

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน
**SUSTAINABILITY
REPORT**

**20
24**



สารบัญ

	หน้า
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน	4
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	9
สารจากประธานกรรมการ	10
1 รู้จัก ETE	12
• ภาพรวมการประกอบธุรกิจ	13
• จุดเด่นของบริษัท	21
• โครงสร้างการถือหุ้นของกลุ่มบริษัท	22
• ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญในปี 2567	23
• ข้อมูลทั่วไป	28
• ความสำเร็จด้านความยั่งยืนในปี 2567	31
• ระบบมาตรฐานและการรับรอง	34
2 การจัดการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	36
• นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน	37
• กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน	39
• เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน	40
• โครงสร้างการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน	46
• ประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	48

3

การกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน

- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ
- โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร
- โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
- การพัฒนาศักยภาพของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

หน้า

61

62

66

71

77

80

83

4

การดำเนินการมีtibรรษัทภิบาล

- การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน
- การให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- การบริหารจัดการความเสี่ยง
- ความก้าวหน้ามีติเศรษฐกิจ
- การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ
- การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า
- การพัฒนานวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

85

86

91

94

98

104

110

115

5

การดำเนินการมีตีสังคม

- ด้านการดูแลพนักงาน 123
- ด้านวัฒนธรรมองค์กร 130
- ด้านการพัฒนาบุคลากร 132
- ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน 142
- ด้านสิทธิมนุษยชน 151
- ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม 154

6

การดำเนินการมีตีสสิ่งแวดล้อม

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม 161
- การจัดการพลังงาน 161
- การจัดการเพื่อลดปัญหาพิษเรือนกระจก 166
- การจัดการขยะและวัสดุเหลือทิ้ง 171
- การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม 173

การแสดงผลตามตัวชี้วัด GRI (Global Reporting Initiative)

หน้า

121

123

130

132

142

151

154

160

161

161

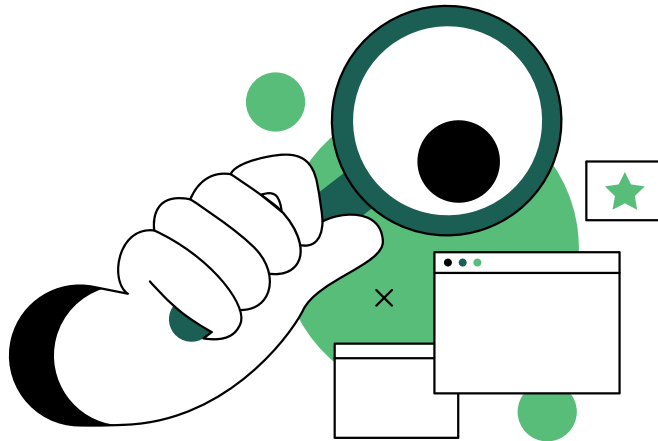
166

171

173

174

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

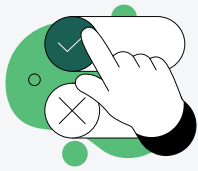


VISION วิสัยทัศน์

สร้างสรรค์การบริการ และขยายธุรกิจพลังงานทดแทน
เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ให้เติบโตอย่างยั่งยืน



MISSION พันธกิจ



ดำเนินธุรกิจให้เติบโตเพื่อสร้างผลตอบแทนให้แก่ผู้มีส่วนร่วมภายใต้หลักธรรมาภิบาล



มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้ลูกค้า พร้อมแสวงหาโอกาสและทางเลือกใหม่ในการขยายธุรกิจ



พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับการให้บริการด้านธุรกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร



สร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของบุคลากร และสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ

CORE VALUES

ค่านิยมองค์กร

EXPERTISE

ความเชี่ยวชาญในงาน

TEAMWORK

มุ่งมั่นเป็นหนึ่งเดียว

ENTREPRENEURSHIP

จิตสำนึกความเป็นเจ้าของ



CULTURE

วัฒนธรรมองค์กร

ENJOY

สนุกในงานที่ทำ

TARGET ORIENTED

มุ่งมั่นเป้าหมาย

ENERGY

พลังที่ไร้ขีดจำกัด

MOTTO คติพจน์

มุ่งมั่นเป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณค่า
ด้วยความสนุกและพลังที่ไร้ขีดจำกัด

Create Value Added with limitless Fun and Energy

BUSINESS GOALS เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ



มุ่งมั่นสู่การเป็นหนึ่งในผู้นำด้านธุรกิจ
บริการบริหารจัดการธุรกิจ บริการ
งานวิศวกรรม และมุ่งมั่นที่จะสร้าง
ธุรกิจพลังงานทดแทน รวมถึง
ขยายธุรกิจอื่นให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง



มีเป้าหมายการรักษาฐานลูกค้าเก่า ขยายกลุ่ม
ลูกค้าใหม่ และควบคุมคุณภาพมาตรฐาน
การทำงานให้ได้รับคะแนนการประเมิน
ความพึงพอใจจากลูกค้าเพิ่มขึ้นทุกปี



มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้การบริหาร
จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล
ที่โปร่งใส ยุติธรรมและคำนึงถึงผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตามที่พึงปฏิบัติในฐานะ
เป็นบรรษัทภิบาลที่ดี

CORPORATE STRATEGY

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ปี 2566 - 2568



กลยุทธ์ด้านผลประกอบการ Revenue & Profit

สร้างยอดขาย เพิ่มรายได้ และทำกำไรในธุรกิจเดิม และธุรกิจใหม่ ทั้งกลุ่มลูกค้าที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน



กลยุทธ์ด้านการเติบโตและขยายธุรกิจ Business Growth

- ขยายการลงทุนในธุรกิจพลังงานทางเลือกธุรกิจที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า
- ขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน



กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน Sustainable

- ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการทำกับกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรครอบคลุมด้านการกำกับดูแลกิจการ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องพร้อมสร้างวัฒนธรรม และสร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจได้

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ได้เริ่มดำเนินการด้านความยั่งยืนตั้งแต่ปี 2562 โดยได้จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2562 เป็นปีแรก เพื่อนำเสนอประเด็นสำคัญทางธุรกิจและแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืนครอบคลุมในมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งเน้นการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรภายใต้นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (The United Nations Sustainable Development Goals: SDGs) ที่บริษัทได้ดำเนินการ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนและผู้ที่มีความสนใจในธุรกิจของบริษัทได้รับทราบ

ในปี 2567 บริษัทยังคงมุ่งมั่นดำเนินการและพัฒนาด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง และมีการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งดำเนินกิจกรรมแก่สังคมในด้านต่างๆ อีกด้วย บริษัทได้จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2567 เป็นรายงานฉบับที่ 6 นับตั้งแต่ปี 2562 เนื้อหาและสาระสำคัญของรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้ อยู่ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 โดยได้จัดทำรายงานและเปิดเผยข้อมูลให้มีความสอดคล้องตามมาตรฐานการรายงานขององค์กรแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล หรือ Global Reporting Initiative (GRI) Standards ในระดับตัวชี้วัดหลัก (Core Option) ทั้งนี้ ขอบเขตของรายงานพิจารณาจากความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ และผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทภายใต้ธุรกิจหลัก คือ ธุรกิจบริการบริหารจัดการ ธุรกิจบริการงานวิศวกรรม ธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน และธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการอื่นๆ

นอกจากนี้ รายงานฉบับนี้ยังเชื่อมโยงผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่งในปี 2567 บริษัทได้มีการทบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลสำคัญในรายงานฉบับนี้ เพื่อให้รายงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนี้ ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมในส่วนของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรได้ผ่านการทบทวนสอบและรับรองปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยผู้เชี่ยวชาญจากบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด โดยเป็นการรับรองผลการประเมินระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567 รวมทั้งได้ผ่านการรับรองผลการประเมินก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (CFO) จากองค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก (อบก.) โดยมีการประกาศผลเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568

บริษัทยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคาดหวังที่จะยกระดับการเปิดเผยข้อมูลให้มีความสมบูรณ์และครบถ้วนยิ่งขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของบริษัทให้สามารถเชื่อมโยงกับบริบทของแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสากลต่อไป

สารจากประธานกรรมการ

การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกประเทศจะร่วมกันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อประชาคมโลก ซึ่งในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ หัวใจสำคัญคือความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาคประชาชน สมาชิกต่าง ๆ ในสังคม หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงภาคเอกชน บริษัทจึงได้พัฒนาการดำเนินงานโดยให้ความสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการสร้างธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนควบคู่ไปพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อนำไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนร่วมกัน นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นดำเนินงานโดยมีเป้าหมายพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) เป็นเข็มทิศในการพัฒนานวัตกรรมและดำเนินธุรกิจอีกด้วย

ในปี 2567 แม้ว่าภาพรวมทางเศรษฐกิจยังคงมีความผันผวนและมีความไม่แน่นอนในหลายด้าน การดำเนินธุรกิจที่ผสมผสานแนวคิดที่ต้องคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ (Environmental, Social and Governance) หรือ ESG ช่วยให้องค์กรมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เปลี่ยนความท้าทายให้เป็นโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยบริษัทได้ริเริ่มให้มีนโยบายการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) เพื่อประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมให้พนักงานเกิดความเข้าใจและสามารถรายงานปริมาณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กรได้ในอนาคต

ในด้านการกำกับดูแลกิจการนั้น บริษัทมีการปรับปรุงแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 หรือ CG Code ของสำนักงาน ก.ล.ด. อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งยกระดับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทให้มีพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้บริษัทได้รับคะแนนในระดับดีเลิศ (Excellent CG Scoring) หรือระดับ 5 ดาว จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย ประจำปี 2567 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ติดต่อกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 107 เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 105 รวมทั้งได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน ประจำปี 2567 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ติดต่อกัน ประเภท “Sustainability Disclosure Recognition” จากสถาบันไทยพัฒน์ โดยเป็นรางวัลที่มอบให้แก่องค์กรที่ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการดำเนินกิจการโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

สุดท้ายนี้ ในนามของคณะกรรมการ บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัท ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตั้งแต่ภายในองค์กรและขยายไปยังสังคมในวงกว้าง บริษัทขอให้เชื่อมั่นว่าบริษัทจะยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดีในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ให้บรรลุตามเป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป



(ดร. พงศ์ศักดิ์ สุขสันต์)

ประธานกรรมการ
บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

1

ផ្នែក ETE



ภาพรวมการประกอบธุรกิจ



บริษัท บูรพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) หรือ “ETE” ก่อตั้งโดยนายไรวินท์ เลขวรรณท์ ในปี 2540 ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้นที่ 2 ล้านบาท โดยเริ่มประกอบธุรกิจเกี่ยวกับบริการงานด้านวิศวกรรม ซึ่งประกอบด้วยวิศวกรรมระบบงานไฟฟ้า วิศวกรรมระบบงานโทรคมนาคม และต่อมาบริษัทได้ขยายการประกอบธุรกิจไปยังธุรกิจบริการบริหารจัดการ โดยเริ่มจากงานบริหารจัดการบุคลากร และบริการบริหารจัดการระบบงานธุรกิจ

ในปี 2560 บริษัทได้ขยายการประกอบธุรกิจสู่ธุรกิจพลังงานทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ รวมถึงธุรกิจจัดหาและจัดจำหน่ายสินค้าอุปกรณ์ความปลอดภัย ซึ่งในปีเดียวกันเป็นปีที่บริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้วยทุนจดทะเบียน 280 ล้านบาท

SUSTAINABILITY REPORT 2024

ตลอดระยะเวลา 27 ปี บริษัทมุ่งมั่นสู่การเป็นหนึ่งในผู้นำด้านธุรกิจบริการบริหารจัดการ ธุรกิจบริการงานวิศวกรรมและมุ่งเน้นที่จะสร้างธุรกิจพลังงานทดแทน รวมถึงขยายธุรกิจอื่นให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งกลุ่มบริษัทยังมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ยุติธรรม และคำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามที่พึงปฏิบัติในฐานะเป็นบรรษัทภิบาลที่ดี

ปัจจุบัน บริษัท บูรพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“กลุ่มบริษัท”) ประกอบธุรกิจบริการบริหารจัดการ ธุรกิจบริการงานวิศวกรรม ธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน รวมถึงธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าและบริการอื่น ๆ โดยลักษณะการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัทสามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1

ธุรกิจบริการบริหารจัดการ (Management Service หรือ “MS”)

ธุรกิจบริการบริหารจัดการ (MS) ของกลุ่มบริษัท สามารถจำแนกได้เป็น 2 รูปแบบการให้บริการ ได้แก่

1. การบริหารจัดการบุคลากร (MM)

การบริหารจัดการบุคลากร เป็น “การจัดจ้างงานจากภายนอก” หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงานมอบหมายงานบางส่วนให้กับบุคคลหรือองค์กรภายนอกมาดำเนินการแทนในส่วนที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของธุรกิจ อาทิ งานธุรการ งานขับรถยนต์ หรืองานซ่อมบำรุง เป็นต้น โดยกลุ่มบริษัทจะเข้าไปทำหน้าที่ให้บริการเสมือนเป็นแผนกทรัพยากรบุคคล (Human Resource Department) สำหรับกลุ่มพนักงานในส่วนงานที่ได้รับมอบหมายให้บริหารจัดการ ซึ่งจะทำหน้าที่ครอบคลุม

- สรรหาพนักงานที่มีคุณภาพส่งมอบตามความต้องการของลูกค้า
- การจัดเตรียมอุปกรณ์และเตรียมความพร้อมอื่น ๆ ในการทำงาน รวมถึงรายงานความคืบหน้าให้กับลูกค้าตลอดสัญญาจ้าง
- มีทีมประสานงานดูแลพนักงานและติดต่อกับลูกค้าตลอดสัญญาจ้าง
- จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้กับพนักงานตามที่กฎหมายและสัญญาจ้างกำหนด

กลุ่มลูกค้าเลือกใช้บริการบริหารจัดการบุคคลากรของกลุ่มบริษัทนั้น นอกจากช่วยลดภาระการบริหารงานด้านบุคคลากรของลูกค้าแล้ว ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวม และลดต้นทุนภายในองค์กรด้วย ดังนั้นภาพรวมในการบริหารจัดการจึงเสมือนเป็นการเชื่อมโยงความสามารถขององค์กรกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบของพันธมิตรทางธุรกิจ ส่งผลให้ลูกค้าสามารถพัฒนาการดำเนินงานหลัก (Core Process) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายหลักขององค์กร และสามารถควบคุมงบประมาณและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้

2. การบริหารจัดการระบบงานธุรกิจ (BPO)

การบริหารจัดการระบบงานธุรกิจ (BPO) เป็นการให้บริการด้านการบริหารจัดการงานทั้งระบบ ด้วยการปรับใช้เทคโนโลยีให้เข้ากับกระบวนการทำงาน เพื่อช่วยปรับปรุงระบบการทำงานของลูกค้าในบางกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ลูกค้าสามารถพัฒนาการดำเนินงานหลัก (Core Process) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายหลักขององค์กรได้ ปัจจุบันกลุ่มบริษัทได้มุ่งเน้นการให้บริการเกี่ยวกับระบบงานธุรกิจในด้านการบริหารจัดการข้อมูล ดังนี้

- เป็นตัวแทนอ่านมาตรฐานด้วยเครื่องมืออ่านมาตรฐานพร้อมพิมพ์ใบแจ้งหนี้ค่าประปาให้กับการประปาส่วนภูมิภาค
- เป็นตัวแทนจดหน่วยไฟฟ้าด้วยเครื่องมือจดหน่วยพร้อมพิมพ์ใบแจ้งหนี้ค่าไฟฟ้าให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้านครหลวง
- บริการบันทึกข้อมูลทุกรูปแบบ แบบรายการ หรือรายเดือน หรือตามรูปแบบความต้องการของลูกค้าพร้อมจัดหา Hardware และระบบ Software ที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาในการให้บริการในธุรกิจบริการจัดการ กลุ่มบริษัทได้มีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับคะแนนความพึงพอใจที่ได้รับการประเมินจากลูกค้าผ่านเกณฑ์การประเมินอย่างต่อเนื่อง กลุ่มบริษัทจึงได้รับความไว้วางใจทั้งจากกลุ่มลูกค้าเดิม และสามารถขยายการให้บริการไปยังกลุ่มลูกค้าใหม่ได้เพิ่มขึ้น โดยลูกค้าส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจซึ่งหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ รวมถึงองค์กรภาคเอกชน ได้มีนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการจ้างเหมาหน่วยงานภายนอก (Outsource) เพื่อดำเนินการแทนในส่วนที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของหน่วยงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

กลุ่มที่ 2

ธุรกิจบริการงานวิศวกรรม (Engineering Service หรือ “EN”)

ปัจจุบันสามารถแบ่งการประกอบธุรกิจบริการงานวิศวกรรม (EN) ตามลักษณะการให้บริการ ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. บริการงานวิศวกรรมระบบไฟฟ้า (Electrical Power Engineering System หรือ “EE”)

กลุ่มบริษัทให้บริการติดตั้งและปรับปรุงระบบสายส่งไฟฟ้า (Transmission Line System) ซึ่งเป็นระบบในการส่งผ่านกระแสไฟฟ้าจากแหล่งผลิตสู่สถานีไฟฟ้าย่อยในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ โดยมีระดับแรงดันไฟฟ้า 115 kV และให้บริการติดตั้งและปรับปรุงระบบจำหน่ายไฟฟ้า (Distribution Line System) ซึ่งเป็นระบบในการส่งผ่านกระแสไฟฟ้าที่มีระดับแรงดัน 22 kV-33 kV จากสถานีไฟฟ้าย่อยในภูมิภาคต่างๆ ไปยังโรงงานอุตสาหกรรมหรือไปยังระบบแปลงแรงดันไฟฟ้าเพื่อให้เป็นไฟฟ้าแรงดันต่ำที่มีระดับแรงดัน 220 V - 380 V จากนั้นส่งผ่านไปยังผู้ใช้ไฟฟ้ารายย่อยตามแหล่งชุมชนและที่อยู่อาศัย โดยบริษัทสามารถให้บริการได้ทั้งระบบสายส่งหรือจำหน่ายไฟฟ้าบนดิน (Overhead Transmission & Distribution Line System) และระบบสายส่งหรือจำหน่ายไฟฟ้าใต้ดิน (Underground Transmission & Distribution Line System) รวมถึงการให้บริการงานระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ระบบไฟฟ้าสำหรับภาคอุตสาหกรรม ไปจนถึงระบบไฟฟ้าภายในอาคาร

2. บริการงานวิศวกรรมระบบโทรคมนาคม (Telecommunication Engineering System หรือ “TL”)

ในปัจจุบันการขยายโครงข่ายเสาส่งสัญญาณครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ ทำให้อัตราการเติบโตเกี่ยวกับงานขยายโครงข่ายโทรคมนาคม มีการเติบโตชะลอตัวลง แต่ในทางกลับกันความต้องการใช้งาน Mobile Data เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผู้ให้บริการยังต้องลงทุนปรับปรุงอุปกรณ์โครงข่ายที่ทันสมัยมากขึ้นเพื่อขยายโครงข่ายในพื้นที่ให้บริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย บริษัทมองเห็นโอกาสของการเติบโตในธุรกิจวิศวกรรมระบบโทรคมนาคม โดยยังคงให้บริการทั้งการติดตั้งระบบไฟฟ้าของสถานีโทรคมนาคม การติดตั้งเสาส่งสัญญาณโทรคมนาคม และได้รับงานเพิ่มจากการขยายโครงข่ายหรือเปลี่ยนอุปกรณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมถึงงานติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์สำหรับสถานีฐานของผู้ประกอบการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่สำหรับงานบริการงานวิศวกรรมระบบโทรคมนาคม

กลุ่มที่ 3

ธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน (Energy หรือ “ENG”)

ปัจจุบันสามารถแบ่งการประกอบธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน ออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ธุรกิจพลังงานทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Energy)

ดำเนินการโดยบริษัท และบริษัท อีทีอี เมเนจเม้นท์ จำกัด (“ETEM”) รวมทั้งสิ้น 16.47 เมกะวัตต์ โดยโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ทุกโครงการที่ใช้ในการดำเนินการผลิตไฟฟ้าเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ระบบโฟโตโวลตาอิกหรือโซลาร์เซลล์ (Photovoltaic : PV) ชนิดติดตั้งบนพื้นดิน หรือโดยทั่วไปเรียกว่า โรงไฟฟ้า PV ประเภท Solar Farm โดยกลุ่มบริษัทดำเนินการผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อจำหน่ายให้แก่ภาครัฐ ตามโครงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนพื้นดินสำหรับหน่วยงานราชการและสหกรณ์ภาคการเกษตรของคณะกรรมาธิการกำกับกิจการพลังงาน รวมทั้งสิ้น 4 โครงการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อโครงการ	ดำเนินการ โดย	ที่ตั้งโครงการ		กำลังการผลิต (เมกะวัตต์)	เริ่มจำหน่าย กระแสไฟฟ้า
		อำเภอ	จังหวัด		
สหกรณ์การเกษตรนิคมฯ คลองน้ำใส จำกัด	ETE	อรัญประเทศ	สระแก้ว	1.47	29 ธันวาคม 2559
สหกรณ์การเกษตรวัฒนานคร จำกัด	ETE	วัฒนานคร	สระแก้ว	5.00	29 ธันวาคม 2559
สหกรณ์การเกษตรบางสะพานน้อย จำกัด	ETE	บางสะพานน้อย	ประจวบคีรีขันธ์	5.00	30 ธันวาคม 2559
สหกรณ์การเกษตรเมืองตราด จำกัด	ETEM	เมืองตราด	ตราด	5.00	29 ธันวาคม 2559
รวม				16.47	

2. ธุรกิจพลังงานทดแทนจากพลังงานหมุนเวียนชีวมวล (Biomass)

ด้วยปริมาณความต้องการการใช้ไฟฟ้าในประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามการพัฒนาของเทคโนโลยี จำนวนประชากร และจำนวนอุตสาหกรรมในประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับพลังงานทางเลือกที่หลากหลาย การดำเนินธุรกิจด้านพลังงานทดแทนด้าน “พลังงานชีวมวล” จึงเป็นพลังงานทดแทนหนึ่งที่บริษัทให้ความสนใจในการแสวงหาโอกาส ศึกษาความเป็นไปได้ และเข้าสู่การดำเนินธุรกิจในด้านนี้

ธุรกิจโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลโซง อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินการโดยบริษัทย่อยทางอ้อมของบริษัท คือ บริษัท ไบโอกرين เอนเนอร์ยี 3 จำกัด (“BGE 3”) ประกอบกิจการโรงงานผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้ามีปริมาณไฟฟ้าที่เสนอขายสูงสุดให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ตามสัญญาซื้อขายไฟฟ้าอยู่ที่ 0.99 เมกะวัตต์ โดยใช้เชื้อเพลิงประเภทไม้สับในการผลิตกระแสไฟฟ้า ด้วยเทคโนโลยีระบบแก๊สซิฟิเคชัน (Gasification) โดยมีสัญญาซื้อขายไฟฟ้าตามสัญญาการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กมาก (สำหรับการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน) กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อัตราการรับซื้อไฟฟ้าเป็นแบบ Feed-in Tariff (FiT) และเริ่มมีการจ่ายไฟฟ้าเข้าระบบเชิงพาณิชย์ (Commercial Operation Date : COD) อย่างเป็นทางการให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นมา โดยมีระยะเวลาการซื้อขายไฟฟ้าตามสัญญา 20 ปี

3. ธุรกิจการลงทุนติดตั้ง ผลิต และขายไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในรูปแบบ Private PPA (Private Power Purchasing Agreement)

เป็นการเข้าลงทุนในรูปแบบ Private PPA (Private Power Purchasing Agreement) ในโครงการระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งที่สถานีฐานและเสาโทรคมนาคมเพื่อการประหยัค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้า และเพื่อจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตขึ้นได้จากระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ให้แก่ บริษัท ทรู มูฟ เอช ยูนิเวอร์แซล คอมมิวนิเคชั่น จำกัด (“ทรู มูฟ เอช”) ซึ่งเป็นผู้ประกอบการด้านโทรคมนาคมที่มีความประสงค์จะซื้อพลังงานไฟฟ้าจากระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์และใช้ไฟฟ้าร่วมกับระบบไฟฟ้าหลักจากการไฟฟ้าที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

กลุ่มที่ 4

ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการอื่น ๆ (Trading)

ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการอื่น ๆ (TD) ของกลุ่มบริษัท ได้แก่ ธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์เชื้อเพลิงชีวมวลอัดเม็ด (Wood Pellets) ดำเนินธุรกิจภายใต้บริษัท เอต้า วูดชิพ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยทางอ้อมของบริษัท ประกอบธุรกิจจำหน่ายเชื้อเพลิงชีวมวลได้แก่ ชีวมวลอัดเม็ด (Wood Pellets) จากไม้ยางพารา ไม้เบญจพรรณ และไม้ 13 ชนิดที่ได้รับการอนุญาตจากกรมป่าไม้

ชีวมวลอัดเม็ด (Wood Pellets) เป็นเชื้อเพลิงในกลุ่มชีวมวลในรูปเชื้อเพลิงแข็ง (Solid-Fuels) ผลิตจากเศษไม้และท่อนไม้ชนิดต่างๆ ที่เหลือใช้ทางการเกษตรจากเศษไม้ผลที่หมดอายุเก็บผลผลิต หรือไม้ที่อายุถึงรอบการตัดฟัน นำมาผ่านกระบวนการสับย่อยให้เป็นชิ้นไม้เล็กๆ ลดความชื้น และนำมาอัดเป็นรูปทรงแท่ง ทำให้ได้เชื้อเพลิงแข็งที่มีความหนาแน่นสูง ความชื้นต่ำ ให้ค่าพลังงานความร้อนสูงและสม่ำเสมอ นำมาใช้ทดแทนการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลในอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ใช้ระบบเตาเผาและหม้อต้มไอน้ำ (Boiler) ในกระบวนการผลิต เช่น อุตสาหกรรมอาหาร สิ่งทอ และเซรามิก รวมไปถึงโรงไฟฟ้าชีวมวล ที่นำไปใช้ในกระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้าในโรงไฟฟ้า

ทั้งนี้ รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัททั้ง 4 กลุ่มหลักของบริษัท ดังปรากฏในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2567 ภายใต้หัวข้อ “ลักษณะการประกอบธุรกิจ”

โครงสร้างรายได้

โครงสร้างรายได้จำแนกตามประเภทของการดำเนินธุรกิจในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

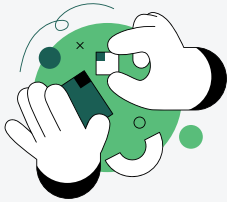
(หน่วย : ล้านบาท)

สายผลิตภัณฑ์/กลุ่มธุรกิจ	ปี 2565 รายได้	%	ปี 2566 รายได้	%	ปี 2567 รายได้	%
ธุรกิจบริการบริหารจัดการ	698.60	55.39	681.45	42.31	668.53	47.44
ธุรกิจบริการงานวิศวกรรม	411.40	32.62	754.65	46.86	559.77	39.72
ธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน	134.74	10.68	167.52	10.40	172.98	12.28
ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการอื่น ๆ	13.24	1.05	3.65	0.23	4.90	0.35
รายได้อื่น	3.33	0.26	3.24	0.20	2.97	0.21
รวม	1,261.31	100	1,610.51	100	1,409.15	100

หมายเหตุ : รายได้อื่นของกลุ่มบริษัท ได้แก่ รายได้จากดอกเบี้ยรับ กำไรจากการขายสินทรัพย์ รายได้ค่าสิทธิใหม่ทดแทน รายได้จากการขายสินค้า กำไรจากอัตราแลกเปลี่ยน รายได้จากการให้เช่ารถยนต์ เป็นต้น



จุดเด่นของบริษัท



1. การดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจบริการบริหารจัดการ ธุรกิจบริการงานวิศวกรรมธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทนรวมถึงธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการอื่น ๆ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังมีโอกาสที่จะขยายงานในส่วนของธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกัน ส่งผลให้กลุ่มบริษัทสามารถลดความเสี่ยงจากการพึ่งพิงธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งได้



2. ผู้บริหารและทีมงานที่มีประสบการณ์รวมถึงมีความรู้ที่หลากหลายสามารถต่อยอดธุรกิจจากธุรกิจเดิมได้

ทำให้ได้รับความเชื่อถือทั้งจากภาครัฐ และเอกชน โดยกลุ่มบริษัทมีผู้บริหารรวมถึงทีมงานที่มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมที่กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจอยู่เป็นเวลานานส่งผลให้กลุ่มบริษัทสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ลูกค้าต้องการได้ ด้วยเหตุนี้เองกลุ่มบริษัทจึงเป็นที่ยอมรับจากลูกค้าอย่างกว้างขวาง จนได้รับมอบหมายให้ทำงานหลาย ๆ โครงการอย่างต่อเนื่อง



3. โอกาสในการเพิ่มช่องทางการรับงาน

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจที่มีความหลากหลาย รวมถึงผู้บริหารและทีมงานมีประสบการณ์กับธุรกิจที่ดำเนินการเฉพาะทาง ทำให้กลุ่มบริษัทมีโอกาสนในการรับงานที่เกี่ยวข้องกับงานเดิมได้มากขึ้น อีกทั้งจากประสบการณ์และผลงานที่ได้รับ ความไว้วางใจทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้กลุ่มบริษัทสามารถขยายงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงยังได้รับอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้ากับอีกหลาย ๆ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่งผลต่อโอกาสการรับงานในอนาคตของกลุ่มบริษัทค่อนข้างมาก

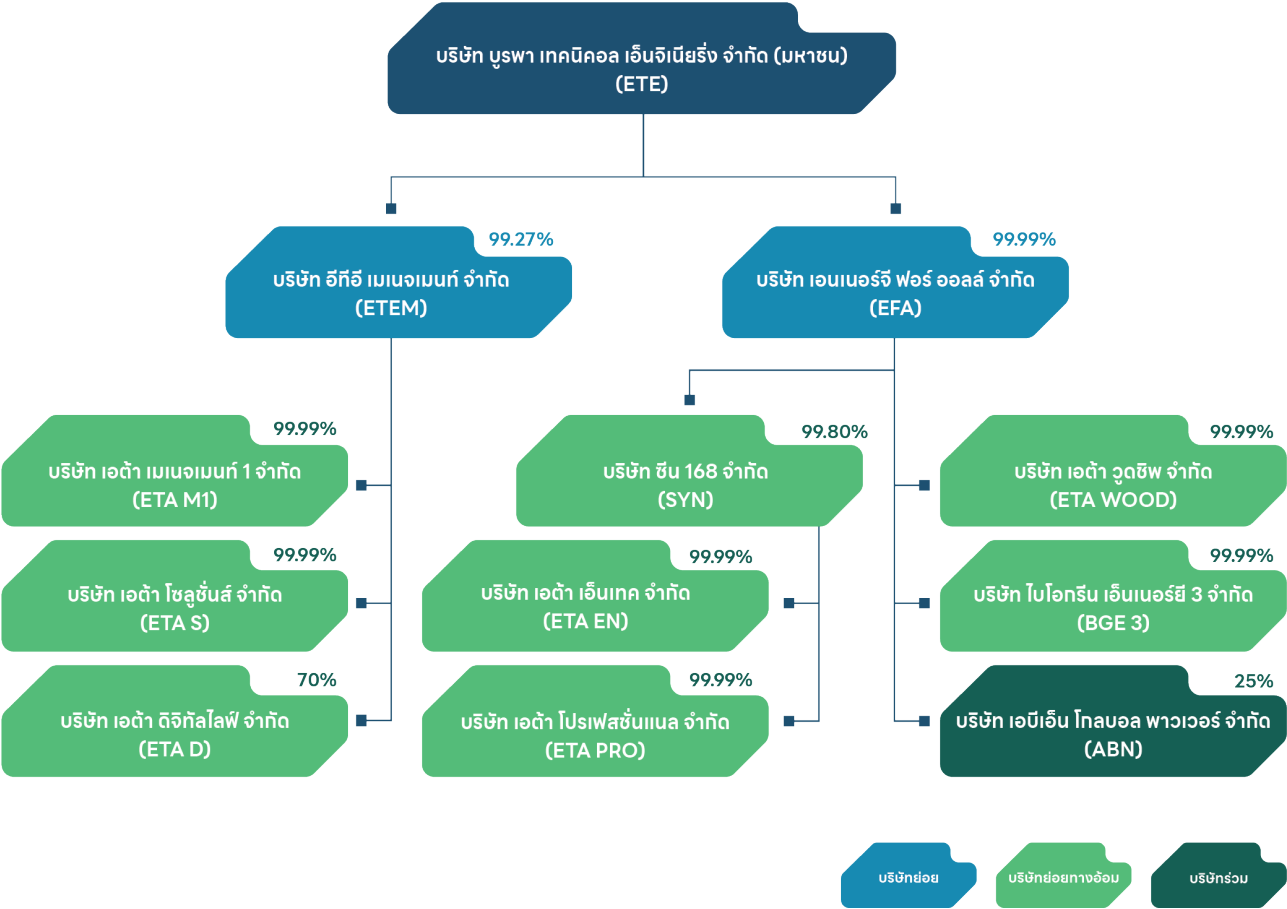


4. ความพร้อมในด้านเงินทุนหมุนเวียนในกิจการ

ภายหลังจากกลุ่มบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (MAI) ส่งผลให้กลุ่มบริษัทมีสภาพคล่องเพื่อใช้ในการหมุนเวียนสำหรับการดำเนินกิจการที่เพียงพอตลอดจนกลุ่มบริษัทได้รับการสนับสนุนวงเงินหมุนเวียนเพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจจากสถาบันการเงิน ทำให้กลุ่มบริษัทมีความพร้อมที่จะขยายการลงทุนทั้งในธุรกิจเดิมและธุรกิจที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น

