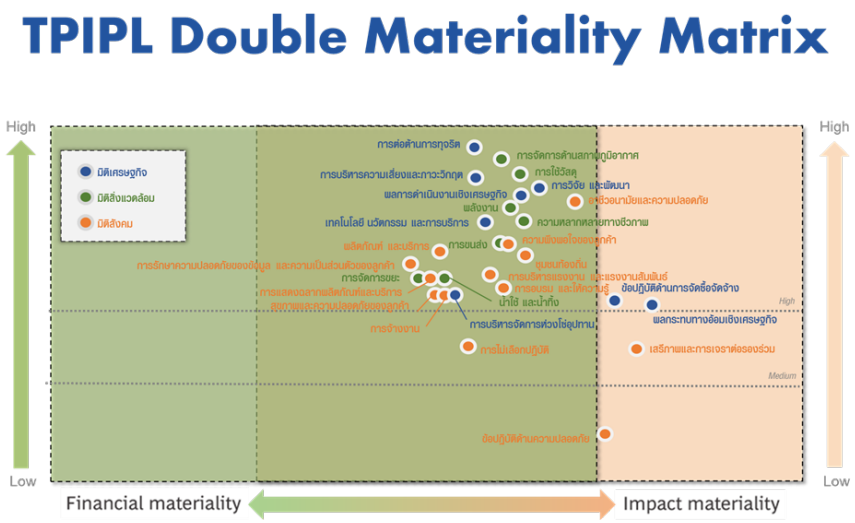
บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
ประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม	• นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม • การจัดการพลังงาน • การจัดการน้ำ • การจัดการขยะและของเสีย • การจัดการก๊าซเรือนกระจก • การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ • สิทธิมนุษยชน • การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม • ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค • ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม • การกำกับดูแลกิจการที่ดี • การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน • การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน • การพัฒนานวัตกรรม

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร



ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท	:	มีข้อมูล
ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท	:	https://www.tpipolene.co.th/th/investment/sustainability

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่บริษัทอ้างอิง	:	GRI Standards, IFRS Sustainability Disclosure Standards, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), UN Global Compact

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีน ตระหนักดีว่าการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล โดยบูรณาการกระบวนการบริหารความเสี่ยงเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจและกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้องค์กรสามารถระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงหรือโอกาสทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)

กลุ่มทีพีไอโพลีนเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้กลุ่มทีพีไอโพลีน บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Resilience) เพื่อรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่องนี้ ไม่เพียงแต่ช่วยลดโอกาสและผลกระทบจากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น แต่ยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าให้กิจการและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน

ในด้านโครงสร้างการกำกับดูแล บริษัทกำหนดให้มีการรายงานข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มีการดำเนินการติดตามและตรวจสอบประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องของแต่ละฝ่ายภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการปรับปรุงและจัดการได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้ตรวจสอบภายใน และ ผู้สอบบัญชี มีหน้าที่รวบรวมข้อมูลและนำเสนอข้อมูล เอกสาร และรายงานผลการประเมินความเสี่ยงต่อ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการให้เป็นไปตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน

ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk) โดยบูรณาการปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และการกำกับดูแลกิจการ (Governance) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจและกลยุทธ์หลักในการดำเนินธุรกิจทั่วทั้งองค์กร กระบวนการนี้ครอบคลุมตั้งแต่การระบุและการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Assessment) ที่มีความเชื่อมโยงกับผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ

นอกจากนี้ บริษัทยังได้นำผลจากการประเมินความเสี่ยง ESG มาประกอบการกำหนดกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงในทุกมิติของห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เพื่อลดผลกระทบเชิงลบและแสวงหาโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาว การดำเนินงานดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน (Stakeholders) ว่าบริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และพร้อมมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรคาร์บอนต่ำที่มีธรรมาภิบาลเป็นเลิศ

รายละเอียดปรากฏตามรายงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ในรายงานแบบ 56-1 One Report 2568

โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง

บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีประธานกรรมการบริษัทเป็นประธาน และประกอบด้วยกรรมการบริษัททั้งคณะ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงยึดโยงกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร คณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วางกรอบการบริหารความเสี่ยง และอนุมัติแผนการจัดการความเสี่ยง พร้อมทั้งทบทวนความเสี่ยง และติดตามประสิทธิผลของการจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการและสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ซึ่งบริษัทโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ฝ่ายบริหารความเสี่ยง และทุกหน่วยงานในองค์กรได้มีการสังเกตการณ์สภาพแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปและพิจารณาถึงความเสี่ยงที่สำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดมาตรการที่จะตอบสนองต่อความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ทั้งนี้ ฝ่ายบริหารความเสี่ยง (Risk Management Department) มีบทบาทสนับสนุนทุกหน่วยงานในการระบุและประเมินความเสี่ยง ติดตาม ประเมินผล ตลอดจนจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านสภาพภูมิอากาศขององค์กรต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะเป็นผู้กำหนดแผน และการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยง ตามระดับความเสี่ยง และความน่าจะเป็นในการเกิดผลกระทบต่อการสูญเสียรายได้ การหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจและชื่อเสียงขององค์กร

โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการและสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ซึ่งบริษัทโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและทุกหน่วยงานในองค์กรได้มีการสังเกตการณ์สภาพแวดล้อมต่าง ๆที่เปลี่ยนแปลงไปและพิจารณาถึงความเสี่ยงที่สำคัญที่อาจมีผลกระทบกับการดำเนินงานของบริษัทมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดมาตรการที่จะตอบสนองต่อความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้จากการประชุมผู้บริหารและมีการกำหนดไว้ในแผนงานประจำปี

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รายละเอียดปรากฏตามในรายงานแบบ 56-1 One Report 2568

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

การบริหารความเสี่ยง ถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารธุรกิจ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรพร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผน และการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าบริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์การดำเนินงานที่วางไว้ บริษัทได้กำหนดกระบวนการระบุ ประเมิน จัดลำดับความสำคัญ และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาทั้งความเสี่ยงจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และมาตรการตอบสนองความเสี่ยงที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานสถานะความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน บริษัทมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงโดยอยู่ภายใต้นโยบายของบริษัท และยังได้นำหลักเกณฑ์ของThe Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission Enterprise Risk Management (COSO- ERM) รวมถึงแนวทางมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) มาเป็นกรอบแนวทางในการประเมินความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักเกณฑ์ของ COSO-ERM ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ :

1. Internal Environment (สภาพแวดล้อมภายใน)
2. objective Setting (การกำหนดวัตถุประสงค์)
3. Event Identification (การบ่งชี้เหตุการณ์)
4. Risk Assessment (การประเมินความเสี่ยง)
5. Risk Response (การตอบสนองต่อความเสี่ยง)
6. Control Activities (กิจกรรมควบคุม)
7. Information & Communication (สารสนเทศและการสื่อสาร)
8. Monitoring (การติดตามประเมินผล)

ในปี 2568 บริษัทยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ESG Risk ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) โดยบริษัทเล็งเห็นความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนต่อความยั่งยืนขององค์กร จึงได้วางรากฐานให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานขององค์กร อีกทั้งเล็งเห็นความสำคัญด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk) โดยบริษัทได้ประกาศใช้นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ปฏิบัติตามนโยบายไปในแนวทางเดียวกัน และให้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

การบริหารจัดการ

บริษัทดำเนินการบริหารความเสี่ยงและทบทวนความเสี่ยง โดยพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ให้มีกระบวนการ แนวทาง และมาตรการในการบริหารความเสี่ยงที่มีคุณภาพเหมาะสมในระดับสากลและเพียงพอ รวมถึงการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดลำดับ จัดการ ควบคุม ติดตาม รายงาน ประเมินผลและสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และปฏิบัติทั่วทั้งบริษัท
- ให้มีการวัดผลความเสี่ยงทั้งในเชิงคุณภาพ เช่น ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของบริษัท และเชิงปริมาณ เช่น ผลการขาดทุน การลดลงของรายได้ การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่าย โดยพิจารณาจากโอกาสที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบ
- ให้มีการกำหนดเพดานความเสี่ยง (Risk Limit) เพื่อจำกัดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ภายในระดับที่บริษัทสามารถยอมรับได้ รวมทั้งกำหนดเหตุการณ์หรือระดับความเสี่ยงที่เป็นสัญญาณเตือนภัย (Warning Sign) ให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไม่ให้ความเสี่ยงเกินกว่าระดับเพดานความเสี่ยงที่กำหนด
- ให้มีระเบียบการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานถือปฏิบัติ อันเป็นการควบคุมความเสี่ยงจากการดำเนินงาน

- สร้างเสริมวัฒนธรรมด้านการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจ จิตสำนึก และความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และผลกระทบของความเสี่ยงโดยมีการดำเนินงานเชื่อมโยงกันระหว่างฝ่ายงานเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) ทุกฝ่าย และฝ่ายบริหารความเสี่ยง เพื่อติดตาม ทบทวน และประเมินความเสี่ยงสำคัญที่อาจจะเกิดขึ้น

การส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร มุ่งหวังที่จะวางรากฐานการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน รวมถึงสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้นำไปปฏิบัติ เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่บริษัทกำหนดไว้ ดังนี้ :

- บริษัทมีการติดตามและสอบทานความเสี่ยงของทุกหน่วยงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี โดยฝ่ายบริหารความเสี่ยงรวบรวมการสอบทานความเสี่ยงของทุกหน่วยงานนำมาวิเคราะห์ ประเมิน และสรุปจัดทำเป็นรายงานบริหารความเสี่ยงเสนอต่อคณะกรรมการความเสี่ยง (Risk Management Committee: RMC) และคณะกรรมการบริษัท (Board of Directors) เป็นประจำทุกปี

- มีการจัดอบรม เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากรครบทุกระดับทั้งกรรมการ 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