โครงสร้างการถือหุ้นของกลุ่มบริษัท

โครงสร้างกลุ่มธุรกิจของบริษัท และสัดส่วนการถือหุ้น ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 มีดังนี้



ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สำคัญ ในปี 2567

มิติสิ่งแวดล้อม

ENVIRONMENTAL

รวมสำนักงานใหญ่ (สุราษฎร์ธานี)
และ สำนักงานสาขา (กรุงเทพมหานคร)

ปริมาณ
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

228

TCo2e

เพิ่มขึ้น

167.49 %

ปริมาณ
การใช้น้ำ

1,767

ลูกบาศก์เมตร

ลดลง

6.80 %

ปริมาณ
การใช้ไฟฟ้า

138,087

หน่วย

ลดลง

19.03 %

ปริมาณ
การใช้กระดาษ

2,294.68

กิโลกรัม

เพิ่มขึ้น

56.74 %

มิติสังคม

SOCIAL

ผลการประเมิน
คะแนนความผูกพันองค์กร
ของพนักงาน

คะแนน
ร้อยละ **75.15**



จำนวนชั่วโมง
การอบรมโดยเฉลี่ย
ของพนักงาน

เฉลี่ย **17.09**
ชั่วโมง/คน/ปี

รวมทั้งสิ้น

2,751.5
ชั่วโมง/ปี





จำนวนชั่วโมงการอบรม
ของพนักงานจ้างเหมาบริการ
(Outsource)

รวมทั้งสิ้น

13,587

ชั่วโมง

อัตราการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง
จากการทำงาน จนถึงขั้นเสียชีวิต

ไม่มี

การละเมิด หรือการทำผิดกฎหมาย
ด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

ไม่มี



มิติบรรษัทภิบาล

GOVERNANCE

รายได้รวม
Revenue

1,409.15

ล้านบาท

กำไรสุทธิ
Net Profit

13.10

ล้านบาท

ทรัพย์สิน
Asset

2,454.69

ล้านบาท

ส่วนของผู้ถือหุ้น
Equity

957.94

ล้านบาท

ผลสำรวจความพึงพอใจ ของลูกค้าทุกธุรกิจ

คะแนน
ร้อยละ

96.73



การกระทำผิดเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัท : ไม่มี



ข้อพิพาทกับคู่แข่งทางการค้าของบริษัทในปีที่ผ่านมา : ไม่มี

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัท
ทุกคนได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการต่อต้าน
ทุจริตคอร์รัปชัน

คิดเป็นร้อยละ **100**

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัท
ทุกคนได้รับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน

คิดเป็นร้อยละ **100**

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัท
ทุกคนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้ง
ทางผลประโยชน์

คิดเป็นร้อยละ **100**



มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่สำคัญของ
บริษัทเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน



ข้อร้องเรียนของลูกค้า ที่มีนัยสำคัญ
: เท่ากับศูนย์



ข้อร้องเรียนกรณีพนักงานของบริษัทกระทำการ
ฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายต่อต้าน
ทุจริตคอร์รัปชัน : เท่ากับศูนย์

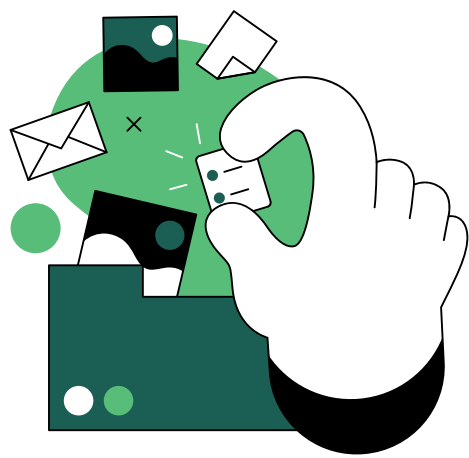


การกระทำผิดเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์โดย
การใช้ข้อมูลภายในของบริษัทจากกรรมการ
ผู้บริหาร หรือพนักงานที่เกี่ยวข้องของบริษัท
: ไม่มี

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อบริษัท	บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)
ชื่อย่อหลักทรัพย์	ETE
เลขทะเบียนบริษัท	0107552000014
ประเภทธุรกิจ	บริษัทและบริษัทย่อย ประกอบธุรกิจ 4 กลุ่มหลัก ดังนี้ 1. ธุรกิจบริการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการบุคลากร และการบริหารจัดการระบบงานธุรกิจ 2. ธุรกิจบริการงานวิศวกรรม ได้แก่ บริการงานวิศวกรรมระบบไฟฟ้า และบริการงานวิศวกรรมระบบโทรคมนาคม 3. ธุรกิจผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน ได้แก่ ธุรกิจพลังงานทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ และธุรกิจพลังงานทดแทนจากพลังงานหมุนเวียน (ชีวมวล) 4. ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและบริการอื่น ๆ ได้แก่ ธุรกิจโรงไม้สับ ไม้สับ ผลิตและจำหน่ายเชื้อเพลิงชีวมวลอัดเม็ด
กลุ่มอุตสาหกรรม / หมวดธุรกิจ	บริการ / บริการ
ที่ตั้งสำนักงานใหญ่	59/21-22 หมู่ที่ 1 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลบางกุ่ม อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000 โทรศัพท์ : 0 7729 5316-8 โทรสาร : 0 7729 5319-20
ที่ตั้งสำนักงานสาขากรุงเทพฯ	88 ซอยโยธินพัฒนา แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทรศัพท์ : 0 2158 2000 โทรสาร : 0 2158 6148

เว็บไซต์	www.eastern-groups.com
วันที่ก่อตั้งบริษัท	18 มิถุนายน 2540
วันเริ่มซื้อขายหลักทรัพย์ครั้งแรก	15 กุมภาพันธ์ 2560
ทุนจดทะเบียน	280,000,000 บาท แบ่งออกเป็นหุ้นสามัญจำนวน 560,000,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 0.50 บาท
ทุนที่ออกและชำระแล้ว	280,000,000 บาท แบ่งออกเป็นหุ้นสามัญจำนวน 560,000,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 0.50 บาท
สิทธิออกเสียง	หนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
รอบระยะเวลาบัญชี	วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี



สมาชิกเครือข่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน



สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย (TLCA)



สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)



สมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต(CAC)



สมาชิกหอการค้าไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย



สมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (FTI)



สมาชิกเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (TCNN)

ความสำเร็จด้านความยั่งยืนในปี 2567



โครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ประจำปี 2567 (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies: CGR) ประจำปี 2567

ได้รับคะแนนการประเมินจากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ประจำปี 2567 (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ให้เป็นบริษัทจดทะเบียนที่ได้รับคะแนนในระดับ 5 ดาว หรือระดับ “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ติดต่อกัน โดยได้รับคะแนนประเมินเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 107 เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 105 รวมถึงคะแนนเฉลี่ยรายหมวดทุกหมวดอยู่ในระดับ “ดีเลิศ” เช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมีความตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่องทุกปี

การประเมินการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ประจำปี 2567

ปี 2565
ระดับ
ดีเลิศ

คะแนนเฉลี่ยร้อยละ
93

ปี 2566
ระดับ
ดีเลิศ

คะแนนเฉลี่ยร้อยละ
105

ปี 2567

ระดับ

ดีเลิศ

คะแนนเฉลี่ย
ร้อยละ

107



สมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย
THAI INVESTORS ASSOCIATION

โครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุม
สามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567

ได้รับคะแนนประเมิน 98 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ “ดีเยี่ยม” ในโครงการประเมิน
คุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567 จากสมาคมส่งเสริม
ผู้ลงทุนไทย (TIA)





รางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2567

ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน ประจำปี 2567 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ติดต่อกัน ประเภท “Sustainability Disclosure Recognition” จากสถาบันไทยพัฒน์ ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้แก่องค์กรที่ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร

ระบบมาตรฐานและการรับรอง



ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต
(Certificate of Membership of Thai Private Sector Collective Action against Corruption : CAC)

เป็นการแสดงให้เห็นถึงเจตนาจริงใจและความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบผ่านการบริหารงานอย่างโปร่งใส การกำหนดระบบควบคุมภายในที่ดีตามหลักบรรษัทภิบาล สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย





ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015

ภายใต้การรับรองระบบงานจากหน่วยรับรองในประเทศไทย หรือเรียกว่า “คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการรับรองระบบงาน NAC (National Accreditation Council)” หน่วยงานรับรองระบบของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) และ United Kingdom Accreditation Service (UKAS) หน่วยงานรับรองระบบของสหราชอาณาจักร (อังกฤษ) ที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติ โดยบริษัทได้รับการรับรองงานวิศวกรรมระบบไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคม งานบริการบริหารจัดการบุคลากรและระบบงานธุรกิจ การผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ รวมถึงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานชีวมวล โดยผู้ให้การรับรองคือ บริษัท เอสจีเอส ประเทศไทย (จำกัด)



- ได้รับรางวัลโล่ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตร ภายใต้กิจกรรมการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign) ประจำปี 2567 จากสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) หรือ สสพท. ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน
- โดยกิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความมุ่งมั่นในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า “อุบัติเหตุที่มีสาเหตุเกี่ยวกับการทำงานสามารถป้องกันได้” โดยการลดสถิติการประสบอันตรายในสถานประกอบการให้เป็นศูนย์ผ่านการวางแผนและบริหารจัดการร่วมกับผู้บริหาร พนักงาน และฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน



2

การจัดการ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน



นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ ความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน และเพื่อให้การดำเนินการด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นไปตามทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้น โดยกำหนดกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความยั่งยืนระดับประเทศและสากล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ในการร่วมกับขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยครอบคลุมประเด็นด้าน ESG ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) มิติสังคม (Social) และมีธรรมาภิบาล (Governance) นอกจากนี้ บริษัทยังได้นำผลวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากแนวโน้มสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก และประเด็นต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมาพิจารณาร่วมกันเพื่อสร้างความมั่นใจว่ากรอบแนวทางการพัฒนาดังกล่าวมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

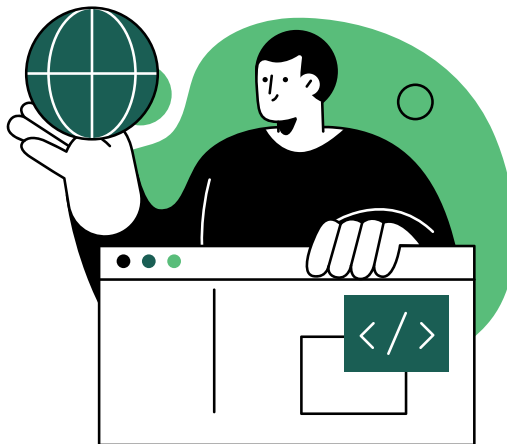
แนวทางการดำเนินการภายใต้นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

- ดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์เป็นธรรม**
 ยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดทางการค้า สร้างเสริมความชัดเจนโปร่งใสในการบริหารจัดการองค์กร ให้เป็นไปตามหลักสากล รวมถึงการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต การป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ การใช้อำนาจในทางมิชอบ เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดที่เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนร่วม
- ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน**
 โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการให้ความเคารพต่อขนบธรรมเนียมประเพณี ก่อตั้งที่บริษัทตั้งอยู่
- มุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา กระบวนการทำงาน และการให้บริการ**
 ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าตามหลักการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างทัศนคติด้านคุณภาพแก่บุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ลูกค้าและการเติบโตระยะยาว
- ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ**
 รวมถึงการลดและควบคุมผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินการของบริษัท และรวมถึงคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง

SUSTAINABILITY REPORT 2024

- **ห่วงใยและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน**
ของพนักงาน คู่ค้า ผู้มาติดต่อ เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน
- **บริหารจัดการบุคลากรด้วยความเป็นธรรม**
ให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถด้านแรงงาน และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **ส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม**
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรผู้มีส่วนร่วม
- **สร้างประโยชน์ที่ยั่งยืนให้แก่ชุมชนและสังคม**
พร้อมทั้งการให้ความสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ และส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนร่วม และการทำดีต่อสังคม
- **มุ่งมั่นในการบริหารความเสี่ยงรอบด้านให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล**
เพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จและลดโอกาสความล้มเหลวหรือสูญเสียให้น้อยที่สุด

ทั้งนี้ บริษัทยังกำหนดนโยบายอื่น ๆ ที่สอดคล้องตามบริบทความยั่งยืน และการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยผู้ที่สนใจสามารถดาวน์โหลดรายงานฉบับนี้ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท www.eastern-groups.com



กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

บริษัทได้บูรณาการแนวคิดด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนผนวกเข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัท โดยพิจารณาจากนโยบายธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการที่ดีที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และแผนการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าร่วมกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทให้เติบโตไปพร้อมกับการอยู่ร่วมกันด้วยดีกับชุมชนโดยรอบบนพื้นฐานของการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบริษัทจึงได้กำหนดกลยุทธ์หลักในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังนี้

1) การขยายธุรกิจและการลงทุน

- วิเคราะห์และศึกษาแนวโน้มของธุรกิจ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในอนาคต และคัดเลือกกลุ่มลูกค้าที่ความเสี่ยงต่ำเกี่ยวกับงบประมาณในการจัดจ้าง
- ควบรวมกิจการ ซื้อกิจการ การเข้าซื้อหุ้นของกิจการ การสร้าง Business Partner

2) ขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

- ปรับตัว เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สรรหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ
- ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ากับการทำงานทุกกระบวนการทั้งภายในและภายนอก
- ขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) ประสิทธิภาพด้านการดำเนินธุรกิจ

- รักษาระดับรายได้และกำไร จากการดำเนินงานในกลุ่มธุรกิจเดิม
- เพิ่มรายได้และกำไรในกลุ่มธุรกิจใหม่
- ปรับโครงสร้างการบริหารธุรกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการภาพรวมของกลุ่มบริษัททุกด้าน

4) การเติบโตอย่างยั่งยืน

- ดำเนินธุรกิจให้ยั่งยืน ภายใต้หลักการกำกับกิจการที่ดี

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

เพื่อให้การบริหารจัดการงานด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด บริษัทได้มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน” เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำในการจัดทำและ/หรือทบทวนนโยบายกลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน รวมถึงกำกับดูแลและสนับสนุนให้มีการดำเนินงาน ด้านความยั่งยืนและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้มีการดำเนินการด้านความยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท สอดรับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และความท้าทายทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บริษัทได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืน โดยพิจารณาประเด็นของการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาระดับนานาชาติที่จัดทำขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ในประเด็นที่สอดคล้องกับขีดความสามารถและศักยภาพทางธุรกิจของบริษัท เพื่อนำมาบูรณาการกับแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท

ในปี 2567 บริษัทได้มีการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (UN SDGs) ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) มิติสังคม (Social) และมีติบรรษัทภิบาล (Governance) จำนวน 6 เป้าหมายจากจำนวนทั้งหมด 17 เป้าหมาย โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้



มิติสิ่งแวดล้อม ENVIRONMENTAL



SDG 7 - Affordable and Clean Energy

สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้และยั่งยืน



SDG 13 - Climate Action

ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

มิติสังคม SOCIAL



SDG 3 - Good Health and Well-being

สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย



SDG 4 - Quality Education

สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต



SDG 8 - Decent Work and Economic Growth

ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

มิติบรรษัทภิบาล GOVERNANCE



SDG 3 - Good Health and Well-being

สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย



SDG 8 - Decent Work and Economic Growth

ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน

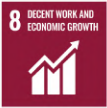


SDG 16 - Peace, Justice and Strong Institutions

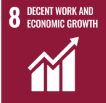
ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

การดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (UN SDGs)

มิติสิ่งแวดล้อม (Environmental)		
ประเด็นความยั่งยืน	เป้าหมายและการดำเนินงาน	SDGs ที่เกี่ยวข้อง
การบริหารจัดการ ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมอย่างมี ประสิทธิภาพ	• บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถควบคุมและลดผลกระทบจากกิจกรรมการดำเนินงานที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้ และปราศจากข้อร้องเรียนจากการละเมิดด้านสิ่งแวดล้อม • บริหารจัดการเกี่ยวกับก๊าซเรือนกระจก เพื่อช่วยลดปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อมของโลก ซึ่งเป็นสาเหตุของภาวะโลกร้อนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ (Climate Change)	 เป้าประสงค์: ข้อ 13.2
การบริหารจัดการ ด้านภูมิอากาศและ การใช้พลังงาน ทดแทน	• หนึ่งในธุรกิจหลักของบริษัท คือ การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน ได้แก่ ธุรกิจพลังงานทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Energy) และธุรกิจพลังงานทดแทนจากเชื้อเพลิงชีวมวล (Biomass) โดยบริษัทได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านพลังงานต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาด (Clean Energy) ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือก่อให้เกิดมลภาวะ และช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเป็นต้นเหตุสำคัญของการเกิดภาวะโลกร้อน จึงนับว่าบริษัทได้ดำเนินกิจการภายใต้การบริโภคที่ยั่งยืน และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	 เป้าประสงค์: ข้อ 7.2, 7.3

มิติสังคม (Social)		
ประเด็นความยั่งยืน	เป้าหมายและการดำเนินงาน	SDGs ที่เกี่ยวข้อง
การเคารพสิทธิมนุษยชน	ตระหนักถึงความสำคัญด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ปราศจากข้อร้องเรียนจากการไม่เคารพและละเมิดสิทธิมนุษยชน	 เป้าประสงค์: ข้อ 4.7
การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม	- ไม่มีการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย ดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม - จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อดูแลสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง	 เป้าประสงค์: ข้อ 8.5, 8.7, 8.8
การบริหารจัดการบุคลากร และสร้างความผูกพันที่ดีต่อพนักงาน	- การอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน - มีกระบวนการในการสร้างความผูกพันที่ดีแก่พนักงานในองค์กร	 เป้าประสงค์: ข้อ 4.7
การดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	- ดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน - การบริหารจัดการเหตุฉุกเฉิน - ควบคุมอัตราการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจากการทำงานจนถึงขั้นเสียชีวิตให้เท่ากับศูนย์ - พนักงานได้รับการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	 เป้าประสงค์: ข้อ 3.c, 3.d

มิติบรรษัทภิบาล (Governance)		
ประเด็นความยั่งยืน	เป้าหมายและการดำเนินงาน	SDGs ที่เกี่ยวข้อง
การกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมที่ดี	• โครงสร้างและกระบวนการกำกับดูแลองค์กร • การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ • ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัททุกคนเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ 100 รวมทั้งจัดให้มีการอบรมเพื่อทบทวนความรู้ ความเข้าใจเป็นประจำทุกปี • ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการอยู่ในระดับ “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) หรือระดับ 5 ดาว	 เป้าประสงค์: ข้อ 16.5, 16.6, 16.7
การบริหารจัดการความเสี่ยง	• การบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO-ERM 2017 • ความเสี่ยงใหม่และมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงใหม่	 เป้าประสงค์: ข้อ 3.8, 3.d
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	• การปฏิบัติด้านระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างตามนโยบายของภาครัฐ • การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) • คู่ค้าลงนามรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันและการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน ครบถ้วน ร้อยละ 100 • คู่ค้ารายใหม่ดำเนินการขึ้นทะเบียนบัญชีรายชื่อคู่ค้า (Vendor List) ครบถ้วนร้อยละ 100	 เป้าประสงค์: ข้อ 16.5, 16.6, 16.7

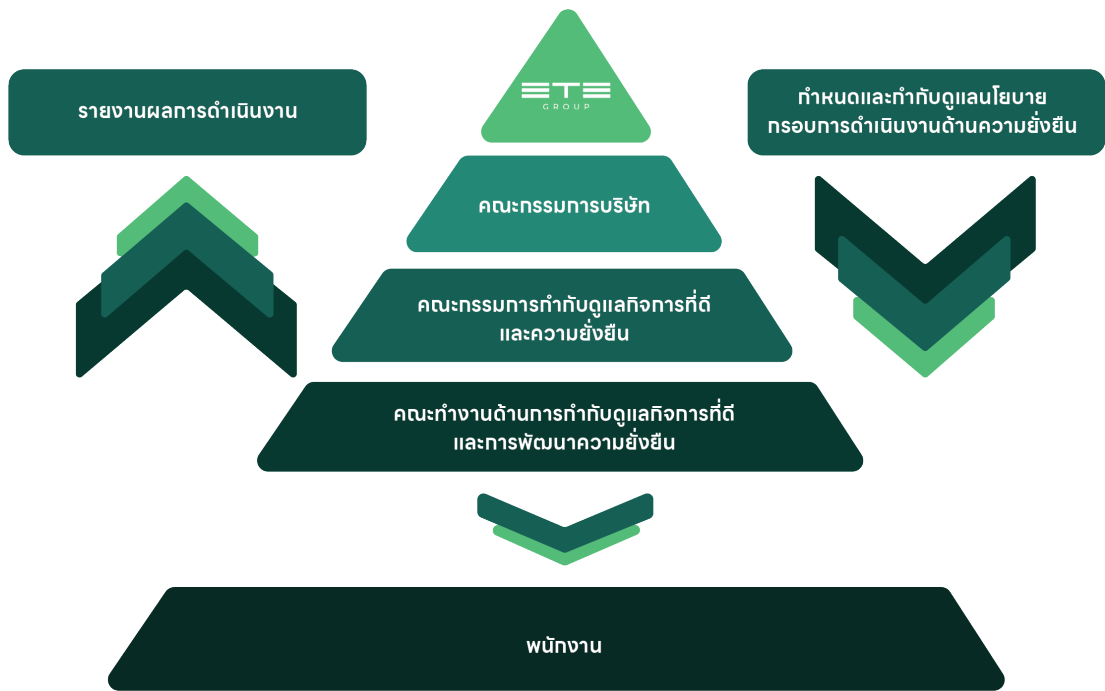
มิติบรรษัทภิบาล (Governance)		
ประเด็นความยั่งยืน	เป้าหมายและการดำเนินงาน	SDGs ที่เกี่ยวข้อง
การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	• ความปลอดภัยของผู้บริโภค • การเก็บรักษาและดูแลข้อมูลของลูกค้า • คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าทุกธุรกิจอยู่ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 90 • จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่มีนัยสำคัญเท่ากับศูนย์	 เป้าประสงค์: ข้อ 16.6, 16.7
การพัฒนานวัตกรรม	• พัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและสร้างโอกาสทางธุรกิจ	 เป้าประสงค์: ข้อ 8.2, 8.3
ความปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล	• ไม่มีข้อร้องเรียนจากหน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยมิชอบ • กำหนดให้พนักงานและผู้บริหารทุกคนของกลุ่มบริษัทต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act : PDPA) อย่างเคร่งครัด	 เป้าประสงค์: ข้อ 16.5, 16.6, 16.7

โครงสร้างการบริหารจัดการความยั่งยืน

บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความยั่งยืนของบริษัทจากทุกภาคส่วนในองค์กร จึงกำหนดให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานได้มีบทบาทในการร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นได้จริง บริษัทเชื่อว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบกับการมีคณะกรรมการบริษัท และคณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและความยั่งยืนของธุรกิจ และสังคมโดยรวมต่อไป

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืนขึ้น เพื่อให้กระบวนการทำงาน และเป้าหมายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

การขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนไปสู่พนักงานทุกระดับ
ผ่านโครงสร้างการบริหารจัดการความยั่งยืนขององค์กร ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี



บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัท

กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร รวมถึงกำกับดูแลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ให้เป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เพื่อความยั่งยืนต่อผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน โดยผ่านกระบวนการสรรหาพิจารณา คุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการเป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน อีกทั้งยังมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเข้าใจในเชิงธุรกิจของบริษัท และได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต โดยมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดกรอบและแนวทางปฏิบัติ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การกำกับดูแลด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงแนวปฏิบัติอื่นใดที่สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน สามารถสร้างคุณค่าและการเจริญเติบโตในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ได้อย่างยั่งยืน

คณะทำงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืน

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน จึงได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืนขึ้น เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะทำงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดแนวทางและแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและนโยบายของบริษัท
2. กำกับ ดูแล ทบทวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติ สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายในใต้กรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก
3. สร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ คู่ค้า และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนได้รู้ เข้าใจ และเกิดความตระหนักในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. ติดตามและประเมินผลงานการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัท
5. รายงานผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และจัดทำรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนนำเสนอต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน

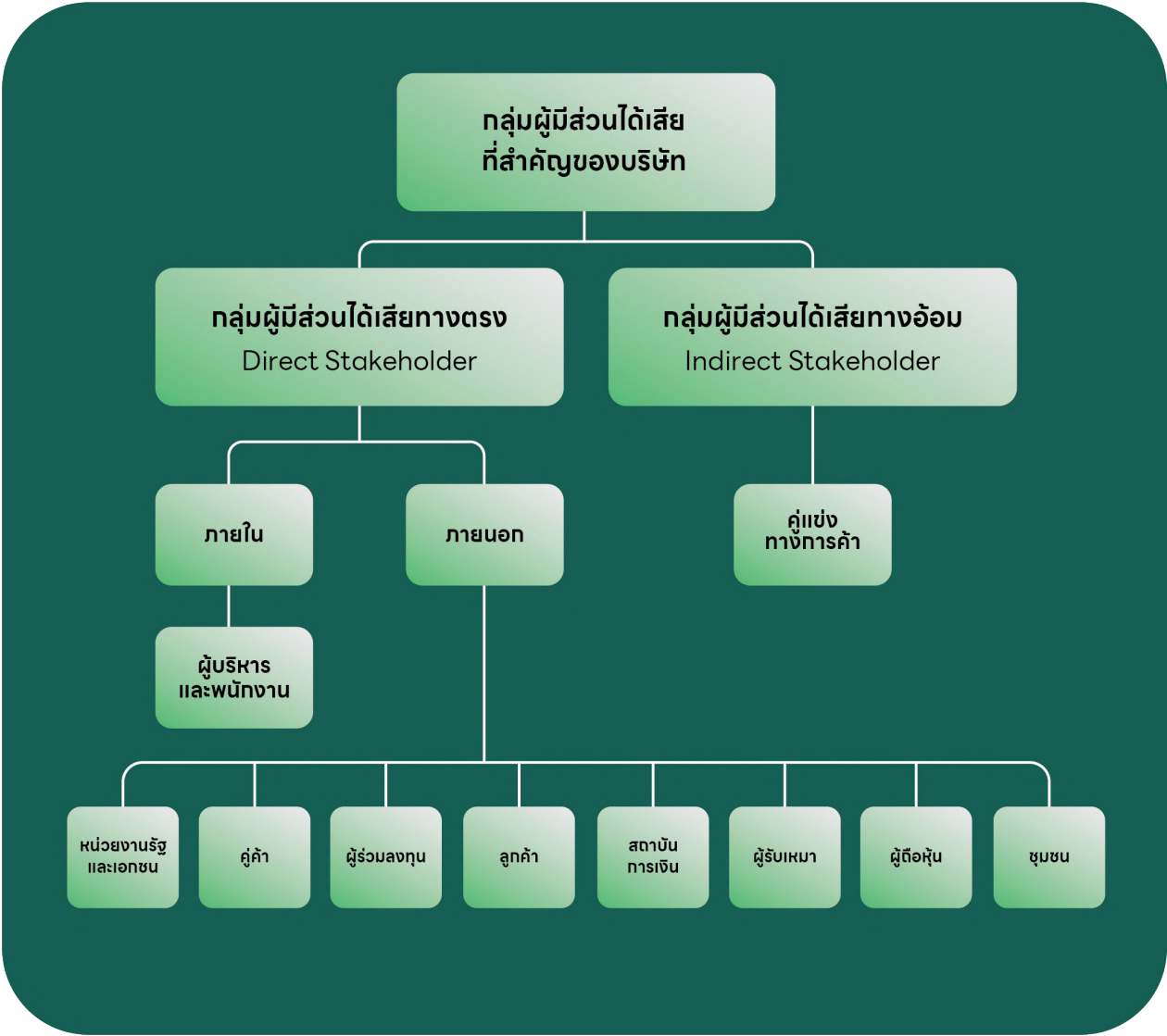
ประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัท โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจได้ บริษัทมีกระบวนการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Analysis) และได้ดำเนินการทบทวนการระบุและจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรเป็นประจำทุกปี โดยการระบุผู้มีส่วนได้เสียพิจารณาจาก 4 หลักเกณฑ์ ได้แก่ ความเกี่ยวข้อง การพึ่งพา ความรับผิดชอบ และอิทธิพล และจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียโดยพิจารณาจากระดับผลกระทบของบริษัทที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงระดับผลกระทบหรืออิทธิพลจากผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัท

บริษัทได้กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ตลอดจนวิธีการสำรวจความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ และดำเนินการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และนำความคาดหวัง ความต้องการ ข้อกังวลใจ และข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทมาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality) และดำเนินการตอบสนองในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

โดยบริษัทได้กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 10 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงาน ชุมชน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ผู้ร่วมลงทุน ผู้รับเหมา คู่ค้า คู่แข่งทางการค้า สถาบันการเงิน และหน่วยงานรัฐและเอกชน อีกทั้งยังได้จำแนกกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทางตรง (Direct Stakeholder) ภายในบริษัท กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทางตรง (Direct Stakeholder) ภายนอกบริษัท และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทางอ้อม (Indirect Stakeholder)



กระบวนการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย

1

การระบุผู้มีส่วนได้เสีย

โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การพึ่งพา ผลกระทบ ความรับผิดชอบ อิทธิพล รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2

การระบุระดับผลกระทบของบริษัท ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

โดยประเมินผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม

4

การจัดการกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

โดยแบ่งผู้มีส่วนได้เสียตามระดับผลกระทบที่บริษัทมีต่อ
ผู้มีส่วนได้เสีย และระดับอิทธิพลที่ผู้มีส่วนได้เสียมีต่อบริษัท

3

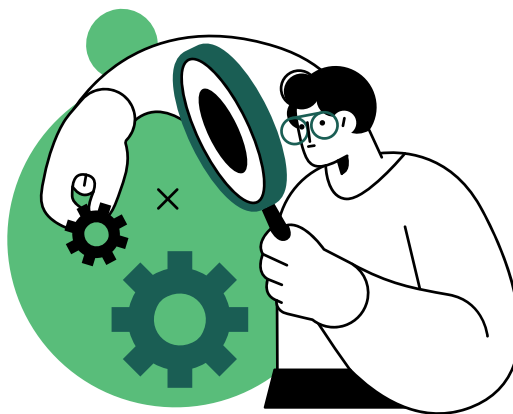
การระบุระดับอิทธิพล ของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัท

โดยประเมินอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งทางด้านการเงิน
การดำเนินงาน กฎระเบียบข้อบังคับและกลยุทธ์ของบริษัท

5

การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย

โดยระบุแนวทางการมีส่วนร่วม ที่เหมาะสมกับผู้มีส่วน
ได้เสียแต่ละกลุ่ม

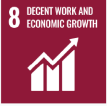


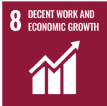
การเชื่อมโยงของผู้มีส่วนได้เสีย

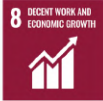
1. ผู้บริหารและพนักงาน			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม • มีความมั่นคงและการเติบโตในการทำงาน • สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคลากร • ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ • ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	• การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของบริษัท • การประเมินผลการปฏิบัติงาน • การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน • คณะกรรมการสวัสดิการ • การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน • การแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน	• มีกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส • ดูแลผลตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ • ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน • อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในที่ทำงาน • สักขีมนุษยชน	

2. ชุมชน			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• เป็นมิตรที่ดีต่อกัน • การช่วยสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน • ไม่สร้างผลกระทบทางลบสู่ชุมชนและสังคม ทั้งด้านความปลอดภัยและด้านสิ่งแวดล้อม • การดำเนินธุรกิจด้วยความปลอดภัยและใส่ใจสิ่งแวดล้อม • ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • การมอบโอกาสให้คนในชุมชนเข้าร่วมทำงานกับบริษัท • การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	• การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสังคม • การเข้าไปมีส่วนร่วมเข้าในการพัฒนาชุมชนและสังคม • การสำรวจความคิดเห็นของชุมชน • มีช่องทางการสื่อสารสำหรับการประชาสัมพันธ์และรับเรื่องร้องเรียนจากชุมชน เช่น เว็บไซต์จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ จดหมาย รวมถึงสื่อท้องถิ่นอื่น • การเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์	• สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสาธารณะ • มีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมการปฏิบัติ • มีนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และส่งเสริมการปฏิบัติ • ลงทุนในกิจการเพื่อสังคมทางอ้อมตามความเหมาะสม • การอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม • รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  13 CLIMATE ACTION  16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 

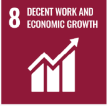
3. ลูกค้า			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
- คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการที่ดี - การให้ข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ - การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีทีมงานที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา - ช่องทางการติดต่อกับลูกค้าที่สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย - การมองหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ร่วมกัน	- การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า - การนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการ - การให้คำแนะนำช่วยเหลือ - การพบปะลูกค้าในโอกาสต่าง ๆ	- พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการร่วมกับลูกค้า - ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการให้บริการของกลุ่มบริษัท - การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการให้บริการ - การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 
4. ผู้ถือหุ้น			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
- การดำเนินธุรกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของบริษัท - ผลตอบแทนการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืน - มีการบริหารจัดการความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี - ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา ทั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลอื่นที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงิน	- การประชุมผู้ถือหุ้น - การแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน - การเผยแพร่การดำเนินงานของบริษัทผ่านแบบ 56-1 One Report รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน และรายงานทางการเงิน - การประสานงานกับหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์	- สร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ถือหุ้น - ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน - เปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา ทั้งข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน และข้อมูลอื่นๆ - การบริหารจัดการความเสี่ยง - จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 

5. ผู้ร่วมลงทุน			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• การดำเนินธุรกิจร่วมกันโดยพื้นฐานของความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส • ผลการดำเนินงานและการเติบโตทางธุรกิจ • สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจอย่างยั่งยืนร่วมกัน • ความต่อเนื่องทางธุรกิจ	• การประชุมกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม • การจัดทำรายงานประจำปีและรายงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	• เปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานที่ถูกต้องครบถ้วน อย่างสม่ำเสมอ • การพัฒนาและลงทุนในโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง • การบริหารจัดการความเสี่ยง • จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ	

6. ผู้รับเหมา			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็วตามเงื่อนไขระยะเวลา • ปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไข การจ่ายเงินอย่างเป็นธรรม • การแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส	• การประชุมระหว่างบริษัทและผู้รับเหมา • การประเมินผู้รับเหมาประจำปี • ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางสื่อสารระหว่างบริษัทและผู้รับเหมา เช่น เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ จดหมาย และอื่นๆ	• กำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดหาที่ชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ • การพัฒนาผู้รับเหมา ด้วยการแนะนำ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน • มีนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และส่งเสริมการปฏิบัติ	

7. คู่ค้า			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• ระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ • ความสัมพันธ์และความร่วมมือเติบโตไปด้วยกัน • มีการชำระเงินตามกำหนด • ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้และไม่เอาเปรียบคู่ค้า • การสร้างมูลค่าเพิ่มและความร่วมมือในระยะยาว • การรักษาความลับของคู่ค้า	• การตรวจสอบประเมินคู่ค้าประจำปี โดยมีการแจ้งผลและให้ข้อเสนอแนะกับคู่ค้า • การเข้าตรวจสอบกระบวนการผลิตและคุณภาพของวัตถุดิบ • การพบปะพูดคุยเพื่อการพัฒนา • ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางสื่อสารระหว่างบริษัทและคู่ค้า เช่น เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ จดหมาย และอื่น ๆ	• กำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดหาที่ชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ • มีนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และส่งเสริมการปฏิบัติ • การบริหารความเสี่ยง • จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ	

8. คู่แข่งทางการค้า			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส สุจริต และมีจริยธรรม แข่งขันอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย • ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์หรือทรัพย์สินทางปัญญา	• การสัมมนาทางธุรกิจ • ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางสื่อสารระหว่างบริษัทและคู่ค้า เช่น เว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ จดหมาย และอื่น ๆ	• ปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าด้วยความเป็นธรรม คำนึงถึงหลักจริยธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย • คำนึงถึงหลักปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าเสมือนเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ	

9. สถาบันการเงิน			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงของสัญญา • ความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ • ผลการดำเนินงานและการเติบโตทางธุรกิจ	• การเข้าพบปะ พูดคุย • การแถลงผลการดำเนินงานรายไตรมาส • การจัดทำรายงานประจำปีและรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน	• ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงของสัญญาอย่างเคร่งครัด • เปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	
10. หน่วยงานรัฐและเอกชน			
ประเด็นที่ให้ความคาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม	การตอบสนองขององค์กร	ความสอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
• การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด และระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานกำกับ และหน่วยงานรัฐ • การชำระภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตต่าง ๆ	• การเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการของหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง • การรายงานผลการดำเนินงานตามที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน	ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานกำกับ และหน่วยงานรัฐอย่างเคร่งครัด	

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสร้างคุณค่า และมูลค่าต่อบริษัท สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้ดำเนินการกระบวนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมประเด็นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาประเด็นต่างๆ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท การบริหารความเสี่ยงองค์กร ตลอดจนผลจากการประเมินต่างๆ และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นโดยอ้างอิงตามหลักนัยสำคัญหรือหลักสาระสำคัญ (Materiality Principle) และหลักการ Reporting Principle 4 ประการตามมาตรฐานการรายงานขององค์กรแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล หรือ Global Reporting Initiative (GRI) Standards ประกอบด้วย บริบทความยั่งยืน (Sustainability Context) ประเด็นที่มีนัยสำคัญ (Materiality) ความครบถ้วนสมบูรณ์ (Completeness) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Inclusiveness)

นอกจากนี้ บริษัทยังได้ดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลในรายงานฉบับนี้มีคุณภาพตามหลักการสำคัญในการกำหนดคุณภาพ (Principles for Defining Report Quality) อันได้แก่ ความถูกต้องของข้อมูลที่เปิดเผย (Accuracy) ความสมดุลของผลการดำเนินงาน ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ (Balance) ความชัดเจนของข้อมูลและเข้าใจง่ายต่อผู้มีส่วนร่วมทุกกลุ่ม (Clarity) การมีข้อมูลที่สามารถเปรียบเทียบได้เพื่อแสดงถึงแนวโน้มของการดำเนินงานที่ผ่านมา (Comparability) ความน่าเชื่อถือของข้อมูลและเนื้อหา (Reliability) และขอบเขตของเวลาในการรายงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้มีส่วนร่วม (Timeliness)

ขั้นตอนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทได้กำหนดกระบวนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน เพื่อให้มั่นใจว่าการระบุประเด็นและการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน มีความถูกต้องแม่นยำ สะท้อนบริบทของธุรกิจ ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 10 กลุ่มของบริษัท โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ระบุประเด็นความยั่งยืน

โดยนำประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังหรือให้ความสนใจจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียมาวิเคราะห์เกี่ยวกับการพิจารณาข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประเด็นที่สำคัญของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมใกล้เคียง ประเด็นที่กำหนดอยู่ในมาตรฐานสากล

2. ระบุผลกระทบต่อบริษัท

ประเมินระดับของผลกระทบโดยพิจารณาจากเกณฑ์ด้านการเงิน การดำเนินงาน กลยุทธ์ และกฎหมาย ร่วมกับโอกาสในการเกิดเหตุการณ์ของประเด็นความยั่งยืน

3. ระบุผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ประเมินระดับของผลกระทบร่วมกับระดับอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัทของประเด็นความยั่งยืนในแต่ละประเด็น

4. จัดลำดับความสำคัญของประเด็น

โดยแบ่งประเด็นความยั่งยืนตามความสำคัญของผลกระทบต่อบริษัท และผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ประเด็นที่มีความสำคัญมาก ปานกลาง และน้อย

ประเด็นที่มีความสำคัญหรือผลกระทบต่อความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทได้จำแนกประเด็นที่มีความสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความยั่งยืนของบริษัททั้งด้านมิติบรรษัทภิบาล (Governance) มิติสังคม (Social) และมิติสิ่งแวดล้อม (Environmental) ได้ดังนี้



มิติบรรษัทภิบาล Governance

- 1 จริยธรรมทางธุรกิจ
- 2 การบริหารจัดการความเสี่ยง
- 3 การต่อต้านการทุจริต
- 4 การบริหารจัดการลูกค้า
- 5 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- 6 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
- 7 ความก้าวหน้ามีติเศรษฐกิจ



มิติสังคม Social

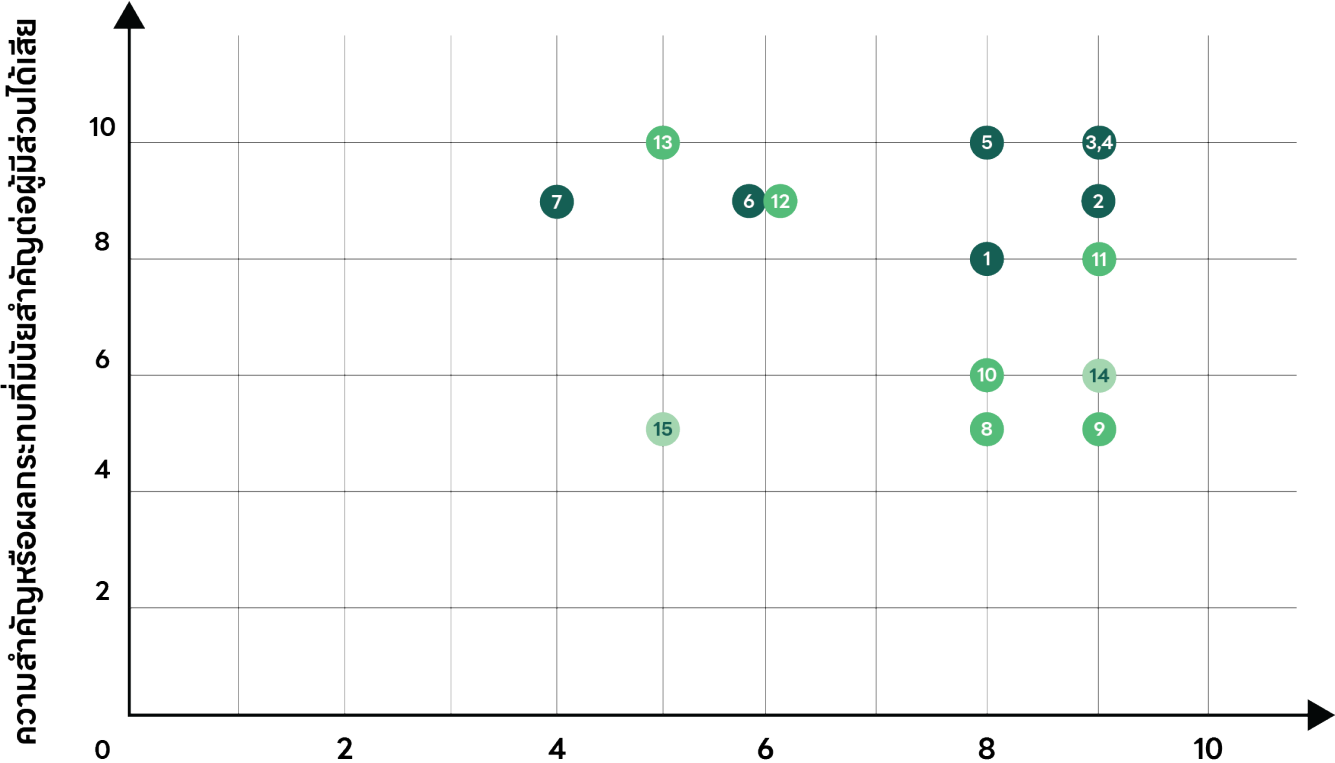
- 8 การดูแลพนักงาน
- 9 วัฒนธรรมองค์กร
- 10 การพัฒนาบุคลากร
- 11 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 12 สิทธิมนุษยชน
- 13 กิจกรรมเพื่อสังคม



มิติสิ่งแวดล้อม Environmental

- 14 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 15 การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญหรือผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท



ขอบเขตของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียในการขับเคลื่อนบริษัทไปสู่ความยั่งยืน จึงได้กำหนดประเด็นที่สำคัญจำนวนทั้งสิ้น 15 ประเด็น พร้อมทั้งวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ในการสื่อสาร การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานที่ยั่งยืน ดังนี้

ประเด็นที่มีความสำคัญ	ขอบเขตผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย									
	พนักงาน	ชุมชน	ลูกค้า	ผู้ถือหุ้น	ผู้ร่วมลงทุน	ผู้รับเหมา	คู่ค้า	คู่แข่งทางการค้า	สถาบันการเงิน	ภาครัฐและเอกชน
มิติบรรษัทภิบาล										
จริยธรรมทางธุรกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การบริหารจัดการความเสี่ยง	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	
การต่อต้านการทุจริต	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓
การบริหารจัดการลูกค้า			✓							
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน						✓	✓			
การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล	✓		✓			✓	✓			✓
ความก้าวหน้ามิติเศรษฐกิจ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มิติสังคม										
การดูแลพนักงาน	✓									
วัฒนธรรมองค์กร	✓									
การพัฒนาบุคลากร	✓									
อาสาสมัครและความปลอดภัย	✓					✓	✓			
สิทธิมนุษยชน	✓					✓				
กิจกรรมเพื่อสังคม		✓								
มิติสิ่งแวดล้อม										
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ		✓		✓	✓					✓
การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม		✓		✓						✓

3

การกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน



นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้การบริหารจัดการธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้บริษัทเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย มีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียนของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและหลักเกณฑ์ว่าด้วยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสากล (ASEAN CG Scorecard) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท และกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจ สภาพแวดล้อม สถานการณ์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

โดยบริษัทได้เผยแพร่แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมยึดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทครอบคลุมหลักปฏิบัติ 8 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน

การดำเนินธุรกิจของบริษัท คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำองค์กรที่จะสร้างคุณค่าและ การเติบโตให้กิจการอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักปฏิบัติดังนี้

- 1.1 บทบาทและความรับผิดชอบในฐานะการเป็นผู้นำองค์กร
- 1.2 การสร้างคุณค่าให้แกกิจการอย่างยั่งยืน
- 1.3 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 1.4 การกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน

หมวดที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ภายใต้วิสัยทัศน์ “สร้างสรรค์บริการ และขยายธุรกิจพลังงานทดแทน เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจและทรัพยากรมนุษย์ให้เติบโตอย่างยั่งยืน”

หมวดที่ 3 การเสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริษัทถือเป็นหัวใจสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีภาวะผู้นำ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทจึงเป็นหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่บริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส รอบคอบ ระมัดระวัง และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ บริษัท มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท เพื่อให้กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเกิดความมั่นใจ

หมวดที่ 4 การสรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร

1. คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้ดำเนินการและกำกับดูแลให้การสรรหาและพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร
2. คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน พิจารณากำหนดรูปแบบ และหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
3. คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายในการทำความเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ของผู้ถือหุ้นที่อาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานของกิจการและอำนาจในการควบคุมการบริหารจัดการกิจการ เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และจะดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการควบคุมกิจการอย่างเหมาะสม
4. คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ซึ่งรวมถึงผู้บริหารและบุคลากรของบริษัท เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 5 การส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท จึงสนับสนุนให้ฝ่ายจัดการสรรหาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างประโยชน์ต่อสังคม การใช้งานของลูกค้าควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานในองค์กร โดยจัดให้มีการรอบการกำกับดูแลและการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศระดับองค์กรตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนากระบวนการดำเนินงาน และบริหารความเสี่ยงของกิจการ เพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการได้อย่างยั่งยืน

หมวดที่ 6 การดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม

คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่กำกับดูแลให้มั่นใจว่า บริษัทมีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

หมวดที่ 7 การรักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล

คณะกรรมการบริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูล คุณภาพของข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสม่ำเสมอทั้งด้านบวกและด้านลบเพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกิดความมั่นใจ และได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน ตามข้อกำหนดกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

หมวดที่ 8 การสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

บริษัทได้ตระหนักและให้ความสำคัญถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นว่าจะไม่กระทำการใด ๆ ที่จะเป็นการละเมิด หรือลดทอนสิทธิของผู้ถือหุ้น ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบริษัทจะส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของตนอย่างเต็มที่ โดยมีสำนักงานเลขานุการบริษัททำหน้าที่ประสานงานดูแลและส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิของตนอย่างเท่าเทียมกัน

โปรดสแกนคิวอาร์โค้ดสำหรับดาวน์โหลด
“นโยบายการกำกับดูแลกิจการ”



ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามหลักการทำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณบริษัท ซึ่งผ่านการพิจารณาลั่นกรองของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน เพื่อพัฒนาต่อยอดไปสู่มาตรฐานสากลด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดีในทุกระดับขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทซึ่งเป็นการทบทวนประจำปีโดยไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากมีความเหมาะสมและครบถ้วนเพียงพอแล้ว

นอกจากการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีแล้ว ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทยังได้พิจารณาทบทวนนโยบายด้านการกำกับกฎหมายและกฎระเบียบขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มเติมด้วย โดยคณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนแนวปฏิบัติและนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Information Protection Policy : PDPA) ซึ่งได้ประกาศบังคับใช้นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ของกลุ่มบริษัท เพื่อกำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจของพนักงานและผู้บริหารของบริษัท และเพื่อให้สอดคล้องตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ โดยแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาในหัวข้อที่ 6 เรื่องการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล เป็นข้อความดังนี้

6. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล

- 6.1 บริษัทจัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ประกอบไปด้วย มาตรการเชิงนโยบาย มาตรการเชิงกายภาพ และมาตรการเชิงเทคนิค โดยมีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลให้สามารถเข้าถึงได้โดยพนักงานเฉพาะรายหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือได้รับมอบหมายที่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้แล้วเท่านั้น และมีการป้องกันการเข้าถึงหรือแก้ไขข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตสอดคล้องกับกฎหมาย และแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้แก่พนักงานของบริษัท และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสอดคล้องตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศของบริษัทที่ได้กำหนดไว้

จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรมทางธุรกิจที่ดีนั้น เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนา ด้านความยั่งยืนขององค์กร รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทจึงยึดมั่นในความยุติธรรม และความ มีคุณธรรมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใดอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ใช้วิจารณ์ญาติหรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวตัดสิน และให้อิทธิพลค่าเทียบกันโดยไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือเพศ นอกจากนี้ บริษัทตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อสังคม และชุมชน และถือเป็นภารกิจหลักที่จะสร้างสรรค์โครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา สังคมและชุมชน

แนวทางการดำเนินงาน

คู่มือจริยธรรมทางธุรกิจของบริษัท ได้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนของบริษัท บุรพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มีแนวทางในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน คุณภาพ คุณธรรม และ ความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลของบริษัทมหาชนจำกัด และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รำรงไว้ ซึ่งชื่อเสียงที่ดี และความภาคภูมิใจของพนักงานอันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีระบบการจัดการที่ดี อีกทั้งยังส่งผลให้ผลงาน โดยส่วนรวมประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

โดยบริษัทและบริษัทย่อยปรารถนาเป็นอย่างยิ่งที่จะให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามภายใต้ คู่มือจริยธรรมธุรกิจฉบับนี้อย่างสม่ำเสมอในทุกกรณีจนกลายเป็นหลักในการทำงานที่ดีต่อไป

ทั้งนี้ คู่มือจริยธรรมธุรกิจของบริษัท ประกอบด้วยสาระสำคัญ 5 หมวด ดังต่อไปนี้



หมวดที่ 1 หลักจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

กลุ่มบริษัทมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจซึ่งกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน จะยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานใน ฐานะตัวแทนของกลุ่มบริษัทดังนี้

- 1.1 การยึดหลักนิติธรรม (Rule of Law)
- 1.2 ความโปร่งใส (Transparency)
- 1.3 การตั้งมั่นในความยุติธรรมและความเป็นคุณธรรม
- 1.4 การให้ความสำคัญต่อลูกค้า
- 1.5 การมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 1.6 การใช้สิทธิทางการเมือง

การดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจ

บริษัทได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการและคู่มือจริยธรรมทางธุรกิจ โดยกำหนดข้อพึงปฏิบัติไว้สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อย ให้ยึดถือในการปฏิบัติงาน และกำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่จะต้องรับทราบและทำความเข้าใจ รวมทั้งต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร จะต้องดูแลรับผิดชอบและถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการให้พนักงานภายใต้สายบังคับบัญชาของตน รับทราบ เข้าใจ และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมทางธุรกิจในการทำงานอย่างจริงจัง โดยคู่มือจริยธรรมทางธุรกิจนี้ ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบปฏิบัติของบริษัทและบริษัทย่อย



หมวดที่ 2 ข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน

กลุ่มบริษัทกำหนดให้มีข้อพึงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ดังนี้

- 2.1 การมีภาวะผู้นำ
- 2.2 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 2.3 การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
- 2.4 การรักษากฎทรัพย์สิน
- 2.5 การปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.6 การเป็นพลเมืองดี
- 2.7 การไม่ใช้ข้อมูลจำเพาะเพื่อประโยชน์ในทางมิชอบ



หมวดที่ 3 นโยบายและแนวปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณธุรกิจ

เพื่อให้กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม จึงได้กำหนดข้อพึงปฏิบัติหรือจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับหลักการสำคัญของการกำกับดูแลกิจการ รวมทั้งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่จะต้องรับทราบและยึดถือปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในคู่มือจริยธรรมเล่มนี้อย่างเคร่งครัด จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่สำคัญของกลุ่มบริษัท มีดังนี้

1. นโยบายและแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- 1.1 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้ถือหุ้น
- 1.2 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกค้า
- 1.3 นโยบายและแนวปฏิบัติต่อคู่ค้า

SUSTAINABILITY REPORT 2024

- 1.4 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคู่แข่งทางการค้า
- 1.5 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ทางการค้า
- 1.6 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพนักงาน
- 1.7 นโยบายความรับผิดชอบต่อพนักงาน
- 1.8 นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม
- 1.9 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน
- 1.10 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน
- 1.11 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- 1.12 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 1.13 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและการติดสินบน
- 1.14 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- 1.15 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 1.16 นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน

2. นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

บริษัทกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นความรับผิดชอบของพนักงานในทุกระดับที่ต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีในการปฏิบัติงาน และต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม (CSR Policy) ของกลุ่มบริษัทขึ้นมา โดยกำหนดกรอบความรับผิดชอบต่อสังคมครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน และกลุ่มบริษัทได้มีนโยบายสานต่อโครงการต่าง ๆ ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ทั้งโครงการต่อเนื่องที่เป็นโครงการระยะยาวและโครงการต่อเนื่องในด้านพัฒนาสังคมและชุมชน



หมวดที่ 4 การแจ้งข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะและบทลงโทษการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด เกี่ยวกับจริยธรรมและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน

ด้วยความคาดหวังให้พนักงานของบริษัท บุคลากร เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ร่วมกันสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามหลักการทำกับดุษฎีและจรรยาบรรณธุรกิจ และเพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทมีแบบแผนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และมีมาตรฐานสากลทัดเทียมกับบริษัทชั้นนำอื่น ๆ กลุ่มบริษัท จึงเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียมีช่องทางการร้องเรียนแสดงความคิดเห็น และแจ้งเบาะแสการกระทำผิดกฎหมาย ผ่านทางสำนักงานเลขานุการบริษัท ซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยรับข้อร้องเรียนและการทำกับดุษฎีและจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยรายงานข้อร้องเรียนดังกล่าวต่อกรรมการอิสระและ/หรือกรรมการตรวจสอบของบริษัทดังนี้

- 4.1 ช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ
- 4.2 กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน
- 4.3 มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน
- 4.4 ความสำคัญและแนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน
- 4.5 บทลงโทษการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน



หมวดที่ 5 การติดตามและประเมินการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมธุรกิจ

5.1 การติดตามและสอบทานการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมธุรกิจ

บริษัทมีหน้าที่รับผิดชอบในการติดตามดูแล และรายงานผลต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งจัดเก็บบันทึกข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ละเมิดหรืออาจจะเกิดต่อจรรยาบรรณนี้ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนแก่บริษัท ทั้งนี้ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสอดส่องติดตามดูแลการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ เพราะการกระทำต่าง ๆ ที่ขัดต่อหลักจรรยาบรรณถือเป็นความผิดทางวินัยการทำงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงาน และอาจจะถือเป็นการกระทำ ความผิดตามกฎหมาย และเป็นการทำลายและทำให้เสื่อมเสียต่อคุณค่าที่ดีขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในทุก ๆ ด้าน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พนักงานจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการรายงานต่อบริษัท หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูงให้ รับทราบทันที เมื่อพบเห็นการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการละเมิด หรือสงสัยว่าอาจจะเกิดการละเมิดต่อจรรยาบรรณนี้

5.2 การประเมินและการทบทวนคู่มือจริยธรรมธุรกิจ

บริษัทมีหน้าที่ในการประเมินผลการประกาศใช้คู่มือจริยธรรมธุรกิจของบริษัท กำหนดความถี่ประจำปี เพื่อแจ้งผลการ ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมธุรกิจนี้ได้ผลเป็นอย่างไร มีอุปสรรคและข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจการบริษัทหรือไม่ โดยให้แจ้งผล ที่ได้จากการประเมินรายงานให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการ บริษัทรับทราบ พร้อมทั้งทบทวนเพื่อปรับปรุงคู่มือจริยธรรมธุรกิจเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้ง ปัจจุบันภายใน และปัจจัยภายนอกอันอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ตลอดจนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท

โปรดสแกนคิวอาร์โค้ดสำหรับดาวน์โหลด
คู่มือจริยธรรมธุรกิจ (Code of Conduct)



ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาบททวนคู่มือจริยธรรมธุรกิจ (Code of Conduct) ของบริษัท ซึ่งเป็นการทบทวนประจำปีโดยไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม เนื่องจากมีความเหมาะสมและครบถ้วนเพียงพอแล้ว

โดยบริษัทได้ประกาศสื่อสารนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และคู่มือจริยธรรมธุรกิจฉบับแก้ไขให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัทเพื่อรับทราบและปฏิบัติโดยเคร่งครัด โดยผ่านระบบ E-ISO บนระบบ Microsoft SharePoint ของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดให้มี “Onboarding Program” โดยกำหนดให้พนักงานที่เข้าใหม่ทุกคนต้องรับทราบและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการ คู่มือจริยธรรมธุรกิจ รวมถึงนโยบายและระเบียบปฏิบัติอื่น ๆ ที่สำคัญของบริษัท โดยพนักงานใหม่จะต้องศึกษาข้อมูลดังกล่าวพร้อมทั้งยืนยันการเข้าศึกษาและรับทราบนโยบายและคู่มือต่าง ๆ ผ่าน Microsoft Form ในระบบ Empeo โดยจะไม่มีทางเลือกอ้างว่าไม่ทราบข้อมูลดังกล่าว ซึ่งในกิจกรรมนี้จะมี Checklist บนระบบ Microsoft SharePoint ไว้ด้วย เพื่อช่วยย้ำเตือนให้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน และถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผ่านทดลองงานต่อไป

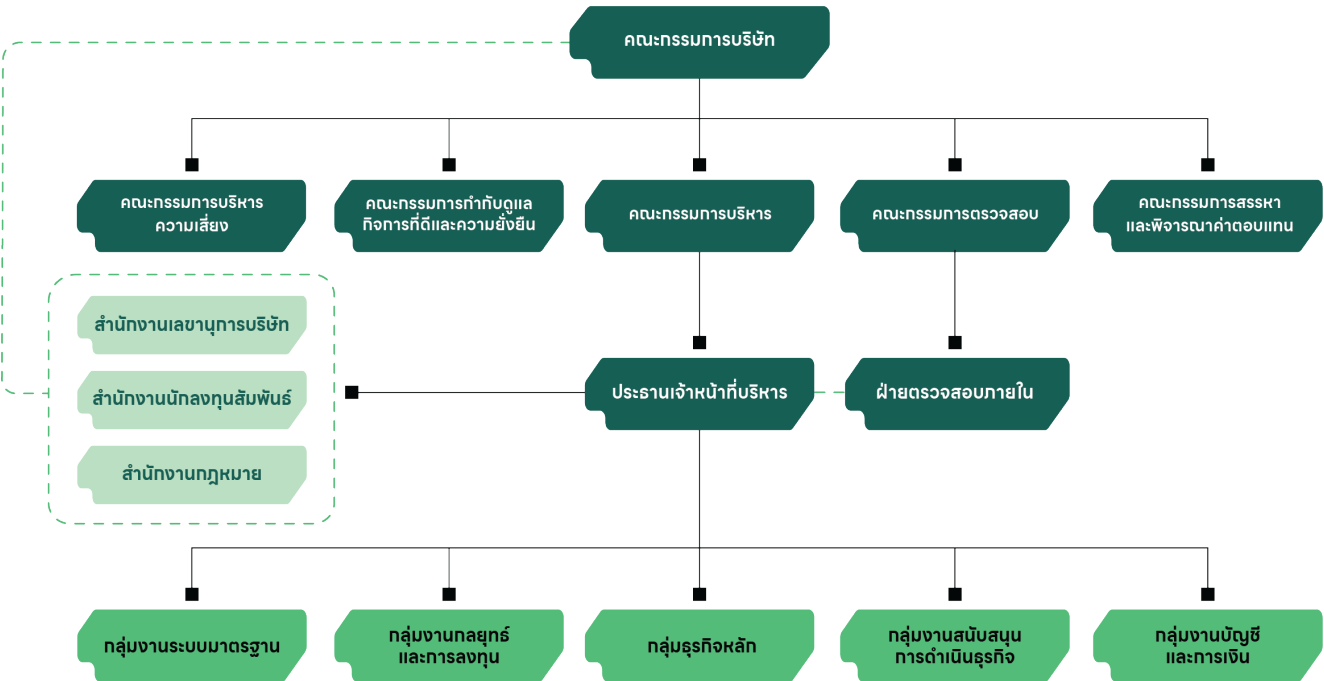
ในปี 2567 กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัททุกคนได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคู่มือจริยธรรมธุรกิจ โดยกรรมการและผู้บริหารทุกคนได้ลงนามรับทราบคู่มือจริยธรรมธุรกิจของบริษัท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100

นอกจากนี้ ในปี 2567 ที่ผ่านมามีข้อร้องเรียนกรณีพนักงานของบริษัทกระทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณของบริษัท



โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร

โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรของบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567



การจัดโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท และฝ่ายบริหารแยกจากกันอย่างชัดเจน ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท

มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและติดตามการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร และเป็นผู้แทนของผู้ถือหุ้น ประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้แทนจากผู้ถือหุ้นใหญ่ และกรรมการอิสระ นอกจากนั้นแล้วยังเป็นผู้กำหนด และจัดตั้งคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองงานเป็นการเฉพาะก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณา อีกทั้งยังเป็นผู้พิจารณา คัดเลือก และแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการบริษัททำหน้าที่เป็นกรรมการชุดย่อย ปัจจุบันมีคณะกรรมการ ชุดย่อย 5 คณะ ประกอบด้วย

SUSTAINABILITY REPORT 2024

1. คณะกรรมการตรวจสอบ
2. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
4. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน
5. คณะกรรมการบริหาร

ทั้งนี้ รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยทั้ง 5 คณะ ดังปรากฏในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) สิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

2. คณะผู้บริหาร

มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยจะมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้บริหารสูงสุดทำหน้าที่ควบคุม ดูแลและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ธุรกิจและนโยบายที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างการเติบโตขององค์กร เพิ่มมูลค่าในระยะยาวแก่ผู้ถือหุ้น และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ตลอดจนสอดส่องดูแลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทให้อยู่ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ดูแลให้คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะด้าน โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ หรือศาสนา เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้คณะกรรมการโดยรวมที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้

บริษัทมีกรรมการจำนวน 9 ท่าน เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มีทักษะ ความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ และการตัดสินใจที่เป็นอิสระในการกำหนดทิศทางของธุรกิจ และการดำเนินงานตามภารกิจและนโยบายของบริษัท โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ดังนี้

จำนวนกรรมการบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการบริษัท มีจำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
1.ดร.พงศ์ศักดิ์ สุขสันต์	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ
2.พล.อ.อ.บุรีรัตน์ รัตนวาณิช	กรรมการอิสระ รองประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน กรรมการตรวจสอบ
3.นางสาวจिरยง อนุมานราชธน	กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน กรรมการบริหารความเสี่ยง
4.ผศ.ดร.ศิริเดช คำสุพรหม	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน
5.นายไรวินท์ เลขวรนันท์	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร ประธานกรรมการบริหาร
6.นางสาวชฎิกา สุทธิกาญจน์นุกูร	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน กรรมการบริหาร

SUSTAINABILITY REPORT 2024

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
7.นางสาวกัญญา ธนัญวรัตน์	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน กรรมการบริหาร
8.นางสาวประไพ พิมพา	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน กรรมการบริหาร
9.นางสาววราลี เลขวรรณ	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

- **ประธานกรรมการ** ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระและไม่เป็นผู้บริหาร อีกทั้งไม่เป็นบุคคลเดียวกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือกรรมการผู้จัดการ
- **จำนวนกรรมการอิสระ** จำนวน 4 ท่าน ซึ่งมีสัดส่วนมากกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- **จำนวนกรรมการที่มาจากฝ่ายบริหาร** จำนวน 4 ท่าน
- **จำนวนกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร** จำนวน 1 ท่าน
- **จำนวนกรรมการสุภาพสตรี** จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีสัดส่วนมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ประกอบด้วย กรรมการอิสระ 1 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านบัญชีและการเงิน กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 1 ท่าน และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 3 ท่าน

โปรดสแกนคิวอาร์โค้ดสำหรับ
ข้อมูลเพิ่มเติมของกรรมการบริษัท



ประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการ ปี 2567

การประชุมคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการ	จำนวนการประชุม
1. คณะกรรมการบริษัท	4 ครั้ง
2. คณะกรรมการชุดย่อย	
• คณะกรรมการตรวจสอบ	4 ครั้ง
• คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	2 ครั้ง
• คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	5 ครั้ง
• คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน	2 ครั้ง
• คณะกรรมการบริหาร	14 ครั้ง
3. การประชุมระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบร่วมกับผู้สอบบัญชี และผู้ตรวจสอบภายใน โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุม	1 ครั้ง
4. การประชุมระหว่างกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	1 ครั้ง

สัดส่วนการเข้าประชุมของกรรมการ

คณะกรรมการ	ร้อยละ
1. คณะกรรมการบริษัท	97.22
2. คณะกรรมการชุดย่อย	
• คณะกรรมการตรวจสอบ	100.00
• คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	100.00
• คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	96.00
• คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน	87.50
• คณะกรรมการบริหาร	100.00
3. การประชุมระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบร่วมกับผู้สอบบัญชี และผู้ตรวจสอบภายใน โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุม	100.00
4. การประชุมระหว่างกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	100.00

SUSTAINABILITY REPORT 2024

โครงสร้างความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการบริษัท (Board Skills Matrix and Diversify)
บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

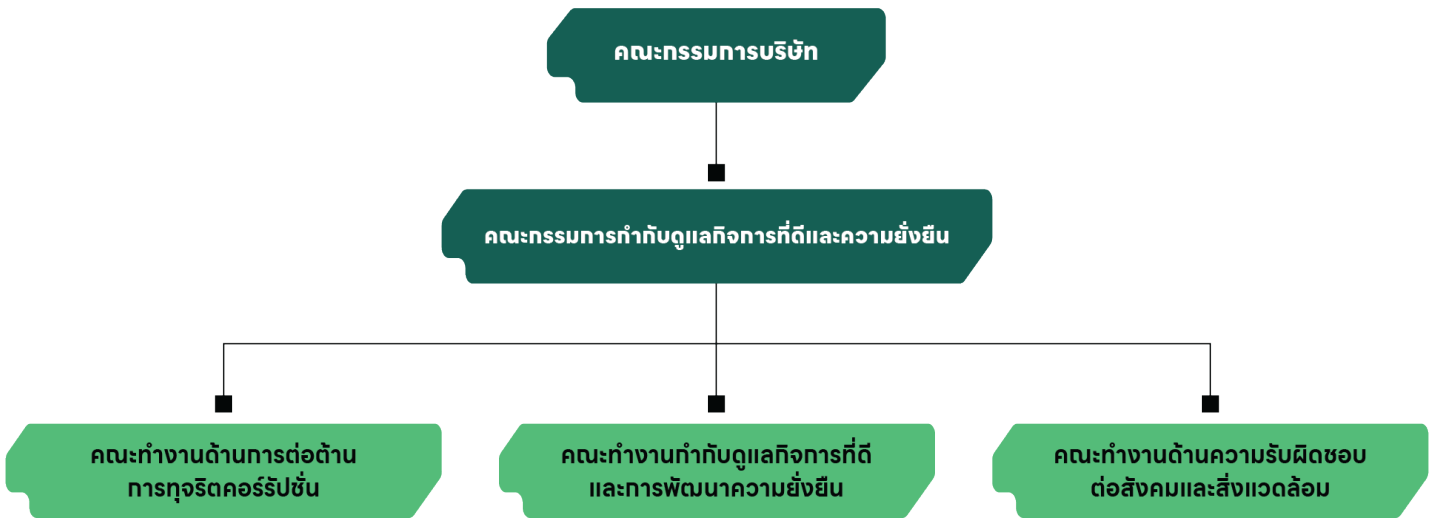
รายชื่อกรรมการ	อายุ	ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน											ประเภทกรรมการ		
		ด้านธุรกิจวิศวกรรม	ด้านธุรกิจพลังงาน	ด้านธุรกิจบริหารจัดการ	ด้านธุรกิจ Trading	ด้านบัญชีและการเงิน	ด้านกฎหมาย	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ด้านการพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม	ด้านการบริหารและการจัดการ	ด้านการจัดการเทคโนโลยี	สังคม สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	กรรมการอิสระ	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
1. ดร. พงศ์ศักดิ์ฐ์ เสมสันต์	74			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
2. พล.อ.อ.บุรียรัตน์ รัตนวานิช	76							✓		✓			✓		
3. นางสาวจิรยง อนุมานราชธน	56			✓		✓		✓		✓			✓		
4. ผศ.ดร. ศิริเดช คำสุพรหม	52					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
5. นายไรวินทร์ เลขวรนนท์	51	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
6. นางสาวชุตিকা สุกธิกาญจน์งกูร	50	✓	✓	✓				✓		✓		✓			✓
7. นางสาวกัญญฐา ธนัญวรัตน์กร	46	✓		✓				✓		✓		✓			✓
8. นางสาววรालี เลขวรนนท์	60							✓		✓				✓	
9. นางสาวประไพ พิมพา	46				✓	✓		✓		✓		✓			✓
รวม		3	2	5	2	5	2	9	3	9	2	6	4	1	4

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยเล็งเห็นว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดีไม่เพียงสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินกิจการของบริษัทต่อผู้ถือหุ้น นักลงทุน สถาบันการเงิน ลูกค้า คู่ค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ แต่ยังแสดงถึงการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญที่จำเป็นต่อการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการบริษัท จึงเห็นควรให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารของบริษัทให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท โดยอาศัยหลักการพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัท อีกทั้งทำหน้าที่ในการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนกำกับและติดตามให้ทุกหน่วยงานภายในกลุ่มบริษัทปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี



บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการบริษัท	กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร รวมถึงกำกับดูแลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทให้เป็นไปตามเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพื่อความยั่งยืนต่อผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความยั่งยืน	กำหนดกรอบและแนวทางปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การกำกับดูแลด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงแนวปฏิบัติอื่นใดที่สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเพื่อสร้างให้มีการนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสามารถสร้างคุณค่าและการเจริญเติบโตในการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้อย่างยั่งยืน
คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	กำหนดกรอบ และแผนการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ที่เกี่ยวข้องตามประเด็นความยั่งยืนตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน

การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และคู่มือจริยธรรมธุรกิจที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) เพื่อยกระดับการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักการกำกับดูแลกิจการสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 ทั้งนี้บริษัทมีการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และคู่มือจริยธรรมธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ และเป็นประจำปีโดยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งฉบับล่าสุดได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 และได้ประกาศสื่อสารนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และคู่มือจริยธรรมธุรกิจดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการผู้บริหาร พนักงาน และพันธมิตรธุรกิจได้รับทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน อีกทั้งได้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทให้แก่นักลงทุนอีกด้วย

ในปี 2567 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ได้มีการดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

- (1) พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2566
- (2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการทบทวนนโยบายและคู่มือที่สำคัญของบริษัท ซึ่งเป็นนโยบายและคู่มือที่กำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อปฏิบัติตามแนวทางของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 หรือ CG Code ของสำนักงาน ก.ล.ด. ภายใต้หัวข้อ “การปฏิบัติตาม CG Code” ซึ่งกำหนดให้ “คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้ฝ่ายจัดการนำ CG Code ไปปรับใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทการดำเนินธุรกิจของบริษัท” ซึ่งได้แก่
 - คู่มือจริยธรรมธุรกิจ (Code of Conduct)
 - นโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy)
 - นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
 - นโยบายการลงทุนและการควบคุมกำกับดูแลบริษัทย่อย บริษัทร่วม และกิจการร่วมค้า
 - นโยบายการกำกับดูแลป้องกันการใช้ข้อมูลภายในของบริษัท
 - นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
 - นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Information Protection Policy)
- (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบการทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน
- (4) การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ประจำปี 2567
- (5) รับทราบผลการประเมินคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ประจำปี 2566
- (6) รับทราบผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) ประจำปี 2566 และรายชื่อไตรมาสของปี 2567 รวมถึงรับทราบแผนการดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) ประจำปี 2567
- (7) รับทราบผลการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (CAC) ประจำปี 2566 และรายชื่อไตรมาสของปี 2567 รวมถึงรับทราบแผนการดำเนินงาน ประจำปี 2567

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะเป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้ง โดยการประเมินได้จัดทำทั้งแบบรายคณะและรายบุคคล

คณะกรรมการบริษัทได้มีการพิจารณาทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับเนื้อหาของแบบประเมินให้มีความเหมาะสม ครบถ้วน และสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) หรือ ESG มากยิ่งขึ้น

สำหรับปี 2567 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ยังคงใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังเดิมโดยไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยเลขานุการบริษัทได้นำส่งแบบประเมินผ่านระบบ Google Form ให้แก่กรรมการทุกท่าน ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบทั้งคณะแบบรายคณะ (คณะกรรมการชุดย่อย) และแบบรายบุคคล และรวบรวมผลการประเมินตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ จัดทำเป็นสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริษัทรับทราบตามลำดับ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ บริษัทได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป โดยแบบประเมินสำหรับคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยมีจำนวน 3 แบบ ประกอบด้วย

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแบบทั้งคณะ หัวข้อประเมินประกอบด้วย
 - โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
 - บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
 - การประชุมคณะกรรมการ
 - การทำหน้าที่ของกรรมการ
 - ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
 - การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแบบรายคณะ (ประเมินคณะกรรมการชุดย่อย) หัวข้อประเมินประกอบด้วย
 - โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
 - การประชุมคณะกรรมการ
 - บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแบบรายบุคคล หัวข้อประเมินประกอบด้วย
- โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
 - การประชุมคณะกรรมการ
 - บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ช่วงเวลาที่ทำ的自我ประเมิน

บริษัทจัดให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ หรือเปรียบเทียบกับภายในไตรมาสแรกของปีถัดไปด้วย

ความหมายการให้คะแนน

การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับผลประเมิน
80 - 100	ดีเยี่ยม
79 - 70	ดี
69 - 60	ปานกลาง
59 - 0	ต้องปรับปรุง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัท (ประเมินตนเอง)

การประเมินผลงานกรรมการบริษัททุกคน

- ผู้ประเมิน : กรรมการบริษัททุกท่าน
 - แบบประเมินนี้มีวิธีการให้คะแนนเพื่อให้ผู้ประเมินสามารถเปรียบเทียบผลประเมินในแต่ละหัวข้อ หรือเปรียบเทียบผลประเมินของแต่ละปีได้ โดยความหมายของการให้คะแนนมีดังนี้
- 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
- 1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- 2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- 4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดีมาก

SUSTAINABILITY REPORT 2024

2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย (รายบุคคล : ประเมินตนเอง) การประเมินผลงานคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท การประเมินจัดแบบรายบุคคล

- ผู้ประเมิน : กรรมการคณะย่อยทุกคณะ
- แบบประเมินนี้มีวิธีการให้คะแนนเพื่อให้ผู้ประเมินสามารถเปรียบเทียบผลประเมินในแต่ละหัวข้อ หรือเปรียบเทียบผลประเมินของแต่ละปีได้ โดยความหมายของการให้คะแนนมีดังนี้

- 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
- 1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- 2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- 4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดียิ่ง

ผลการประเมิน

โดยในปี 2567 สรุปผลภาพรวมการประเมินคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย มีดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแบบทั้งคณะ

- มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแบบรายคณะ

1. คณะกรรมการตรวจสอบ
 - มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
 - มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
 - มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”
4. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน
 - มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”
5. คณะกรรมการบริหาร
 - มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแบบรายบุคคล

- มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 99.75 อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”

การพัฒนาศักยภาพของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้สามารถทำหน้าที่และกำกับดูแลกิจการของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การพัฒนาความรู้ มีทั้งหลักสูตรการอบรมทั้งภายในบริษัทและสถาบันภายนอก สำหรับปี 2567 กรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทได้เข้ารับการอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

รายชื่อ	หลักสูตร
1. นายโรวินท์ เลวอร์นันท์ กรรมการ ประธานกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รักษาการประธานเจ้าหน้าที่ บริหารด้านการเงิน	- หลักสูตร Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนา นวัตกรรม (30 – 31 มกราคม 2567) - หลักสูตร e-Learning CFO Refresher 2024 หัวข้อ “เตรียมความพร้อม รับมือประเด็น ด้านการเงิน การลงทุน และการบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท จดทะเบียน” (Online สอบเดือนสิงหาคม 2567) - หลักสูตร e-Learning CFO Refresher 2024 หัวข้อ “ประเด็นด้าน Generative AI ที่ส่งผลต่อการเงินและการบัญชีของบริษัทจดทะเบียน” (Online สอบเดือนธันวาคม 2567)
2. นางสาวชุตিকা สุทธิกาญจน์ กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและ ความยั่งยืน กรรมการบริหาร รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	- หลักสูตร Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนา นวัตกรรม (30 – 31 มกราคม 2567) - หลักสูตร กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหารและหัวหน้างานควรรู้ (29 มีนาคม 2567) - สัมมนา EARTH JUMP 2024: The Edge of Action (27 พฤษภาคม 2567) จัดโดย ธนาकारทสิกรไทย

รายชื่อ	หลักสูตร
3. นางสาวกัญญา ธัญวรัตน์ กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน กรรมการบริหาร ผู้อำนวยการสายงานธุรกิจ	- หลักสูตร Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนานวัตกรรม (30 – 31 มกราคม 2567) - หลักสูตร การพัฒนาโครงการ T-VER ภาคป่าไม้และการเกษตรและการจัดทำเอกสารประกอบการขอขึ้นทะเบียนและรับรองคาร์บอนเครดิต (7 – 8 พฤศจิกายน 2567)
4. นางสาวประไพ พิมพา กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน กรรมการบริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีและการเงิน	- หลักสูตร Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนานวัตกรรม (30 – 31 มกราคม 2567) - AI Leadership Excellence Workshop (9 – 10 พฤศจิกายน 2567) จัดโดย True Digital Academy
5. นายจิระศักดิ์ ไทรหมื่นไวย ผู้อำนวยการกลุ่มงานสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ	- หลักสูตร กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหารและหัวหน้างานควรรู้ (29 มีนาคม 2567) - หลักสูตร Understanding Risks and Risk Mitigation Strategies (10 พฤษภาคม 2567)
6. นางสาวกัลยา ธัญญเจริญ เลขานุการบริษัท	- หลักสูตร กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหารและหัวหน้างานควรรู้ (29 มีนาคม 2567) - หลักสูตร Understanding Risks and Risk Mitigation Strategies (10 พฤษภาคม 2567) - ทบทวนแนวทางปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการจัดทำ RoPA (13 มีนาคม 2567)

4

การดำเนินการมีtibรรษัทภิบาล



การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจรวมถึงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกหน่วยงานของบริษัท เนื่องจากการกระทำใด ๆ ที่ขัดกับหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ หรือการทุจริตคอร์รัปชัน อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียและการดำเนินธุรกิจ ชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของบริษัท อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทและการพัฒนาของประเทศชาติด้วย

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทกำหนดแนวทางปฏิบัติและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับในการมีส่วนร่วมกับการด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ และได้มีการทบทวนนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-corruption Policy) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท และบริษัทย่อยทุกคนยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และกำกับดูแลให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทได้เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสอบทานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนรับทราบการแจ้งเบาะแสการกระทำอันทุจริตคอร์รัปชันที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง
2. คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่ในการสอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายในระบบตรวจสอบภายใน และระบบบริหารความเสี่ยงให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมถึงมีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำกับดูแล สอบทานระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่าง ๆ ของกลุ่มบริษัทให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มีหน้าที่ในการกำกับดูแลและสนับสนุน ให้มีการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนประเมิน จัดทำมาตรการและแนวทางป้องกันความเสี่ยงจากการดำเนินงานทุกกระบวนการ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย ทบทวนมาตรการต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม
4. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน มีหน้าที่ในการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนกำกับและติดตามให้ทุกหน่วยงานภายในกลุ่มบริษัทปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด
5. ผู้บริหาร มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และสื่อสารให้บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบหรือดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน
6. ผู้ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน แนวทางปฏิบัติที่กลุ่มบริษัทได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าระบบต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันมีความเหมาะสมเพียงพอและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

7. พนักงานบริษัท มีหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม

8. คณะทำงาน คือ คณะบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนมีหน้าที่ในการกำกับดูแลและสนับสนุนให้มีการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนประเมินจัดทำมาตรการและแนวทางป้องกันความเสี่ยงจากการดำเนินงานในทุกส่วนของกลุ่มบริษัท

โปรดสแกนคิวอาร์โค้ดสำหรับดาวน์โหลด
นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
(Anti-corruption Policy)



นอกจากนี้บริษัทได้มีการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงานที่อาจจะเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน และการดำเนินการเพื่อป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันสอดคล้องตามนโยบายฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สื่อสาร ให้ความรู้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญและมีจิตสำนึกในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน โดยสื่อสารผ่านช่องทาง และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน คู่มือจริยธรรมธุรกิจ คู่มือพนักงาน กิจกรรมการแถลงนโยบายประจำปี และการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เป็นต้น และบริษัทยังมีการสื่อสารนโยบายฯ แก่ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรทางการค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ รวมถึงเชิญชวนบริษัทคู่ค้า/ลูกค้าเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการต่อต้านคอร์รัปชัน โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์บริษัท และผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นต้น

2. กำหนดแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันนี้ ครอบคลุมถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล กระบวนการทบทวนข้อตกลงงาน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการส่งมอบงาน กระบวนการขออนุญาตต่าง ๆ และกระบวนการเบิกเงินค่ารับรอง หรือค่าการกุศล รวมถึงการรับและให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด เป็นต้น โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติในกิจกรรมทางธุรกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ และควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวปฏิบัตินี้

3. บริษัทจะให้เป็นธรรมและคุ้มครองพนักงาน หรือบุคคลอื่นใดที่แจ้งเบาะแสหรือหลักฐานเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและกลุ่มบริษัท รวมถึงพนักงานที่ปฏิเสธต่อการกระทำ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริตคอร์รัปชัน ตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

4. ผู้ที่กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน ถือเป็นการกระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยที่กำหนดไว้ รวมถึงอาจได้รับโทษตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมายด้วย

5. บริษัทจะสอบทานแนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและสภาพการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบนในทุกรูปแบบ

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทได้มีการทบทวนนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-corruption Policy) ของบริษัท ซึ่งเป็นการทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากมีความเหมาะสมและครบถ้วนเพียงพอแล้ว

บริษัทได้ผ่านการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Coalition หรือ CAC) ครั้งแรกในไตรมาสที่ 1/2563 และได้ผ่านการต่ออายุการขอรับรองการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (CAC) ครั้งที่ 2 มีอายุการรับรอง 3 ปี โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2566 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2569 ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นและตั้งใจในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งในกระบวนการดำเนินธุรกิจและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศ และเพื่อแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน บริษัทได้สื่อสารและสนับสนุนให้บริษัทย่อย และคู่ค้าธุรกิจหลักเข้าร่วม CAC และ CAC-SME อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งได้สื่อสารไปยังกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเพื่อย้ำถึงแนวปฏิบัติที่ดี Do & Don't ผ่านการประชุมที่สำคัญของบริษัท เช่น การประชุมคณะกรรมการบริษัท การประชุมสัมมนาต่าง ๆ

บริษัทมุ่งเน้นความสำคัญในการปลูกฝังและสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารและพนักงานในองค์กร โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจัดทำหลักสูตรการอบรมในรูปแบบ E-learning ผ่านระบบ Empeo ของบริษัท รวมทั้งสื่อสารรายละเอียดวิธีการเข้าอบรมผ่าน E-learning เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารและพนักงานสามารถเข้ารับการอบรมและทบทวนหลักสูตรดังกล่าว โดยในปี 2567 ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันครบถ้วนร้อยละ 100 ตามเป้าหมายของบริษัท

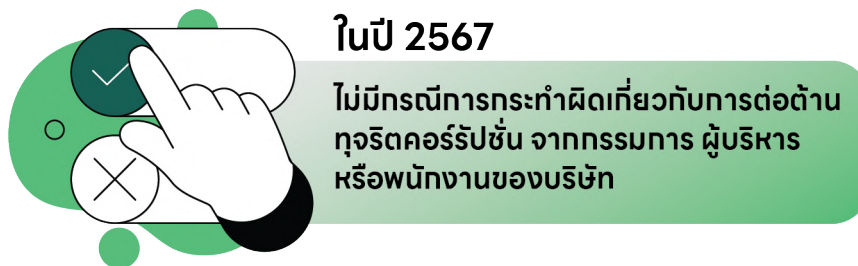
นอกจากนี้ บริษัทได้มีการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องนั้นอยู่ในความดูแลของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน โดยฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัท ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินงานภายในของบริษัททุกกระบวนการรวมถึงแนวทางปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีความถี่ไตรมาสละ 1 ครั้ง โดยรายงานผลการดำเนินงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท

บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติเพื่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยได้ประกาศ “นโยบายการงดให้และรับของขวัญ โดยการเปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร” ในช่วงเทศกาลปีใหม่และโอกาสอื่น ๆ โดยได้สื่อสารให้พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบผ่านทางอีเมลและเว็บไซต์ของบริษัท



ในปี 2567 บริษัทมีการให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัททุกคนเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน โดยกรรมการและผู้บริหารทุกคนได้ลงนามรับทราบนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท รวมถึงพนักงานของกลุ่มบริษัททุกคนได้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2567 ณ ห้องสัมมนาของบริษัท และผ่านทางออนไลน์ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100

ทั้งนี้ ในปี 2567 ที่ผ่านมา ไม่มีกรณีการกระทำผิดเกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน จากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทแต่อย่างใด



การรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

- ในกรณีที่ผู้มีส่วนได้เสียมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท สามารถสอบถามรายละเอียด แจ้งข้อร้องเรียน หรือเบาะแสดูแลการกระทำที่ทุจริต หรือฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ผ่านคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนของบริษัทได้
- ข้อมูลการร้องเรียนและเบาะแสดังกล่าวจะถูกรับเข้าเป็นความลับ ซึ่งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนจะสั่งการให้ตรวจสอบข้อมูล และหาแนวทางแก้ไข (หากมี) และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป
- บริษัทมีมาตรการดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายให้สามารถร้องเรียนกับบริษัทผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ลูกค้า คู่ค้า และประชาชนทั่วไปสามารถร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นต่อบริษัท โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้
 - แจ้งผ่านอีเมลของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน
อีเมล : independentdirector@eastern-groups.com
 - แจ้งผ่านเว็บไซต์ของบริษัท www.eastern-groups.com หัวข้อ “ช่องทางการร้องเรียน”
 - แจ้งผ่านไปรษณีย์ปิดผนึก ถึง ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน
บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)
ที่ตั้ง สำนักงานสาขากรุงเทพมหานคร เลขที่ 88 ซอยอินทรีพัฒนา แขวงคลองจั่น
เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
 - แจ้งผ่าน “กล่องรับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน”
(ตั้งอยู่ภายในบริษัท : เปิดกล่องได้เฉพาะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน และ/หรือเลขานุการ
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน หรือเลขานุการบริษัท)
- สำหรับบุคลากรของบริษัทสามารถร้องเรียนหรือเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารได้โดยตรงทาง E-mail ในระบบของบริษัท หรือจะสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารระดับสูง
- เมื่อบริษัทได้รับข้อร้องเรียนจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยคณะทำงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน หรือคณะทำงาน CAC
- หากพิจารณาและตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดทุจริตคอร์รัปชัน หรือเกี่ยวข้องกับการขัดแย้งผลประโยชน์ของบริษัท คณะทำงาน CAC จะดำเนินการส่งรายงานผลการสอบสวน ต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน เพื่อพิจารณาเรื่องร้องเรียนและดำเนินการตามระเบียบวินัยของบริษัท และ/หรือตามกฎหมายต่อไป

ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2567

ผลการดำเนินงานติดตามข้อร้องเรียน	เป้าหมาย ปี 2567	ผลการดำเนินงาน ปี 2567
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน	ศูนย์	ศูนย์

การให้ความสำคัญคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทตระหนักถึงการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว และให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องหรือทำธุรกรรมกับบริษัท เพื่อให้ได้มั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่บริษัทมีการจัดเก็บและประมวลผลจะถูกนำไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องตามกฎหมาย บริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขึ้นเพื่อให้ความสำคัญคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรและสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act B.E. 2562 : PDPA) รวมทั้งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ ทั่วไพบาตรการกำกับดูแล และการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างชัดเจนและเหมาะสม ตลอดจนมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนด และหลักเกณฑ์ของนโยบายดังกล่าวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทได้เตรียมความพร้อมสำหรับการบังคับใช้กฎหมายต่อไปอีกด้วย

ผลการดำเนินงาน

บริษัทมีการพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ตามกฎหมายเพื่อนำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัท อาทิ การประเมินการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล การกำหนดสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการประเมินความเสี่ยงในการควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการรั่วไหลและส่งผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง

SUSTAINABILITY REPORT 2024

บริษัทยังสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการเก็บ รวบรวม การจัดเก็บรักษา การใช้ และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูล เพื่อให้บริษัทสามารถปฏิบัติตามนโยบาย และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และได้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) โดยเป็นบุคคลจากภายนอก เพื่อทำหน้าที่ร่วมกับคณะทำงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

- การควบคุมภายในองค์กร (Internal Control) โดยเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) จะต้องเป็นผู้ประสานงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) รวมถึงมีการตรวจสอบการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้มีการดำเนินการที่ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมาย
- การติดต่อประสานงานภายนอกองค์กร (External Communication) โดยเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีที่เกิดการรั่วไหลของข้อมูล รวมถึงเป็นผู้ประสานงานระหว่างบริษัทกับคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อรายงานกรณีที่เกิดการรั่วไหลของข้อมูล หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทมีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

- อีเมลของเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นายโฆสิต แก้วเต่า
อีเมล : pdpa.ete@eastern-groups.com
- แจ้งผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท www.eastern-groups.com
- แจ้งผ่านช่องทางหมายเลขโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง
- การแจ้งโดยตรงผ่านฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ๆ

เมื่อบริษัทได้รับข้อร้องเรียนจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยคณะทำงานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หากพิจารณาและตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าเกิดการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลจะมีการพิจารณาถึงผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และแจ้งไปยังเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงพิจารณาถึงช่องทางการรั่วไหลและมาตรการป้องกันที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลเกิดขึ้นซ้ำ และคณะทำงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท จะดำเนินการส่งรายงานการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลไปยังคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายใน 72 ชั่วโมง เพื่อพิจารณาเรื่องร้องเรียนและออกมติเพื่อให้บริษัทดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมาย

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดให้มีการอบรมเพื่อทบทวนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี โดยในปี 2567 ได้จัดอบรมในวันที่ 13 มิถุนายน 2567 และวันที่ 2 ตุลาคม 2567 ทั้งในรูปแบบออนไซต์และออนไลน์ โดยมี นายโฆสิต แก้วเต่า เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่เป็นวิทยากรและผู้บรรยายในการอบรมดังกล่าว

ขอเชิญทุกท่านเข้าร่วมอบรม

ET GROUP

ทบทวนแนวทางปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการจัดทำ ROPA ประจำปี 2567

โดยคุณโมชิต แก้วเต่า
เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ETE GROUP

วันพฤหัสบดีที่ 13 มิถุนายน 2567

09.00 - 16.00 น.

ห้องประชุม HALL ชั้น 4
สำนักงานกรุงเทพฯ

- กรณีจำเป็น หรือปฏิบัติงานนอกสถานที่ ให้แจ้งเพื่อขอเข้า ONLINE
- หากเข้า ONLINE ต้องปิดกล้อง ตลอดการอบรม

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ฝ่าย HR&OD



ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล ในปี 2567

ผลการดำเนินงานติดตามข้อร้องเรียน	เป้าหมาย ปี 2567	ผลการดำเนินงาน ปี 2567
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล	ศูนย์	ศูนย์

โปรดสแกนคิวอาร์โค้ดสำหรับดาวน์โหลด
นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล



การบริหารจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ด้วยตระหนักว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นหนึ่งในเครื่องมือสากลที่ได้รับการยอมรับและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำกับ ประเมิน ติดตาม ตรวจสอบ และเฝ้าระวังต่อสภาพการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อลดโอกาสและผลกระทบที่จะมีต่อธุรกิจ ตลอดจนผลกระทบ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อมและผู้ถือหุ้น โดยกรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่บริษัทได้นำมาประยุกต์ ใช้ นั้น เป็นไปตามหลักการของ COSO-Enterprise Risk Management Framework (COSO-ERM) ซึ่งได้รับการสนับสนุน และผลักดันจากผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ ทั้งด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ ด้านนโยบาย และการดำเนินงานการบริหาร ความเสี่ยงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจภายใต้แผนกลยุทธ์ที่บริษัทกำหนดไว้นั้น จะเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพและ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

แนวทางการดำเนินงาน

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มบริษัท บุรพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำคู่มือการบริหาร ความเสี่ยงภายในองค์กรขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มบริษัทให้มีความสอดคล้อง ตามนโยบายบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการควบคุมความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินการจัดทำกระบวนการความเสี่ยงและแผนการจัดการความเสี่ยงในทุกกระบวนการของฝ่ายต่าง ๆ ครอบคลุมทั้งองค์กร และพิจารณาควบคู่กับหลักเกณฑ์ความเสี่ยงตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ด.) กำหนด เพื่อช่วยสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทมีการตัดสินใจที่ดี พิจารณาโอกาสในการดำเนิน ธุรกิจ ตลอดจนบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ขององค์กร รวมทั้งติดตามสถานะ ความเสี่ยงประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีการพิจารณาครอบคลุมด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์
2. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ
3. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านรายงาน
4. การบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านการเงิน
5. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในและภายนอกองค์กร
6. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน
7. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
8. การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ทั้งนี้ กำหนดให้การบริหารความเสี่ยงถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับที่ต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนและการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในทุก ๆ ด้านอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทได้มีการกำหนดการบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อบริษัทและกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้มีการจัดการความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีความเหมาะสม โดยฝ่ายบริหารของบริษัทได้กำหนดให้ดำเนินการดังนี้

- 1. มีการสอบทานและพิจารณาความเสี่ยงในทุก ๆ ด้าน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมถึงความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ ความเสี่ยงด้านรายงาน ความเสี่ยงทางด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน และความเสี่ยงด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 2. มีการสอบทานและประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและระดับความรุนแรงของผลกระทบในด้านต่าง ๆ
- 3. มีการกำหนดมาตรการป้องกัน และบรรเทาผลกระทบที่อาจจะเกิดความเสี่ยงในแต่ละประเภท
- 4. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ รวมถึงการกำหนดเกี่ยวกับมาตรการในการรายงาน และติดตามเพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับต่ำและในระดับที่ยอมรับได้

ขั้นตอนการบริหารความเสี่ยง

ขั้นตอน (Process)	ผลที่จะได้รับ (Output)
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ปัจจัยภายในองค์กรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบริษัท รวมถึงขอบเขตและหลักเกณฑ์การบริหารความเสี่ยง
การกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยง	เป้าหมายการบริหารความเสี่ยงทั้ง 8 ด้าน ครอบคลุมทุกกระบวนการและทุกขั้นตอนขององค์กร
การระบุความเสี่ยง	ผลวิเคราะห์และรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขั้นตอน (Process)		ผลที่จะได้รับ (Output)
การประเมินความเสี่ยง	▶	ผลการประเมินและจัดลำดับของความเสี่ยงที่มีอยู่ในองค์กร
การจัดการความเสี่ยง	▶	การกำหนดวิธีการในการลดโอกาสและผลกระทบของการเกิดความเสี่ยงและดำเนินการตามวิธีการดังกล่าว
กิจกรรมการควบคุมความเสี่ยง	▶	การกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร
ข้อมูลและการสื่อสาร	▶	การจัดทำข้อมูลนโยบายบริหารความเสี่ยง และสื่อสารให้ทราบทั่วทั้งองค์กร
การติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยง	▶	การติดตามผลเพื่อให้ทราบว่ามีเหมาะสมและสามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

ผลการดำเนินงาน

บริษัทมีการกำหนดและทบทวนกรอบการบริหารความเสี่ยง นโยบาย และคู่มือการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อทิศทางกลยุทธ์การดำเนินแผนธุรกิจและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการรายงานผลการประเมินความเสี่ยง รวมถึงการกำหนดแผนการบริหารจัดการในความเสี่ยงที่อยู่ในระดับสูงและสูงมาก และนำผลการประเมินความเสี่ยงเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส

แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

1. การลงทุนในโครงการใหม่

การลงทุนในโครงการใหม่ทุกกรณี บริษัทกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงและความคุ้มค่าในการลงทุน โดยต้องผ่านการพิจารณาจากฝ่ายกฎหมายและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้บริษัทได้กำหนดแนวทางการจัดทำ Due Diligence หรือจัดหาที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในธุรกิจให้แก่ผู้ดำเนินโครงการ ซึ่งการลงทุนโครงการใหม่ทุกกรณีจะต้องนำเสนอการลงทุนต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติการลงทุน รวมทั้งกำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลความคืบหน้าของโครงการ และแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารทุกเดือน

2. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

บริษัทมีการประกาศนโยบาย ETE Digital Transformation เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความนวัตกรรมเกิดขึ้นครอบคลุมในทุกมิติของการดำเนินงาน ได้แก่ มิติด้านกลยุทธ์ที่สร้างความแตกต่างของรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่ต้องคำนึงถึงการนำเสนอสินค้าและบริการสู่ผู้บริโภค มิติด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการเติบโตด้านนวัตกรรม ซึ่งในแต่ละมิติมีการเชื่อมโยงและสนับสนุนกันอย่างเป็นระบบเพื่อการดำรงธุรกิจอย่างยั่งยืน และแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการขยายธุรกิจด้านดิจิทัล

3. การเพิ่มขึ้นของต้นทุนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของราคาวัสดุ

บริษัทมีการสอบทานราคาวัตถุดิบและอุปกรณ์กับผู้ค้าหลายรายเป็นประจำ เพื่อจัดทำราคากลางและมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ค้าหลายราย และยังมีการขึ้นทะเบียนผู้ขายวัตถุดิบแต่ละประเภท มีการเปรียบเทียบราคาก่อนการสั่งซื้อวัตถุดิบทุกครั้ง และจัดทำประมาณการจัดซื้อวัตถุดิบล่วงหน้า เพื่อควบคุมราคาวัตถุดิบให้คงที่ก่อนรับงาน อีกทั้งยังสำรองวัตถุดิบบางประเภทไว้เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงในการปรับขึ้นราคาวัตถุดิบในอนาคต



ความก้าวหน้ามิติเศรษฐกิจ

บริษัทมุ่งมั่นเพื่อสร้างการเติบโตทางธุรกิจที่มั่นคงและยั่งยืน ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาและแสวงหาโอกาสทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องตลอดจนเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายเพื่อมอบคุณค่าระยะยาวให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัท

แนวทางการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทมีความก้าวหน้ามิติเศรษฐกิจและพัฒนากิจการด้านการลงทุนที่สำคัญต่อเนื่องจากปี 2566 ดังนี้

- 1

การเข้าลงทุนในโครงการระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งที่สถานีฐานและเสาโทรคมนาคมเพื่อการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าให้แก่บริษัท ทูมูฟ เอช ยูนิเวอร์แซล คอมมิวนิเคชั่น จำกัด

พฤศจิกายน 2566

- บริษัทได้เข้าลงทุนในโครงการระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งที่สถานีฐานและเสาโทรคมนาคมเพื่อการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้า และเพื่อจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตขึ้นได้จากระบบผลิตไฟฟ้าให้แก่บริษัท ทูมูฟ เอช ยูนิเวอร์แซล คอมมิวนิเคชั่น จำกัด โดยบริษัทจะดำเนินโครงการระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ฯ ดังกล่าวบนพื้นที่ติดตั้งแต่ละแห่งซึ่งเป็นพื้นที่สถานีฐานเสาโทรคมนาคมของทูมูฟ เอช เพื่อใช้ร่วมกับระบบไฟฟ้าหลักจากการไฟฟ้าที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการลดต้นทุนและประหยัดค่าใช้จ่ายพลังงานไฟฟ้า
- โดยมีมูลค่าการลงทุนโครงการทั้งสิ้น 302,100,000 บาท
- การลงทุนดังกล่าว บริษัทจะเป็นผู้ลงทุนในการออกแบบ ก่อสร้าง ติดตั้ง ทดสอบหรือสิทธิครอบครอง การดำเนินงาน และการบำรุงรักษาระบบผลิตไฟฟ้าบนพื้นที่ติดตั้งแต่ละแห่ง ทั้งนี้ ภายใต้การดำเนินโครงการระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ฯ ดังกล่าว บริษัทจะจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตขึ้นได้จากระบบผลิตไฟฟ้าบนพื้นที่ติดตั้งแต่ละแห่งให้แก่ทูมูฟ เอช ตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา

ความคืบหน้าการดำเนินงานในปี 2567

เมษายน 2567

บริษัทได้ลงนามในสัญญาโครงการระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งที่สถานีฐานและเสาโทรคมนาคม เพื่อการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าให้แก่บริษัท ทรู มูฟ เอช ยูนิเวอร์แซล คอมมิวนิเคชั่น จำกัด (Solar Cell Node B PPA : Phase 6) รวมจำนวนไม่น้อยกว่า 2,000 Site โดยมีระยะเวลาสัญญาซื้อขายไฟฟ้า 15 ปี นับจากวันเริ่มต้นซื้อขายไฟฟ้าของระบบผลิตไฟฟ้าบนพื้นที่ติดตั้งแต่ละแห่ง ซึ่งปัจจุบันได้เริ่มขายไฟฟ้าแล้ว

2

โครงการปลูกป่าชายเลน เพื่อประโยชน์จากคาร์บอนเครดิต

กันยายน 2566

- บริษัทได้รับจัดสรรพื้นที่จากกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (“กรมทรัพยากรทางทะเลฯ”) เข้าดำเนินโครงการปลูกป่าชายเลนเพื่อประโยชน์จากคาร์บอนเครดิต สำหรับบุคคลภายนอก ประจำปี 2566
- โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ และเพื่อประโยชน์ในการชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

ลักษณะโครงการ

- ดำเนินการปลูก บำรุง ดูแล รักษา และจัดการป่าชายเลน โดยยื่นขอจัดสรรพื้นที่กับกรมทรัพยากรทางทะเลฯ และยื่นขอจดทะเบียนโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย (Thailand Voluntary Emission Reduction Program : T-VER) โดยประโยชน์จากคาร์บอนเครดิตที่ได้จากโครงการนำมาแบ่งปันตามสัดส่วนที่กำหนด
- ดำเนินการภายใต้ บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยได้รับการจัดสรรพื้นที่ดำเนินโครงการจำนวน 401.25 ไร่ ในพื้นที่หมู่ที่ 3 หมู่บ้านเกาะไม้ไผ่ ตำบลคลองเขิน อำเภอนครหลวง จังหวัดกระบี่
- ดำเนินการภายใต้ บริษัท เอ็นเนอร์จี ฟอรั ออฟ จำกัด (EFA) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัท โดยได้รับการจัดสรรพื้นที่ดำเนินโครงการจำนวน 417 ไร่ ในพื้นที่หมู่ที่ 12 หมู่บ้านทุ่งยอ ตำบลคลองพน อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

SUSTAINABILITY REPORT 2024

ความคืบหน้าการดำเนินงานในปี 2567

เมษายน 2567

- ได้รับอนุมัติหนังสือเข้าร่วมโครงการปลูกป่าชายเลนจากกรมทรัพยากรทางทะเลฯ เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2567
- ได้รับการอนุมัติจากกรมทรัพยากรทางทะเลฯ เพื่อเข้าร่วมโครงการปลูกป่าชายเลน โดยบริษัทจะพิจารณาคัดเลือกผู้ดำเนินการปลูกป่าชายเลน เพื่อแจ้งต่อกรมทรัพยากรฯ ภายหลังการคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้ว

ธันวาคม 2567

- บริษัทและ EFA ได้เข้าตรวจสอบพื้นที่และกำหนดแนวเขตแปลงปลูกเพื่อเข้าเตรียมพื้นที่ โดยคาดว่าจะสามารถเริ่มดำเนินการปลูกป่าชายเลนได้ภายในเดือนมิถุนายน 2568
- ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินการปลูกป่าชายเลนภายใน 365 วัน ภายหลังได้รับการอนุมัติจากกรมทรัพยากรทางทะเลฯ พร้อมทั้งรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อกรมทรัพยากรทางทะเลฯ ทราบทุก 60 วัน



3

การเข้าลงทุนในโครงการ ESCO Model งานให้บริการโครงการจัดการพลังงานไฟฟ้าจากระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop)

มิถุนายน 2567

รูปแบบการดำเนินงาน

- บริษัทได้มีการขยายการเข้าลงทุนในประเภทโครงการจัดการพลังงานไฟฟ้า (ESCO Model) จากระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop) จำนวนทั้งสิ้น 4 แห่ง ซึ่งเป็นการนำรูปแบบบริษัทจัดการพลังงานของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้กับอาคารภาครัฐในด้านการอนุรักษ์พลังงาน หรือพลังงานทดแทน
- โดยให้บริการแบบครบวงจรตั้งแต่การตรวจสอบวิเคราะห์ การสำรวจ การออกแบบ พร้อมจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ และติดตั้งวัสดุอุปกรณ์ทั้งหมดเอง จนถึงให้บริการจัดการพลังงานและบำรุงรักษาตลอดระยะเวลาของโครงการ

มูลค่าการลงทุนและระยะเวลาโครงการ

- มูลค่าการลงทุนโครงการจำนวนทั้งสิ้น 12.61 ล้านบาท
- โดยมีระยะเวลาโครงการ 20 ปี นับจากวันที่คณะกรรมการตรวจรับได้ตรวจสอบความถูกต้อง โดยต้องมีการทดสอบและเชื่อมต่อกับระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเรียบร้อยแล้ว

ขนาดกำลังผลิตติดตั้ง 159.60 kWp

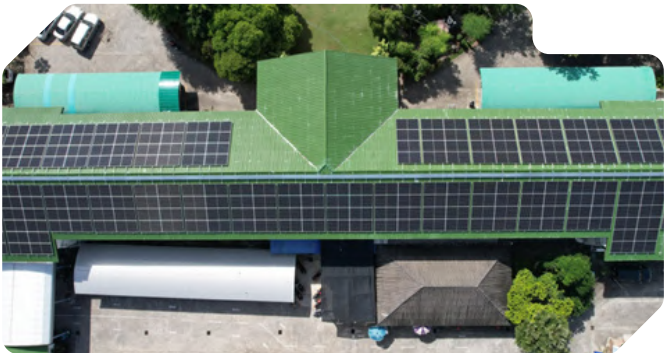


SUSTAINABILITY REPORT 2024

ขนาดกำลังผลิตติดตั้ง 106.40 kWp



ขนาดกำลังผลิตติดตั้ง 159.60 kWp



ขนาดกำลังผลิตติดตั้ง 212.80 kWp



ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาของบริษัทมีดังนี้

(หน่วย : ล้านบาท)

รายได้ของกิจการ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
รายได้จากการขายและการบริการ	1,257.97	1,607.27	1,406.18
รายได้รวม	1,261.31	1,610.51	1,409.15
กำไรสุทธิ	23.68	46.73	13.10
EBITDA	97.59	168.88	143.99

(หน่วย : ล้านบาท)

ค่าใช้จ่ายเพื่อกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ดอกเบี้ยจ่ายให้เจ้าหนี้สถาบันการเงิน	25.93	52.03	53.72
ภาษีที่จ่ายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานท้องถิ่น	101.15	52.75	64.42
สนับสนุนองค์กรสมาชิกและภาคีเครือข่าย	0.57	1.25	0.38
ร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	0.33	0.07	0.06
ค่าตอบแทนพนักงาน	71.02	73.19	71.27
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูง	18.68	17.88	15.60

การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทตระหนักถึงความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจนั้นไม่สามารถพิจารณาได้เพียงในระดับกระบวนการดำเนินงานและการส่งมอบบริการของบริษัทเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพิจารณาในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจประกอบด้วย บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อเสียงสะท้อนและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินธุรกิจที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ จึงได้กำหนดให้มีการบริหารความเสี่ยงในระบบห่วงโซ่อุปทาน และการกำหนดแผนการพัฒนาผู้ค้าเป็นแนวทางที่บริษัทได้ดำเนินการเพื่อบริหารและประเมินความเสี่ยงของผู้ค้า อันเป็นการป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดีตลอดห่วงโซ่อุปทานของการดำเนินธุรกิจ

แนวทางการดำเนินงาน

ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทต้องอาศัยวัตถุดิบ อุปกรณ์ และการบริการจากผู้ค้า ซึ่งหากผู้ค้าไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ บริษัทจึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงจากผู้ค้า ซึ่งสามารถลดต้นทุน ลดระยะเวลาการส่งมอบสินค้าและบริการ และลดความเสี่ยงในด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชนตลอดจนพัฒนาผู้ค้าให้สามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและเติบโตร่วมกันในระยะยาว

บริษัทได้กำหนดระเบียบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การคัดเลือกและประเมินผู้ขาย ผู้รับเหมาเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานกับบุคลากรของกลุ่มบริษัท รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริมบุคคลที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มให้มีแนวทางการปฏิบัติเช่นเดียวกับบริษัท ซึ่งครอบคลุมกระบวนการจัดซื้อจัดหาสินค้า/วัตถุดิบ และการจัดจ้างงานบริการ ซึ่งนำมาใช้ในกระบวนการผลิตอันส่งผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์/บริการโดยตรง รวมถึงการจัดซื้อจัดหาสินค้าสำเร็จรูปเพื่อจำหน่ายอันถือเป็นผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบริษัท โดยระเบียบปฏิบัติงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อมั่นใจว่าสินค้า/บริการ อันเป็นวัตถุดิบ/บริการหลักที่มีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์โดยตรง ได้ถูกควบคุมและถูกต้องตรงตามข้อกำหนดในการจัดซื้อ
2. เพื่อมั่นใจได้ว่าสินค้า/บริการที่จัดซื้อจัดหา ได้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกจากผู้ขาย/ผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม
3. เพื่อมั่นใจได้ว่าผู้ค้าที่มีผลต่อคุณภาพ ได้มีการควบคุมและประเมินความสามารถที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

บริษัทพิจารณาแบ่งกลุ่มผู้ค้าที่สำคัญตามมูลค่าสัญญาการซื้อขาย หรือเป็นผู้ค้าที่จำหน่ายวัตถุดิบหรือสินค้าและบริการที่สำคัญ โดยมีการจัดทำแบบประเมินผู้ขาย/ผู้รับเหมารายใหม่ที่มีความประสงค์ต้องการขึ้นทะเบียนผู้ค้ากับบริษัทครอบคลุมทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรมธุรกิจ ด้านแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพิจารณาถึงคุณภาพการให้บริการ การส่งมอบ ความปลอดภัย ซึ่งผลการประเมินจะช่วยทำให้ทราบปัญหาและปัจจัยเสี่ยงเพื่อใช้ในการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานต่อไป

การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Procurement)

บริษัทได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือ Green Procurement และให้ความสำคัญเรื่องการจัดซื้อ การจัดจ้างสินค้าและบริการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า เมื่อเทียบกับสินค้าและบริการประเภทเดียวกัน เพื่อสร้างให้เกิดจิตสำนึกในการลดการใช้ทรัพยากรและลดมลพิษให้น้อยลง และสนับสนุนให้มีการลดขยะด้วยแนวคิด 4R ได้แก่



- **Reduce** ลดการใช้ คิดก่อนใช้
- **Reuse** นำกลับมาใช้ซ้ำ ใช้แล้วใช้อีก
- **Recycle** นำกลับมาใช้ใหม่
- **Repair** การซ่อมบำรุง และหลีกเลี่ยงการซื้อสินค้าที่ใช้เพียงครั้งเดียวแล้วทิ้ง

บริษัทได้มีส่วนร่วมในการเลือกซื้อสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม คู่ค้าของบริษัทมีการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน โดยคู่ค้าของบริษัทซึ่งมีมูลค่าการซื้อขายในลำดับต้น ๆ ต่างได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่มีเจตนารมณ์เพื่อใช้สำหรับองค์กรที่ต้องการบริหารจัดการกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ หรือได้รับการรับรอง “อุตสาหกรรมสีเขียว (Green System)” คือธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่ยึดมั่นในการประกอบกิจการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



ผลการดำเนินงาน

บริษัทได้กำหนดหลักจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า ซึ่งจะเป็นหลักปฏิบัติที่คู่ค้าทุกรายต้องปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าจะดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และมีจริยธรรม โดยครอบคลุมประเด็นใน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจริยธรรมทางธุรกิจ

บริษัทเชื่อมั่นว่าการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนนั้น ย่อมต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมอันดี จึงสนับสนุนให้ “คู่ค้า” ซึ่งเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ยึดถือแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เพื่อร่วมสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนไปด้วยกัน

2. ด้านแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชนสากล

คู่ค้าต้องดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล เนื่องด้วยเป็นหลักการที่สำคัญและเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลโดยทั่วไปพึงจะได้รับการปกป้อง คุ้มครอง และคุ้มครอง ทั้งนี้คู่ค้าของบริษัทต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

3. ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ

คู่ค้าต้องดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การส่งมอบสินค้าหรือการบริการที่ถูกต้อง แม่นยำ และครบถ้วน ตลอดจนมีการแก้ไขอย่างเต็มความสามารถเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

คู่ค้าต้องให้ความสำคัญและต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด และต้องร่วมกันสอดส่องดูแลกรณีที่พบเห็นความไม่ปลอดภัยต่อชีวิต สุขอนามัย ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม

5. ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

คู่ค้าควรดำเนินธุรกิจโดยใส่ใจถึงผลกระทบต่อชุมชนและสังคมจากการดำเนินงานของตน ต้องเคารพในวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น รวมถึงให้ความร่วมมือต่อชุมชน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนและสังคมตามโอกาสและความเหมาะสม

6. ด้านการร้องเรียน

บริษัทเปิดโอกาสให้คู่ค้าของบริษัทได้ร่วมกันสอดส่องดูแลให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำที่ทุจริตคอร์รัปชัน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจรรยาบรรณคู่ค้าของบริษัทตามช่องทางที่บริษัทกำหนดไว้

การประเมินคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกคู่ค้า

บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติในการคัดกรองและคัดเลือกคู่ค้า เพื่อดำเนินการสั่งซื้อสินค้าหรือจ้างเหมาบริการโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1. คุณภาพสินค้าและบริการหรือผลงานที่ผ่านมา
2. ระยะเวลาในการจัดส่ง
3. ราคาหรือค่าบริการ
4. การให้ความร่วมมือกับบริษัทในเรื่องตัวอย่างสินค้า ใบเสนอราคา ข้อมูลอื่น ๆ เช่น การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ สำหรับบริษัทคู่ค้า การตอบแบบสอบถาม และปฏิบัติตามนโยบายเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันและการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน
5. เชื้อไขในการชำระเงิน สินค้าและบริการ

การประเมินผลผู้ขาย / ผู้รับเหมา

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการด้านจัดซื้อ/จัดหาของบริษัทผู้ขาย และการให้บริการของผู้รับเหมามีความสามารถและมีศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของบริษัท บริษัทจึงได้จัดทำแบบประเมินผลในเรื่องดังกล่าวขึ้น เพื่อใช้ในการประเมินผู้ขาย/ผู้รับเหมารายใหม่ และรายปัจจุบันที่มีอยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ขาย/ผู้รับเหมา (Approved Vendor List) โดยมีหลักในการประเมินดังนี้

1. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลสำหรับผู้ขาย มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

- 1.1 ด้านคุณภาพของสินค้า
 - ความถูกต้องตรงตาม Spec
 - สภาพบรรจุภัณฑ์เรียบร้อย ไม่ชำรุด
- 1.2 ด้านการส่งมอบสินค้า
 - ส่งมอบตรงเวลา
 - ความครบถ้วนตามจำนวน
- 1.3 ด้านการบริการ
 - การประสานงาน
 - ความรวดเร็วในการให้ข้อมูล
 - การแก้ไขปัญหา

SUSTAINABILITY REPORT 2024

2. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลสำหรับผู้รับเหมา สามารถแบ่งออกเป็นด้านหลัก ๆ ดังนี้

2.1 ด้านวิศวกรรม มีหลักเกณฑ์ประเมินตามผลงานดังนี้

- มาตรฐานการติดตั้งงานโครงการ
- การส่งมอบงานโครงการ
- ความสามารถในการลงทุน (คน วัสดุ และอุปกรณ์)
- ความรู้ความสามารถของบุคลากร
- การบริการ/ความปลอดภัย

2.2 ด้านการขนส่ง มีหลักเกณฑ์ประเมินตามผลงานดังนี้

- การส่งมอบ
- คุณภาพสินค้า
- ราคา
- เอกสารและใบส่งของ
- การบริการ เสนอราคา การแก้ไขปัญหา การเอาใจใส่ การให้ความร่วมมือ

2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหลักเกณฑ์ประเมินตามผลงานดังนี้

- มาตรฐานคุณภาพงาน
- การส่งมอบงาน
- ความสามารถในการลงทุน (คน วัสดุ และอุปกรณ์)
- ความรู้ความสามารถของบุคลากร
- การบริการ/ความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ด้านที่ปรึกษา มีหลักเกณฑ์ประเมินตามผลงานดังนี้

- ความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา
- ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก
- ความสามารถในการเสนอแนะแนวทางสำหรับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- ความสามารถในการผลักดันการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
- บุคลิกภาพ และคุณลักษณะทั่วไป

3. การประเมินผลและคะแนนในการประเมิน

ฝ่ายจัดซื้อจะทำการประเมินผลผู้ขาย / ผู้ให้บริการรายใหม่ก่อนที่จะทำการซื้อขายหรือใช้บริการ รวมถึงรายปัจจุบันที่อยู่ใน Approved Vendor List ซึ่งจะประเมินปีละ 2 ครั้ง ระยะเวลาประเมินตั้งแต่เดือนมกราคม - เดือนมิถุนายน และเดือนกรกฎาคม - เดือนธันวาคม เป็นประจำทุกปี โดยการแปลผลคะแนนการประเมินมีดังนี้

ระดับผลประเมิน	ระดับคะแนน (ร้อยละ)	ความหมายการให้คะแนน
A	91 - 100	เกรด A หมายถึง อยู่ในเกณฑ์ “ดีมาก”
B	76 - 90	เกรด B หมายถึง อยู่ในเกณฑ์ “ดี”
C	60 - 75	เกรด C หมายถึง อยู่ในเกณฑ์ “พอใช้”
D	40 - 59	เกรด D หมายถึง อยู่ในเกณฑ์ “ต้องปรับปรุง”
F	0 - 39	เกรด F หมายถึง อยู่ในเกณฑ์ “ไม่สามารถยอมรับได้”

สรุปผลการประเมินผู้ขายประจำปี 2567

หัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	รวมคะแนน	คิดเป็นร้อยละ	ระดับเกรด	สรุปผลประเมิน
1. ด้านคุณภาพ	50	50.00	99.90	99.90	A	ดีมาก
2. ด้านการส่งมอบ	50	49.90				

สรุปผลการประเมินผู้รับเหมาประจำปี 2567

หัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม (15.75 คะแนน)	คะแนนที่ได้ (เฉลี่ย)	รวม คะแนน	คิดเป็น ร้อยละ	ระดับ เกรด	สรุปผล ประเมิน
1. ด้านคุณภาพ	7.00	6.34	14.06	89.30	B	ดี
2. ด้านการส่งมอบ	2.50	2.26				
3. ด้านความสามารถในการลงทุน (คน/วัสดุ/อุปกรณ์)	2.25	2.03				
4. ด้านความสามารถของบุคลากร	3.00	2.62				
5. ด้านบริการและความปลอดภัย	1.00	0.82				

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

(หน่วย : ล้านบาท)

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
การจัดซื้อสินค้าจากในประเทศ	602	898	273
การจัดซื้อสินค้าจากต่างประเทศ	41	124	25

การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

ลูกค้าเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักที่ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการและความยั่งยืนของบริษัท การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า จึงมีความสำคัญมากต่อบริษัท นอกจากจะทำให้บริษัทได้รับทราบทัศนคติ และความคิดเห็นของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อช่วยให้บริษัทสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้นแล้วยังช่วยให้บริษัทสามารถติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้าในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในอนาคตได้อีกทางหนึ่ง

แนวทางการดำเนินงาน

การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าและการสร้างความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทนับเป็นช่องทางสำคัญที่จะช่วยเพิ่มโอกาสทางธุรกิจด้วยการดึงดูดให้เกิดการซื้อและการใช้บริการซ้ำ เกิดการแนะนำบอกต่อ และสร้างชื่อเสียงและความเชื่อมั่นให้กับบริษัทอันนำมาซึ่งการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความเชื่อมั่นของลูกค้าตลอดทุกขั้นตอนในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงยึดปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม มีการส่งมอบและตรวจสอบงาน ตลอดจนการพัฒนาสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ ทันสมัย และตรงตามความต้องการของลูกค้าอยู่เสมอ

บริษัทตระหนักอยู่เสมอว่าลูกค้าเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของบริษัทในระยะยาว บริษัทจึงมุ่งมั่นในการสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้า และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นในฐานะหุ้นส่วนความสำเร็จทางธุรกิจที่จะเติบโตไปด้วยกัน โดยบริษัทได้กำหนดแนวทางในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าดังนี้

1. การปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมธุรกิจของบริษัท

กำหนดให้กลุ่มบริษัท รวมถึงกรรมการและผู้บริหารต้องปฏิบัติตามต่อลูกค้าให้เป็นไปตามนโยบายและปฏิบัติเกี่ยวกับลูกค้าซึ่งระบุไว้ในคู่มือจริยธรรมธุรกิจโดยเคร่งครัด ดังนี้

กลุ่มบริษัทต่อลูกค้า

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับลูกค้า โดยเน้นที่ความเอาใจใส่และความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ โดยพัฒนาคุณภาพและรูปแบบของผลิตภัณฑ์และบริการ ในระดับราคาที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว โดยกลุ่มบริษัทได้มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียน และได้มีการนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริการและบริหารงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาบุคลากรที่จะมาให้บริการกับลูกค้า โดยมีการอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงานทั้งก่อนการปฏิบัติงานจริงและพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการ

กลุ่มบริษัทยังมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพของสินค้าและการให้บริการเป็นหลัก ได้แก่ การได้รับการรับรองระบบบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001:2015

กรรมการและผู้บริหารต่อลูกค้า

- ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอ และทันต่อเหตุการณ์แก่ลูกค้า
- การบริการที่มีคุณภาพ โดยมุ่งมั่นที่จะยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดระดับคุณภาพที่ยอมรับได้ของบริการ
- เปิดเผยข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและการบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงประโยชน์ลูกค้า รวมทั้งรักษาสัมพันธภาพที่ดีและยั่งยืน
- การให้การรับประกันสินค้าและการบริการภายใต้เงื่อนไขในเวลาอันเหมาะสม
- การไม่ส่งมอบการบริการให้แก่ลูกค้าทั้ง ๆ ที่รู้ว่าการบริการนั้น ๆ มีข้อบกพร่องเสียหายหรือเกิดอันตรายต่อลูกค้าได้ และไม่ปล่อยให้การบริการที่มีคุณภาพต่ำกว่าระดับที่กำหนดตกถึงมือลูกค้า
- การจัดระบบเพื่อให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการ และดำเนินการอย่างดีที่สุดเพื่อให้ลูกค้าได้รับการตอบสนองผลอย่างรวดเร็ว
- การรักษาความลับอย่างเคร่งครัด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้า โดยไม่ได้รับอนุญาตจากลูกค้าหรือผู้มีอำนาจของกลุ่มบริษัทก่อน เว้นแต่ข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายรวมถึงไม่นำข้อมูลมาใช้เพื่อประโยชน์ตนเองและผู้เกี่ยวข้องโดยมิชอบ
- การรักษาสัญญาและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดได้ต้องรับแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมพิจารณาหาแนวทางแก้ไข

SUSTAINABILITY REPORT 2024

- การไม่ค้ากำไรเกินควร เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพของบริการ และไม่กำหนดเงื่อนไข การค้าที่ไม่เป็นธรรมแก่ลูกค้า
- การไม่จ่ายผลประโยชน์ใด ๆ ให้ลูกค้า เพื่อเป็นการให้ได้มา หรือแย่งชิงลูกค้ามาโดยการใช้วิธีการที่ไม่สุจริต
- จัดกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจขึ้นเป็นประจำทุกปี และเปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับสินค้าและบริการ และการดำเนินการอย่างดีที่สุดเพื่อให้ลูกค้าได้รับการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

2. ผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้มาตรฐาน

บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพและรูปแบบของผลิตภัณฑ์และบริการในระดับราคาที่เหมาะสม โดยมีการอบรมและให้ความรู้พนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการ

3. การปกป้องข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าจะถูกจัดเก็บไว้อย่างปลอดภัยและเป็นความลับ โดยเข้าถึงได้เฉพาะพนักงานที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเท่านั้น ทั้งนี้ข้อมูลส่วนตัวดังกล่าวจะเปิดเผยต่อบุคคลอื่นได้ก็ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากลูกค้าหรือในกรณีที่มีเหตุจำเป็นทางกฎหมาย

4. การสำรวจความพึงพอใจ

บริษัทดำเนินการสำรวจความพึงพอใจอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และเปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการผ่านช่องทางการรับข้อร้องเรียนที่หลากหลาย อาทิ

จดหมาย	: ฝ่ายการตลาด บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์	: marketingcenter@eastern-groups.com
โทรศัพท์	: 02 158 2000
โทรสาร	: 02 158 6148

5. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

ในการดำเนินการบริษัทมีแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าที่หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละประเภทธุรกิจ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าต่องานบริการของบริษัท เช่น การเยี่ยมเยียนในโอกาสหรือเทศกาลต่าง ๆ การให้คำปรึกษา การประชุมระหว่างบริษัทกับลูกค้า และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน

1. ด้านคะแนนความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทได้จัดแบบประเมินเพื่อวัดระดับความพึงพอใจของลูกค้า ประจำปี 2567 โดยมีหัวข้อการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ดังนี้

คะแนนความพึงพอใจของลูกค้า บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

หัวข้อประเมิน	เป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้า ทุกธุรกิจมากกว่าหรือเท่ากับ	ผลการสำรวจ		
		ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
• ด้านคุณภาพ • ด้านการบริการ • ด้านการส่งมอบงาน	90%	92.30%	93.59%	96.73%

2. ด้านข้อร้องเรียน

ผลการดำเนินงานติดตามข้อร้องเรียน	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
จำนวนข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่มีนัยสำคัญ	ศูนย์	ศูนย์
สัดส่วนข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญที่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อย	ศูนย์	ศูนย์



ขั้นตอนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า



การพัฒนานวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

การดำเนินธุรกิจในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิต ส่งผลให้ทุกธุรกิจจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะขององค์กรให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าแก่ธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1. คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม โดยกำหนดให้อยู่ภายใต้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์องค์กรพร้อมดูแลและติดตามให้ฝ่ายจัดการนำไปเป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร
2. คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้กิจการตามปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในรูปแบบธุรกิจ แนวคิด มุมมองการออกแบบและการพัฒนาบริการ รวมทั้งการร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการสร้างประโยชน์ร่วมกัน

แนวทางการดำเนินงาน

การสร้างและส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรเป็นแผนงานที่สำคัญในกระบวนการบริหารจัดการเพื่อสร้างความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งบริษัทได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2561 ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม รวมไปถึงการสร้างกระบวนการเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรม



กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

ปัจจุบันกระแสนวัตกรรมเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักที่เป็นรากฐานของกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท และเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของบริษัทที่ต้องการตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น โดยใช้กลยุทธ์หลักดังต่อไปนี้

- 1. นวัตกรรมด้านดิจิทัล** นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาและสร้างคุณค่าทางการตลาดที่สูงขึ้นในผลิตภัณฑ์และบริการ โดยคิดวิธีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันผ่านนวัตกรรมที่บริษัทพัฒนาขึ้น โดยมีเป้าหมายในการนำนวัตกรรมมาใช้ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงานของบริษัทได้มากที่สุด เพื่อเป็นการวางรากฐานให้บริษัทมีความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว และยังสามารถนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นนี้ไปสร้างโอกาสทางธุรกิจในอนาคตต่อไปอีกด้วย
- 2. การพัฒนาไปสู่ระบบดิจิทัล** ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในกลุ่มบริษัท ให้เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารงาน

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทมีการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นประเด็นที่บริษัทให้ความสำคัญ เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ นอกเหนือจากการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องแล้ว บริษัทยังมุ่งมั่นขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล โดยให้พนักงานเป็นศูนย์กลางเพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจสู่ความยั่งยืนต่อไป โดยในปี 2567 บริษัทมีผลงานด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำคัญดังนี้

- **ปรับเปลี่ยนโปรแกรมการใช้งานภายในองค์กรทุกกระบวนการจากระบบ NAV เป็นระบบ Mango โดยมีการเริ่มใช้งานระบบจริง (Go-Live) ในเดือนมกราคม 2567**

เพื่อช่วยในการวางแผนและบริหารโครงการก่อสร้าง วางแผนการดำเนินงาน การติดตาม Progress การตรวจสอบ และประเมินผลโครงการ โดยการกำหนดแผนงาน เวลา ทรัพยากร ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร บุคลากร และอื่น ๆ ที่ต้องการใช้ในโครงการ พร้อมทั้งสามารถอัปเดตความก้าวหน้าของงานผ่านแอปพลิเคชันแบบ Real Time และรายงานต่าง ๆ สามารถเข้าถึงทุกความต้องการผ่านอุปกรณ์ทันสมัยหลากหลายเทคโนโลยี ตามติดทุกความสำเร็จได้ทันทีทุกเวลา ทำให้คาดการณ์ปัญหาล่วงหน้า และหาแนวทางแก้ปัญหาได้ทัน่วงที ช่วยเพิ่มกำไร ลดรายจ่าย เวลา และขั้นตอนการทำงานให้แก่องค์กรอีกด้วย

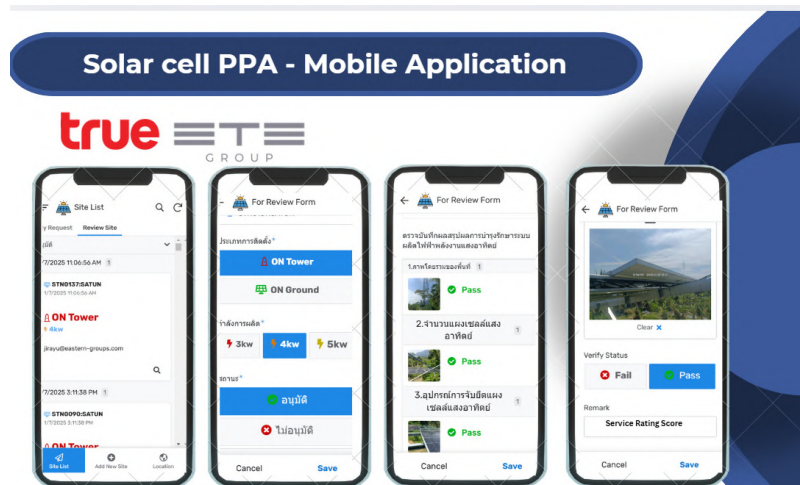


- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ดิจิทัล ภายใต้โครงการ DRMiSC โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่อย่างจำกัดมาดำเนินการใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

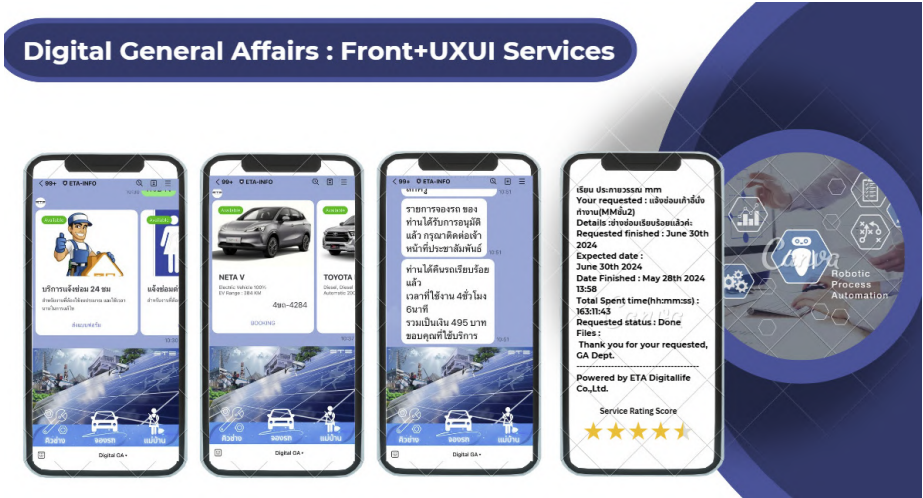




- บริษัทได้พัฒนาเทคโนโลยีโมบายแอปพลิเคชัน (Mobile Application Solar PPA Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการงานวิศวกรรมการติดตั้งและส่งมอบงานด้านเทคนิคคอล ระบบโซลาร์เซลล์ PPA และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจรับงานและส่งมอบงานผ่านระบบโมบายแอปพลิเคชันแบบเรียลไทม์ สามารถช่วยให้องค์กรลดต้นทุนในการดำเนินการด้านการบริหารจัดการบุคลากรด้านงานวิศวกรรม อีกทั้งช่วยลดเวลาการเดินทางไปยังไซต์งาน และประโยชน์อื่นๆ ที่ได้จากการใช้งานบนระบบ Cloud ซึ่งสามารถนำข้อมูลจำนวนมากที่ได้มาทำงานเชิงวิเคราะห์ด้วยระบบ AI (Artificial Intelligent) เพื่อใช้ในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารระดับสูง

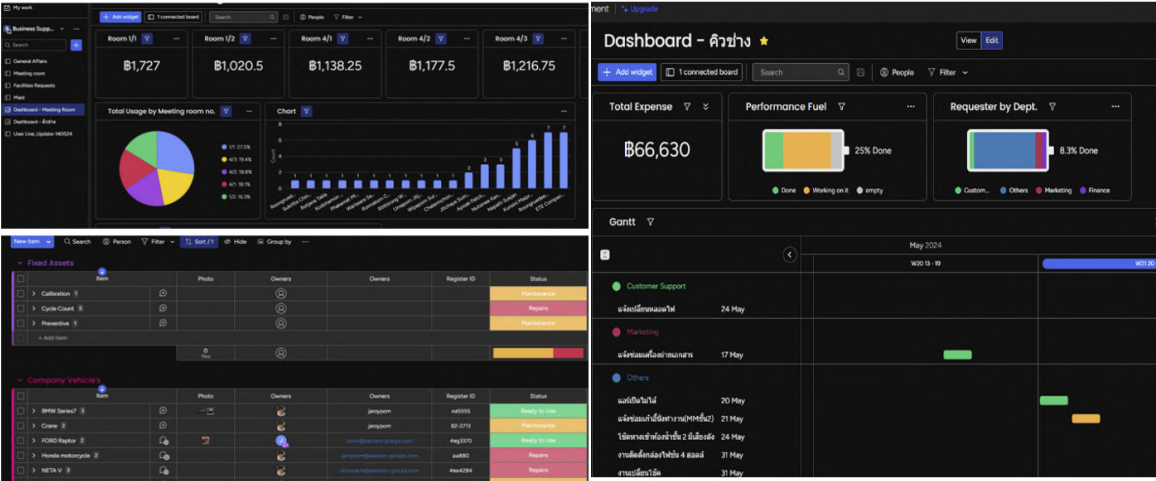


- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาในการบริหารจัดการงานธุรการแบบครบวงจร ได้แก่ ระบบจองรถ ระบบแจ้งซ่อม พร้อมทั้งระบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ เพื่อตอบสนองผู้มีส่วนร่วมในทุกมิติ



- ระบบรายงานผลการดำเนินการด้านการให้บริการ และรายงานการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร

Dashboard System



SUSTAINABILITY REPORT 2024

นอกจากนี้ บริษัทยังได้ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับพนักงานถึงมุมมองในรูปแบบดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคตที่จะมาถึง ซึ่งทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มออกแบบการใช้นวัตกรรมผ่าน Application หรือ Platform มาลดกระบวนการทำงาน หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีตัวอย่างการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานขององค์กร ได้แก่



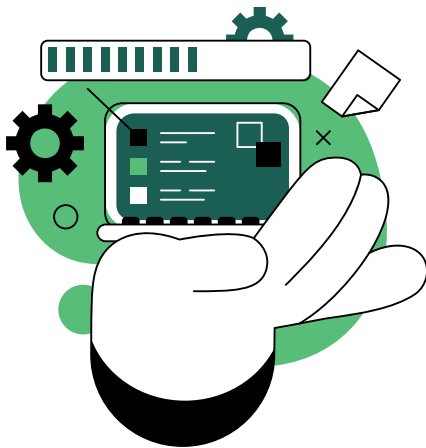
ETA-INFO

ใช้ในการแจ้งเตือนอุบัติเหตุ
และติดตามงาน ผ่านไลน์โมบาย
แอปพลิเคชัน



COLLABORATION PLATFORM

การทำงานร่วมกัน
บนระบบ Cloud System



5

การดำเนินการมีตัสังคม

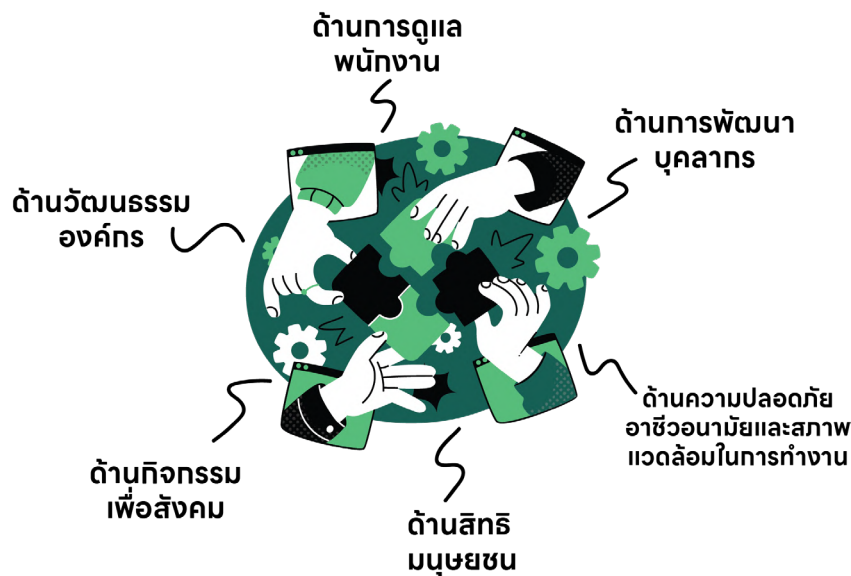


SUSTAINABILITY REPORT 2024

บริษัทมีความตระหนักว่า การรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่นโยบายหลักของกลุ่มบริษัท ไปจนถึงระดับปฏิบัติการและต้องดำเนินอยู่ในทุก ๆ ภาคส่วนขององค์กร โดยบริษัทเชื่อว่าองค์กรทางธุรกิจนั้นเป็นเพียงหน่วยเล็ก ๆ หนึ่งหน่วยหนึ่งของสังคม มีจำนวนพนักงานในกลุ่มบริษัทเพียงหลักร้อยคน และมีผู้ถือหุ้นของกลุ่มบริษัทจำนวนหลักพันคน ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรของทั้งประเทศแล้ว ถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก แต่บริษัทมีความเชื่อว่าหากองค์กรทางธุรกิจทั้งหลายแต่ละองค์กรได้ผนึกกำลังร่วมกันผลักดันการดำเนินธุรกิจอย่างมีจิตสำนึกต่อสังคมและส่วนรวมไปร่วมกัน เพื่อผลระยะยาวในทิศทางเดียวกันทุกภาคส่วนแล้ว ผลการขับเคลื่อนดังกล่าวจะเป็นประโยชน์กับส่วนรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม (CSR Policy) ของกลุ่มบริษัท ขึ้นมา โดยกำหนดกรอบความรับผิดชอบต่อสังคม ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน และได้มีนโยบายสานต่อโครงการต่าง ๆ ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ทั้งโครงการต่อเนื่องที่เป็นโครงการระยะยาวและโครงการต่อเนื่องในด้านพัฒนาสังคมและชุมชน

นอกจากนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาคุณภาพของการดำเนินงานทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตลอดจนคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตั้งแต่ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ชุมชน ตลอดจนสังคมวงกว้าง ซึ่งจากกระบวนการคิดแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง บริษัทสามารถระบุประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 6 ด้าน ได้แก่



ด้านการดูแลพนักงาน

พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการนำพาธุรกิจไปสู่เป้าหมายและนำไปสู่ความยั่งยืน โดยที่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและพนักงานที่ประพฤติดี มีความรับผิดชอบต่องานและองค์กรย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถจะขับเคลื่อนธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพการณ์ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ในปัจจุบัน ซึ่งหากบริษัทไม่มีแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพอาจส่งผลกระทบต่อโอกาสทางธุรกิจและศักยภาพในการแข่งขันได้

บริษัทจึงมุ่งเน้นการดูแลและสร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ รวมทั้งร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน เพื่อรักษาพนักงานเดิมและดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถสูงให้เข้ามาร่วมงานกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ด้านกลยุทธ์

- บริษัทมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ขององค์กรทุกปี และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบเป็นประจำทุกเดือน
- จัดให้มีการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี (ETE Engagement Survey) เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ และรายงานผลการสำรวจให้ผู้บริหารรับทราบ พร้อมทั้งเสนอแนวทางการปรับปรุง พัฒนา พร้อมติดตามดูแลบุคลากรในทุกกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ด้านเทคโนโลยี

- บริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยโปรแกรม Empeo โดยพนักงานทุกคนสามารถดำเนินการลงชื่อ เข้า-ออก บันทึกเวลา การปฏิบัติงาน เบิกเบี้ยเลี้ยง ขอลงปฏิบัติงานนอกเวลางาน รวมถึงการลาต่าง ๆ การขอใบรับรองการทำงาน และตรวจสอบสลิปเงินเดือนผ่าน Empeo ได้ด้วยสมาร์ตโฟนของพนักงานด้วยตนเองทุกที่ ทุกเวลา

ด้านการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

- บริษัทยึดถือแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสที่เท่าเทียมกันตามที่กำหนดไว้ในคู่มือจริยธรรมธุรกิจอย่างเคร่งครัด โดยมีเป้าหมายในการสร้างความสุขและความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของพนักงาน
- บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
 - ให้คำปรึกษาและ/หรือเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
 - ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
 - เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ผลการดำเนินงาน

การจ้างงาน

ตารางสัดส่วนการจ้างงานแยกตามอายุและเพศ ซึ่งครอบคลุมเฉพาะพนักงานประจำของกลุ่มบริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) เท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

สถานภาพการจ้าง	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำแนกตามเพศ	158	100	155	100	118	100
ชาย	88	44.30	88	56.77	55	46.61
หญิง	70	55.70	67	43.23	63	53.39
จำแนกตามระดับ	158	100	155	100	118	100
ผู้บริหารระดับสูง	8	5.06	7	4.52	5	4.24
ผู้บริหารระดับกลาง	19	12.03	21	13.55	21	17.80
ผู้บริหารระดับต้น	47	29.75	23	14.84	24	20.34
ปฏิบัติการ	84	53.16	104	67.10	68	57.63

สถานภาพการจ้าง	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำแนกตามอายุ	158	100	155	100	118	100
อายุ <= 30 ปี	46	29.11	43	27.74	24	20.34
อายุ 31 – 40 ปี	63	39.87	61	39.34	45	38.14
อายุ 41 – 50 ปี	42	26.58	36	23.23	39	33.05
อายุ >= 50 ปี	7	4.43	15	9.68	10	8.47
จำแนกตามพื้นที่	158	100	155	100	118	100
สำนักงานกรุงเทพ	137	86.71	134	86.45	98	83.05
สำนักงานสุราษฎร์ธานี	21	13.29	21	13.55	20	16.95
จำนวนพนักงานรวม ณ สิ้นปี (คน)	158	100	155	100	118	100

หมายเหตุ : - อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567
- การจำแนกระดับพนักงานและผู้บริหารอ้างอิงตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร

ประเภทการจ้างงานของบริษัท

การจ้างงานพนักงานของบริษัทเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม รวมทั้งมุ่งเน้นการให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ บริษัทคำนึงถึงความสำคัญในการกำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา ตลอดจนการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ทั้งในกรณีปกติ และในกรณีที่มีการทำงานในวันหยุดให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยการจ้างงานของบริษัทสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

- (1) การจ้างงานแบบประจำ (Contract Employment Permanent)
- (2) การจ้างงานแบบสัญญาจ้างรายปี (Contract yearly)
- (3) การจ้างงานแบบสัญญาจ้างชั่วคราว (Outsourcing)

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทได้ให้ความสำคัญในการว่าจ้างแรงงานผู้พิการโดยสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ผู้พิการ เพื่อมอบโอกาสให้ผู้พิการได้มีรายได้และสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของครอบครัวได้ ทั้งนี้ ในปี 2567 กลุ่มบริษัทมีการว่าจ้างแรงงานผู้พิการจำนวนทั้งสิ้น 37 ราย โดยมีอัตราส่วนระหว่างลูกจ้างที่ใช้ผู้พิการทุก 100 คน ต่อผู้พิการ 1 คน ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายเรื่องการจ้างงานผู้พิการกำหนดไว้

ตารางสัดส่วนการจ้างงานแบบจ้างเหมาบริการ (Outsource) แยกตามตำแหน่งการจ้างงาน

(หน่วย : คน)

ตำแหน่งพนักงาน	31 ธ.ค. 65		31 ธ.ค. 66		31 ธ.ค. 67	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.พนักงานช่างเทคนิค วิศวกร	3,089	80.51	2,655	73.36	2,584	68.92
2.พนักงานขับรถยนต์ พนักงานบริการอื่น	194	5.06	185	5.11	242	6.46
3.พนักงานธุรการ บันทึกข้อมูล เลขานุการ พนักงานประชาสัมพันธ์ พนักงานต้อนรับ พนักงานอำนวยความสะดวก พนักงาน ประสานงาน พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานรับ-ส่งเอกสาร พนักงาน การเงิน	554	14.44	779	21.53	923	24.62
รวมจำนวนพนักงาน	3,837	100	3,619	100	3,749	100

การบริหารผลตอบแทนพนักงาน

บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนพนักงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด และพิจารณาความเหมาะสมตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ รวมทั้งมีนโยบายให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงานและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสามารถจำแนกผลตอบแทนพนักงานได้ดังนี้

- ผลตอบแทนพนักงานระยะสั้น**
ผลตอบแทนพนักงานระยะสั้น คือ ผลตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายชำระภายใน 12 เดือน หลังจากวันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชี เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัท การลาประจำปีและการลาป่วยที่มีการจ่ายค่าแรง และค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน
- ผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ**
โครงการผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุครบ 60 ปี กำหนดจำนวนเงินผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับเมื่อเกษียณอายุ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น อายุ จำนวนปีที่ทำงานกับบริษัท และค่าตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญต่อการจ้างงาน ด้วยการบริหารจัดการผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีผลตอบแทนและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่ต้องการในงานนั้น ๆ รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ โดยการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การแตกต่างทางเพศไม่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

ในรอบบัญชีปี 2567 บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานบริษัทและบริษัทย่อย เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น 54,782,385.00 บาท ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือพิเศษ เงินประกันสังคมเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น โดยมีสัดส่วนค่าตอบแทนของพนักงานหญิงต่อพนักงานชายดังนี้

เพศ	จำนวนคน	ค่าตอบแทน (บาท)	สัดส่วนค่าตอบแทนของพนักงานหญิงต่อชาย (ไม่รวมผู้บริหารระดับสูง)
หญิง	63 คน	29,248,222.50	53.39%
ชาย	55 คน	25,534,162.50	46.61 %
รวมค่าตอบแทนทั้งสิ้น	118 คน	54,782,385.00	100%

การบริหารสวัสดิการ

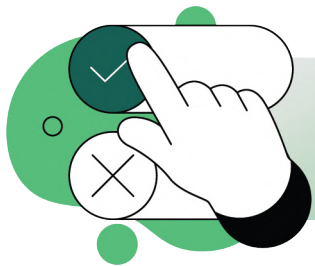
- 1. บริษัทได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างชัดเจนทั้งในส่วนที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเงินช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ หากเกิดกรณีพนักงานเจ็บป่วยฉุกเฉิน ได้แก่
 - ประกันสังคม
 - การดูแลรักษาพยาบาล ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยใน (IPD) และผู้ป่วยนอก (OPD)
 - การตรวจสอบสุขภาพประจำปี
 - ประกันอุบัติเหตุ และประกันสุขภาพ
 - เงินช่วยเหลือการสมรส
 - เงินรับขวัญบุตรแรกเกิด
 - เงินช่วยเหลือการเสียชีวิตของบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร
 - วันหยุดตามประเพณี รวมทั้งวันแรงงานแห่งชาติไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปีตามกฎหมาย และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
 - สิทธิในการลาต่าง ๆ ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาเพื่อทำหมัน ลาบวช ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ลาคลอด ลาสมรส ลาเพื่อจัดการพิธีศพ

2. บริษัทยังได้ส่งเสริมให้พนักงานเก็บออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากบริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญในชีวิตของพนักงานช่วงหลังเกษียณอายุ นอกจากงาน กุศลภาพ และเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวของพนักงาน การคัดเลือกผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทสนับสนุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคัดเลือกผู้จัดการกองทุนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุน (Investment Governance Code: I Code) และเป็นผู้จัดการกองทุนที่บริหารการลงทุนอย่างรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และหลักธรรมาภิบาลการลงทุนเป็นอย่างดี (Environmental, Social, and Governance: ESG) อันจะนำไปสู่การบริหารการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลตอบแทนและประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระยะยาวเป็นสำคัญ โดยได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทยพาณิชย์ มาสเตอร์ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้วภายใต้การจัดการของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด เป็นสวัสดิการให้พนักงาน โดยพนักงานที่มีอายุ 1 ปีขึ้นไปสามารถสะสมเงินเข้ากองทุนได้ 2% ต่อเดือน และบริษัทจะสมทบให้อีก 2% ตลอดอายุงาน โดยเงินสะสมดังกล่าวของบริษัทจะนำไปลงทุนในตราสารหนี้ และลงทุนในตราสารทุนผ่านบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ซึ่งจะได้ผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบมาเฉลี่ยคืนให้แก่พนักงานตามสัดส่วนของเงินที่แต่ละคนมีอยู่ในกองทุน โดยในปี 2567 มีสัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด ดังนี้

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด
73 คน	62%

การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านแรงงาน และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำหนดข้อบังคับในการทำงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติของกฎหมาย เพื่อเป็นกรอบในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมายเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



ในปี 2567

ไม่มีกรณีพิพาททางกฎหมาย
ทั้งในเรื่องแรงงาน และการบังคับ
ใช้แรงงานเด็ก

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้มากขึ้น และสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถทำได้คือการสำรวจว่า ทุกวันนี้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และรู้สึกอย่างไรต่อองค์กร โดยบริษัทได้จัดให้มีการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กร (ETE Engagement Survey) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลสำรวจไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหาร พัฒนางานด้านสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้องค์กรบรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรในปี 2567 ประกอบไปด้วย 3 มิติ ได้แก่

- มิติที่ 1 Core Value ประกอบด้วยมิตีย่อย 3 ด้าน คือ Expertise Teamwork และ Entrepreneurship
- มิติที่ 2 Culture ประกอบด้วยมิตีย่อย 3 ด้าน คือ Enjoy Target-Oriented และ Energy
- มิติที่ 3 ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วยมิตีย่อย 3 ด้าน คือ Say Stay และ Strive

โดยผลการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรในปี 2567 มีพนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กร จำนวนร้อยละ 77.50 จากพนักงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัท โดยคะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับร้อยละ 75.15

ผลการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กร

	ปี 2566	ปี 2567
สัดส่วนพนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กร	75.60%	77.50%
คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	80.00%	75.15%

สัดส่วนการลาออกของพนักงานโดยความสมัครใจ

ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
18.35%	21.29%	16.95%

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

บริษัทให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งและถือหลักการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืน และเล็งเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีมซึ่งต้องประกอบด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ การศึกษา ศาสนา และประสบการณ์ หากมีความร่วมมือกันโดยนำความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในงานที่ตนถนัดมาบูรณาการกับการปลูกฝังให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกันจะก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวของทีมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำพาบริษัทให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานยึดหลักในการทำงานร่วมกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้วัฒนธรรมองค์กร (Culture & Motto) ที่บริษัทได้กำหนดขึ้น โดยให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความสุขและสนุกในงานที่ทำ ด้วยแนวคิดว่าหากพนักงานมีความสุขก็จะสามารถสร้างพลังที่ไร้ขีดจำกัด สามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่าและมุ่งเน้นเป้าหมายเดียวกันเพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทประกอบด้วยหลัก 3 ประการ ได้แก่

- E : Enjoy สนุกในงานที่ทำ
- T : Target Oriented มุ่งเน้นเป้าหมาย
- E : Energetic พลังที่ไร้ขีดจำกัด

CULTURE & MOTTO
วัฒนธรรมองค์กรและคติพจน์

มุ่งมั่นเป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณค่า
ด้วยความสนุกและพลังที่ไร้ขีดจำกัด
Create Value Added with limitless Fun and Energy



Enjoy
สนุกในงานที่ทำ



Target Oriented
มุ่งเน้นเป้าหมาย



Energy
พลังที่ไร้ขีดจำกัด

และเพื่อผลักดันให้วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทจึงได้นำหลักการของค่านิยมองค์กร (Core Values) ของบริษัทมาประยุกต์ใช้ร่วมกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างคุณค่าร่วมและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สามารถสร้างมูลค่าและคุณค่าทางธุรกิจให้กับบริษัท รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกันของพนักงานทั้งองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่าของตนเอง รวมถึงบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อันจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและความยั่งยืนต่อไปในอนาคต โดยค่านิยมองค์กรของบริษัท ได้แก่

- E : Expertise** ความเชี่ยวชาญในงาน
- T : Teamwork** มุ่งมั่นเป็นหนึ่งเดียว
- E : Entrepreneurship** จิตสำนึกความเป็นเจ้าของ



CORE VALUES ค่านิยมองค์กร

-  **Expertise**
ความเชี่ยวชาญในงาน
-  **Teamwork**
มุ่งมั่นเป็นหนึ่งเดียว
-  **Entrepreneurship**
จิตสำนึกความเป็นเจ้าของ

ผลการดำเนินงาน

บริษัทได้นำหลักการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Culture & Motto) และค่านิยมองค์กร (Core Values) เพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร โดยสอดแทรกแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กรในทุกกิจกรรมและการดำเนินงานของบริษัท อีกทั้งยังนำหลักการของวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กรมาเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ และส่งเสริมให้พนักงานร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้านการพัฒนาบุคลากร

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจและมีส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้บริษัทสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทจึงมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสนับสนุนการพัฒนาทักษะ และศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับพนักงานทุกระดับทั้งหลักสูตรภายในและหลักสูตรภายนอกองค์กร

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทตระหนักดีว่าการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานไม่เพียงแต่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับองค์กรอีกด้วย บริษัทจึงจัดให้มีโครงการพัฒนาทักษะที่หลากหลายและครอบคลุม เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งในด้านทักษะส่วนบุคคลและเส้นทางอาชีพของพนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทได้มีแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) ส่งเสริมให้พนักงานใหม่สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างรวดเร็ว จึงกำหนดการเรียนรู้ในงาน (On the job Training) ให้พนักงานใหม่ทุกคน โดยจะมีผู้รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงานเป็นพี่เลี้ยงในการสอนงานและให้คำปรึกษาพนักงานใหม่ ให้สามารถเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของบริษัท และสามารถปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานของ บริษัทได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน อีกทั้งยังสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนบริษัทให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

2) ส่งเสริมและดำเนินการจัดอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกให้แก่พนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของแต่ละฝ่ายทุกไตรมาสที่ 3 ของปี และนำข้อมูลมาจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางวิสัยทัศน์ของบริษัทอีกด้วย

3) บริษัทได้นำค่านิยมหลัก (Core Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มากำหนดเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยบริษัทมีการประเมินสมรรถนะหลักที่พนักงานแต่ละระดับควรมีและสิ่งที่พนักงานควรพัฒนา โดยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องไปกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของบริษัท เพื่อรองรับการขยายธุรกิจและการเติบโตของทุกกลุ่มธุรกิจ อันจะนำไปสู่การเติบโตขององค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

บริษัทมีการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน โดยการกำหนดเป้าหมายของระดับองค์กร (Corporate) ระดับฝ่าย (Department) และระดับบุคคล (Individual) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง คือ การประเมินกลางปี (Mid-year Review) และการประเมินปลายปี (Year-end Review) เพื่อให้หัวหน้างานทุกฝ่ายได้ทบทวนผลการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่าย และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป



หลักเกณฑ์การประเมิน

- พิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท
- พิจารณาจากผลการดำเนินงานระดับฝ่าย เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท
- พิจารณาจากผลการดำเนินงานระดับบุคคล เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับเป้าหมายระดับฝ่าย

SUSTAINABILITY REPORT 2024

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) บริษัทจะพิจารณาเป็น 3 ระดับคือ

- 1. พิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท
- 2. พิจารณาจากผลการดำเนินการระดับฝ่าย
- 3. พิจารณาจากผลการดำเนินงานระดับบุคคล

โดยบริษัทจะพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละระดับ และนำข้อมูลที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพิจารณาการจ่ายโบนัส และการปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงาน ตามผลการดำเนินงานและผลประกอบการของบริษัท และข้อมูลดังกล่าวยังนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาคนรายบุคคล (Individual Development Plan) อีกด้วย

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ เพื่อลดการใช้กระดาษและการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการประมวลผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบของ Empeo ซึ่งในระบบดังกล่าว พนักงานสามารถเข้าไปประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวเองได้ทุกที่ผ่านสมาร์ทโฟน และหัวหน้างานสามารถเข้าไปดูผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ตลอดเวลา เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) กับผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

การสืบทอดตำแหน่งงาน

นอกจากการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว บริษัทได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง โดยการเตรียมคนเพื่อทดแทนตำแหน่งงานใดงานหนึ่งไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร โดยการเฟ้นหาบุคคล ภายในองค์กรที่สามารถสร้างผลงานที่เลิศตามที่องค์กรคาดหวัง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ๆ กันที่ตำแหน่งนั้น ๆ ว่างลง โดยพิจารณาผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานจากการทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีความสามารถในระดับสูง (High Performer) และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (High Engagement) รวมถึงมีการประเมินคุณลักษณะที่สำคัญของตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan) ของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคลตามทิศทางการขยายตัวของธุรกิจ และสร้างความพร้อมให้ผู้ที่จะมาสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้องค์กรเกิดความมั่นคงต่อไป



บริษัทได้จัดทำวิธีการปฏิบัติงานเรื่องการพัฒนาและรักษาบุคลากรขึ้น โดยกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง โดยมีแนวทางสรุปได้ดังนี้

1. คณะกรรมการพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 1.1 ร่วมประชุมและหารือเพื่อพิจารณาถึงตำแหน่งงานสำคัญในการเตรียมบุคคลเพื่อทดแทนในกรณี ตำแหน่งงานสำคัญนั้นว่างลง
 - 1.2 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลทดแทนแต่ละตำแหน่งงานสำคัญ
 - 1.3 ร่วมพิจารณาดำเนินการคัดสรรบุคคลสำคัญ และเสนอพิจารณาขออนุมัติ
 - 1.4 กำหนดและจัดทำแผนการฝึกอบรม (HRD) และพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ทดแทนตำแหน่งสำคัญต่าง ๆ
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนากำลังคน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 2.1 จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ
 - 2.2 ประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง / ดำรงตำแหน่งทดแทน
 - 2.3 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่ทดแทน
 - 2.4 ตรวจสอบและประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง
 - 2.5 รายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ต่อคณะกรรมการฯ หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ฝ่ายบริหารของบริษัทได้มีการรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ของบริษัทต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบอย่างต่อเนื่องปีละ 2 ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

การฝึกอบรมพนักงาน

ในปี 2567 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานด้านการฝึกอบรมพนักงาน โดยดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมในหัวข้อต่าง ๆ จากทุกส่วนงาน ซึ่งจะเริ่มดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมในไตรมาสที่ 3 ของทุกปี และรวบรวมข้อมูลที่ผู้บริหารของแต่ละฝ่ายนำเสนอ เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมและแผนการฝึกอบรมประจำปีต่อไป

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมหลักในปี 2567 บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาตามสมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) เนื่องจากบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของหัวหน้างานที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยหลักสูตร “Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนานวัตกรรม” สำหรับพนักงานในระดับผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และผู้บริหารของกลุ่มบริษัท ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งมีการจัดอบรมหลักสูตร “ออกแบบวิศวกรรมโซลาร์ โปรแกรมน PVsyst 7.4” เพื่อให้รองรับการขยายงานของงานโซลาร์เซลล์ สำหรับสายงานวิศวกรรม และประมาณราคา นอกจากนั้นได้มีการจัดอบรมหลักสูตร

SUSTAINABILITY REPORT 2024

“Understanding Risks and Risk Mitigation Strategies” เป็นการอบรมช่วยให้เข้าใจและจัดการความเสี่ยงในธุรกิจได้ดีขึ้น ลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น และเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการโดยใช้กลยุทธ์ป้องกันและแผนสำรองที่มีประสิทธิภาพ สำหรับพนักงานในระดับผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และผู้บริหารของกลุ่มบริษัท และได้มีการจัดอบรมหลักสูตร “Communication Skills For Efficiency ทักษะการสื่อสารเพื่อประสิทธิผล” รวม 2 รุ่น เพื่อพัฒนากิจกรรมการสื่อสารให้ชัดเจน กระชับ และมีประสิทธิภาพ ลดความเข้าใจผิด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และช่วยให้การประสานงานในโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น

การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านหลักสูตร “Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนานวัตกรรม”



การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านหลักสูตร “ออกแบบวิศวกรรมโซลาร์ โปรแกรม PVsyst 7.4”



การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการงานหลักสูตร
“Understanding Risks and Risk Mitigation Strategies”



การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการงานหลักสูตร
“Communication Skills For Efficiency ทักษะการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพ รุ่น 1 และ 2”



นอกจากนี้ ในปี 2567 บริษัทได้มีการปรับรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยผสมผสานการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งปฏิบัติงานในหลายพื้นที่ ทั้งที่สำนักงานใหญ่จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร และพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ไซต์งานต่างจังหวัด เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเอื้ออำนวยให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในหลากหลายพื้นที่สามารถเข้าฝึกอบรมร่วมกันได้โดยไม่ต้องเดินทางมาพบกัน

การจัดหลักสูตรอบรมสำหรับพนักงาน ในปี 2567

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลา อบรม	สถานที่	จำนวนคน
1	Communication Skills For Efficiency ทักษะการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพ	1 วัน	In-house	28 คน
2	Communication Skills For Efficiency ทักษะการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพ รุ่น 2	1 วัน	In-house	30 คน
3	Design Thinking กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนานวัตกรรม	2 วัน	In-house	31 คน
4	Financial Report for Business Growth	1 วัน	In-house	12 คน
5	Understanding Risks and Risk Mitigation Strategies	1 วัน	In-house	23 คน
6	กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหารและหัวหน้างานควรรู้	1 วัน	In-house	18 คน
7	การจัดทำบันทึกข้อมูล (RoPa) และการประเมินความเสี่ยงด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	1 วัน	In-house	19 คน
8	การประเมิน Carbon Footprint for Organization (CFO)	1 วัน	In-house	14 คน
9	ดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟ	1 วัน	In-house	21 คน
10	ทบทวนแนวทางปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการจัดทำ RoPA	2 วัน	In-house	37 คน
11	ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานใหม่	1 วัน	In-house	24 คน
12	ออกแบบวิศวกรรมโซลาร์ โปรแกรม PVsyst 7.4	2 วัน	In-house	10 คน
13	AI Leadership Excellence Workshop	2 วัน	Public	1 คน
14	Ai Thailand Conference 2024	1 วัน	Public	2 คน
15	Change Management	1 วัน	Public	4 คน
16	EARTH JUMP 2024: The Edge of Action	1 วัน	Public	4 คน

SUSTAINABILITY REPORT 2024

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลา อบรม	สถานที่	จำนวนคน
16	EARTH JUMP 2024: The Edge of Action	1 วัน	Public	4 คน
17	e-Learning CFO Refresher 2024 หัวข้อ “เตรียมความพร้อมรับมือ ประเด็น ด้านการเงิน การลงทุน และการบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจจดทะเบียน”	1 วัน	Public	1 คน
18	e-Learning CFO Refresher 2024 หัวข้อ “ประเด็นด้าน Generative AI ที่ส่งผลต่อการเงินและการบัญชีของบริษัทจดทะเบียน”	1 วัน	Public	1 คน
19	Fundamentals for New Auditors	5 วัน	Public	1 คน
20	Hero Summit	1 วัน	Public	2 คน
21	Huawei Digital Power Thailand Installer Workshop	1 วัน	Public	6 คน
22	IA revolution into the AI world	1 วัน	Public	1 คน
23	Information security controls based on ISO/IEC 27002	2 วัน	Public	1 คน
24	ISO 9001-2015 Internal Audit	2 วัน	Public	1 คน
25	KBTG Techtopia: A Blast From the Future	1 วัน	Public	1 คน
26	Professional Secretary of the Audit Committee	2 วัน	Public	1 คน
27	Strategic Thinking (Pure & Simple)	1 วัน	Public	1 คน
28	The Secret Sauce Summit 2024	2 วัน	Public	5 คน
29	Third Party Risk Management	1 วัน	Public	1 คน
30	กฎหมายและความปลอดภัยที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีวิศวกรรมสมัยใหม่	1 วัน	Public	1 คน
31	การควบคุมภายในและปรับปรุงระบบบัญชี จุดที่นักบัญชีต้องระวัง (จัดอบรมออนไลน์ผ่าน ZOOM)	1 วัน	Public	1 คน
32	การติดตั้งระบบไฟฟ้าอย่างมืออาชีพ	1 วัน	Public	1 คน

SUSTAINABILITY REPORT 2024

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลา อบรม	สถานที่	จำนวนคน
33	การบันทึกบัญชีรายได้และค่าใช้จ่ายตามมาตรฐานการบัญชี และผลกระทบต่อการเงิน	1 วัน	Public	3 คน
34	การพัฒนาโครงการ T-VER ภาคป่าไม้และการเกษตรและการจัดทำเอกสารประกอบการขอขึ้นทะเบียนและรับรองคาร์บอนเครดิต	2 วัน	Public	4 คน
35	ท้าวทันภาษีมูลค่าเพิ่ม	1 วัน	Public	3 คน
36	ข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 45001:2018	1 วัน	Public	1 คน
37	ข้อควรระวังในการยื่นงบการเงินปี 2567 และการเตรียมความพร้อมสำหรับการนำส่งงบการเงินปี 2568	1 วัน	Public	1 คน
38	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร	2 วัน	Public	1 คน
39	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับเทคนิค	5 วัน	Public	2 คน
40	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน	2 วัน	Public	1 คน
41	เทคนิคและวิธีการตรวจสอบสินค้าคงเหลือ รุ่นที่ 2-67	1 วัน	Public	1 คน
42	ยกระดับกระดาทำการเชี่ยวชาญสอบทานด้านคอร์รัปชั่น รุ่นที่ 2-67	2 วัน	Public	1 คน
43	รายจ่ายต้องห้ามหนามยอกอกผู้ประกอบการ	1 วัน	Public	2 คน
44	เรื่องเล่าข่าวทุจริต ผิดมาตรฐานบัญชี และกรณีตัวอย่างงบการเงิน (ล่าสุด) ของบริษัทจดทะเบียน รุ่นที่ 3- 67	1 วัน	Public	1 คน
45	วิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่น 5	10 วัน	Public	1 คน
46	สัมมนาสัญจรเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่สมาชิก ครั้งที่ 7	1 วัน	Public	1 คน
47	สายไฟฟ้าใต้ดินในระบบส่งและระบบจำหน่าย	1 วัน	Public	1 คน
48	หลักเกณฑ์การบันทึกบัญชีและแนวปฏิบัติในการรับรู้รายการตามมาตรฐานการบัญชีที่ใช้ในปัจจุบัน	1 วัน	Public	1 คน

ลำดับ	หลักสูตร	ระยะเวลาอบรม	สถานที่	จำนวนคน
49	หลักสูตรที่การบันทึกบัญชีและแนวปฏิบัติในการรับรู้รายการตามมาตรฐานการบัญชีที่ใช้ในปัจจุบัน (จัดอบรมออนไลน์ผ่าน ZOOM)	1 วัน	Public	1 คน
50	หลักสูตร VAIP (Visionary Artificial Intelligence Partnership by SPU) รุ่น 3	3 วัน	Public	1 คน
51	หลักสูตรการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุน (Feasibility Study)	4 วัน	Public	1 คน

การฝึกอบรมของพนักงานประจำของกลุ่มบริษัท ประจำปี 2567

การฝึกอบรมพนักงาน	กิจกรรม
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมต่อปี	2,751.5 ชั่วโมง
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมต่อคน	17.09 ชั่วโมง/คน/ปี
หลักสูตรอบรมภายนอก	36 หลักสูตร
หลักสูตรอบรมภายใน	12 หลักสูตร
ผู้บริหาร	135.0 ชั่วโมง
พนักงาน	2,616.5 ชั่วโมง
ข้อมูลฝึกอบรมเฉลี่ย	17.09 ชั่วโมง (ต่อคน/ปี)



จำนวนชั่วโมงการอบรม
ของพนักงานจ้างเหมาบริการ
(Outsource) ประจำปี 2567
รวมทั้งสิ้น

13,587
ชั่วโมง

ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประเด็นพื้นฐานสำหรับองค์กรต่าง ๆ ในการลดโอกาสและป้องกันความเสี่ยงของชีวิตและทรัพย์สินของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดังกล่าว ทั้งนี้ด้วยลักษณะการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ความปลอดภัยถือเป็นองค์ประกอบหลักพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Operational, Health and Safety: OHS) ที่อาจส่งผลกระทบต่อร่างกายที่เกิดขึ้นได้ต่อพนักงาน ลูกค้า และชุมชน บริษัทจึงมุ่งมั่นในการปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยทั่วทั้งองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยบริษัทได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อรับรองความปลอดภัยและสวัสดิภาพ ของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึงการดำเนินมาตรการป้องกันต่าง ๆ การจัดฝึกอบรมทางด้านความปลอดภัย รวมทั้งการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและขวัญกำลังใจของพนักงานในการทำงานกับบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการป้องกันและลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงานให้ได้มากที่สุด

แนวทางการดำเนินงาน

ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของพนักงานทุกคน ทุกระดับ รวมถึงผู้มีส่วนร่วมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด ภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย “กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565”) และกำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย (คปอ.) ซึ่งประกอบด้วยประธานคณะกรรมการความปลอดภัย (นายจ้างแต่งตั้ง) กรรมการผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการทุกระดับ (มาจากการเลือกตั้ง) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการความปลอดภัยมีหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย โครงสร้างการบริหารงานความปลอดภัยในการทำงาน สอดส่อง ส่งเสริม ผลักดัน และบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัย รวมถึงการสร้างวินัย ความตระหนักและให้ความรู้แก่พนักงานในการป้องกัน และลดอุบัติเหตุจากการประสบอันตราย และการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน



นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. บริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน การให้บริการเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด
2. จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การปฏิบัติ ติดตามผล ทบทวน และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. มุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
4. ส่งเสริม หนุนการจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน
5. ให้การสนับสนุนทรัพยากร อย่างพอเพียงและเหมาะสมในการดำเนินการระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาการจัดการระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนด กฎหมาย มาตรฐานสากล เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยฯ ในการทำงานขององค์กร รวมถึงครอบคลุมผู้ให้บริการจากภายนอก เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน

คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นหน้าที่ของทุกคนในบริษัท ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานทุกคนที่ต้องร่วมกันสร้างและธำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดของบริษัท หากเกิดการบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นอกจากจะสูญเสียเงินทองเพื่อการรักษาพยาบาลแล้วยังทำให้พนักงานสูญเสียรายได้ อีกทั้งยังทำให้ครอบครัวและผู้อยู่เบื้องหลังได้รับความเดือดร้อนอีกด้วย

บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบและความสำคัญในด้านนี้ จึงได้จัดทำคู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มเติมอีกฉบับหนึ่ง โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาความปลอดภัยในแง่มุมต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับพนักงานทุกคนเพื่อสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและปราศจากอันตรายในการทำงานต่อไป

การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารของบริษัทได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ตัวแทนผู้บริหารระดับสูงเป็นประธานคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัยซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานที่ได้มาจากการเลือกตั้ง

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน และการปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับผ่านนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดจำนวนการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทได้กำหนดกระบวนการและกิจกรรมในการทำงานให้ครอบคลุมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยประจำปี
2. จัดทำทะเบียนรายการการประสบเหตุของคนงานประจำปี
3. จัดทำแบบตรวจความปลอดภัยในการทำงาน
4. จัดทำแผนรับเหตุดูเงินด้านอัคคีภัย พร้อมทั้งจำลองสถานการณ์ตอบโต้เหตุดูเงินด้านอัคคีภัย
5. จัดทำแผนรับเหตุดูเงินด้านอุบัติเหตุ (น้ำท่วม)
6. จัดทำแผนการจัดการระบบงานด้านความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง
7. การรายงานอุบัติเหตุในงาน นอกงาน และการเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน
8. การชี้บ่งอันตรายและการประเมินความเสี่ยงในการทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย
9. การรายงานและการสอบสวนเหตุการณ์ผิดปกติหรืออุบัติเหตุ
10. การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการตรวจวัดปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี เป็นการตรวจปัจจัยเสี่ยงของสภาพแวดล้อมที่พนักงานอาจจะได้รับการสัมผัส ได้แก่ แสงสว่าง เพื่อหาปริมาณที่พนักงานสัมผัสไม่ให้เกินค่ามาตรฐานที่กำหนด
11. การตรวจสอบความปลอดภัยภายในพื้นที่การปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของบริษัท
12. การรายงานการสอบสวนวิเคราะห์อุบัติเหตุ/อุบัติการณ์เบื้องต้น
13. การรายงานการสนทนาความปลอดภัยในการทำงาน Safety Talk
14. การตรวจเช็คและประเมินสภาพการใช้งานของอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
15. การสำรวจพื้นที่ในอาคารสำนักงานในจุดเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายจากการทำงานและอัคคีภัย และดำเนินการปรับปรุงโดยการติดตั้งอุปกรณ์เพิ่มเติม หรือเปลี่ยนอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และมีการตรวจสอบอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเป็นประจำ
16. การอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยบริษัทได้จัดให้มีการอบรมดับเพลิงเบื้องต้น และการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ เป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความพร้อมในการรับมือกับเหตุดูเงิน และเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการระงับอัคคีภัยเบื้องต้น การปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเพื่อความปลอดภัยขณะเกิดเหตุเพลิงไหม้

ตารางแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท

ความรุนแรง/ความเสียหาย	จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ		
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ทรัพย์สินเสียหาย	0	0	0
ได้รับบาดเจ็บ (ไม่หยุดงาน)	0	0	6
ได้รับบาดเจ็บ (หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน)	1	2	4
ได้รับบาดเจ็บ (หยุดงาน เกิน 3 วัน)	4	5	10
สูญเสียอวัยวะบางส่วน	0	0	0
ทุพพลภาพ	0	0	0
เสียชีวิต	2	2	0

ทั้งนี้ จากผลการติดตามการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในรอบปี 2567 บริษัทได้สอบสวนสาเหตุที่เกิดขึ้น โดยได้เพิ่มมาตรการและความเคร่งครัดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดกระบวนการแก้ไข ปรับปรุง และป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุซ้ำ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิตจากการทำงาน และความเสียหายของสิ่งแวดล้อมให้เป็นศูนย์ รวมถึงการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป

การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน

บริษัทได้จัดให้มีการเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ เพื่อจัดการควบคุม ตอบสนอง และช่วยเหลือผู้ประสบภัยและผู้บาดเจ็บที่อาจจะเกิดขึ้นกับพนักงาน รวมถึงลูกค้า ผู้ที่เข้ามาติดต่อ อันจะเป็นการป้องกันผลกระทบต่อชีวิต ลดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันอาจจะเกิดต่ออาคารสถานที่

ในปี 2567 บริษัทได้จัดหลักสูตรฝึกอบรม “การฝึกซ้อมดับเพลิงอพยพหนีไฟขั้นต้นและการซ้อมหนีไฟ ประจำปี 2567” ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2567 สำหรับพนักงานสำนักงานกรุงเทพมหานคร และสำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งถือเป็นหลักสูตรด้านความปลอดภัยที่บริษัทได้จัดขึ้นอย่างเป็นประจำทุกปี โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์จากแบก ไฟร์ เทรนนิ่ง เซอร์วิส มาถ่ายทอดความรู้และทักษะในการอบรมครั้งนี้ เพื่อให้ความรู้รวมถึงการสาธิตการใช้อุปกรณ์ด้านความปลอดภัยขั้นต้นแก่พนักงานทุกกลุ่มอย่างเหมาะสมทั้งพนักงานเข้าใหม่ และพนักงานเก่าที่จำเป็นต้องรับการทบทวนใหม่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องในการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ ดังนี้

SUSTAINABILITY REPORT 2024

1. เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย ข้อกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555 ในสถานประกอบการเพื่อความปลอดภัย ของลูกจ้างในการทำงาน จัดให้ลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้นจากหน่วยงานที่ทางราชการกำหนดไม่น้อยกว่า ร้อยละสี่สิบของจำนวนลูกจ้างในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบการ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้รู้จักวิธีการป้องกันและการเข้าระงับเหตุอัคคีภัยได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกำลังสำคัญของสถานประกอบการ ในการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้นและขั้นรุนแรงได้ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดลอม

รูปภาพการฝึกอบรมการฝึกซ้อมดับเพลิงอพยพหนีไฟขั้นต้นและการซ้อมหนีไฟ ประจำปี 2567

ขอเชิญเข้าร่วมอบรม

วันอังคารที่ 22 ตุลาคม 2567

อบรมหลักสูตร ดับเพลิงขั้นต้น

● เวลา 09.00 - 12.00 น.

● ห้องประชุม Hall ชั้น 4

● เฉพาะพนักงานที่มีรายชื่อแจ้งไปทางอีเมล



ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

● ช่วงเวลา 13.00 - 15.00 น.

● เมื่อได้ยินเสียงสัญญาณเตือน

● จุดรวมพลบริเวณรั้วด้านหน้าบริษัทฯ

● พนักงานทุกท่าน



สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ฝ่าย HR&OD

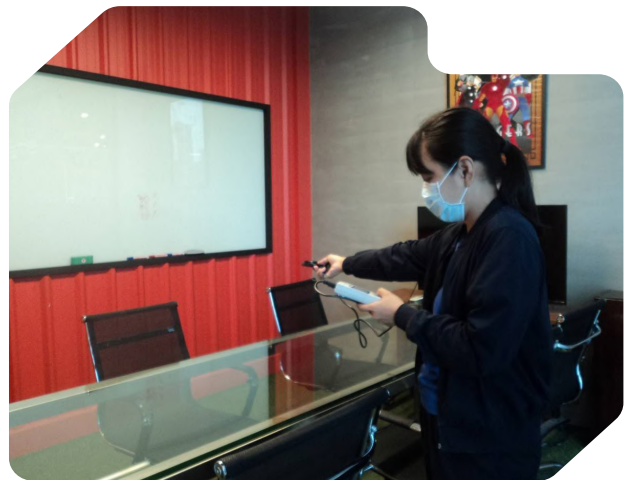


ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมา

นอกจากการดูแลให้เกิดอาชีวอนามัย และความปลอดภัยแก่พนักงาน ลูกค้า และผู้ที่เข้ามาติดต่อของบริษัทแล้ว บริษัทยังส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับเหมาที่ร่วมทำธุรกิจร่วมกับบริษัท รวมถึงจัดให้มีการเข้าตรวจสอบความปลอดภัยและความพร้อมของเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ในการใช้งานของงานโครงการก่อสร้างที่ไซต์งานโดย จป.วิชาชีพของบริษัทก่อนเริ่มงานโครงการก่อสร้างในแต่ละครั้งอย่างสม่ำเสมอ ภายใต้กิจกรรม “Safety Week” เพื่อเสริมสร้างกระบวนการทำงานที่ปลอดภัยให้กับผู้รับเหมาที่ร่วมงานกับบริษัท และรับทราบข้อกำหนด นโยบาย กฎระเบียบด้านความปลอดภัย เพื่อให้ผู้รับเหมาเกิดความตระหนักถึงการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดีอันจะช่วยลดความเสี่ยงจากการชะลอตัวของธุรกิจอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย

ภาพกิจกรรมและการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ในปี 2567

- การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการตรวจปัจจัยเสี่ยงของสภาพแวดล้อมที่พนักงานอาจจะได้รับการสัมผัส ได้แก่ แสงสว่าง เพื่อหาปริมาณที่พนักงานสัมผัสไม่ให้เกินค่ามาตรฐานที่กำหนดตามกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559



SUSTAINABILITY REPORT 2024

- หลักสูตรอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ โดยฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี พ.ศ. 2554



- กิจกรรมการตรวจสอบความปลอดภัยพื้นที่ปฏิบัติงานจ้างก่อสร้างระบบกระจายน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์หนองหัวเสือ สนับสนุนโครงการทหารพันธุ์ดีค่ายสุรธรรมพิทักษ์ ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา



SUSTAINABILITY REPORT 2024

- การฝึกซ้อมดับเพลิงขั้นต้น ประจำปี 2567 การจัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อให้พนักงาน โรงงานไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ PV1 - PV4 เรียนรู้วิธีปฏิบัติรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้น กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555



- กิจกรรมการตรวจสอบความปลอดภัยพื้นที่ปฏิบัติงาน โครงการจ้างก่อสร้างและปรับปรุงสายส่งระบบ 115 เควี เพื่อรองรับ งานก่อสร้างทางพิเศษหมายเลข 82 สายทางยกระดับบางขุนเทียน - บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร จุดที่ 1, 3, 4 และ 5



นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบการบริหารจัดการและการทำงาน ให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างและความรับผิดชอบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัย					
ปี	จป. บริหาร	จป. หัวหน้างาน	จป. เทคนิค	จป. วิชาชีพ	คปอ.
2566	13	52	1	3	11
2567	10	25	1	3	11

ด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิพื้นฐานในความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนพึงได้รับอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม การละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและภาพลักษณ์ขององค์กร บริษัทจึงให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chan) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) โดยการยึดหลักสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการเกิดเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทตระหนักดีว่า การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในคู่มือจริยธรรมธุรกิจ (Code of Conduct) ของบริษัท รวมทั้งกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงานที่เคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

คู่มือจริยธรรมทางธุรกิจ : แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัทมีนโยบายที่จะให้เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกราย โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล โดยไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ ฐานะ ชาติ ตระกูล สถานศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เช่น การพิจารณาคัดเลือกสรรหาบุคลากรของกลุ่มบริษัท โดยการประกาศคุณสมบัติไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีได้จำกัดทางด้าน เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ ฐานะ ชาติ ตระกูล สถานศึกษา แต่จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นต้น

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน : แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

1. การให้ความเคารพ เป็นธรรม ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน รวมถึงเคารพในสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ ตื่นกำเนิด ศาสนา เพศ อายุ สีผิว ภาษา ความเชื่อ การศึกษา เผ่าพันธุ์ ความทุพพลภาพ การแสดงความเห็นทางการเมือง ฐานะทางเศรษฐกิจ การเข้าร่วมกลุ่ม หรือสถานะทางสังคมอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม
2. การใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน
3. การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
4. การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้
5. การสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่าย ละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้อง ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง ต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดตามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
6. การให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยใช้มาตรการคุ้มครอง ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่ได้กำหนดไว้
7. การพัฒนาและดำเนินการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุ ประเมินความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบ ติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย
8. การมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
9. การวิเคราะห์และประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการติดตาม รายงานและเผยแพร่ข้อมูลการประเมินผลกระทบและผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ เพื่อความโปร่งใส
10. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณที่ดี จะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่ บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

ผลการดำเนินงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct : SCOC) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางหลักดันให้คู่ค้าให้ปฏิบัติตามและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวปฏิบัติและวัฒนธรรมของบริษัท โดยมุ่งหวังความร่วมมือจากคู่ค้าในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ให้ความสำคัญต่อแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชนสากล การบริหารจัดการคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง เพื่อสร้างความมั่นคง เติบโต และพัฒนารูทกิจอย่างยั่งยืนไปด้วยกัน

บริษัทและบริษัทย่อยกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัททุกคนเคารพในสิทธิมนุษยชนสากล โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้

1. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนเองในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย
2. บริษัทจะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน ฯลฯ การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสู่สาธารณะจะทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากพนักงานผู้นั้น ทั้งนี้การล่วงละเมิดถือเป็นความผิดทางวินัย เว้นแต่ได้กระทำไปตามระเบียบบริษัทหรือตามกฎหมาย
3. บริษัทไม่สนับสนุนกิจการที่จะละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากลและการทุจริต
4. พนักงานทุกคนต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดหรือคุกคามไม่ว่าจะเป็นทางวาจา หรือการกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานของเชื้อชาติ เพศ ศาสนา อายุ ความพิการทางร่างกายและจิตใจ

นอกจากนี้ บริษัทยังมีการกำกับดูแลระบบการบริหารและดูแลกิจการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ด.) และผู้ตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระและมีความโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทรับรู้สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายและที่บริษัทได้กำหนดนโยบายขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ค้า และ/หรือคู่ค้า เป็นต้น

ในปี 2567 บริษัทไม่ได้รับการร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่มีนัยสำคัญจากผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงไม่มีการรายงานด้านการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนจากทั้งคู่ค้า ผู้รับเหมา และจากลูกค้า ตลอดจนไม่มีกรณีพิพาททางกฎหมายทั้งในเรื่องแรงงาน การบังคับใช้แรงงานเด็ก อีกทั้งมีเจตนาารมณ์อันแน่วแน่เพื่อขจัดภัยคุกคามจากการล่วงละเมิดทางเพศให้หมดไปจากสังคม



ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม

ชุมชนและสังคมถือเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักที่บริษัทให้ความสำคัญ และมีพันธกิจในการมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดี และคุณค่าร่วมกัน บริษัทมีความเชื่อมั่นว่าการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม นอกจากนี้กิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนยังส่งผลทางอ้อมต่อกลุ่มบริษัท ในการสร้างความตระหนักรู้ขององค์กร (Brand Awareness) ต่อผู้คนในวงกว้างซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าทางธุรกิจได้อย่างมาก อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอีกทางหนึ่ง

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทมุ่งมั่นในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมทั้งที่เกี่ยวข้อและไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียดังเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจที่บริษัทยึดมั่นปฏิบัติมาตลอดระยะเวลา 27 ปี รวมทั้งให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยได้จัดตั้งคณะทำงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมขึ้นเพื่อช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจโดยไม่กระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมทั้งบริเวณพื้นที่โดยรอบไซท์งานพื้นที่โดยรอบสำนักงาน และมีการรายงานผลการดำเนินงานแก่คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ

ทั้งนี้บริษัทไม่สนับสนุนกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย สิ่งที่มีศีลธรรม ผิดจรรยาบรรณ หรือการไม่เคารพชาติหรือศาสนา และกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับคู่มือจริยธรรมธุรกิจของบริษัท

ผลการดำเนินงาน

บริษัทและบริษัทย่อยยึดมั่นในแนวทางการดำเนินธุรกิจที่เติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนและสังคมผ่านกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา การส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น ในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม โดยแบ่งออกเป็นกิจกรรมด้านหลัก ๆ ดังนี้

กิจกรรมด้านการศึกษาและศาสนา

- บริษัทในนาม ETE GROUP สนับสนุนงานสังฆทาน วัดบ้านค้อ เทศบาลตำบลโซง อ.น้ำยืน จ.อุบลราชธานี วันที่ 5 ตุลาคม 2567 ที่ตั้งอยู่ห่างจากโรงไฟฟ้าบริษัท ไบโอก็รีน เอนเนอร์ยี่ 3 จำกัด (บริษัทย่อยทางอ้อม) ระยะทาง 3.5 กม.



- ร่วมสนับสนุนงานสังฆทาน วัดบ้านตาโมวราราม เทศบาลตำบลโซง อ.น้ำยืน จ.อุบลราชธานี วันที่ 15 กันยายน 2567 ที่ตั้งอยู่ห่างจากโรงไฟฟ้าบริษัท ไบโอก็รีน เอนเนอร์ยี่ 3 จำกัด (บริษัทย่อยทางอ้อม) ระยะทาง 2.5 กม.



กิจกรรมด้านสุขภาพ

- บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีในปี 2567 โดยสำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดขึ้นในวันที่ 7 ตุลาคม 2567 โดยใช้สถานพยาบาล คือ เซาเทิร์นเมดิคอลเทคโนโลยี และสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร ได้จัดขึ้นใน วันที่ 18 ตุลาคม 2567 โดยใช้สถานพยาบาล คือ โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ซึ่งโปรแกรมตรวจสุขภาพจะครอบคลุมตามกฎหมาย และมีการจัดโปรแกรมเพิ่มเติมให้พนักงานตามช่วงอายุ และเพศที่มีความเสี่ยง

การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีในปี 2567 สำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีในปี 2567 สำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร



บริษัท บรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)
ร่วมกับ โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

ขอเชิญพนักงานผู้พัฒนาทุกท่าน
ตรวจสุขภาพ ประจำปี 2567

วันศุกร์ ที่ 18 ตุลาคม 2567 เวลา 07.00 - 12.00 น.
ณ บริษัท บรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

✓ คำแนะนำก่อนการเข้ารับตรวจสุขภาพ

1. กรุณางดอาหารและเครื่องดื่มทุกชนิด ไม่ทานผลไม้, เนย, ไขมัน, กาแฟ, น้ำหวาน เป็นต้น ก่อนเวลา 8-12 ชั่วโมง ก่อนเข้ารับการตรวจเลือด (ห้ามดื่มแอลกอฮอล์)
2. กรุณางดออกกำลังกายหนักหรือเล่นกีฬาหนักๆ ก่อนเวลา 8 ชั่วโมง ก่อนเข้ารับตรวจ
3. กรุณาพักผ่อนให้เพียงพอ และดื่มน้ำสะอาด ก่อนเข้ารับการตรวจ
4. กรุณาสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่อยู่ในพื้นที่รอตรวจ

✓ ขั้นตอนในการตรวจสุขภาพ

- จุดที่ 1 : สอบถามประวัติ - นามสกุล รับทราบรายการขอรับ ณ บรพาเมเดีย (หน่วยงานจัดโดยฝ่ายสายงานจากแผนก)
- จุดที่ 2 : ชั่งน้ำหนัก วัดความดันโลหิต วัดอุณหภูมิร่างกาย
- จุดที่ 3 : สืบถามประวัติสุขภาพ, รับประทาน
- จุดที่ 4 : การวัดชีพจรและอุณหภูมิร่างกาย
- จุดที่ 5 : ตรวจตา
- จุดที่ 6 : ตรวจสมรรถภาพของปอดและหัวใจด้วยเครื่องวัดสมรรถภาพ
- จุดที่ 7 : สืบถามประวัติการดื่มสุราและยาเสพติด
- จุดที่ 8 : ตรวจสมรรถภาพของปอดและหัวใจด้วยเครื่องวัดสมรรถภาพ
- จุดที่ 9 : ตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (ECG)
- จุดที่ 10 : วัดความดันโลหิตและชีพจร
- จุดที่ 11 : วัดสมรรถภาพของปอดและหัวใจด้วยเครื่องวัดสมรรถภาพ

หมายเหตุ : กรุณาอย่าลืมนำบัตรพนักงานมาแสดงก่อนเข้ารับตรวจ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
แผนกบริหารสุขภาพองค์กร : คุณพนมกัณธ์ ประไพพงษ์
โทร.0-2944-7111 ต่อ 18205 หรือโทร 081-5656-810

1772
www.burapha.com

ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน
burahealth

ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน
burahealth

พญาไท
โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์



กิจกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

- สนับสนุนกิจกรรมวันเด็ก ปี 2567 ให้กับ อบต.คอนสาร จ.สตูล โดยสนับสนุนเงินเพื่อซื้อจักรยาน จำนวน 3 คัน



- สนับสนุนงานประกวดทำนันทิเด่น ประจำปี 2567 เทศบาลตำบลโฆง ซึ่งมีทั้งหมด 12 หมู่ อ.น้ำยืน จ.อุบลราชธานี วันที่ 24 มกราคม 2567



SUSTAINABILITY REPORT 2024

- สนับสนุนค่าชุดกีฬา งานแข่งขันกีฬา สนับสนุนการแข่งขันฟุตบอลภายใน ณ สถานีตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี และ สถานีตำรวจภูธรน้ำยืน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดี



- มอบเงินสนับสนุนงานการแข่งขันกีฬาฟุตบอลชาย 11 คน “เทศบาลตำบลน้ำยืนคัพ” เพื่อเป็นมหามงคลเฉลิมพระเกียรติ เจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ ณ สนามกีฬาเทศบาลตำบลน้ำยืน เทศบาลตำบลน้ำยืน อ.น้ำยืน จ.อุบลราชธานี วันที่ 24 พฤษภาคม 2567



SUSTAINABILITY REPORT 2024

- สนับสนุนการแข่งขันฟุตบอล 7 คน “นครดวลคัพ” วันที่ 12 ตุลาคม 2567 ณ โรงเรียนบ้านดวล เทศบาลตำบลโซง อ.น้ำยืน จ.อุบลราชธานี ซึ่งอยู่ห่างจากโรงไฟฟ้าฯ 5.5 กม. เพื่อให้เยาวชนในชุมชนได้มีพื้นที่ในการออกกำลังกายเพื่อห่างไกลยาเสพติด



- สนับสนุนผงด่านที่เหลือจากการผลิตไฟฟ้าให้ชาวบ้านในพื้นที่ ได้นำไปใช้ในการปรับปรุงดิน และงานด้านการเกษตรตลอดทั้งปี



6

การดำเนินการมีตสิ่งแวดลอม



สถานการณ์ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยต้องรับมือในปัจจุบัน คือ ทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยกำลังเสื่อมโทรม มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมากเพื่อการพัฒนาส่งผลให้เกิดการเสื่อมโทรมและถดถอยของทรัพยากร โดยปัญหาสิ่งแวดล้อมได้เพิ่มขึ้นพร้อมกับการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่มีการจัดการที่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสะท้อนกลับไปส่งผลให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจมากขึ้น ดังนั้นทุกภาคส่วนจึงต้องมีบทบาทในการร่วมดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทให้ความสำคัญกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยบริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุลทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นในหลักการบริหารและปฏิบัติภายใต้มาตรฐานด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานยึดถือปฏิบัติในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ข้อกำหนด และกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจจะได้รับการดูแลและใส่ใจต่อผลกระทบที่อาจเกิดต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้บริษัทและบริษัทย่อยมีเจตจำนงที่จะประกอบธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมตามพัฒนาการหลักการ ดังนี้

- บริษัทจะคำนึงถึงทางเลือกในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยให้มีผลกระทบต่อความเสียหายของสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชนน้อยที่สุด
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยการค้นหาส่วนหนึ่งเพื่อจัดกิจกรรมที่จะมีส่วนสร้างสรรค์สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ
- ปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ให้ความสำคัญในการทำธุรกรรมกับคู่ค้าที่มีเจตจำนงเดียวกันกับบริษัทในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

การจัดการพลังงาน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทยึดปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งให้ความสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในการดำเนินงาน บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของบริษัท โดยรณรงค์ให้พนักงานของบริษัทมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ปลูกฝังการใช้เท่าที่จำเป็นและรู้ถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีการตรวจวัดปริมาณการใช้ทุก ๆ เดือน และมีเป้าหมายในการกำหนดการใช้ประจำปีที่จะแสดงให้เห็นว่ามีการลดจำนวนการใช้ทรัพยากรดังกล่าว

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทให้ความสำคัญในการเลือกใช้หลอดไฟที่ติดตั้งในสำนักงาน เพื่อลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิลที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกและเป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงได้เลือกใช้หลอดไฟฟ้าแบบประหยัดพลังงาน LED ทั้งที่สำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร ซึ่งประหยัดค่าไฟฟ้ามากกว่าหลอดฟลูออเรสเซนต์ หรือหลอดประหยัดไฟทั่วไปประมาณร้อยละ 40 – 50 รวมทั้งการเลือกใช้เครื่องปรับอากาศที่ได้รับการรับรองฉลากประหยัดไฟเบอร์ 5 เป็นต้น โดยแหล่งการใช้พลังงานภายในองค์กรของบริษัทสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การใช้ไฟฟ้าในสำนักงาน
2. การใช้น้ำประปาในสำนักงาน
3. การใช้กระดาษในสำนักงาน
4. การใช้เชื้อเพลิง ได้แก่ น้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และก๊าซเพื่อการขนส่ง

นอกจากนี้ บริษัทได้มีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกของพนักงานและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากการลดการใช้พลังงานต่าง ๆ โดยจัดให้มีการติดป้ายสติ๊กเกอร์ข้อความกระตุ้นเตือนการใช้พลังงานในจุดต่าง ๆ ภายในบริษัท อาทิ จุดสวิตช์เปิด-ปิดไฟฟ้า จุดก๊อกน้ำในห้องครัวและห้องน้ำ รวมถึงบริเวณติดตั้งเครื่องถ่ายเอกสารทุกจุด



ผลการดำเนินงาน

การใช้ไฟฟ้าในสำนักงาน

บริษัทส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรการและแรงจูงใจให้บุคลากรใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปลูกจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงาน โดยเฉพาะการใช้พลังงานต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยในปี 2563 เป็นปีแรกที่บริษัทมีการรายงานผลการใช้ไฟฟ้า โดยมีขอบเขตการดำเนินงานในการเก็บข้อมูลของสำนักงานทั้ง 2 พื้นที่ ได้แก่ สำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าในสำนักงานของบริษัท รวม 2 สำนักงานในปี 2567

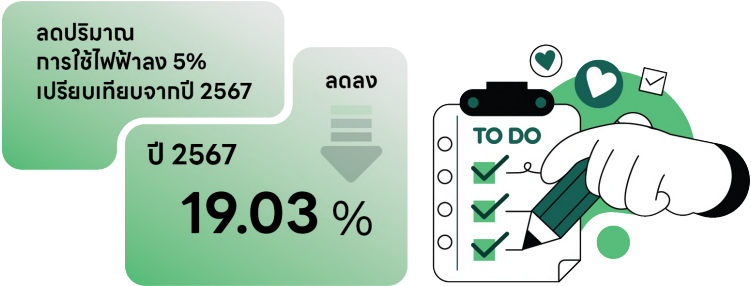
(หน่วย : หน่วย)

เป้าหมายปี 2567	สำนักงาน	ปริมาณการใช้ไฟฟ้า		% เพิ่มขึ้น / ลดลง
		ปี 2566	ปี 2567	
ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้า อย่างน้อย 5% เมื่อเทียบกับปี 2566	สำนักงานใหญ่ (สุราษฎร์ธานี)	27,627	6,048	ลดลง 78.11%
	สำนักงานสาขา (กรุงเทพมหานคร) และคลังสินค้า	142,923	132,039	ลดลง 17.11%
	รวม 2 สำนักงาน	170,550.00	138,087.00	ลดลง 19.03%

ผลการดำเนินงาน ปี 2567 ➡ ได้ตามเป้าหมาย ลดลง 19.03%

- หมายเหตุ 1) ปี 2567 การใช้ไฟฟ้าสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร รวมการปริมาณการใช้ไฟฟ้าคลังสินค้า
2) ปี 2567 การใช้ไฟฟ้าสำนักงานใหญ่ สุราษฎร์ธานี ไม่รวมปริมาณการใช้ไฟฟ้าที่ปล่อยเช่าสำนักงาน

เป้าหมายปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม 2 สำนักงาน ในปี 2568



การใช้น้ำประปาในสำนักงาน

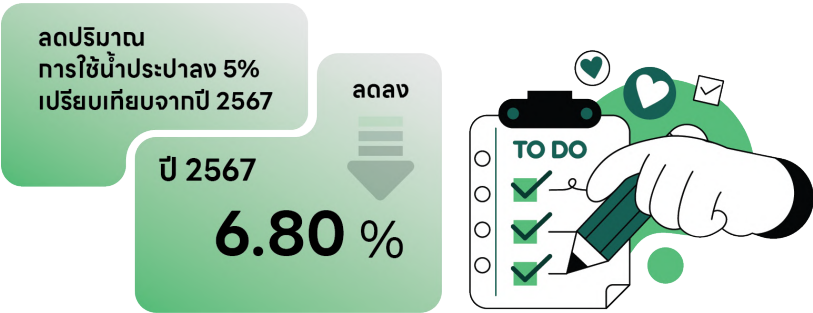
บริษัทมีการใช้น้ำประปาสำหรับการใช้อุปโภคและบริโภคในอาคารสำนักงาน เพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บริษัทได้ตระหนักให้พนักงานเล็งเห็นคุณค่าของการใช้น้ำเพื่อให้เกิดน้ำเสียน้อยที่สุด ตลอดจนควบคุมปริมาณการใช้และสำรวจจุดรั่วไหลของท่อน้ำและท่อน้ำอยู่เสมอ

ปริมาณการใช้น้ำประปาในสำนักงานของบริษัท รวม 2 สำนักงานในปี 2567

(หน่วย : ลูกบาศก์เมตร)

เป้าหมายปี 2567	สำนักงาน	ปริมาณการใช้น้ำประปา		% เพิ่มขึ้น / ลดลง
		ปี 2566	ปี 2567	
ลดปริมาณการใช้น้ำประปา อย่างน้อย 5% เมื่อเทียบกับปี 2566	สำนักงานใหญ่ (สุราษฎร์ธานี)	613	609	ลดลง 0.65%
	สำนักงานสาขา (กรุงเทพมหานคร)	1,283	1,158	ลดลง 9.74%
	รวม 2 สำนักงาน	1,896	1,767	ลดลง 6.80%
ผลการดำเนิน ปี 2567 ➡ ได้ตามเป้าหมาย ลดลง 6.80%				

เป้าหมายปริมาณการใช้น้ำประปา รวม 2 สำนักงาน ในปี 2568



การใช้กระดาษในสำนักงาน

บริษัทได้จัดกิจกรรมเพื่อติดตามและควบคุมการใช้กระดาษ โดยมีการเก็บสถิติการใช้งานของแต่ละฝ่ายงาน เพื่อลดการใช้กระดาษในกระบวนการดำเนินงาน และได้นำระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วย อาทิเช่น

- การเก็บเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานของบริษัทผ่านการใช้งานระบบ Microsoft SharePoint ส่งผลให้สามารถควบคุมและลดการใช้กระดาษที่ไม่จำเป็น ช่วยลดการใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ลดต้นทุนการผลิตให้แก่บริษัทได้อย่างเป็นรูปธรรม
- ระบบการอนุมัติการดำเนินการผ่านระบบออนไลน์แทนการลงนามในเอกสาร
- การสื่อสารข้อมูลให้พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผ่านระบบออนไลน์
- การรณรงค์การใช้งานกระดาษทั้ง 2 หน้า การนำกระดาษกลับมาหมุนเวียนใช้งานซ้ำ
- สร้างความตระหนักให้มีการใช้อุปกรณ์สำนักงานอย่างรู้คุณค่า เพื่อยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ให้ยาวนานขึ้น
- การนำ Application หรือ Platform เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานขององค์กร ช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษสำหรับการจัดทำรายงาน อีกทั้งยังเป็นประโยชน์สำหรับการค้นหาข้อมูล และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้งาน

ปริมาณการใช้กระดาษสำหรับการดำเนินงานในสำนักงานของบริษัท รวม 2 สำนักงานในปี 2567

(หน่วย : กิโลกรัม)

ปริมาณการใช้กระดาษ	ปี 2566	ปี 2567	% เพิ่มขึ้น / ลดลง
สำนักงานใหญ่ (สุราษฎร์ธานี)	214	353.11	เพิ่มขึ้น 65.00%
สำนักงานสาขา (กรุงเทพมหานคร)	1,250	1,941.57	เพิ่มขึ้น 55.32%
รวม 2 สำนักงาน	1,464	2,294.68	เพิ่มขึ้น 56.74%

การจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) เป็นประเด็นที่ประชาคมโลกให้ความสนใจอย่างมาก เนื่องจากมีผลกระทบที่รุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกและภัยธรรมชาติต่างๆ นำมาซึ่งการตั้งเป้าหมายในการควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกในการประชุมสมัชชาประเทศภาคีว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ครั้งที่ 26 (COP 26) ที่มุ่งเป้าไปสู่การควบคุมอุณหภูมิโลกไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส อีกทั้งในการประชุมสมัชชาประเทศภาคีว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ครั้งที่ 28 (COP 28) ยังได้นำไปสู่ความมุ่งมั่นในการเพิ่มกำลังการผลิตพลังงานหมุนเวียนทั่วโลกให้ถึง 11,000 กิกะวัตต์ ภายในปี 2030 โดยพลังงานหมุนเวียนถือเป็นพลังงานสะอาดไม่เป็นการเพิ่มก๊าซเรือนกระจกให้กับโลก

แนวทางการดำเนินงาน

นอกเหนือจากการใช้เชื้อเพลิงจากพลังงานสิ้นเปลืองแล้ว บริษัทมุ่งมั่นในการส่งเสริมเทคโนโลยีพลังงานสะอาดด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ที่สามารถทดแทนการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิลและลดผลกระทบทางตรงจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เป็นต้นเหตุสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยบริษัทได้ติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาหรือโซลาร์ รูฟท็อป (Solar Rooftop) สำหรับอาคารสำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกประเภทที่ 2 จากการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้า รวมทั้งช่วยลดมลภาวะทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคาร โดยบริษัทจัดให้มีระบบการตรวจวัด บันทึกค่าและแสดงผลการผลิตไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์ อันนำไปสู่การลดต้นทุนทางด้านพลังงาน พร้อมทั้งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเนื่องจากการใช้พลังงานลดลงได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทในฐานะผู้ผลิตพลังงานยังมีความมุ่งมั่นในการเพิ่มสัดส่วนของธุรกิจพลังงานทดแทนหรือพลังงานสะอาด โดยมีนโยบายขยายธุรกิจด้านพลังงานทดแทนหรือพลังงานสะอาด เพื่อการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและขยายการเข้าถึงการใช้พลังงานทดแทนหรือพลังงานสะอาดอย่างทั่วถึงอีกด้วย

การติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาอาคารสำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



การติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ บนหลังคาอาคารสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร



ในปี 2567 บริษัทได้ติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา สำหรับอาคารสำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร รวมกำลังการผลิตของทั้ง 2 สำนักงาน มีปริมาณจำนวนทั้งสิ้น 92.50 kWp โดยมีปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ดังกล่าวจำนวน 76,186.35 กิโลวัตต์/ชั่วโมง หรือคิดเป็น 274,270.86 เมกะจูล และสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ 444,869.39 บาท

ผลการดำเนินงาน

ปัจจุบันภาวะโลกร้อน (Global Warming) ถือว่าเป็นปัญหาที่คนทั่วโลกกำลังเผชิญร่วมกัน โดยปัญหาภาวะโลกร้อนมีผลมาจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas: GHGs) จากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้หลายประเทศมีความตื่นตัว รวมถึงประเทศไทยที่กำลังเตรียมความพร้อมในการร่วมป้องกัน แก้ไข และสร้างศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี ค.ศ 2050 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี ค.ศ 2065 เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายประชาคมโลก

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนดำเนินกิจกรรมองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งผลกระทบต่อภาวะโลกร้อน บริษัทจึงมีนโยบายการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) เพื่อประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมให้พนักงานเกิดความเข้าใจและสามารถรายงานปริมาณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กรได้ในอนาคต

SUSTAINABILITY REPORT 2024

ทั้งนี้ บริษัทได้ดำเนินการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรตาม “ข้อกำหนดในการคำนวณ และรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) - อบก. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 6 : กรกฎาคม 2565)” ซึ่งพิจารณาขอบเขตขององค์กร (Organization Boundary) ในลักษณะการควบคุมดำเนินการ (Operational Control) ก๊าซเรือนกระจกที่พิจารณา คือ คาร์บอนไดออกไซด์ (CO2) มีเทน (CH4) ไนตรัสออกไซด์ (N2O) ไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน (HFCs) เพอร์ฟลูออโรคาร์บอน (PFCs) ซัลเฟอร์เฮกซะฟลูออไรด์ (SF6) ไนโตรเจนไตรฟลูออไรด์ (NF3) โดยบริษัทขอรับรองผลใน Scope 1 และ Scope 2 ดังนี้

- Scope1

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงขององค์กร (Direct Emission) เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิง การรั่วไหลของสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- Scope 2

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงานไฟฟ้า (Indirect GHG Emission) โดยการซื้อไฟฟ้าเข้ามาใช้ในองค์กร

ซึ่งผลการประเมินการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ทั้ง Scope 1 และ Scope 2 มีดังนี้

Scope	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร TCo2e/ปี	สัดส่วน (%)
Scope 1	158	69%
Scope 2	70	31%
รวม Scope1 และ Scope 2	228	100%



โดยผลการประเมินก๊าซเรือนกระจกดังกล่าว ได้ผ่านการทวนสอบจากบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด โดยเป็นการรับรองผลการประเมินระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567 รวมทั้งบริษัทได้ผ่านการรับรองผลการประเมินก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (CFO) จากองค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก (อบก.) โดยมีการประกาศผลเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 ดังมีรายละเอียดตามใบรับรองผลการประเมินในภาพด้านล่างนี้



ผลการเก็บข้อมูลแหล่งที่มาของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเนื่องมาจากกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท

ปริมาณการใช้พลังงาน (AD)

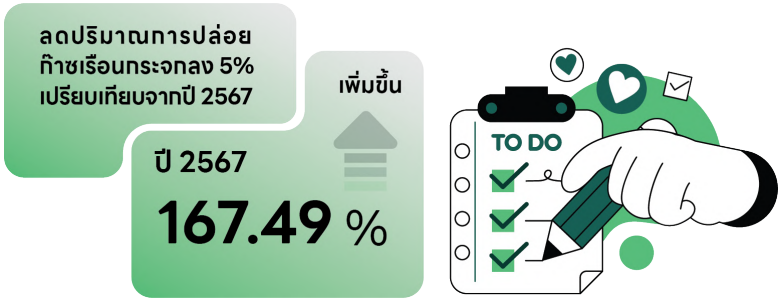
Scope	กิจกรรม	ปี 2566	ปี 2567	% เพิ่มขึ้น / ลดลง
Scope 2	การใช้ไฟฟ้า	170,550 Kwh/ปี	138,087.00 Kwh/ปี	ลดลง 19.03%

ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

เป้าหมายปี 2567	กิจกรรม	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก		% เพิ่มขึ้น / ลดลง
		ปี 2566	ปี 2567	
ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างน้อย 5% เมื่อเทียบกับปี 2566	Scope 1 การเผาไหม้โดยตรง	-	158 TCo2e/ปี	-
	Scope 2 การใช้ไฟฟ้า	85.25 TCo2e/ปี	70 TCo2e/ปี	ลดลง 17.88%
	รวม	85.25 TCo2e/ปี	228 TCo2e/ปี	เพิ่มขึ้น 167.49%

ผลการดำเนิน ปี 2567 ➡ ไม่ได้ตามเป้าหมาย เพิ่มขึ้น 167.49%

เป้าหมายปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Scope 2 และ Scope 3) รวม 2 สำนักงาน ในปี 2568



การจัดการขยะและวัสดุเหลือทิ้ง

บริษัทตระหนักถึงปัญหาที่จะตามมาจากการจัดการขยะและวัสดุเหลือทิ้งในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทจึงมุ่งมั่นในการบริหารจัดการขยะและวัสดุเหลือทิ้งโดยลดการเกิดของเสียตั้งแต่ต้นทางซึ่งเป็นสาเหตุเริ่มต้นของการเกิดขยะและของเสีย

แนวทางการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัท บูรพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ได้จัดกิจกรรม Big Cleaning Day เป็นประจำทุกปี ทั้งที่สำนักงานใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และสำนักงานสาขา กรุงเทพมหานคร โดยในปี 2567 ได้จัดกิจกรรม Big Cleaning Day เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2567 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมดังนี้

- เพื่อเป็นการจัดระเบียบพื้นที่ในสำนักงาน ให้เอื้ออำนวยกับการปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดูแลความความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสุขอนามัยที่ดีของพนักงานทุกคน
- เพื่อบริหารจัดการเก็บเอกสาร และทำลายเอกสารตามระยะเวลาการจัดเก็บเอกสาร ให้สอดคล้องนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินกิจกรรม Big Cleaning Day ผ่าน 3 กระบวนการ ได้แก่

- 1) ทิ้งเลย** ทิ้งเอกสารที่ไม่ได้ใช้งานและเอกสารที่มีอายุการแก้ไขเกินกำหนดตามระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 รวมถึงอุปกรณ์ ทรัพย์สินที่ชำรุด (ซ่อมไม่ได้) และไม่ได้ใช้งานแล้ว
- 2) ทำลาย** – เอกสารสำคัญ/ลับเฉพาะ ในปี 2567 มีเอกสารรอทำลาย รวมทั้งสิ้นจำนวนน้อยกว่า 1,000 กิโลกรัม จึงได้มีการจัดเก็บแยกในพื้นที่สำหรับเอกสารรอทำลาย เพื่อการรวบรวมและนำส่งทำลายเอกสารกับบริษัท กรีน เปเปอร์ จำกัด ในปีถัดไป
- 3) รีไซเคิล** คัดแยกอุปกรณ์และสิ่งของที่ไม่ได้ใช้งานเพื่อ ส่งต่อและบริจาคให้กับหน่วยงานที่สามารถนำไปใช้งานได้เกิดประโยชน์ต่อไป

SUSTAINABILITY REPORT 2024

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการคงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และรักษาสุขอนามัยที่ดีของพนักงาน ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน กลุ่มบริษัทได้มีการรณรงค์ให้พนักงานทุกคนคัดแยกประเภทขยะ โดยการจัดตั้งขยะแยกประเภทไว้ที่บริเวณต่าง ๆ ในอาคาร เพื่อแยกขยะเปียก (ถังสีเขียว) ขยะรีไซเคิล (ถังสีเหลือง) และขยะทั่วไป (ถังสีน้ำเงิน) เพื่อสร้างความเคยชินในการคัดแยกขยะ ให้แก่พนักงาน และนำไปบอกต่อกับครอบครัวและชุมชน เพื่อช่วยลดภาวะโลกร้อน สร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้สังคมต่อไป ซึ่งเป็นกิจกรรมการส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR Policy) อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (Core Vales) หัวข้อ Entrepreneurship (จิตสำนึกความเป็นเจ้าของ) อีกด้วย



กวาดให้เรียบ เก็บให้เนียบ...
จะเนียบยังใจ มาดูกัน

- ทิ้งเอกสารที่ไม่ได้ใช้งาน และเอกสารที่มีอายุการแก้ไข มากกว่าที่ระบุไว้ใน PDPA และ ISO 9001
- ทิ้งเอกสารในตู้เก็บเอกสารที่ไม่ได้ใช้งานเพื่อ ให้มีพื้นที่สำหรับจัดเก็บเอกสารปัจจุบัน
- ทิ้งอุปกรณ์ กรรไกรที่ชำรุด และไม่ได้ใช้งานแล้ว (อุปกรณ์ที่ต้องส่งซ่อมให้สรุปส่ง GA)

แยกอย่างไร **แยกขยะ 3 จุด**

รูปภาพกิจกรรม Big Cleaning Day 2567

BIG CLEANING DAY

ขอเชิญร่วมทำความสะอาดสถานที่ทำงาน
BKK & SRT

FRIDAY, 14 JUNE 2024
13.00 - 17.00

✦ โปรดนำอุปกรณ์ทำความสะอาดส่วนตัวมา และอย่าลืมพกถุงมือมาด้วยนะ
มาร่วมมือกันเพื่อสภาพแวดล้อมที่ดียิ่งขึ้น! ✨

An illustration of two people cleaning a desk with a broom and dustpan. There are also icons of a calendar, a broom, and a dustpan.

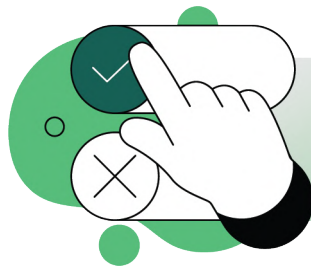
การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามกฎหมายเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกธุรกิจต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งการอนุญาตให้ดำเนินการ ดังนั้น การดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัท รวมถึงค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นผู้ประกอบการที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อความน่าเชื่อถือและไว้วางใจต่อประชาชน รวมถึงเพิ่มมูลค่าให้แก่ตนเองและประเทศ บริษัทจึงมีนโยบายที่จะส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ความใส่ใจและรับผิดชอบต่อชุมชนโดยรอบ โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด และมีการติดตามตรวจสอบนโยบายและข้อกำหนดใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องภายใต้เป้าหมายว่าจะต้องไม่มีอุบัติเหตุด้านสิ่งแวดล้อมและไม่มีค่าปรับที่มีนัยสำคัญ พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงต่อสิ่งแวดล้อมในกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจ และได้ปลูกฝังจิตสำนึกเพื่อให้พนักงานทุกระดับเห็นคุณค่าของการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทเป็นองค์กรที่รักโลกและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

ในปี 2567 บริษัทบรรลุเป้าหมายรายปีในการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดไว้ โดยไม่มีรายงานอุบัติเหตุด้านสิ่งแวดล้อม ไม่ได้รับข้อร้องเรียนจากการละเมิดด้านสิ่งแวดล้อม และไม่มีค่าปรับที่มีนัยสำคัญในแต่ละหน่วยธุรกิจ



ในปี 2567

ไม่มีข้อร้องเรียน
จากการละเมิดด้านสิ่งแวดล้อม
ไม่มีค่าปรับที่มีนัยสำคัญ

GRI Content Index

Global Reporting Initiative Content Index : GRI Standard 2021

GRI Standards	Disclosure Title	Page Numbers	
		2024 Sustainability Report	2024 Form 56-1 One Report
GRI 2 : General Disclosures 2021			
The Organization and its reporting practice			
GRI 2-1	Organizational details	4-8, 13-19	12-14, 19-59
GRI 2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	9	-
GRI 2-3	Reporting period, frequency and contact point	9	-
GRI 2-4	Restatements of information	9	-
GRI 2-5	External assurance	169	119
Activities and workers			
GRI 2-6	Activities, value chain and other business relationships	13-19, 104-114	28-59, 87-94, 103-104
GRI 2-7	Employees	124-125	192
GRI 2-8	Workers who are not employees	126	193
Governance			
GRI 2-9	Governance structure and composition	46-47	85-86
GRI 2-10	Nomination and selection of the highest governance body	63, 71-74	173-175, 198-199, 347
GRI 2-11	Chair of the highest governance body	73-74	6-7, 175
GRI 2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	71-72, 77-78	151-154, 176-180
GRI 2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	62-70	151-154, 176-180, 316-331

SUSTAINABILITY REPORT 2024

GRI Standards	Disclosure Title	Page Numbers	
		2024 Sustainability Report	2024 Form 56-1 One Report
GRI 2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	10-11, 77-79	85-86, 173-175, 185, 348-349
GRI 2-15	Conflicts of interest	86-93	63, 211-219
GRI 2-16	Communication of critical concerns	9, 48-60	103-111
GRI 2-17	Collective knowledge of the highest governance body	76, 83-84	156, 174, 200-201
GRI 2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	80-82	156, 201-204
GRI 2-19	Remuneration policies	126-128	129-130, 156-157, 191-194, 207-208
GRI 2-20	Process to determine remuneration	126-128	129-130, 156-157, 191-194, 207-208
GRI 2-21	Annual total compensation ratio	127	194, 208-209
Strategy, policies and practices			
GRI 2-22	Statement on sustainable development strategy	37-41	80-82
GRI 2-23	Policy commitments	151-153	128-129, 141
GRI 2-24	Embedding policy commitments	37-41	80-82
GRI 2-25	Process to remEDIATE negative impacts	68-69, 90-93, 173	121, 167, 217-219
GRI 2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	90-93	217-219
GRI 2-27	Compliance with laws and regulations	68-69, 90-93, 173	121, 167, 217-219
GRI 2-28	Membership associations	30	17, 22, 216
Stakeholder engagement			
GRI 2-29	Approach to stakeholder engagement	48-56	103-109
GRI 2-30	Collective bargaining agreement	124, 126-128	123, 129-130
GRI 201-1	Direct economic value generated and distributed	26, 98-103	10-11, 99-103

SUSTAINABILITY REPORT 2024

GRI Standards	Disclosure Title	Page Numbers	
		2024 Sustainability Report	2024 Form 56-1 One Report
GRI 201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	161-170	73-74, 112-114, 116-120
GRI 201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	126-128	129-130, 193-194
GRI 201-4	Financial assistance received from government	-	51-52, 311
GRI 202-1	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	126-127	129, 193-194
GRI 202-2	Proportion of senior management hired from the local community	124-125	192
GRI 203-1	Infrastructure investments and services supported	-	-
GRI 203-2	Significant indirect economic impacts	115-120	95-98
GRI 204-1	Proportion of spending on local suppliers	110	91
GRI 205-1	Operations assessed for risks related to corruption	86-91	163, 215-218
GRI 205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	86-91	163, 215-218
GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	27, 89, 91	79, 217-218
GRI 206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	27, 67-68, 153	79, 141, 164
GRI 207-1	Approach to tax	103	10, 51-52, 103, 311
GRI 207-2	Tax governance, control, and risk management	94-97, 103	10, 51-52, 67-76, 103, 311
GRI 207-3	Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	-	51-52, 311
GRI 207-4	Country-by-country reporting	-	-
GRI 3 : Material Topic			
GRI 301-1	Materials used by weight or volume	-	-
GRI 301-2	Recycled input materials used	-	-
GRI 301-3	Reclaimed products and their packaging materials	-	-

SUSTAINABILITY REPORT 2024

GRI Standards	Disclosure Title	Page Numbers	
		2024 Sustainability Report	2024 Form 56-1 One Report
GRI 302-1	Energy consumption within the organization	23, 161-170	77, 112-114, 116-120
GRI 302-3	Energy intensity	23, 163-164, 167	77, 114, 116-117
GRI 302-4	Reduction of energy consumption	23, 163-164, 167	77, 114, 116-117
GRI 302-5	Reductions in energy requirements of products and services	161-170	112-114, 116-120
GRI 303-1	Interactions with water as a shared resource	162, 164	112 -113, 117
GRI 303-2	Management of water discharge-related impacts	162, 164	112 -113, 117
GRI 303-3	Water withdrawal	162, 164	112 -113, 117
GRI 303-4	Water discharge	162, 164	112 -113, 117
GRI 303-5	Water consumption	162, 164	112 -113, 117
GRI 304-1	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	17-18	50-51
GRI 304-2	Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity	-	-
GRI 304-3	Habitats protected or restored	-	-
GRI 304-4	IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	-	-
GRI 305-1	Direct (scope 1) GHG emissions	167-170	118-120
GRI 305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	167-170	118-120
GRI 305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	167-170	118-120
GRI 305-4	GHG emissions intensity	167-170	118-120
GRI 305-5	Reduction of GHG emissions	167-170	118-120
GRI 305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	-	-
GRI 305-7	Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions	-	-
GRI 306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	171-172	120-121

SUSTAINABILITY REPORT 2024

GRI Standards	Disclosure Title	Page Numbers	
		2024 Sustainability Report	2024 Form 56-1 One Report
GRI 306-2	Management of significant waste-related impacts	171-172	120-121
GRI 306-3	Waste generated	171	120
GRI 306-4	Waste diverted from disposal	171	120
GRI 306-5	Waste directed to disposal	171	120
GRI 308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	104-105, 107-109	87-91
GRI 401-1	New employee hires and employee turnover	124-126, 129	131, 192-193
GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	126-128	129-130
GRI 401-3	Parental leave	127	130
GRI 402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	-	-
GRI 403-1	Occupational health and safety management system	142-151	127-128, 136-141
GRI 403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	142-151	127-128, 136-141
GRI 403-3	Occupational health services	156	143
GRI 403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	142-151	127-128, 136-141
GRI 403-5	Worker training on occupational health and safety	145-150	137-140
GRI 403-6	Promotion of worker health	156	143
GRI 403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	144-147	136-138
GRI 403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	151	141
GRI 403-9	Work-related injuries	145	137
GRI 403-10	Work-related ill health	145	137
GRI 404-1	Average hours of training per year per employee	24-25, 141	78, 136
GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	132, 135-141	124-125, 132-136

SUSTAINABILITY REPORT 2024

GRI Standards	Disclosure Title	Page Numbers	
		2024 Sustainability Report	2024 Form 56-1 One Report
GRI 404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	133-134	125-126
GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees	76, 124-126	174, 192-193
GRI 405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	127	194
GRI 406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	25, 128, 153	78, 130, 141
GRI 407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	151-153	128-129, 141
GRI 408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	25, 128, 153	78, 130, 141
GRI 409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	151-153	128-129, 141
GRI 410-1	Security personnel trained in human rights policies or procedures	151-153	128-129, 141
GRI 411-1	Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	151-153	128-129, 141
GRI 412-1	Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	151-153	128-129, 141
GRI 412-2	Employee training on human rights policies or procedures	151-153	128-129, 141
GRI 412-3	Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	104-109	87-91
GRI 413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	52, 154-159	105, 129, 142-145
GRI 414-1	New suppliers that were screened using social criteria	107-109	89-91
GRI 414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	-	-
GRI 415-1	Political contributions	-	-
GRI 416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	110-114	92-94

SUSTAINABILITY REPORT 2024

GRI Standards	Disclosure Title	Page Numbers	
		2024 Sustainability Report	2024 Form 56-1 One Report
GRI 416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	110-114	92-94
GRI 417-1	Requirements for product and service information and labeling	-	-
GRI 417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	-	-
GRI 417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications	110-114	92-94
GRI 418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	91-93, 110-114	75, 92-94, 218-219

ช่องทางการสอบถามข้อมูล และเสนอข้อแนะนำ

- สำนักงานเลขานุการบริษัท : ผู้ประสานงานและจัดทำรายงานฉบับนี้
- โทรศัพท์ (66) 2 158 2000
- โทรสาร (66) 2 158 6148
- อีเมล cs@eastern-groups.com

สำนักงานกรุงเทพฯ

Bangkok Office

88 ซอยโยธินพัฒนา แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
โทร 02 158 2000 โทรสาร 02 158 6148

88 Soi Yothin Phatthana, Klongchan, Bangkok, Bangkok 10240
Tel : 02 158 2000 Fax : 02 158 6148

สำนักงานสุราษฎร์ธานี

Surat Thani Office

59/21-22 หมู่ที่ 1 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลบางกุ้ง อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000 โทร 077 295 316

59/21-22 Moo 1, Bypass Road, Bang Kung Subdistrict,
Mueang Surat Thani District, Surat Thani 84000
Tel : 077 295 316



One Report
2024



Sustainability Report
2024



www.eastern-groups.com