กลุ่มทีพีไอโพลีนมุ่งเน้นการลงทุนและการขยายธุรกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักในการขยายฐานธุรกิจด้านพลังงานจากขยะ(Waste-to-Energy) และพลังงานทางเลือก รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาขับเคลื่อนธุรกิจที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันให้ก้าวสู่ "ธุรกิจสีเขียว" (Green Business) อย่างเต็มรูปแบบ ตัวอย่างความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนผ่านสู่การใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนถ่านหินในโรงงานปูนซีเมนต์ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) รวมถึงการยกระดับประสิทธิภาพโลจิสติกส์โดยเปลี่ยนมาใช้รถ EV Dump Truck และการปรับปรุงเครื่องจักรหนัก (Modify EV) อาทิ รถเจาะ รถตัก (Wheel Loader) และรถขุด (Back Hoe) เจากระบบสันดาปเป็นระบบ EV เพื่อลดต้นทุนเชื้อเพลิง ค่าขนส่ง และลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างมีนัยสำคัญ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

การขยายการลงทุนในธุรกิจเดิมและการรุกสู่ธุรกิจใหม่กลุ่มทีพีไอโพลีน ผ่านการร่วมทุนกับพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจเป้าหมาย ซึ่งการขยายการลงทุนต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะความเสี่ยงด้านผลตอบแทนจากการลงทุนที่ไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ (Financial Return Risk) ความล่าช้าในขั้นตอนการดำเนินโครงการ (Project Delay) และความผันผวนของงบประมาณที่อาจสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้เงินลงทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กลุ่มทีพีไอ โพลีน จึงกำหนดกลไกการกำกับดูแลการลงทุนอย่างรัดกุม ดังนี้:

- คณะกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงจะทำการพิจารณากลั่นกรองความเหมาะสมของโครงการอย่างละเอียด ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความเสี่ยง และความสอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- มีการจัดตั้งทีมงานติดตามผลการดำเนินงานและรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์ผลตอบแทนและเปรียบเทียบกับแผนงาน (Investment Review)
- ในกรณีที่พบแนวโน้มความเสี่ยงหรืออุปสรรค กลุ่มทีพีไอ โพลีน จะดำเนินการทบทวนแผนการลงทุนและปรับปรุงมาตรการบริหารจัดการทันที เพื่อควบคุมโครงการให้แล้วเสร็จภายใต้งบประมาณและกรอบเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย
- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจากบทบัญญัติทางกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ ต้นทุน และค่าใช้จ่ายของกลุ่มทีพีไอโพลีน

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง และนโยบายของภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ ต้นทุน และค่าใช้จ่ายของกลุ่มทีพีไอโพลีน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีน จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Management) อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและรายงานความคืบหน้าของการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของกลุ่มทีพีไอโพลีน เพื่อประเมินผลกระทบและปรับปรุงแนวทางการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ
- เสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานผ่านทีมที่ปรึกษาทางกฎหมาย และที่ปรึกษาด้านภาษีอากรที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง
- วางรากฐานการบริหารความเสี่ยงด้านกฎหมายล่วงหน้า โดยวิเคราะห์ประเด็นปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายใหม่ พร้อมทั้งเตรียมข้อหารือต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่หลักเกณฑ์ยังไม่มีความชัดเจน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจลงทุนในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ใหม่ที่จะถูกบังคับใช้ในอนาคต
- มีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และหลักธรรมาภิบาล โดยมีระบบการควบคุมกิจการภายในที่เพียงพอ และมีการพิจารณาความเสี่ยงรอบด้าน เพื่อลดความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ปลูกฝังค่านิยมและจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและคู่มือพนักงานของกลุ่มบริษัท ตามเจตนารมณ์ของกลุ่มทีพีไอโพลีน ในการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และรักษาสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงด้านความสามารถในการแข่งขัน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดยง่าย ของผู้ค้ารายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจสังคมที่ผันผวน มีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและซับซ้อน ทั้งจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปสู่ความปกติใหม่ (New Normal Trend) และภาวะอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Disruptive Industry) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการแข่งขันจากทั้งคู่แข่งขันรายเดิมและรายใหม่ กลุ่มทีพีไอโพลีนจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (Sustainability Risk) เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างการเติบโตอย่างมั่นคงยืนได้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ภาวะอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Disruptive Industry) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการแข่งขันจากทั้งคู่แข่งขันรายเดิมและรายใหม่

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีนจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (Sustainability Risk) เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างการเติบโตอย่างมั่นคง

เพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่น (Resilience) และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน กลุ่มทีพีไอ โพลีน ได้กำหนดมาตรการเชิงรุกในด้านต่างๆ ดังนี้

1. มุ่งเน้นการลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต แต่ยังช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน (Cost Leadership) และยกระดับมาตรฐานคุณภาพสินค้าให้โดดเด่นในตลาด
2. การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับโมเดลธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการนำ Digital Marketing มาใช้เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคยุคใหม่ได้อย่างแม่นยำและทันท่วงที พร้อมทั้งขยายช่องทางทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน
3. การพัฒนาทักษะพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญใน Digital Trends และความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างบุคลากรที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งสามารถนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างโอกาสทางธุรกิจภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน

การบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบนี้ จะช่วยลดโอกาสในการสูญเสียสัดส่วนทางการตลาด และมั่นใจได้ว่ากลุ่มบริษัทจะสามารถคงสภาพความเจริญเติบโตและสร้างผลกำไรได้อย่างยั่งยืนภายใต้ความท้าทายจากปัจจัยภายนอก

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่สากลให้ความสำคัญ นำไปสู่การตั้งเป้าหมายลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งอาจมีการกำกับแนวทางการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในอนาคต เพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศแบบกะทันหัน และภัยธรรมชาติที่รุนแรง โดยมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศแบบกะทันหัน และภัยธรรมชาติที่รุนแรง โดยมีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

มาตรการจัดการความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และผู้บริหารระดับสูงได้ประเมินความเสี่ยง และมาตรการรองรับ รวมถึงพิจารณาโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี 2586 ซึ่งเร็วกว่าที่ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมย์ที่จะบรรลุเป้าภายในปี 2593

บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมาย หรือ ข้อบังคับด้านการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ผ่านกลไกการกำกับดูแลแนวทางการรับมือต่อปัญหาที่เกิดขึ้น อาทิ การเก็บภาษีคาร์บอน และการนำภาษีคาร์บอนมาเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้า ผ่านมาตรการปรับคาร์บอนก่อนข้ามพรมแดน (Carbon Border Adjustment Mechanism : CBAM) ตลอดจนมีการสนับสนุนการใช้ยานพาหนะไฟฟ้า และการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดความเสี่ยงต่อธุรกิจการผลิตปูนซิเมนต์และพลังงานของกลุ่มทีพีไอโพลีน โดยบริษัทได้ประเมินความเสี่ยงดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้บริษัทต้องใช้เงินทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูน

ซิเมนต์ ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน ใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกลหนักที่ใช้พลังงานจากไฟฟ้า (EV Dump Truck) แทนการใช้เครื่องยนต์ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล (น้ำมันดีเซล) บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามที่กำหนดไว้

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาถ่านหิน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือความผันผวนของราคาวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิต

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจากถ่านหินเป็นแหล่งพลังงานสำคัญในการผลิตปูนซิเมนต์ โดยราคาถ่านหินที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น หรือลดลงเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเทศผู้ส่งออกหลักอย่างเช่น ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย เพิ่มปริมาณการผลิต ซึ่งจะส่งผลให้ราคาของถ่านหินปรับตัวลดลง หรือในกรณีที่ประเทศที่มีการนำเข้าถ่านหิน เช่น จีน เพิ่มปริมาณการบริโภคจะส่งผลให้ราคาถ่านหินปรับตัวสูงขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้บริษัทได้ตระหนักถึงความผันผวนของราคาถ่านหิน จึงได้กำหนดนโยบายบริหารความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาถ่านหินโดยการขยายฐานแหล่งซื้อให้เพิ่มมากขึ้น โดยให้การตกลงซื้อขายกระจายตลอดทั้งปี โดยคำนึงถึงสภาวะตลาดที่เหมาะสม รวมทั้งทำการจัดสรรประเภทของสัญญาซื้อทั้งระยะสั้นและระยะยาวในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารต้นทุนการผลิตปูนซิเมนต์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ราคาถ่านหินที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น หรือลดลงเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเทศผู้ส่งออกหลักอย่างเช่น ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย เพิ่มปริมาณการผลิต ซึ่งจะส่งผลให้ราคาของถ่านหินปรับตัวลดลง หรือในกรณีที่ประเทศที่มีการนำเข้าถ่านหิน เช่น จีน เพิ่มปริมาณการบริโภคจะส่งผลให้ราคาถ่านหินปรับตัวสูงขึ้น เป็นต้น

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทมีนโยบายนำขยะมาใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินทั้งในโรงงานปูนซิเมนต์ และโรงไฟฟ้าถ่านหิน ซึ่งจะสามารถลดความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาถ่านหิน สิ่งที่สำคัญคือสามารถลดต้นทุนการผลิตในขณะเดียวกันก็สามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะโลกร้อน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาแบบบูรณาการที่ยั่งยืน

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

เป็นการควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อันอาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบจากความเสี่ยง

อาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีนจึงมีนโยบายวางกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามกรอบนโยบายคุณภาพ ความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Safety, Health and Environmental Policy) เพื่อสร้างทัศนคติด้านความปลอดภัยให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยโรงงานแต่ละแห่งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อทำหน้าที่

ขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับนโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สำหรับพนักงาน ผู้รับเหมาและผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาในพื้นที่โรงงานในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

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

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

แม้ปัจจุบันสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค Covid-19 จะคลี่คลายลงและมีแนวโน้มจำนวนผู้ป่วยลดลงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามกลุ่มทีพีไอ โพลีน ยังคงให้ความสำคัญสูงสุดต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสุขอนามัย เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดจากโรคอุบัติใหม่และโรคติดต่อตามฤดูกาล ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ (Business Continuity) โดยบริษัทได้ดำเนินมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันเชิงรุก

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความปลอดภัยของพนักงาน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

โดยบริษัทได้ดำเนินมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันเชิงรุก ดังนี้

1. มาตรการสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ (Preventive Vaccination): จัดโครงการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ชนิด 4 สายพันธุ์ (Quadrivalent Influenza Vaccine) ซึ่งครอบคลุมสายพันธุ์ A (H1N1, H3Nและสายพันธุ์ B (Victoria, Yamagata) ให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อลดโอกาสการเจ็บป่วยและสร้างสวัสดิภาพที่ดีในการทำงาน
2. การรักษาสุขอนามัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน (Workplace Sanitation): คงมาตรฐานการทำความสะอาดและจัดให้มีจุดบริการแอลกอฮอล์ฆ่าเชื้อในพื้นที่ส่วนกลางและจุดคัดกรองสำคัญภายในอาคารอย่างทั่วถึง เพื่อลดความเสี่ยงของการแพร่กระจายเชื้อไวรัสและแบคทีเรีย
3. การส่งเสริมความรู้และการเฝ้าระวัง (Health Surveillance & Education): สื่อสารและให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการดูแลตนเอง การสังเกตอาการเบื้องต้น และขั้นตอนการรายงานกรณีพบความเสี่ยงด้านสุขภาพ เพื่อให้การควบคุมโรคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :
ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
- ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

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

ผลกระทบจากความเสี่ยง

อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชน และขัดต่อหลักจริยธรรม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีน ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีขั้นสูง จึงได้ยกระดับงานด้านนวัตกรรม รวมถึงนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงโรงงานให้ทันสมัย พัฒนาโรงงานให้เป็น Smart Plant เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันโดยมุ่งเน้นการดำเนินงานทั้งด้านธุรกิจที่เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพิ่มการบริหารจัดการภัยคุกคามทางไซเบอร์ และเสริมสร้างความรู้ให้บุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่

นอกจากนี้ กลุ่มทีพีไอโพลีนได้เตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรเพื่อไม่ให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขัน โดยปรับกลยุทธ์ในการทำธุรกิจ พัฒนาช่องทางขายออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการได้หลากหลายช่องทาง ตอบสนองการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ ตลอดจนเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ได้ทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป มีสุขชีวอนามัยที่ดี มีการประหยัดพลังงานคุ้มค่าและมีความหลากหลายและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ และปูนสำเร็จรูปมอร์ต้า ซึ่งมีให้เลือกหลากหลายถึง 43 ชนิดตามวัตถุประสงค์การใช้งาน รวมถึงผลิตภัณฑ์สุขอนามัยชีวภาพได้แก่ Bio Knox, Microme Knox Solution และน้ำยาบ้วนปาก เป็นต้น

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงจากปัจจัยด้านแหล่งเงินทุนและอัตราดอกเบี้ย / อัตราแลกเปลี่ยน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจของกลุ่มบริษัททีพีไอโพลีน มีความจำเป็นต้องใช้เงินทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจสูง รวมถึงการขยายธุรกิจหลัก ดังนั้น หากประสบปัญหาในการหาแหล่งสนับสนุนทางการเงิน ก็อาจทำให้โครงการลงทุนต่าง ๆ มีปัญหาได้ บริษัทได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการขออนุมัติวงเงินสินเชื่อระยะยาวจากธนาคารพาณิชย์ และสถาบันการเงิน เพื่อรองรับการขยายการลงทุนในโครงการต่าง ๆของกลุ่มทีพีไอโพลีน นอกจากนี้กลุ่มทีพีไอโพลีนได้รักษาความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องกับสถาบันการเงิน โดยมีวงเงินสินเชื่อหมุนเวียนจากสถาบันการเงินที่เพียงพอเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากประสบปัญหาในการหาแหล่งสนับสนุนทางการเงิน ก็อาจทำให้โครงการลงทุนต่าง ๆ มีปัญหาได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการขออนุมัติวงเงินสินเชื่อระยะยาวจากธนาคารพาณิชย์ และสถาบันการเงิน เพื่อรองรับการขยายการลงทุนในโครงการต่าง ๆของกลุ่มทีพีไอโพลีน นอกจากนี้กลุ่มทีพีไอโพลีนได้รักษาความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องกับสถาบันการเงิน โดยมีวงเงินสินเชื่อหมุนเวียนจากสถาบันการเงินที่เพียงพอเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทได้เสนอขายหุ้นกู้แบบไม่ด้อยสิทธิ ไม่มีประกัน และมีอัตราดอกเบี้ยคงที่ รวมทั้งเสนอขายตั๋วแลกเงิน ซึ่งหุ้นกู้และตั๋วแลกเงินที่เสนอขาย ได้รับการตอบรับจากตลาดเป็นอย่างดี ทำให้กลุ่มทีพีไอโพลีนมีทางเลือกในการระดมทุนที่เหมาะสม และมีต้นทุนทางการเงินต่ำ ลง เพื่อใช้ในการขยายการลงทุนในธุรกิจหลัก ชำระภาระหนี้ที่มีความเสี่ยงด้านอัตราแลกเปลี่ยน และ/หรือ ที่มีต้นทุนทางการเงินที่สูงกว่า รวมถึงใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ กลุ่มทีพีไอโพลีนให้ความสำคัญในการดำเนินนโยบายทางการเงิน โดยรักษาระดับโครงสร้างเงินทุนให้มีความแข็งแกร่งเทียบเคียงได้กับบริษัทชั้นนำในธุรกิจเดียวกัน โดยรักษาสภาพคล่องให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสม

กลุ่มบริษัททีพีไอ โพลีน บริหารจัดการความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนอย่างรัดกุม โดยมุ่งเน้นการรักษาเสถียรภาพของกระแสเงินสดและโครงสร้างทางการเงิน

นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายในการพิจารณาใช้เครื่องมือทางการเงิน (Financial Instruments) เพื่อปิดความเสี่ยงเพิ่มเติม เช่น การทำสัญญาซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) และ/หรือ การแลกเปลี่ยนสกุลเงินและอัตราดอกเบี้ย (Cross Currency Swap)

สำหรับภาระหนี้สกุลเงินตราต่างประเทศ บริษัทมีการติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดอัตราแลกเปลี่ยนอย่างใกล้ชิด เพื่อปิดความเสี่ยงตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณีโดยพิจารณาจากฐานะสุทธิของเงินตราต่างประเทศ (Net Foreign Currency Position) ควบคู่กับโครงสร้างรายได้และกระแสเงินสดรับ เพื่อให้การตัดสินใจบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเป็นธรรมแก่พนักงาน คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน และให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนนั้นเป็นความลับ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทจัดให้มีหน่วยงานกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน ด้านแรงงาน ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยตามมาตรฐานอุตสาหกรรมให้กับพนักงานทุกคน อีกทั้งมีการกำหนดนโยบายการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน (ตามประกาศฉบับที่ 113/2557 เรื่องนโยบายสิทธิมนุษยชนสากล) โดยคำนึงถึงประโยชน์และความเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร นอกจากนี้กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ รวมทั้งมีนโยบายที่ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน และให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนนั้นเป็นความลับ ผลลัพธ์การประเมินความเสี่ยงด้านสังคมของบริษัท อยู่ในระดับ ปานกลาง
โดยไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

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

ความเสี่ยงที่ 11 ความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่ค้าน้อยราย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• การพึ่งพาคู่ค้าหรือตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่หรือน้อยราย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจจากคู่ค้า การประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้า เป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของบริษัท การพิจารณาสถานะทางการเงินของคู่ค้าเป็นส่วนสำคัญในการประเมินความเสี่ยง

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ผลกระทบ: หากเกิดความล่าช้าหรือปัญหาในการส่งมอบสินค้าจากคู่ค้าหลัก อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้า

มาตรการจัดการความเสี่ยง

การจัดการความเสี่ยง:

- เพิ่มจำนวนคู่ค้าในหมวดหมู่สินค้าหรือบริการที่สำคัญ
- สร้างแผนสำรอง (Backup Suppliers) เพื่อรองรับกรณีฉุกเฉิน
- ทำสัญญาระยะยาวที่มีเงื่อนไขรองรับสถานการณ์ไม่คาดคิด
- ตรวจสอบข้อมูลทางการเงินของคู่ค้าหลักอย่างสม่ำเสมอ
- ติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ที่อาจส่งผลต่อความมั่นคงของคู่ค้า
- ลดความเสี่ยงด้วยการกระจายการจัดซื้อสินค้า/บริการจากคู่ค้าหลายราย

ความเสี่ยงที่ 12 ความเสี่ยงจากคุณภาพสินค้า/บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

• อื่น ๆ : ความเสี่ยงจากคุณภาพสินค้า/บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการได้รับสินค้า/บริการที่ไม่ได้คุณภาพ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ผลกระทบ: สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทและเพิ่มต้นทุนการผลิต

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- **การจัดการความเสี่ยง**:
  - จัดตั้งกระบวนการตรวจสอบคุณภาพสินค้าและบริการจากคู่ค้าอย่างเข้มงวด
  - ระบุข้อกำหนดคุณภาพในสัญญาและประเมินคู่ค้าตามมาตรฐานที่กำหนด
  - พัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพ

ความเสี่ยงที่ 13 ความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

• ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การแข่งขันในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยพึ่งพิงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มากขึ้นทั้งในระบบการผลิต และสายงานสนับสนุนต่าง ๆ ซึ่งการเชื่อมต่อกับระบบอินเตอร์เน็ตอาจทำให้กลุ่มทีพีไอโพลีนต้องเผชิญกับภัยคุกคามต่าง ๆ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

กลุ่มทีพีไอโพลีนต้องเผชิญกับภัยคุกคามต่าง ๆ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

เพื่อเตรียมความพร้อมให้กลุ่มบริษัทมีความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ(Information Technology) และในระบบการผลิต (Operation Technology) กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการ ดังนี้

- มีทีมงานรับผิดชอบดูแล และพัฒนาเรื่องดังกล่าวทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- จัดทำการทดสอบระบบ และฝึกซ้อมแผนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น
- ให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับรูปแบบภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น เพื่อป้องกันและรับมือภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- เชิญทีมที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ เพื่อขอความรู้และคำแนะนำในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบป้องกันความปลอดภัยด้านไซเบอร์ โดยการทำ Cyber Security Assessment Test และการทำ Cyber Security Penetration Testเพื่อประเมินระบบความปลอดภัยมีความสามารถในการป้องกันภัยได้เพียงใด หลังจากทราบผล จะมีการหาแนวทางในการปรับปรุงระบบความปลอดภัย โดยแบ่งเป็น เฟสแรกเพื่อป้องกันภัยคุกคามขั้นร้ายแรงยิ่งยวด เฟสสอง เพื่อป้องกันภัยคุกคามระดับปานกลาง และเฟส 3 เพื่อป้องกันภัยคุกคามเล็กน้อย
- มุ่งเน้นการให้ความรู้และฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับรูปแบบภัยคุกคามไซเบอร์สมัยใหม่ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และระมัดระวังในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นแนวหน้าสำคัญในการป้องกันภัยคุกคามระดับองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

- คณะกรรมการบริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงขึ้นเพื่อดูแลและรับผิดชอบในการพัฒนาและติดตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มบริษัท และกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
- กำหนดให้การบริหารความเสี่ยงและโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงด้านสิ้งแวดล้อมโดยมีการระบุประเด็นสำคัญ 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) และ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) มาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของบริษัท เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยมีการจัดอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยงให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยจะมีการจัดอบรมในทุก ๆ ปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

การจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management)

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

- งานที่สำคัญของฝ่ายงาน/กิจกรรม
- เหตุการณ์ สถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยงที่สำคัญ
- ผลกระทบที่เกิดขึ้น
- กิจกรรมและวิธีการแก้ปัญหา
- แผนการสนับสนุนและขั้นตอนการแก้ไขปัญหา
- ผู้รับผิดชอบ / ผู้ประสานงาน โดยคณะทำงานส่วนกลางและฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันติดตาม ทบทวน และประเมินแผน BCP เป็นรายปี

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	:	มี
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	:	https://tpipolene.co.th/th/investment-2/sustainability?download=1368:2568
เลขหน้าของลิงก์	:	171-181

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	:	มี

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืน

1. **นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืนและแนวทางการปฏิบัติของคู่ค้า**

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงคุณภาพ ต้นทุน การให้บริการ และจริยธรรมทางธุรกิจเป็นสำคัญ บริษัทบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เข้าสู่การดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งเสริมการจัดหาจากผู้ส่งมอบและ สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจต่อพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน โดยกำหนดเป้าสัดส่วนของค่าใช้จ่ายที่ให้แก่ผู้ส่งมอบในท้องถิ่นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของมูลค่าในการจัดซื้อจัดจ้างทั้งปี ตลอดจนสนับสนุนการเลือกใช้วัสดุ ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ส่งมอบและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ ความยืดหยุ่น และความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน

นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่ยั่งยืน

https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/sustainability-procurement-policy

คำแถลงการให้คำมั่นเกี่ยวกับคู่ค้า (Commitment Statement)

ทีพีไอ โพลีน และคู่ค้าจะร่วมกันสร้างห่วงโซ่อุปทานที่โปร่งใส รับผิดชอบ และยั่งยืน เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายด้านความเป็นกลางทางคาร์บอน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างคุณค่าร่วมให้กับสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน คู่ค้าของบริษัททุกรายต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า และมีนโยบายการจัดหาวัตถุดิบอย่างรับผิดชอบ (Responsible Sourcing) รวมถึงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน 9 ข้อ (ประกาศใช้เมื่อ 16 มิถุนายน 2568) ซึ่งสอดคล้องกับ GRI Standards, เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs) และหลักเกณฑ์ ESG เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และบริษัทคาดหวังให้คู่ค้าที่สำคัญมีการจัดทำรายงานความยั่งยืนหรือเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมต่อสาธารณะโดยผนวกมิติความยั่งยืนไว้ในกระบวนการจัดหาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งครอบคลุมหัวข้อสำคัญ ดังนี้

พันธสัญญาของคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม คู่ค้าและผู้ส่งมอบของทีพีไอ โพลีน ต้องยึดถือหลักการด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ได้แก่ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการน้ำ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ การควบคุมมลพิษ และการจัดการของเสีย ซึ่งบริษัทได้จัดทำ "แบบประเมินตนเองสำหรับคู่ค้า (Supplier Self-Assessment Questionnaire) เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าของบริษัทกรอกข้อมูลเชิงปริมาณด้านสิ่งแวดล้อม มีตัวเลขเป้าหมายและความคืบหน้าตามหลักการดังนี้

1. การใช้พลังงานการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 คู่ค้าต้องมีมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล และเพิ่มการใช้พลังงานทดแทน

1.2 ทีพีไอ โพลีน ใช้เชื้อเพลิงขยะเป็นพลังงานทดแทนในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ 9.50% ของเชื้อเพลิงทั้งหมด ในปี 2568 คู่ค้าควรสอดคล้องและสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่พลังงานสะอาด

2. การใช้น้ำ

2.1 คู่ค้าต้องมีการเฝ้าระวังการใช้น้ำ ลดปริมาณการใช้น้ำ และเพิ่มการนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ (Recycle)

2.2 ทีพีไอ โพลีน ใช้น้ำจากภายนอก 9.55 ล้าน ลบ.ม. ลดลง 2.61% จากปีก่อน และนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ 1.11 ล้าน ลบ.ม. คิดเป็น 46.82% คู่ค้าต้องจัดการน้ำเสียอย่างถูกต้องและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

3. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการลดก๊าซเรือนกระจก

3.1 คู่ค้าต้องติดตามและรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) และตั้งเป้าหมายเพื่อลดการปล่อยอย่างต่อเนื่อง

3.2 ทีพีไอ โพลีน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 0.05 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า หรือลดลงร้อยละ 4.95 จากเดิมปล่อย 1.01 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าในปี 2567 เป็นปล่อย 0.96 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าในปี 2568) คู่ค้าควรสนับสนุนการลด Scope 3 ผ่านการขนส่งสะอาดและวัตถุดิบคาร์บอนต่ำ

3.3 คู่ค้าควรใช้วัตถุดิบที่มีคาร์บอนต่ำ สนับสนุนการขนส่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า (EV Logistics)

4. ผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

4.1 ลูกค้าต้องไม่ดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการทำลายระบบนิเวศและพื้นที่อนุรักษ์

4.2 ทีพีไอ โพลีน สนับสนุนการปลูกต้นไม้กว่า 1,900 ต้น บนพื้นที่ 76 ไร่ ในปี 2568 เพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศ

4.3 คู่ค้าควรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและการฟื้นฟูพื้นที่สีเขียว

5. ประเด็นสิ่งแวดล้อมและการควบคุมมลพิษ/ของเสีย

5.1 คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากลในการควบคุมมลพิษทางอากาศ น้ำ และดิน

5.2 ทีพีไอ โพลีน ติดตั้งเครื่องดักฝุ่นโดยใช้ Bag Filter หรือ Dust collector system เพื่อคัดแยกฝุ่นและอนุภาคขนาดเล็กออกจากอากาศหรือแก๊สที่ไหลผ่านได้มีประสิทธิภาพสูงมาก และดำเนินโครงการกำจัดกากอุตสาหกรรม รับกำจัดตะกรันอะลูมิเนียมจากโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ปริมาณ 20,869.50 ตัน ซึ่งการกำจัดดำเนินการตามกฎหมายและมาตรฐานสิ่งแวดล้อม เพื่อลดการลักลอบทิ้งและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5.3 คู่ค้าต้องหลีกเลี่ยงการทิ้งของเสียโดยไม่ผ่านการจัดการที่ถูกต้อง และมีมาตรการควบคุมการใช้สารเคมี

6. การลดของเสียและการใช้ทรัพยากร

6.1 คู่ค้าต้องดำเนินการตามหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) และส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

6.2 ในปี 2568 ทีพีไอ โพลีน นำกากอุตสาหกรรมกลับมาใช้ใหม่ 2,819 ตัน (99.62%) และรีไซเคิลหินคลุกเหลือทิ้ง 1,052,616 ตัน (100%)

6.3 คู่ค้าควรลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว และเพิ่มการใช้วัตถุดิบอย่างมีประสิทธิภาพ

2.การบูรณการนโยบายสิ่งแวดล้อมร่วมกับคู่ค้า (Environmental policy integrated with Suppliers)

2.1 การสื่อสาร (Communication)

- กำหนดSupplier Code of Conduct และSourcing Policy ครอบคลุมสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ใน ปี 2568คู่ค้าลงนามรับรองและยืนยันการปฏิบัติ คิดเป็น 99.65% ของคู่ค้าทั้งหมด
- การใช้ระบบSupplier Portal / ESG Risk Assessment เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้า
- การอ้างอิงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน 9 ข้อ เพื่อสร้างมาตรฐานร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

2.2 การฝึกอบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องของคู่ค้า (Training of relevant supplier staff)

- ทีพีไอ โพลีน จัดโครงการฝึกอบรม ร่วมกับแนวทางSustainable Supplier Program เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้าน

1. การจัดการพลังงานสะอาด
2. การจัดการน้ำและของเสีย
3. การลดก๊าซเรือนกระจก
4. การควบคุมมลพิษและ PM2.5

- สนับสนุนให้คู่ค้าจัดตั้งทีมงานด้านสิ่งแวดล้อมและส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทุกปี

3. การติดตามและประเมินผล

3.1 จัดกลุ่มคู่ค้าตามระดับความเสี่ยง ESG

3.2 บริษัทใช้ระเบียบการควบคุมผู้ขายตามมาตรฐาน API (SP15-03) เพื่อควบคุมและประเมินคู่ค้า โดยมีการใช้แบบฟอร์ม F15-107 และทะเบียน AVL (Approved Vendor List). คู่ค้าใหม่ต้องผ่าน Due Diligence ด้านสิ่งแวดล้อม ขณะที่คู่ค้าเดิมต้องผ่านการประเมินซ้ำประจำปี ในปี 2568 และจากการตรวจสอบคู่ค้าในปี 2568 หากพบประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณคู่ค้า บริษัทได้ดำเนินการแจ้งให้คู่ค้าจัดทำแผนการแก้ไข (Corrective Action Plan) และจะทำการติดตามผลในไตรมาสถัดไป

3.3 คัดเลือกและประเมินความเสี่ยงคู่ค้า : คู่ค้าที่มีมูลค่าการจัดซื้อสูง (>50% ของมูลค่ารวม) ต้องผ่านการประเมิน ESG Risk อย่างน้อยปีละครั้ง

I ผลกระทบเชิงบวกจากการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืน

ธุรกิจในอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีการใช้พลังงานสูงและพึ่งพาวัตถุดิบจากทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก อาทิ หินปูน ดิน ทราย แร่เหล็ก และพลังงานความร้อน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสายโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนตลอดวงจรการผลิต เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาว และลดความเสี่ยงด้าน ESG ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

1.1 ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในห่วงโซ่อุปทาน (Scope 3)

บริษัทคัดเลือกซัพพลายเออร์วัตถุดิบหลัก เช่น ถ่านหิน เอทธิลีน VAM แร่เหล็ก และพลังงาน ที่มีการบริหารจัดการพลังงานและการปล่อยคาร์บอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการใช้วัตถุดิบทางเลือก (Alternative Raw Materials) วัสดุรีไซเคิลในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ และพัฒนาและออกแบบสูตรผลิตภัณฑ์ที่ช่วยลดการใช้ปูนเม็ด (Clinker Reduction) เช่น การผลิตปูนซีเมนต์ไฮดรอลิคหรือ Green Cement

1.2 ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและของเสียจากการผลิต

โดยให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Sourcing) ควบคู่กับการนำเศษวัสดุอุตสาหกรรมกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ อาทิ เถ้าลอย และหินคลุก (aggregate scrap) ผ่านกระบวนการรีไซเคิล เพื่อลดการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติขั้นปฐมภูมิ นอกจากนี้ บริษัทได้พัฒนาและออกแบบสูตรผลิตภัณฑ์ที่ช่วยลดการใช้ปูนเม็ด (Clinker Reduction) ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ส่งผลให้สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ จากแนวทางดังกล่าว โดยมีรายการตรวจสอบ (Checklist) สำหรับการประเมินคู่ค้าใหม่ ซึ่งมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดการของเสีย เช่น คู่ค้ามีนโยบายและเป้าหมายในการลดปริมาณของเสียที่ต้องนำไปกำจัด (Waste to Landfill) หรือไม่ คู่ค้ามีกระบวนการคัดแยกขยะเพื่อนำไปรีไซเคิลอย่างเหมาะสมหรือไม่ และกำหนดให้คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงต้องแสดงหลักฐานการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการจัดการของเสียอย่างครบถ้วน

1.3 สนับสนุนการขนส่งและโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คัดเลือกผู้จัดหา/ผู้รับเหมาที่บริหารจัดการเส้นทางขนส่งวัตถุดิบและคอนกรีตผสมเสร็จให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง และใช้ EV Mixer Trucks ที่ปล่อยคาร์บอนต่ำและลด PM2.5 การใช้รถไฟฟ้าคอนกรีตและรถบรรทุกปูน ที่เป็นเครื่องยนต์สันดาปมาใช้พลังงานไฟฟ้า

2. ด้านสังคม (Social)

การยกระดับมาตรฐานแรงงานและความปลอดภัยของซัพพลายเออร์

บริษัทกำหนด Supplier Code of Conduct ครอบคลุมประเด็นสิทธิมนุษยชน แรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการไม่ใช้แรงงานเด็ก โดยเฉพาะคู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier-1 Suppliers) และคู่ค้าสำคัญลำดับถัดไป (Critical Non Tier-1 Suppliers) ทั้งคู่ค้ารายเดิมและคู่ค้ารายใหม่ และผู้รับเหมาช่วงตลอดห่วงโซ่อุปทานโดยครอบคลุมการลงนามจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ การประเมินและติดตามผลด้าน ESG รวมถึงการบริหารความเสี่ยงตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2.1 ลดความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุและผลกระทบต่อชุมชนรอบโรงงานและเหมือง

คัดเลือกผู้จัดหาที่มีมาตรการด้านความปลอดภัย การจัดการฝุ่น เสียง และการขนส่งวัตถุดิบ

2.2 สนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อย

โดยให้โอกาสคู่ค้าในประเทศและ SMEs เข้าร่วมในห่วงโซ่อุปทาน พร้อมยกระดับความรู้ด้าน ESG อย่างต่อเนื่อง

มูลค่าในการจัดซื้อจัดจ้างที่ชำระแก่ผู้ส่งมอบในท้องถิ่น

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทผลิตภัณฑ์และบริการที่จัดหาในท้องถิ่น	2566	2567	2568
การจัดซื้อสินค้า และบริการภายในท้องถิ่น	11,015.11	10,379.79	7,802.67
สัดส่วนการจัดซื้อสินค้า และบริการภายในท้องถิ่น (ร้อยละ)	84.22	80.89	80.82

หมายเหตุ ผู้ส่งมอบในท้องถิ่น คือ คู่ค้าที่จัดหาวัตถุดิบ สินค้า และบริการ แก่บริษัทและมีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศไทย ซึ่งซื้อขายเป็นเงินบาท และชำระภาษีมูลค่าเพิ่มตามกฎหมาย (สำหรับธุรกิจ Cement/ LDPE/ FCB และ CRT)

3. ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (Governance & Economic)

3.1 เพิ่มความโปร่งใสและการตรวจสอบย้อนกลับของวัตถุดิบหลัก เช่น แหล่งที่มาของ วัตถุดิบหลัก เชื้อเพลิงถ่านหิน ผ่านระบบประเมินและติดตามคู่ค้า

3.2 การลดความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของการผลิต

ในธุรกิจปูนซีเมนต์ ซึ่งต้องพึ่งพาวัตถุดิบจำนวนมาก โดยการกระจายแหล่งจัดหาและประเมินความเสี่ยง ESG อย่างสม่ำเสมอ

3.3 เสริมสร้างความเชื่อมั่นของนักลงทุนและสถาบันการเงิน
การการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในห่วงโซ่อุปทาน เสริมสร้างความโปร่งใส ซึ่งสนับสนุนการปรับปรุง ESG

II ผลกระทบเชิงลบและความท้าทายในการดำเนินงาน

แม้การบริหารจัดการสายโซ่อุปทานเพื่อความยั่งยืนจะช่วยสร้างมูลค่าในระยะยาว แต่ยังมีความท้าทายที่บริษัทต้องบริหารจัดการอย่างรอบคอบ ดังนี้

1. **ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นในระยะสั้น**

- ต้นทุนวัตถุดิบคาร์บอนต่ำ เช่น พัฒนาและออกแบบสูตรผลิตภัณฑ์ที่ช่วยลดการใช้ปูนเม็ด (Clinker Reduction) และใช้ปูนซีเมนต์ไฮโดรลิกเป็นวัตถุดิบในการผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ หรือคอนกรีตความร้อนต่ำที่ช่วยลดความร้อนสะสมในคอนกรีตโครงสร้างขนาดใหญ่ และพัฒนาและผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Products) ได้แก่ Green Clinker, ปูนซีเมนต์ไฮดรอลิก หรือ Green Cement, Fiber Cement และ Green Concrete Roof Tile
- ค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินคู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier-1 Suppliers) และคู่ค้าสำคัญลำดับถัดไป (Critical Non Tier-1 Suppliers) ทั้งคู่ค้ารายเดิมและคู่ค้ารายใหม่ และผู้รับเหมาวั ตถุดิบ และโลจิสติกส์
- ต้นทุนในการพัฒนาศักยภาพซัพพลายเออร์ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ESG

2.ความซับซ้อนของห่วงโซ่อุปทาน

- ความยากในการเก็บข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมจากซัพพลายเออร์ระดับ Tier 23
  เช่น ผู้รับเหมาขนส่ง เหมืองรายย่อย เป็นต้น
- ความไม่สม่ำเสมอของคุณภาพข้อมูลด้านการปล่อย GHG และความปลอดภัย
- ความล่าช้าในการจัดหาวัตถุดิบ หากคู่ค้าไม่ผ่านเกณฑ์ความยั่งยืน

3.

ความเสี่ยงด้านการแข่งขัน

- ราคาผลิตภัณฑ์อาจสูงขึ้นในระยะสั้น ส่งผลต่อการแข่งขันด้านราคา
- การปรับเปลี่ยนซัพพลายเออร์อาจกระทบต่อความต่อเนื่องของการผลิต หากไม่มีการวางแผนรองรับอย่างเหมาะสม

การบริหารจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานด้าน ESG

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน โดยเน้นครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงเชิงรุกในด้านต่าง ๆ เพื่อระบุและจัดการปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและภาพลักษณ์องค์กร

1. กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG

1.1 การวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง

- **การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน**: บริษัทตรวจสอบและประเมินว่าห่วงโซ่อุปทานของเราปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน ปราศจากการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ และมีการเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานทุกคน บริษัททำการตรวจสอบอย่างรอบด้าน เพื่อตรวจสอบว่าคู่ค้าของเราปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของพนักงาน และเคารพสิทธิมนุษยชน เราส่งเสริมความหลากหลายและการไม่แบ่งแยกในสถานที่ทำงาน
- **การประเมินความเสี่ยงด้านการดูแลพนักงานและแรงงาน**: บริษัทตรวจสอบสภาพการทำงานในห่วงโซ่อุปทานว่าได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของพนักงานไม่จ้างแรงงานบังคับ ยอมรับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง (ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ เพศ อายุ หรือประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเติบโตในองค์กรอย่างเท่าเทียม การสร้างวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายรวมถึงความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- **การประเมินความเสี่ยงด้านจรรยาบรรณธุรกิจ**: บริษัทวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการที่ผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่ายในห่วงโซ่อุปทานอาจมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณ เช่น การทุจริตหรือการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- **การประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม**: บริษัทพิจารณาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าพวกเขาจะมีความมุ่งมั่นในการรักษาสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน เช่น การจัดการของเสีย การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทต้องการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าที่มีความมุ่งมั่นในแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนและการดูแลสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่การจัดการทรัพยากรและประสิทธิภาพพลังงาน ไปจนถึงการลดปล่อยของเสียสู่บรรยากาศ
- **การคัดเลือก และการประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจจากคู่ค้า การประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้า** : เป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของบริษัท การพิจารณาสถานะทางการเงินของคู่ค้าเป็นส่วนสำคัญในการประเมินความเสี่ยง

1. ความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่ค้าน้อยราย

บริษัทได้ทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการพึ่งพาคู่ค้าจำนวนน้อยราย โดยมีผลการประเมินดังนี้:

- **ผลกระทบ**: หากเกิดความล่าช้าหรือปัญหาในการส่งมอบสินค้าจากคู่ค้าหลัก อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้า
- **การจัดการความเสี่ยง**:
  - เพิ่มจำนวนคู่ค้าในหมวดหมู่สินค้าหรือบริการที่สำคัญ
  - สร้างแผนสำรอง (Backup Suppliers) เพื่อรองรับกรณีฉุกเฉิน
  - ทำสัญญาระยะยาวที่มีเงื่อนไขรองรับสถานการณ์ไม่คาดคิด
  - ตรวจสอบข้อมูลทางการเงินของคู่ค้าหลักอย่างสม่ำเสมอ
  - ติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ที่อาจส่งผลต่อความมั่นคงของคู่ค้า
  - ลดความเสี่ยงด้วยการกระจายการจัดซื้อสินค้า/บริการจากคู่ค้าหลายราย

2. ความเสี่ยงจากคุณภาพสินค้า/บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน

บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการได้รับสินค้า/บริการที่ไม่ได้คุณภาพ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้:

- **ผลกระทบ**: สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทและเพิ่มต้นทุนการผลิต
- **การจัดการความเสี่ยง**:
  - จัดตั้งกระบวนการตรวจสอบคุณภาพสินค้าและบริการจากคู่ค้าอย่างเข้มงวด
  - ระบุข้อกำหนดคุณภาพในสัญญาและประเมินคู่ค้าตามมาตรฐานที่กำหนด
  - พัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพ

1.2 เครื่องมือและวิธีการประเมินความเสี่ยง

- การตรวจสอบหน้างาน (n-site Audit) การส่งทีมงานเข้าไปตรวจสอบเพื่อประเมินความเสี่ยงและการปฏิบัติงานณ สถานประกอบการของคู่ค้าโดยตรง ซึ่งใช้กับคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง โดยบริษัทมีแผนการตรวจสอบสถานประกอบการของคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมเป็นประจำทุก 3ปี
- การใช้แบบสอบถามและการตรวจสอบเอกสารจากซัพพลายเออร์ โดยบริษัทได้ทำการประเมินอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับความคืบหน้าของซัพพลายเออร์ในด้านกฎระเบียบREACH (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals) เป็นกระบวนการตรวจสอบว่าซัพพลายเออร์ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสารเคมีของสหภาพยุโรปเป็นไปตามกฎหมาย REACHโดยใช้แบบสอบถาม (Supplier Questionnaire & Self-Assessment)ส่งแบบสอบถามให้ซัพพลายเออร์เพื่อประเมินว่า มีการปฏิบัติตามข้อกำหนด REACHเพื่อลดความเสี่ยงทางกฎหมายและการค้าสำหรับบริษัทส่งเสริมความปลอดภัยของผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม และเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทาน
- การใช้ระบบการจัดอันดับความเสี่ยง (Risk Scoring System) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
- การตรวจสอบรายงานด้านความยั่งยืนและข้อมูลที่เผยแพร่โดยองค์กรกลาง เช่น EcoVadis หรือ CDP

2. แนวทางการจัดการความเสี่ยง

2.1 การลดและป้องกันความเสี่ยง

- จัดทำและเผยแพร่นโยบายด้าน ESG ให้แก่ซัพพลายเออร์ พร้อมทั้งกำหนดข้อกำหนดที่ชัดเจน
- ให้การอบรมแก่ซัพพลายเออร์เกี่ยวกับการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ESG
- ทำงานร่วมกับซัพพลายเออร์เพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกหรือการจัดการของเสีย

2.2 การตรวจสอบและติดตามผล

- การจัดทำรายงานการตรวจสอบประจำปีเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงด้าน ESG
- การติดตามผลการดำเนินการแก้ไขจากซัพพลายเออร์ที่พบว่ามีความเสี่ยงสูง

2.3 การดำเนินการในกรณีที่พบการละเมิด

- ขั้นตอนในการดำเนินการ เช่น การแจ้งเตือน การกำหนดกรอบเวลาสำหรับการแก้ไข และการยกเลิกความสัมพันธ์ทางธุรกิจในกรณีที่มีการละเมิดซ้ำหรือร้ายแรง
- การติดตามผลลัพธ์และดำเนินการที่เฉพาะเจาะจงในกรณีที่คู่ค้าไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัท โดยพิจารณาจากคะแนนผลประเมินคู่ค้า เช่น คะแนนผลประเมินคู่ค้า ต้องไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน หากคู่ค้ามีคะแนนต่ำกว่า 60 คะแนน ติดต่อกัน 2 ครั้งในการประเมิน จะถูกพิจารณาและมีผลต่อการคงไว้ใน APPROVE VENDOR LIST (AVL) เป็นต้น

3. ผลลัพธ์และผลการดำเนินงาน

- ลดจำนวนของซัพพลายเออร์ที่มีความเสี่ยงสูงในห่วงโซ่อุปทาน และเพิ่มจำนวนซัพพลายเออร์ที่ได้รับการรับรองด้านความยั่งยืนสอดคล้องกับมาตรฐาน ESG
- สร้างความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทานผ่านการเปิดเผยข้อมูลและรายงานด้าน ESG
- มีการประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัท และประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) โดยคู่ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1) ที่มีมูลค่าการสั่งซื้อมากกว่าหรือเท่ากับ50 ล้านบาทต่อปี จำนวน 20ราย จากทั้งหมด 1,756 รายคิดเป็น 71.61% ของมูลค่าสั่งซื้อรวม สรุปว่าอยู่ในเกณฑ์น่าเชื่อถือได้ ไม่มีความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้า และด้าน ESG ในทุกหัวข้อการประเมิน

ลิงก์แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน : https://tpipolene.co.th/th/investment-2/sustainability?download=1368:2568

เลขหน้าของลิงก์ : 171-181

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่ : มี

	2566	2567	2568
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

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่ : ใช่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปีที่ผ่านมา (%)	N/A	97.50	99.65

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	186.73	66.52	163.99

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

โครงการวิจัยและพัฒนาที่ดำเนินการอยู่ในปี 2568 (รวมโครงการต่อเนื่องที่ดำเนินการปีก่อนหน้า)
รวมมูลค่า 163,995,672.13 บาท ดังนี้

โครงการวิจัยและพัฒนา	รายละเอียด	มูลค่าเงินลงทุน (บาท)
1. โครงการวิจัยและพัฒนาตำรับสบู่เหลวล้างมือผสมสมุนไพรเพื่อการฆ่าเชื้อและสามารถย่อยสลายได้ทางชีวภาพ	เป็นการพัฒนาส่วนประกอบสบู่เหลวให้เป็นมิตรต่อธรรมชาติ (Biodegradable soap) และมีการนำสารสำคัญจากพืชสมุนไพรเข้ามาใช้แทนสารเคมีเพื่อลดสารพิษตกค้างสู่สภาพแวดล้อม โดยที่ผลิตภัณฑ์สบู่เหลวยังคงประสิทธิภาพในการทำความสะอาดช่วยยับยั้งการเจริญเติบโตของแบคทีเรียเช่นเดิม	2,307,924

2. ผลิตยาแผนปัจจุบันสำหรับคน ระยะที่ 1 (ในรูปยาเม็ด ยาผงและยาน้ำ)	เป็นการพัฒนาวิจัยยาแผนปัจจุบันสำหรับคน โดยใช้วัตถุดิบที่เป็นสารออกฤทธิ์ที่อยู่ในรายชื่อตำรับยาแผนปัจจุบัน ภายใต้กรรมวิธีการผลิตที่มีมาตรฐาน สะอาด ทันสมัย และปลอดภัยต่อผู้บริโภค เพื่อใช้ในการรักษาอาการเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทั่วไปในชีวิตประจำวัน ทำให้ลดการนำเข้ายาที่มีราคาแพงจากต่างประเทศ อาทิเช่น 1. 1.กลุ่มยาเม็ด เช่น ยาอมบรรเทาอาการเจ็บคอ ยาแก้ปวด (พาราเซตามอล) ยาแก้ปวดประจำเดือน ยาลดกรดในกระเพาะอาหารชนิดเม็ด 2. 2.กลุ่มยาผง เช่น ยาผงละลายเสมหะ ยาผงเพิ่มน้ำหล่อเลี้ยงในข้อเข่า 3. 3.กลุ่มยาน้ำสำหรับใช้ภายนอก เช่น ยาฆ่าเชื้อในช่องปากที่เป็นAntiseptic mouthwashสเปรย์สำหรับบรรเทาอาการเจ็บคอและลดการอักเสบ 4. 4.กลุ่มยาน้ำสำหรับใช้ภายใน เช่น ยาน้ำลดกรดในกระเพาะอาหาร ยาลดกรดและบรรเทาอาการกรดไหลย้อน ฯลฯ หมายเหตุ งบประมาณ 146,780,000 เป็นงบการลงทุนอาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือวัดและอุปกรณ์บาท แต่งบประมาณการวิจัยมีเพียงประมาณร้อยละ 10 เท่านั้น	146,780,000
3. โครงการศึกษาเพื่อนำ EVA มาใช้เป็นตัวประสานในขั้วแบตเตอรี่ลิเทียมไอออน	จากคุณสมบัติของ EVA ซึ่งเป็นพอลิเมอร์ที่รู้จักกันดีในเรื่องคุณสมบัติการยึดเกาะและความยืดหยุ่นที่ดีเยี่ยม จึงมีการศึกษาเพื่อนำ EVA มาประยุกต์ใช้เพิ่มคุณสมบัติของตัวประสาน (binder) ซึ่งมีหน้าที่ยึดเกาะ Active Material ที่บริเวณขั้วของแบตเตอรี่ไม่ให้มีการขยายตัวหรือหลุดลอกระหว่างการรับและจ่ายกระแสไฟ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มอายุการใช้งาน และเพิ่มความปลอดภัยของแบตเตอรี่ลิเทียมไอออน ซึ่งจากการทดสอบเบื้องต้นพบว่าสามารถใช้ทดแทนผลิตภัณฑ์พลาสติกกลุ่มยาง SBR ที่นิยมใช้เป็นสารเพิ่มประสิทธิภาพของตัวประสานได้และได้เริ่มศึกษาพัฒนาปรับแต่งคุณสมบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้นต่อไป	2,324,436

4. โครงการพัฒนาผลิตฟิล์ม EVA สำหรับงานกระจกนิรภัย	ตลาดกระจกนิรภัยเป็นตลาดที่มีมูลค่ามหาศาลและมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการใช้งานที่แพร่หลายในภาคก่อสร้าง ยานยนต์และภาคอุตสาหกรรม โดยปัจจุบันฟิล์มพลาสติก Polyvinyl Butyral (PVB) เป็นพลาสติกที่นิยมใช้ในอุตสาหกรรมดังกล่าว เนื่องจากมีคุณสมบัติที่เหมาะสม แม้จะมีมูลค่าที่สูงเทียบกับพลาสติกประเภทอื่น จากการศึกษาและพัฒนาพบว่าแผ่นฟิล์มพลาสติก EVA สามารถปรับปรุงคุณสมบัติด้วยสารเคมีและกรรมวิธีการผลิต ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและเหนือกว่า PVB ได้ด้วยคุณสมบัติการยึดติดที่ดีเยี่ยม ความใส ความทนทาน และราคาที่เหมาะสมกว่า เป็นการเปิดโอกาสในการปฏิวัติตลาดการผลิตกระจกนิรภัยและเปิดโอกาสให้บริษัทมีส่วนครอบครองตลาดที่มีมูลค่ามหาศาลนี้อีกด้วย โดยปัจจุบันบริษัทได้ศึกษาพัฒนาและเริ่มทดสอบฟิล์ม EVA สำหรับกระจกนิรภัยกับกลุ่มลูกค้าในและต่างประเทศแล้ว โดยอยู่ในระหว่างจดสิทธิบัตร และศึกษาปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถใช้กับกลุ่มลูกค้าที่มีเทคโนโลยีการผลิตกระจกนิรภัยสมัยใหม่ที่มีความเร็วสูงได้เพิ่มเติม	6,749,017

5. การศึกษาวิธีที่เหมาะสมต่อการรอดชีวิตของเชื้อจุลินทรีย์หลังการเก็บรักษาโดยวิธีทำแห้งแบบเยือกแข็ง	ตามที่ทีมงานวิจัยและพัฒนาเชื้อจุลินทรีย์ได้ทำการเก็บรวบรวมเชื้อพันธุ์จุลินทรีย์ที่มีประโยชน์ ที่ผ่านการคัดแยกและคัดเลือกจากแหล่งธรรมชาติที่มีถิ่นกำเนิดในประเทศไทย ซึ่งเดิมเชื้อจุลินทรีย์ที่คัดเลือกได้แล้ว จะถูกนำไปเก็บรักษาแบบ Lyophilization ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งมีค่าใช้จ่ายและไม่สะดวกต่อการทำงาน ประกอบกับบริษัทได้ซื้อเครื่องทำแห้งแบบเยือกแข็ง (Lyophilizer) มาใช้ในกระบวนการผลิตเชื้อจุลินทรีย์แห้งด้วยแล้วดังนั้นเพื่อให้สามารถเก็บรักษาเชื้อจุลินทรีย์ได้เอง จึงได้จัดทำโครงการวิจัยเพื่อศึกษาหากรรมวิธีการเก็บรักษาจุลินทรีย์ด้วยวิธีทำแห้งแบบเยือกแข็งที่เหมาะสม ที่ทำให้เซลล์จุลินทรีย์มีอัตราการรอดชีวิตมากที่สุด นอกจากนี้ยังได้ดัดแปลงอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการเก็บรักษาเชื้อพันธุ์ดังกล่าวเพื่อลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ทำให้สามารถผลิตเชื้อพันธุ์จุลินทรีย์แห้งได้ครั้งละมากๆ (> 2,000 ขวด ต่อการผลิต 1 ครั้ง) โดยเชื้อผงแห้ง (Lyophilized cells)ที่ได้ยังคงมีปริมาณการรอดชีวิตสูงและมีลักษณะทางพันธุกรรมของจุลินทรีย์คงเดิมไม่เปลี่ยนแปลง จึงทำให้บริษัทมีเชื้อพันธุ์จุลินทรีย์เป็นสต็อกอย่างเพียงพอตามความต้องการนำจุลินทรีย์มาใช้ในการผลิตเชิงพาณิชย์ของบริษัทฯได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถยืดอายุการเก็บรักษาเชื้อพันธุ์จุลินทรีย์ของบริษัทฯได้มากกว่า 10 ปี	3,127,826.03

6. การพัฒนาน้ำหมักที่ใช้เป็นสื่อ (สำหรับจุลินทรีย์เพื่อช่วยส่งเสริมการอยู่รอดของเชื้อจุลินทรีย์โปรไบโอติกส์ในผลิตภัณฑ์ทีพีไอ-โพรไบโอติกส์และทีพีไอ-ซินไบโอติกส์ สำหรับสุกร	ปัจจุบันผลิตภัณฑ์โปรไบโอติกส์ ซึ่งจัดเป็นอาหารสัตว์ประเภทสารผสมล่วงหน้า เป็นหนึ่งในกลยุทธ์การให้อาหารที่มีประสิทธิผลมากที่สุดที่ใช้ทดแทนการใช้ยาปฏิชีวนะ ซึ่งได้ผลดีกับสุกรทุกระยะ ทั้งลูกสุกรวัยดูดนม ลูกสุกรหย่านม และสุกรระยะขุน ดังนั้น บริษัทฯจึงได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์สารเสริมชีวนะ ทีพีไอ-โปรไบโอติกส์ และทีพีไอ-ซินไบโอติกส์ สำหรับสุกร โดยทำการวิจัยตั้งแต่การออกแบบสูตรสำหรับน้ำหมักที่ใช้เป็นสื่อ (Carriers / Media) สำหรับจุลินทรีย์ โดยคัดเลือกวัสดุอินทรีย์ที่นำมาใช้หมักจากเศษผัก เศษผลไม้ และกากน้ำตาล แล้วปรับสัดส่วนวัตถุดิบทั้ง 3 ชนิดให้เหมาะสม แล้วหมักด้วยหัวเชื้อจุลินทรีย์กลุ่ม Bacillus spp. เพื่อให้หลังจากหมักแล้วยังคงมีแร่ธาตุ และสารอาหารอื่นๆที่เหมาะสมสำหรับการอยู่รอดของเชื้อจุลินทรีย์โปรไบโอติกส์ จากนั้นจึงนำไปทดสอบประสิทธิภาพในระดับสัตว์ทดลอง (สุกร) โดยทำการทดสอบในลูกสุกรระยะอนุบาล เพื่อศึกษาอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อวันและประสิทธิภาพการให้อาหาร รวมทั้งลักษณะของเยื่อบุผนังลำไส้ (Villi) และอัตราการเกิดท้องเสีย เปรียบเทียบกับลูกสุกรที่ได้รับอาหารสูตรปกติที่ไม่มีการเสริมสารชีวนะใดๆ ส่วนในสุกรระยะรุ่น-ขุน ทำการศึกษาอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อวันและประสิทธิภาพการให้อาหาร รวมทั้งคุณภาพของเนื้อแดง โดยวิเคราะห์จากเปอร์เซ็นต์ซากและเปอร์เซ็นต์เนื้อแดง รวมทั้งการประเมินความหนาไขมันสันหลัง และพื้นที่หน้าตัดเนื้อสัน เปรียบเทียบกับสุกรที่ได้รับอาหารสูตรปกติที่ไม่มีการเสริมสารชีวนะใดๆ ซึ่งทำการศึกษาโดยสถานีวิจัยทับกวาง (ต.ทับกวาง อ.แก่งคอย จ.สระบุรี) ภาควิชาสัตวบาล คณะเกษตร มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์	2,706,469.10
รวม		163,995,672.13

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร : มี

บริษัทมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนามาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้อมด้านระบบและประสิทธิภาพการผลิต

การวิจัย และพัฒนา ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทให้มีความก้าวหน้า มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างตรงตามความต้องการ โดยการวิจัย พัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในแต่ละครั้ง บริษัทมีการสำรวจ ศึกษา และทำความเข้าใจถึงความต้องการหรือความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์อย่างแท้จริง เช่น การสำรวจความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบัน งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลา และการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ 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

โครงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการที่ดำเนินการอยู่ในปี 2568 (รวมโครงการต่อเนื่องที่ดำเนินการปีก่อนหน้า)

โครงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ	รายละเอียด
1. การใช้วัสดุเหลือใช้ในผลิตภัณฑ์ Fiber Cement	นำเศษวัสดุ (Scrap) ที่เป็นของเสียจากการผลิต นำมาบดและใช้เป็นส่วนผสมในการผลิต และนำเถ้าลอยที่เป็นผลพลอยได้จากโรงไฟฟ้ามาใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตไฟเบอร์ซีเมนต์ (Fiber Cement)
2. โครงการ Lightweight Fiber-Reinforce Cement Material	นำ Scrap จากการผลิตเม็ดพลาสติกมาสรรสร้างวัสดุผสม (Composite) ชนิดใหม่ เพื่อให้มีคุณสมบัติใกล้เคียงวัสดุที่ใช้ผลิตเฟอร์นิเจอร์ แต่มีความคงทนต่อน้ำ ทนไฟ กันปลวกและแมลง กันเชื้อรา และไม่มีสารระเหย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและผู้ใช้งาน เป็นสินค้านวัตกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินการขอสิทธิบัตรการประดิษฐ์ทั้งในและต่างประเทศ
3. ใช้เทคโนโลยีตรวจสอบคุณภาพสินค้าแบบในสายการผลิต (In-line) ที่เครื่องรีดแผ่นวัสดุ(Sheet Machine)	ติดตั้งกล้องเพื่อตรวจจับสิ่งปนเปื้อนบนผิวหน้า Fiber Cement ในขณะผลิตที่ sheet machine เพื่อควบคุมคุณภาพรวมทั้งลดของเสียจากการผลิต
4. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดและเคลือบผิวแผงโซลาร์เซลล์	การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดและเคลือบผิวแผงโซลาร์เซลล์ซึ่งเป็นสูตรประหยัด เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่มีฤทธิ์กัดกร่อนกรอบอะลูมิเนียม และมีคุณสมบัติในการขจัดคราบสกปรก คราบน้ำมัน ฝุ่นละออง อีกทั้งยังเคลือบผิวแผงโซลาร์เซลล์หลังการทำความสะอาดเพื่อป้องกันการจับตัวซ้ำของฝุ่นละอองได้ในผลิตภัณฑ์เดียวกัน ช่วยการลดขั้นตอนการบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกระแสไฟฟ้าของแผงโซลาร์เซลล์
5. โครงงานวิจัยและพัฒนาปูนสำเร็จรูปเพื่อใช้งานร่วมกับหุ่นยนต์สำหรับงานโครงสร้างขนาดใหญ่	เป็นการพัฒนาวัสดุปูนซีเมนต์สำหรับใช้ร่วมกับหุ่นยนต์สร้างบ้าน ซึ่งที่ผ่านมาได้พัฒนาโครงสร้างงานขนาดเล็ก ซึ่งชิ้นงานมีความละเอียดสูงส่งผลให้ราคาต้นทุนมีราคาสูงตามไปด้วย เมื่อผลิตชิ้นงานขนาดใหญ่ทำให้มีราคาต้นทุนสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับการก่อสร้างในปัจจุบัน เพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัยจึงได้มีการปรับปรุงวัสดุปูนสำเร็จรูปให้สามารถใช้งานได้ง่ายขึ้น สะดวกต่อการใช้งานโครงสร้างขนาดใหญ่ และปรับต้นทุนการผลิตให้มีความเหมาะสมต่อการผลิตชิ้นงานขนาดใหญ่

6. โครงการวิจัยคัดเลือกโพรไบโอติกสายพันธุ์ที่มีในประเทศไทยและพัฒนาวิธีการทำแห้งแบบเยือกแข็งร่วมกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์เสริมอาหารโพรไบโอติกชนิดผง	เป็นการวิจัยและพัฒนาเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์เสริมอาหารโพรไบโอติกชนิดผง โดยในกระบวนการผลิตจะใช้เทคนิคการทำแห้งแบบเยือกแข็ง (Freeze dry) เพื่อทำแห้งจุลินทรีย์โพรไบโอติก Lactobacillus paracasei ซึ่งเป็นทรัพย์สินของบริษัทอยู่แล้ว จากนั้นจะนำผงแห้งจุลินทรีย์ดังกล่าวไปเป็นส่วนประกอบในสูตรผลิตภัณฑ์เสริมอาหารโพรไบโอติกชนิดผงสำหรับผู้บริโภคที่ต้องการเสริมจุลินทรีย์ชนิดดีให้กับร่างกาย ทั้งนี้ในระหว่างดำเนินการวิจัยจะทำการคัดเลือกหาจุลินทรีย์โพรไบโอติกสายพันธุ์ที่มีในประเทศไทยสำหรับนำไปใช้เป็นส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพของผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายของสายพันธุ์จุลินทรีย์ให้มีมากขึ้น
7. โครงการการสกัดกรดแลคติคจากผลิตภัณฑ์พลอยได้ของกระบวนการผลิตเชื้อ Lactobacillus เพื่อนำไปใช้ในการผลิตเครื่องสำอาง	เป็นการปรับปรุงการผลิตเชื้อ Lactobacillus เพื่อเพิ่มประสิทธภาพการผลิตกรดแลคติคโดยไม่ส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์น้ำผลไม้ตราโปรไวต้าของบริษัท และสกัดกรดแลคติคจากผลพลอยได้ เพื่อนำไปใช้ในการผลิตเครื่องสำอาง โดยทำการทดลองหาความเข้มข้นของสารอาหารจากแหล่งไนโตรเจน คาร์บอน และแร่ธาตุราคาถูกในท้องตลาด เพื่อให้ได้สภาวะที่เหมาะสมต่อการผลิตกรดแลคติคในปริมาณสูง จากนั้นทำการทดลองสกัดกรดแลคติคจาก By-product ที่ได้จากการผลิตจุลินทรีย์ดังกล่าว โดยมีเป้าหมายให้ได้กรดแลคติคที่มีความบริสุทธิ์มากกว่า 90% ไม่มีสีและกลิ่นอันไม่พึงประสงค์ และยังคงมีความเสถียรของลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางเคมีที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางตลอดอายุการเก็บรักษา และนำกรดแลคติคที่สกัดได้นั้น ไปผลิตเป็นเครื่องสำอาง นับเป็นการนำวัสดุเหลือทิ้งเดิมมาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงในอุตสาหกรรม ช่วยลดขยะและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยรวม เป็นการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์พลอยได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ปูนซ่อมถนนชนิดเทบาง	เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์สำเร็จรูปงานซ่อมพื้นชนิดเทบางที่มีความพิเศษคือมีลักษณะเนื้อปูนที่สามารถเทบางได้ 1-5 มิลลิเมตร ทำงานง่าย ผิวเรียบเนียน ไม่เป็นเม็ด เปิดใช้งานได้เร็วภายใน 4 ชั่วโมง มีแรงยึดเกาะสูงและไม่หดตัว จึงมีการใช้สารเคมีที่เพิ่มคุณภาพในอัตราส่วนที่เหมาะสม เช่น ตัวเร่งปฏิกิริยาในระยะต้น และ ตัวหน่วงปฏิกิริยาการเซตตัวปูนซีเมนต์ ซึ่งต้องสอดคล้องกันเพื่อให้สามารถทำงานได้ทันและเหมาะสมต่อการใช้งาน สารเคมีเพิ่มคุณสมบัติการไหลลื่น การยึดเกาะระหว่างคอนกรีตใหม่และเก่า และการอุ้มน้ำ เพื่อไม่ให้เกิดการหดและแตกร้าว ซึ่งปูนสำเร็จรูปชนิดนี้เหมาะกับในยุคปัจจุบันที่ต้องการความสะดวก ง่ายต่อการใช้งาน อีกทั้งให้ความสวยงามสามารถปล่อยเปลือยได้ และสามารถเปิดใช้งานได้ภายใน 4 ชั่วโมง โดยไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทำพื้นใหม่

9. โครงการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์บ้วนปากอัลคาไลท์ เพื่อลดการสะสมของเชื้อแบคทีเรีย Streptococcus mutans ในช่องปากโดยปราศจากแอลกอฮอล์	ผลิตภัณฑ์น้ำยาบ้วนปากอัลคาไลท์ (Alkalite Mouthwash) ปราศจากแอลกอฮอล์ กลิ่นผลไม้ ในรูปแบบซองสำเร็จรูปพร้อมใช้ (บรรจุ 10 มล./ซอง) เพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้งานและการพกพา ตอบสนองต่อไลฟ์สไตล์ของผู้บริโภคยุค Gen Z โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานที่มีการใช้ชีวิตนอกบ้านเป็นประจำ ผลิตภัณฑ์มีคุณสมบัติเป็น สารละลายด่างอ่อน ช่วยปรับสมดุลค่า pH ในช่องปาก ลดการสะสมของเชื้อแบคทีเรีย Streptococcus mutans ที่เป็นสาเหตุของกลิ่นปากและการเกิดคราบจุลินทรีย์ พร้อมทั้งปรุงแต่ง กลิ่นผลไม้ เช่น แตงโม พีช และองุ่น เพื่อเพิ่มความรู้สึกสดชื่นและสร้างแรงจูงใจในการดูแลสุขอนามัย ในช่องปาก ควบคุมค่าความเป็นกรด-ด่างให้อยู่ในช่วงที่เหมาะสม และลดความเสี่ยงต่อการระคายเคืองเยื่อบุในช่องปาก
10.โครงการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ น้ำยาล้างคราบสนิม (Rust Remover)	ผลิตภัณฑ์น้ำยาล้างคราบสนิม Rust Remover มีส่วนประกอบเป็นสารเคมีซึ่งเมื่อทาลงบนผิวโลหะที่เป็นสนิมแล้ว จะสามารถกำจัดสนิมออกได้ง่าย โดยไม่ต้องใช้การ Sandblasting หรือการขัด ทำให้เบาแรง สะดวกในการใช้งานและไม่เกิดสนิมใหม่ น้ำยาล้างคราบสนิมนี้ยังนำไปใช้ทำความสะอาดคราบที่ฝังแน่นอื่นๆ ได้ เช่น แผงโซล่าเซลล์,เครื่องใช้สำนักงานและอุปกรณ์ในการผลิตที่โรงงานผลิตสีน้ำ โรงงานผลิตเครื่องสำอาง โรงงานผลิตปุ๋ย เป็นต้น
11. โครงการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อีพ็อกซี่-ซีเมนต์สำหรับงานเทชนิดไม่หดตัว	ผลิตภัณฑ์อีพ็อกซี่ซีเมนต์ สำหรับเทชนิดไม่หดตัว (Epoxy-Cement non shrink grout) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้สำหรับงานโยธาและงานวิศวกรรมทั่วไป เช่น งานเทฐานเครื่องจักรมอเตอร์ งานเทอุดรูเพื่อเสริมความแข็งแรงของโครงสร้างคอนกรีตทั่วไป แต่มีคุณสมบัติที่ดีกว่าปูนนอนชริ้งค์เกร้าท์ทั่วไป โดยเฉพาะการยึดเกาะที่สูงกว่า มีความแข็งแต่ยืดหยุ่น (Flexible) ช่วยให้ทนต่อแรงสั่นสะเทือนของเครื่องจักร ทนทานต่อสารเคมี กรด-ด่าง หรือน้ำมัน สามารถไหลตัวได้ และสิ่งสำคัญคือไม่หดตัว สามารถรับกำลังแรงอัด-แรงดัดสูงกว่าผลิตปูนเกร้าท์ทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินจากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่ : ไม่มี

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินจากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่ : มี

	2566	2567	2568
จำนวนโครงการพัฒนานวัตกรรมของบริษัทที่จดสิทธิบัตรแล้ว (โครงการ)	0.00	1.00	0.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกกรณี