สารบัญ

ธุรกิจของเรา

สารจากประธานกรรมการ 2

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท อะเคเซีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด 5

บริษัท อะเคเซีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด กับความยั่งยืน 12

นโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน 12

การดำเนินธุรกิจที่สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ 14

การเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน 19

การให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 26

กระบวนการร้องเรียน 34

การกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญ 36

มิติสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 39

การบริหารจัดการพลังงาน 39

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 41

การบริหารจัดการน้ำ 41

การบริหารจัดการขยะและของเสีย 42

การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม 43

มิติสังคม

การพัฒนาชุมชนและสังคม 44

การจ้างงาน 44

การบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ 47

การอบรมและให้ความรู้ 48

การพัฒนาด้านความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 49

การไม่เลือกปฏิบัติ 50

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 52

การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน 54

มิติเศรษฐกิจ บรรษัทภิบาล

การต่อต้านการทุจริต 55

ความพึงพอใจของลูกค้า 57

เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหาร 59

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ 60

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ 65

การจัดการภาวะวิกฤติ 66

การรักษาความปลอดภัยข้อมูล 66

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ 69

GRI Content Index 70

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรายงานความยั่งยืนปี 2566 75

ACACIA มุ่งเน้นนโยบาย ESG ลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำด้านการบริการซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง บริการให้คำแนะนำจัดการข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์ ที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านพลังงานสะอาดสีเขียว (Clean and Green Energy Producer) มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมในทุกมิติของการทำงาน เพื่อลดปัญหาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เป็นศูนย์ หรือ ติดลบ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม รวมถึงสิทธิมนุษยชน ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี

Environmental

ยกระดับการใช้พลังงานสะอาด และบรรเทาปัญหาสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกับเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในกลุ่มด้านการบริการงานซ่อมคอมพิวเตอร์ ภายในปี 2586 สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

Social

สร้างองค์กรแห่งความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล พัฒนาบุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ ดูแลใส่ใจสุขภาพ และความปลอดภัย รับผิดชอบต่อสังคม และใส่ใจสิ่งแวดล้อม

Governance

มุ่งมั่นดำเนินงานธุรกิจ ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อธุรกิจแนวคิดใหม่ พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ บริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร บริหารผลประกอบการที่เป็นกลาง กำไรพอประมาณ

สารจากประธานกรรมการ [2-22]

นโยบายหลักสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตั้งเป้าปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ ลดการใช้พลังงานน้ำมัน ภายในปี ค.ศ.2043 (พ.ศ. 2586)

ในปี 2566 ยังเป็นปีที่โลกต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ยังดำเนินต่อเนื่องมา และภาวะสงครามที่เกิดขึ้นในทวีปยุโรปที่ยืดเยื้อ มีความไม่แน่นอนสูง ได้ส่งผบกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในหลายๆ ประเทศทั่วโลก เป็นวงกว้าง รวมถึงประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มชะลอตัว และมีความท้าทายในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างสูง

บริษัท อะเคเซีย ไอ. ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด ในฐานะผู้ประกอบการ บริการซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ บริการให้คำแนะนำจัดการข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์ ได้ติดตามสถานการณ์โลก และประเทศไทยอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ให้สอดรับกับการประกอบธุรกิจให้สามารถดำรงได้อย่างมีเสถียรภาพ โดยให้ความสำคัญในการสร้างคุณค่าแห่งความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม (Environment) มิติสังคม (Social) และมิติธรรมาภิบาล (Governance) หรือ ESG มาเป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจ โดยวางกลยุทธ์ให้บริษัท ฯ มีการเติบโตของรายได้และบริการ มีการปรับปรุงการบริการ และการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวเนื่องกับความยั่งยืนที่อาจส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัท ฯ

บริษัท ฯ ยังมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล สร้างผลตอบแทนที่ดีให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินธุรกิจโดยมีธรรมาภิบาลที่ดียึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจขององค์กร บริษัท ฯ ได้นำ ภาพลักษณ์ใหม่ใน 3 ด้าน ตามแบบ BCG Model เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมที่มุ่งเน้นการพัฒนา 3 เศรษฐกิจไปพร้อมกัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) มุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรชีวภาพ เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าหรือยาวนานที่สุด และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) การพัฒนาเศรษฐกิจโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบที่ไทยมีจากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโต แข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

สิ่งที่สะท้อนภาพได้อย่างชัดเจนคือการที่บริษัท ฯ สนับสนุนการลดใช้พลังงานเชื้อเพลิง น้ำมัน ให้ใช้รถ หรือ เครื่องยนต์ EV ซึ่งสามารถช่วยลดก๊าซเรือนกระจกได้ในระดับนึง พร้อมกับการกำจัดขยะ แยกขยะที่ถูกต้อง ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการบริหารจัดการพลังงานของประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้บริษัท ฯ เป็น CLEAN & GREEN POWER COMPANY โดยสมบูรณ์

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัท ฯ ได้ดำเนินการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สำคัญ คือ มีการสนับสนุนในออกรถ EV เพื่อมุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ โดยตั้งเป้าหมาย Net Zero Green House Gas Emission ในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี ค.ศ. 2043 หรือ พ.ศ. 2586 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก พร้อมกับการกำจัดขยะมูลฝอยของ

เสีย และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนได้ออกไซด์ เพื่อลดภาวะโลกร้อนไปพร้อมๆ กัน รวมถึงให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติซึ่งครอบคลุมทั้งผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น และไม่มีข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัท ฯ ได้จัดให้มีการจัดทำรายงานความยั่งยืน โดยยึดหลักการตามมาตรฐานการรายงาน GRI (Global Reporting Initiative) ฉบับ 2021 โดยจัดให้มีการระบุประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจ (Materiality) ทั้ง 3 ด้าน (ESG) รวม 19 ประเด็น

ในนามของคณะกรรมการบริษัท อะเคเชีย ไอ. ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด ใคร่ขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ให้ความไว้วางใจต่อการดำเนินงานของบริษัท ฯ เสมอมา ยังคงให้คำมั่นสัญญาต่อความมุ่งมั่นในการดำเนินกิจการที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นสำคัญ เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้แก่ทั้งระดับองค์กร ระดับประเทศ และ ระดับโลก อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ต่อทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมต่อเนื่องไปยังอนาคตร่วมกัน



Tawat Baitaweekul
Acacia (Thailand) MD

นายธวัช ใบทวีกุล

(กรรมการผู้จัดการ) สาขาประเทศไทย

มุ่งสู่นโยบาย ESG ลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

“CLEAN & GREEN ENERGY PRODUCER FOR OUR HEALTY COUNTRY”

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) โดยเชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเติมโตอย่างสมดุล ในทุกมิติ โดยให้ความสำคัญกับทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม บนพื้นฐานการกำกับดูแลที่ดี (Environmental, Social, Governance : ESG) เพื่อบริการหารจัดการกิจการให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

นโยบายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน

ในปี 2566 คณะกรรมการบริษัท ฯ ได้อนุมัติให้นำประเด็นความยั่งยืนที่เป็นสาระสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ (Materiality) ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อกำหนดเป็นนโยบายด้านความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในการเป็นเครื่องมือเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยมีการนำประเด็นความยั่งยืนที่ได้รับอนุมัติ มาจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยรายงานสากล (Global Reporting Initiative : GRI)



ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท อะเคเซีย ไอ. ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด [2-1]

ประวัติความเป็นมา

บริษัท อะเคเซีย ไอ. ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มดำเนินการตามที่ได้จดทะเบียนบริษัทเป็นทางการ เมื่อ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2541 โดยใช้ชื่อว่า บริษัท เซิร์ฟลิ้งค์ เอ็นจิเนียริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ต่อมาในวันที่ 3 มีนาคม 2548 เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท อะเคเซีย ไอ.ที เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด โดยทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ 0105541049821 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 626 อาคารบีบีดี ชั้นที่ 12ซอย จินดาถวิล ถนนพระรามที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 ด้วยทุนจดทะเบียน 5,000,000.00 (ห้าล้านบาท) เป็นกิจการในกลุ่มบริษัท อะเคเซีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส กรุ๊ป ในประเทศสิงคโปร์ ปัจจุบันกรรมการของบริษัทมี 3 คน ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

1.นายเจีย เกียน ฮวด

2.นายหว่อง คาฮีน

3.นายธวัช ใบทวีกุล

ปัจจุบันเปิดศูนย์บริการหลังการขาย และซ่อมบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับลูกค้าทั่วประเทศในทุกภาค นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร คือ เชียงใหม่ เชียงราย พิษณุโลก ระยอง ชลบุรี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี อุดรธานี หาดใหญ่ ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานี

รวมถึง HUB คือ นครปฐม พระนครศรีอยุธยา นครสวรรค์ สระบุรี ราชบุรี ลำปาง ปราจีนบุรี และนครศรีธรรมราช

นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

สมรรถนะหลัก : ประกอบกิจการบริการซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครื่องจักรที่เกี่ยวข้องและต่อเนื่องกับคอมพิวเตอร์ เป็น Out Source ให้กับบริษัท HP (ประเทศไทย) OKI และ ASUS

นโยบาย : มุ่งมั่นประกอบธุรกิจตามแบบอย่างด้านบรรษัทภิบาล มุ่งเน้นด้านนิติธรรม โปร่งใส เป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการเสริมสร้างการพัฒนาแบบอย่างยั่งยืนให้แก่ บุคลากร ลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ภายใต้การบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และ อุดมการณ์

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำด้านการบริการซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง บริการให้คำแนะนำจัดการข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์ ที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านพลังงานสะอาดสีเขียว (Clean and Green Energy Producer) มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมในทุกมิติของการ

ทำงาน เพื่อลดปัญหาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เป็นศูนย์ หรือ ติดลบ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม รวมถึงสิทธิมนุษยชน ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี

พันธกิจ :

- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมในการผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน
- รักษาและปฏิบัติตามมาตรฐาน BCG (Bio-Circular-Green Economy) ในการจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงดำเนินการจัดการขยะต่างๆ โดยนำมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด และไม่มีขยะเหลือทิ้งสู่ภายนอก (Zero Waste)
- ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนอย่างสมดุล มุ่งมั่นในการพัฒนาสังคมให้เติบโตควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน
- ลดวัสดุในบรรจุภัณฑ์ วัสดุสิ้นเปลืองในสำนักงาน
- การจัดลำดับความสำคัญของการใช้วัสดุรีไซเคิล

ลักษณะการประกอบธุรกิจ [2-6]

บริษัท ฯ ดำเนินธุรกิจ เป็นการบริการหลังการขาย และซ่อมบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้กับลูกค้าที่เป็นของ กลุ่ม HP (ประเทศไทย) OKI และ ASUS ให้กับลูกค้าทั่วประเทศในทุกภาค นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร คือ เชียงใหม่ เชียงราย พิษณุโลก ระยอง ชลบุรี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี อุดรธานี หาดใหญ่ ภูเก็ต และสุราษฎร์ธานี

รวมถึง HUB คือ นครปฐม พระนครศรีอยุธยา สกลนคร นครสวรรค์ สระบุรี ราชบุรี ลำปาง ปราจีนบุรี และนครศรีธรรมราช






ข้อมูลด้านพนักงาน ในปี 2566 [2-7] [2-8]

บริษัท ฯ และพนักงานในเครือ มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 425 คน ประกอบด้วยพนักงาน ประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน 321 คน และสาขาต่างๆ จำนวน 104 คน

จำนวนพนักงานทั้งหมด จำแนกตามสัญญาจ้าง

(พนังงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้าง และจำแนกตามเพศ)

รายละเอียด	เพศชาย		เพศหญิง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ (คน)	77	23.69	35	35
พนักงานสัญญาจ้าง * (คน)	248	76.31	65	65
รวมทั้งสิ้น (คน)	325	100	100	100

หมายเหตุ : พนักงานสัญญาจ้าง คือ พนักงานสัญญาจ้างรายปี และ สัญญาจ้างรายวัน (ถ้ามี)

จำนวนพนักงานทั้งหมด จำแนกตามสัญญาจ้าง

(สัญญาจ้างถาวร และ สัญญาจ้างชั่วคราว) และจำแนกตามภูมิภาค

รายละเอียด	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคใต้	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พนักงานประจำ (คน)	73	12	11	16
พนักงานสัญญาจ้าง (คน)	248	18	25	22
รวมทั้งสิ้น (คน)	321	30	36	38

หมายเหตุ : พนักงานสัญญาจ้าง คือ พนักงานสัญญาจ้างรายปี และ สัญญาจ้างรายวัน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ บริษัทให้โอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติซึ่งครอบคลุมผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในปี 2566 ได้จ้างพนักงานใหม่เพิ่มทั้งสิ้น คน ผู้สูงอายุ 0 คน คนพิการ 4 คน



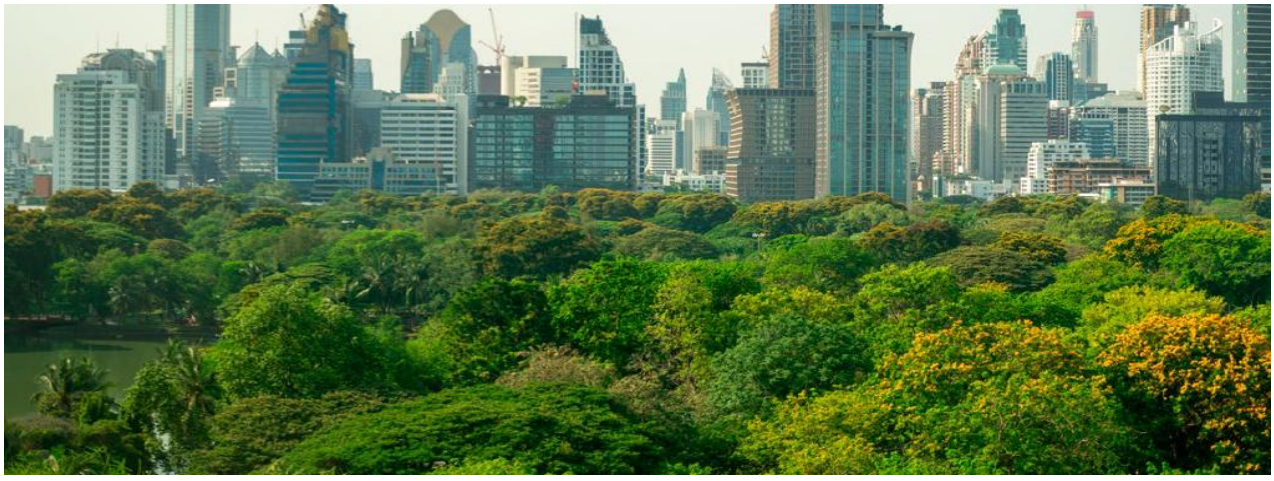
เพื่อการดำเนินด้านความยั่งยืน ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านสังคม และ มิติด้านบรรษัทภิบาล มีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลสูงสุด บริษัท ฯ ได้แต่งตั้งคระกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (ESG Committee) ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน จำนวน 2 ชุด คือ คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (สำนักงานใหญ่) และ คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (สาขาตามภูมิภาค) พร้อมทั้งให้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละชุด ดังนี้

ประธานคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (2-12) (2-13)

นายธวัช ใบทวีกุล

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (สำนักงานใหญ่)	
1	นางโศรดา บัวทรัพย์ (ประธานคณะกรรมการ สำนักงานใหญ่)
2	นางสาวนุจรินทร์ ศรีงาม
3	นางสาวพนัชกร เลิศวิลัย
4	นายรัฐ สูญพ้นไร้
5	นางสาวรักษิณา จิตโสภา
6	นายสกลยศ สุนทรลาภยศ
7	นางสาวภนิตา สุโทวา
8	นางสาวสินีภา แจ่มจำรัส
9	นายชุมพล พยัฆศิริ
10	นายวงศ์วริศ สิริธรรมวุฒิ
11	นายมนตรี เยรัมย์
12	นายประสพโชค อิสระ ณ นครสวรรค์

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (สาขาส่วนภูมิภาค)	
1	นางสาวธนนท์สรรพ์ พิมพ์อ้น (ประธานคณะกรรมการ สาขาส่วนภูมิภาค)
2	นายเดชา เปล่งศรี
3	นาย ชุมพล หีบแก้ว
4	นายอดุลย์ อินทนันชัย
5	นายนุกูล ข่ายกระโทก
6	นางสาวนารีรัตน์ แสนสวัสดิ์
7	นายณัฐพล โชติสิงห์
8	นางสาวพัลลภา ไชยวงศ์
9	นาวสาวสุภาพร พูลสุข



บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

1. กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ กรอบการดำเนินงาน แนวทางดำเนินกลยุทธ์ และพิจารณาคัดเลือกประเด็นที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร รวมถึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เสนอต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่เพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. กำกับดูแล ทบทวน ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ และประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการตามนโยบายพัฒนาความยั่งยืน
3. ส่งเสริมให้นำไปสู่การปฏิบัติ และสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการต่างๆ ภายใต้กรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อให้มีการดำเนินกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. ประธานคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน มีอำนาจแต่ตั้งคณะอนุกรรมการ หรือ คณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในแต่ละด้านให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นสำคัญขององค์กร
6. รายงานผลการดำเนินงานการจัดทำรายงานความยั่งยืนต่อผู้บริหารระดับสูง
7. พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืนตามที่เห็นสมควร

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (2-15)

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแจ้งผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัท และจะถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนด ของบริษัท ฯ เนื่องด้วย บริษัท ฯ ยังไม่ได้เข้าตลาดหลักทรัพย์

การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร (2-19) (2-20)

เนื่องด้วย บริษัท ฯ ยังไม่ได้เข้าตลาดหลักทรัพย์ และไม่ได้มีผู้ถือหุ้นภายนอก ดังนั้น จึงยังไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการผู้บริหาร

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร (2-17)

บริษัท ฯ มีนโยบายสนับสนุนให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ฯ ได้แก่ คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการที่จะดำเนินงานให้อยู่ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทันสมัย

การประเมินผลคณะกรรมการบริษัท [2-18]

บริษัท ฯ คำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ESG ของบริษัท มุ่งเน้นนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ และเป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และ พิจารณา ทบทวน วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน และนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยแบบประเมินผล ประกอบด้วย

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ ประกอบด้วย 6 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ, บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการ, การทำหน้าที่ของกรรมการ, ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ การพัฒนาตนเองของกรรมการและพัฒนาผู้บริหาร
2. แบบประมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย
3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ / คณะกรรมการชุดย่อย) ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ / คณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ / คณะกรรมการชุดย่อย
4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง (CEO) / ประธานคณะจัดการ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานด้านการเงิน เช่น รายได้ ยอดขายของบริษัท ฯ ผลการดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ / หรือบรรษัทภิบาล (ESG) เช่น ความพึงพอใจของพนักงาน / คู่ค้า / ชุมชน โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุนและด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย 10 หัวข้อ คือ

1. ความเป็นผู้นำ
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การวางแผนและผลปฏิบัติการทางการเงิน
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
6. ความสัมพันธ์กับภายนอก
7. การบริหารงาน
8. การสืบทอดตำแหน่ง
9. ความรู้ด้านผลิภัณฑ์
10. คุณลักษณะส่วนตัว

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทยังคงมุ่งมั่นที่จะบริหารงานเพื่อทำให้องค์กรสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร และประโยชน์ของชุมชน (Clean)
2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน และองค์กร (Commitment)
3. มีความสามารถในการบริหารจัดการงาน และ งบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาระบบวิธีการทำงานให้ก้าวหน้าทันสมัย (Skill)
4. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่าง มีความสามารถในการสื่อสาร และประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี (Collaboration)
5. มีความสามารถในการตัดสินใจ และสามารถป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง ทันเวลา
6. มีความสามารถในการบริหารบุคลากร และพัฒนาบุคลากรรวมทั้งทีมงานให้มีศักยภาพในการทำงานจนเป็นที่ประจักษ์

มาตรฐานการดำเนินงานในประเทศ และระดับสากลด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัท ฯ ได้รับการตรวจและรับรอง และออกใบ Certification Body สำหรับการดำเนินตามระบบมาตรฐานสากล ในระบบต่างๆ จาก BSI Group Thailand (British Standards Institution) ดังนี้

ISO9001:2015 ระบบการจัดการคุณภาพ

ISO/IEC 27001 : 2022 ระบบมาตรฐานด้านความปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management System: ISMS)

และกำลังเข้าขอการรับรอง เพิ่มอีก 2 มาตรฐาน คือ

ISO / IEC 20000 – 1 : 2018 ระบบการบริหารและการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Service Management)

ISO 26000 : มาตรฐานแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility System)

การเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (2-28)

บริษัท ฯ ยังไม่ได้รับรองการเป็นสมาชิก เนื่องจากอยู่ในระหว่างดำเนินการ

บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย)

กับความยั่งยืน

บริษัท ฯ ได้กำหนดทิศทางการดำเนินการของกลุ่มบริษัททั้งหมดโดยตั้งเป้ามุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยดำเนินการตามแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เพื่อใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการหมุนเวียนทรัพยากรหรือการนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กาดำเนินด้านเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) โดยการมีเป้าหมายเพื่อการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งในการใช้ทรัพยากร การผลิต ผลิตภัณฑ์ ตลอดจนซากของผลิตภัณฑ์ ไปสู่การผลิตแบบคาร์บอนต่ำ (Low carbon production) โดยมีเป้าหมายหลักคือการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านยั่งยืน ดังนี้

นโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน [(2-23)]

คณะกรรมการบริษัท ฯ และผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน โดยให้ความสำคญในการเป็นเครื่องมือเพื่อขับเครื่ององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อสร้างสมดุบทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีกรอบนโยบายและการบริหารจัดการความยั่งยืนดังนี้

นโยบาย	การบริหารการจัดการความยั่งยืน
• มิติด้านเศรษฐกิจ	มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน ต่อยอดทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติมโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้ามด้านระบบและประสิทธิภาพการบริการ

นโยบาย	การบริหารการจัดการความยั่งยืน
• มิติด้านสิ่งแวดล้อม	มุ่งพัฒนาสู่สังคมคาร์บอนต่ำ ส่งเสริมสินค้าชีวภาพเพื่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยตั้งเป้าหมาย Net Zero GHG Emission ในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ผ่านกระบวนการผลิตแบบ Green Manufacturing ใช้นโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มขีดความสามารถในการใช้พลังงานทดแทน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย ของเสีย และใช้น้ำอย่างเหมาะสม ใส่ใจดูแลความหลากหลายทางชีวภาพและความเสื่อมโทรมของดิน มีระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล
• มิติด้านสังคม	ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล สร้างผลตอบแทนที่ดี อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า คู่ค้า มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลฉลากผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน ปกป้องสิทธิแรงงาน ไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานที่ผิดกฎหมาย คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน ให้ความหลากหลายและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
• มิติด้านบรรษัทภิบาล	ยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีกรอบการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส บริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้านมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการต่อด้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

การดำเนินธุรกิจที่สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs)

คณะกรรมการบริษัท อะเคเซีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด และผู้บริหารระดับสูงรวมถึงคู่ค้ารายใหญ่ อย่าง HP มีนโยบายที่จะให้กลุ่มบริษัท ฯ เติบโตอย่างยั่งยืน โดยกำหนดเป้าหมายและการดำเนินธุรกิจที่สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) การดำเนินกิจกรรมของบริษัท ฯ ได้ตอบสนองเป้าหมาย SDGs อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ลักษณะการประกอบธุรกิจ แผนกลยุทธ์ รวมถึงประเด็นสำคัญต่อความยั่งยืนและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยได้คัดเลือกเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหลัก **10** เป้าหมายจากทั้งหมด **17** เป้าหมาย ประกอบด้วย



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าหมายย่อย (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 169 เป้าหมายย่อย และพัฒนา ตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน 232 ตัวชี้วัด (ทั้งหมด 244 ตัวชี้วัดแต่มีตัวที่ซ้ำ 12 ตัว) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าหมายย่อยดังกล่าว

SDGs	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
 สร้างหลักประกันการมีสุขภาวะที่ดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย	• กำหนดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี • กำหนดสวัสดิการให้มีการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม • สนับสนุนการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องของพนักงาน โดยกำหนดรายการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมตามความเสี่ยงของกลุ่มอายุ เช่น การตรวจไขมันในเลือก (Total Cholesterol, LDL, HDL, ไตรกรีเซอไรด์ เป็นต้น) เพื่อให้พนักงานเฝ้าระวังสุขภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	• อัตราการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานเท่ากับ ศูนย์ • อัตราการเกิดอุบัติเหตุอันเกิดจากการทำงานเท่ากับ ศูนย์

SDGs	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
	• เข้าร่วมโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานประเทศไทย โครงการประเภทการจัดการของเสีย (T-VER) โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)	
 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	• กำหนดแผนการฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาทั้งในด้าน Soft Skill และ Hard Skill จำนวนทั้งสิ้น 10 หลักสูตร ในปี 2566 โดยมีเป้าหมายการฝึกอบรม ไม่น้อย 8 ชั่วโมง / คน / ปี โดยยึดหลักเกณฑ์จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน • รวมถึงการฝึกอบรมพนักงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อย่างยั่งยืน	• จำนวนชั่วโมง 8 ชั่วโมง / คน / ปี โดยจำแนกเป็นเพศชาย จำนวนคนที่เข้าอบรม 222 คน ถือเป็นจำนวน 1,776 ชั่วโมง / ปี โดยจำแนกเป็นเพศหญิง 57 คน ถือเป็นจำนวน 456 ชั่วโมง / ปี • พนักงานจำนวน 279 คนที่ได้รับการอบรม ถือเป็น 65.65% ถือว่าผ่านเกณฑ์ เนื่องจากได้มีการตั้งไว้ที่ 60% • พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 425 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน	• การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (Achieve gender equality and empower all women and girls) เป้าหมายนี้ครอบคลุมเรื่องการยุติการเลือกปฏิบัติ การขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง การยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและทำงานบ้านแบบไม่ได้รับค่าจ้าง การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลในการเป็นผู้นำและการตัดสินใจในทุกระดับ การเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า เป็นต้น ตามหลักสิทธิมนุษยชน	• บริษัท ฯ ไม่ได้จำกัดการเข้าทำงานทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม ในปีที่ผ่านมามีพนักงานที่เป็น LGBQ จำนวน 4 คน • ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบและขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิง ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงค่าจ้างและมีช่องว่างระหว่างชายและหญิงในตลาดแรงงาน รวมถึงเรื่องความรุนแรงทางเพศ การละเมิดทางเพศ และการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย

SDGs	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
 สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาล ให้มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีสภาพพร้อมใช้สำหรับทุกคน	• ปฏิบัติตามแนวทางหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) โดยเพิ่มว่าจะมีน้ำสะอาดไว้ใช้บริโภค และ น้ำดื่มที่ปลอดภัย	• การจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน • จัดให้มีเครื่องกรองน้ำ ตามสัดส่วนจำนวนพนักงาน เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน • ลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็นและไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ เพื่อความยั่งยืน
 สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้ และยั่งยืน	• แม้ว่าธุรกิจของบริษัท ฯ จะไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตพลังงานไฟฟ้า แต่พร้อมแสดงความรับผิดชอบ โดยตั้งเป้าหมายการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และหรือการใช้พลังงานทดแทน	• มีการรณรงค์ให้ปิดไฟและดึงปลั๊กออกเมื่อมีการเลิกใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า และไม่จำเป็น • มีการรณรงค์ให้ปิดไฟ 1 ชม. ในการพักกลางวัน • โดยเทียบกับการชำระค่าไฟฟ้าประจำเดือน ว่ามีการลดลงหรือไม่
 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	• ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ระดับที่สูงขึ้นและผลิตผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี สนับสนุนให้เกิดมาตรการที่กำจัดการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์	• มีการยกระดับทักษะ (Upskill) และปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskill) และโครงการปรับปรุงความรู้ • เกิดการจ้างงานและการทำงานที่เหมาะสมสำหรับทุกเพศทุกวัย

SDGs	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
 ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ	• ยึดมั่นในนโยบายสิทธิมนุษยชน ควบคู่กับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเข้มแข็งของ บริษัท ฯ โดยพนักงานและผู้รับจ้างตลอดห่วงโซ่อุปทานจะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในทุกภาคส่วน • การไม่จำกัดสิทธิรับนักศึกษาจบใหม่ในการทำงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานและสามารถฝึกฝนให้เป็นผู้ชำนาญงานได้	• นโยบายสิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียม
 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ มีความครอบคลุม ปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และยั่งยืน	• กำหนดนโยบาย “ขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)” • กำหนดแนวทางการจัดการขยะและของเสียในกระบวนการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบตามหลักการ 3R (Reduce, Reuse, Recycle)	• จัดการให้มีการจำแนกขยะและของเสียออกจากกัน โดยกำหนดถังขยะเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ถังขยะรีไซเคิล สติ๊กเกอร์ สีเหลือง เช่น ขวดแก้ว ขวดพลาสติก กระดาษ โลหะ เป็นต้น ถังขยะทั่วไป สติ๊กเกอร์สีน้ำเงิน ได้แก่ ถุงพลาสติก โฟม ทิชชู่ หลอด ฯลฯ ถังขยะอินทรีย์ สติ๊กเกอร์สีเขียว ได้แก่ พวกเศษอาหารเปียกต่างๆ แต่ต้องเป็นเศษอาหารที่นำออกจากถุงพลาสติก เท่านั้น เพื่อที่จะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
 สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน	• กำหนดนโยบายการดำเนินธุรกิจ โดยผนวกแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Bio-Circular-Green Economy (BCG)) เพื่อลดการใช้พลังงานน้ำมัน และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	• มีการสนับสนุนให้พนักงานลดการใช้รถพลังงานน้ำมัน เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้น้อยที่สุด และเป็น ศูนย์ โดยให้เงินกองทุนในการออกรถ EV • ลดของเสียที่เป็นอาหาร (food waste), ออกสู่ธรรมชาติและจัดการอย่างถูกต้อง, ลดของเสียโดยกระบวนการ reuse และ recycle

SDGs	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิผล รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ	• มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม • การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่ครอบคลุมกฎหมายทางธุรกิจ กฎหมายด้านสังคม และกฎหมายสิ่งแวดล้อม อย่างเคร่งครัด • กำหนดแนวทางการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment : EIA) และการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ (Environmental Health Impact Assessment : EHIA) อย่างครบถ้วน	• บริษัท ฯ ได้มีการติดตามผลกระทบสิ่งแวดล้อม จากข่าวสาร เว็บไซต์ต่างๆ และตามรายงาน EIA • บริษัท ฯ มีการรองรับระบบร้องเรียน และการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ บริษัท ฯ มีกลยุทธ์การดำเนินงานด้านความยั่งยืน ตามกรอบนโยบายและการบริหารจัดการความยั่งยืนที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ของบริษัท ฯ ควบคู่ไปกับแนวทางปฏิบัติที่ดีตามหลักการและมาตรฐานสากลขององค์การสหประชาชาติตามรายละเอียดที่กล่าวข้างต้น โดยมีการทบทวนนโยบายและเป้าหมายเป็นรายปี เพื่อให้ครอบคลุมความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต



การเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน [2-23] [2-24] (Respecting Human Rights)

บริษัทให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล ด้วยหลักบรรษัทภิบาล ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการเคารพในสิทธิมนุษยชน ควบคู่ไปกับแนวทางบริหารจัดการธุรกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยึดความถูกต้องและปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่ส่งเสริม BCG Model ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมในประเทศอย่างทั่วถึง สามารถกระจายโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทได้ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นบนพื้นฐานหลักสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่าประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่าประเทศ รวมถึงปฏิญญาสกลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internalnal Labor Organization : ILO)

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิพนักงาน

บริษัทมีการบริหารจัดการด้านแรงงานบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนในเรื่องความหลากหลายต่าง ๆ อาทิ เช่น เพศ ศาสนา ความเชื่อ เป็นต้น การให้โอกาสในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรองกันตามสิทธิขั้นพื้นฐาน มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลพนักงาน ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ (แรงงานที่ถูกเกณฑ์มาให้ทำงานโดยผิดกฎหมาย) และไม่มีการใช้แรงงานบังคับ (การบังคับให้แรงงานทำงานเกินเวลากว่าที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน) รวมถึงการรับพนักงานที่เป็นนักศึกษาจบใหม่ เพื่อให้โอกาสในการเรียนรู้งานและเริ่มต้นการทำงานที่ดีต่อไปในอนาคต

บริษัทได้ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน มีการตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีตัวแทนพนักงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน บริษัทมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและนำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นะรรม มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แก่พนักงานตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน บริษัทยังมีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเป็นประจำทุกปี และนำผลการประเมินความพึงพอใจไปพิจารณาวัดทำโครงการนโยบาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแล และส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังได้จัดมีการสัมมนาประจำปี รวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานเป็นอย่างดี

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิคู่ค้า

บริษัทได้ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า ส่งเสริมให้คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยการไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับ ทั้งนี้ บริษัทได้นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และอนามัยและความปลอดภัยผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งในจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทที่ทำร่วมกับคู่ค้า โดยบริษัทได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) ของคู่ค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าของบริษัทจะเนินธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน อย่างเหมาะสม

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิลูกค้า

โดยปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมด้วยการให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม เปี่ยมไปด้วยความสุขที่ได้ดำเนินการให้บริการแก่ลูกค้า และปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า รวมถึงการมีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าหลังการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ และรับฟังคำติชม แนะนำจากลูกค้าเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า พร้อมรับข้อร้องเรียนจากลูกค้าหากพนักงานปฏิบัติต่อลูกค้าไม่เป็นธรรม ทุกเคส และมีการประมวลผลทุกไตรมาส

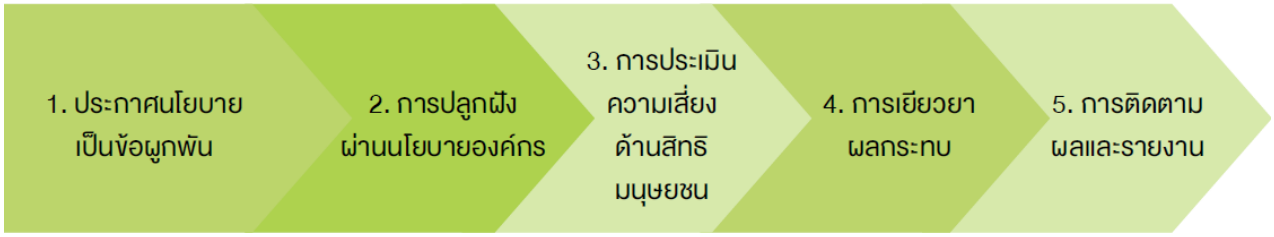
เป้าหมายการดำเนินงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการ บริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนรวมถึงลูกค้า คู่ค้า ในห่วงโซ่คุณค่า (Supply Chain Management, SCM) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งลดความเสี่ยง ป้องกัน และเพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายในและภายนอก ประกอบไปด้วย การระบุประเด็นความเสี่ยง การประเมินผลกระทบ มาตรการบรรเทาผลกระทบเพื่อลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรวมถึงกำหนดช่องทางการร้องทุกข์และแนวทางแก้ไขเยียวยา ซึ่งส่งผลให้บริษัทสามารถวางแผนจัดการผลกระทบจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงได้ด้วยการประเมินผลกระทบเพิ่มเติมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD)

บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทอาจได้รับผลกระทบจากการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทจึงมีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) โดยคณะทำงานพัฒนาความยั่งยืนของบริษัท ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1. ประกาศนโยบายเป็นข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Policy Commitment) บริษัทมีการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัททั้งพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ได้แก่ ประกาศ เรื่องนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) ประกาศฉบับที่ 2/2563 และประกาศ เรื่อง นโยบายและระเบียบปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า หรือผู้มาติดต่อ ประกาศฉบับที่ 3/2563

2. การปลูกฝังผ่านนโยบายองค์กร บริษัทมุ่งมั่นต่อการดำเนินตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร มีการเผยแพร่ให้แก่พนักงานทุกระดับภายในองค์กรและมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

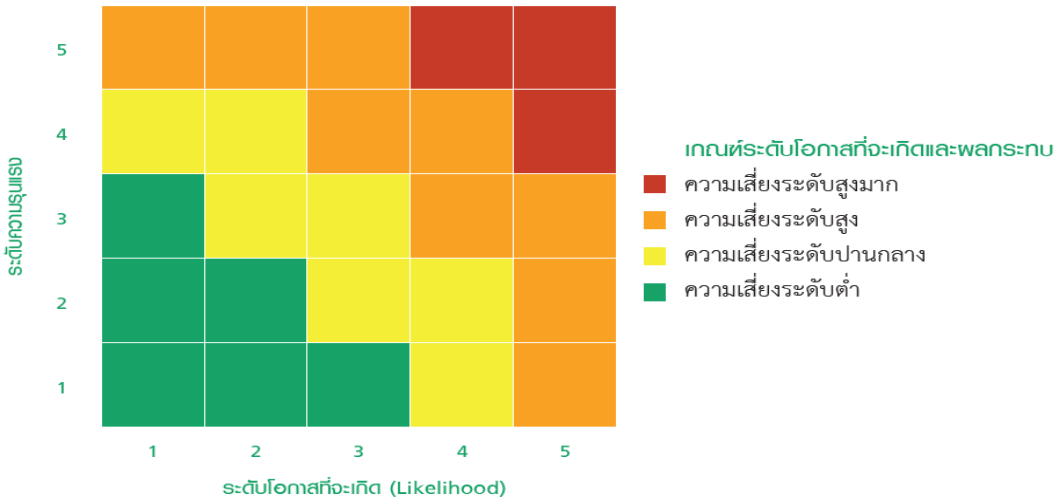
3. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชน และจะทำการศึกษาทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน มาตรการบรรเทา แก้ไข และเยียวยามีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพและมีความเป็นปัจจุบัน

   3.1 การระบุกำหนดขอบเขตในการตรวจสอบ และครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติงานที่สำคัญของบริษัท ได้แก่ สำนักงานใหญ่กรุงเทพ โกดังคลองเตย และสาขาจังหวัดต่าง ๆ ที่ดำเนินธุรกิจหรือมีกิจกรรมร่วมกับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นบริเวณใกล้เคียง

จากการวิเคราะห์มีการระบุขอบเขตประเด็นสิทธิมนุษยชน 4 ด้าน ได้แก่

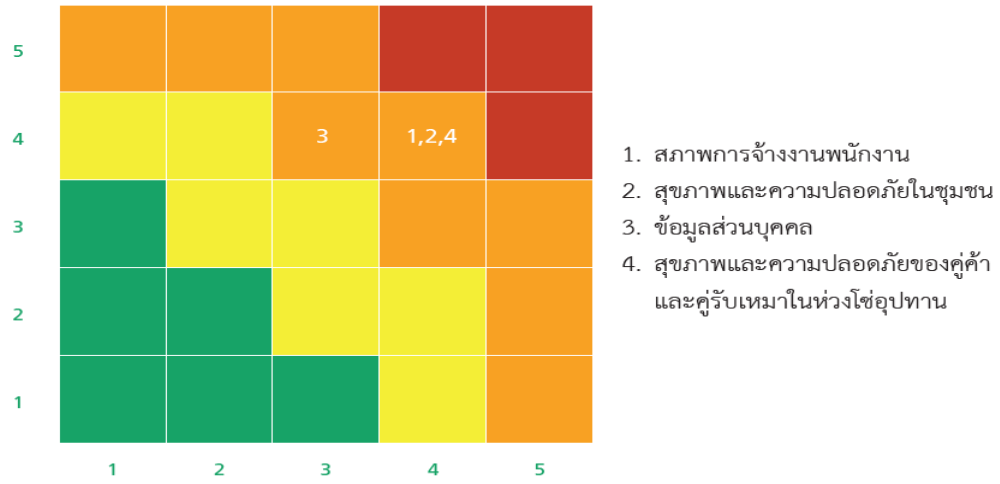
พนักงาน	ลูกค้า	คู่ค้า	สังคมและชุมชน
- สภาพการจ้าง - สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย - การไม่เลือกปฏิบัติ - เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง - รักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	- รักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า - สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค - การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	- รักษาข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า - การไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานเกณฑ์	- การมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

3.2 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้ตารางการประเมิน เพื่อพิจารณาระดับความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และระดับความรุนแรงเกิดขึ้น (Impact Level) เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านมนุษยชน



3.3 การจัดลำดับความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชน

มีการจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 4 ด้าน ดังนี้



บริษัทได้ดำเนินการนำประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชนใน 5 ประเด็น มาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น และทำมาตรการลดผลกระทบ ดังนี้

ขอบเขต	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการบรรเทาผลกระทบ
การจ้างแรงงาน	พนักงานทำล่วงเวลาเกินกำหนด 36 ชม./สัปดาห์	สิทธิคุ้มครองตามกฎหมาย สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี	1.จ้างแรงงานรับเหมาเพื่อมาช่วยปฏิบัติงาน 2.กฎหมายคุ้มครองแรงงาน
สุขภาพความปลอดภัยสังคมและชุมชน	อุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์และรถยนต์ ที่วิ่งงานไปบริการงานซ่อมให้ลูกค้าด้วยความเร็ว การใช้พลังงานน้ำมัน และมลพิษจากควันจากการรถที่ปล่อยออกมา	สิทธิกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	1.ส่งเสริมสวัสดิการการใช้รถยนต์ไฟฟ้า และรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อช่วยลดมลพิษ 2.กำหนดการตรวจสภาพรถยนต์และรถจักรยานยนต์และแก้ไขสภาพที่ไม่ถูกต้อง
ข้อมูลส่วนบุคคล	การจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า อยู่ระหว่างการแจ้งขอความยินยอมจากลูกค้า	สิทธิกฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	สอบถามความสมัครใจหรือการให้ความยินยอมในการจัดเก็บข้อมูล
สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้า	การมีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล	สิทธิความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน	1.แจ้งคู่ค้าให้ปฏิบัติตาม 2.กฎหมายความปลอดภัย 3.อาชีวอนามัย

4. การเยียวยาและช่องทางการรับร้องเรียน ในกรณีที่มีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีกระบวนการรับข้อร้องเรียน ตรวจสอบ สอบสวนข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม และกำหนดมาตรการบรรเทาแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการการเยียวยาอย่างเป็นธรรม โดยข้อมูลที่ได้รับจะถือเป็นความลับ ซึ่งทุกข้อร้องเรียนที่มีหลักฐานชัดเจนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค โปร่งใส และเอาใจใส่ และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และมีแนวทางคุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ยังไม่มีรายงานหรือข้อร้องเรียนในการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ดังนั้น จึงไม่มีการดำเนินการเยียวยาแต่อย่างใด

5. การติดตามผลและการรายงาน บริษัทดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการบรรเทาผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้โดยมุ่นเน้นการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบ ทั้งนี้ หน่วยงานที่ได้นำมาตรการบรรเทาผลกระทบไปดำเนินการจะต้องมีการติดตาม ตรวจสอบและทบทวนแผนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินเพิ่มอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าผลกระทบได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องและเหมาะสม

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ได้มีขอบเขตเรื่อง การจ้างแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยด้านชุมชน โดยมีการเสริมสร้างความตระหนักในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างคุณค่า พัฒนา และ ต่อยอดโครงการต่าง ๆ โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมที่ยึดหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อาหาร และไม่มีข้อร้องเรียนจากคู่ค้า ได้มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานได้รับความยินยอมจากพนักงานทุกคน

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร การเคารพสิทธิพนักงาน

- มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการชุดใหม่ ทุก ระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่ง 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567- 31 ธันวาคม 2568 เพื่อเป็นตัวแทนพนักงานที่มี บทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจากับบริษัท เกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน
- ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ รวมถึงการรับพนักงานที่จบใหม่
- บริหารและพัฒนาศักยภาพและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตั้งเป้าหมาย ฝึกอบรมไม่น้องกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- การวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานดังกล่าวไปพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานในระดับสูงสุด
- การดูแลพนักงานในด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า จำนวนผู้บาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงาน เป็น ศูนย์ อัตราของการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลกระทบสูง เป็น ศูนย์ และอัตราการเจ็บป่วยจากโรคจากการทำงาน เป็น ศูนย์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่บริษัท กำหนดไว้

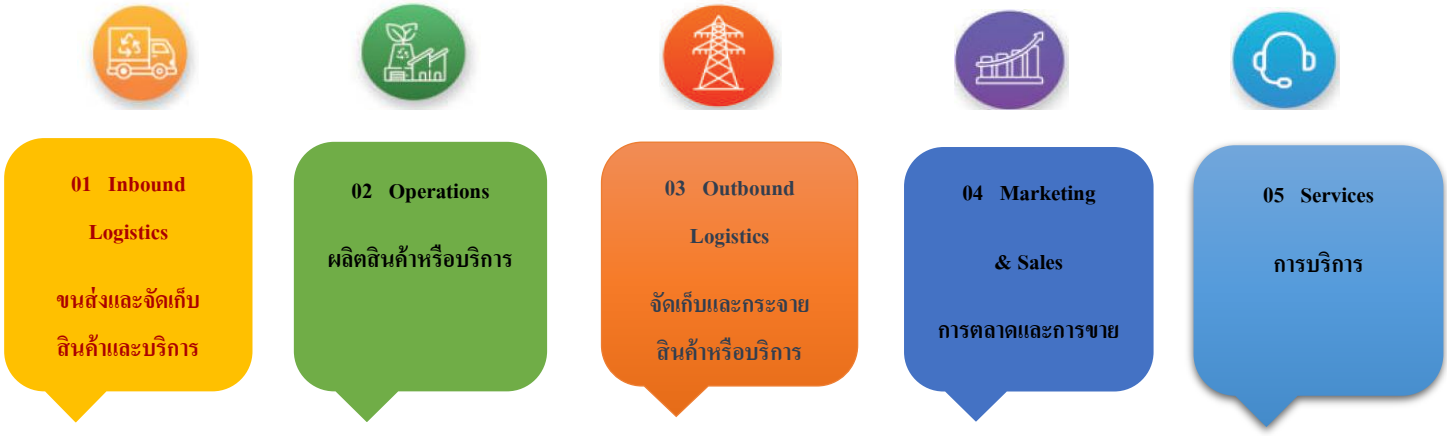
การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร การเคารพสิทธิคู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น

- บริษัทผลักดันให้คู่ค้าต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน
- คู่ค้า ไม่มีความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ และอยู่ในเกณฑ์น่าเชื่อถือได้
- ยกระดับกระบวนการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชน และยกระดับคุณภาพชีวิตในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี
- มีการสำรวจประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้า เพื่อที่บริษัท ได้นำไปปฏิบัติ แก้ไข ปรับปรุง และเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่อไป
- มีการสนับสนุนให้พนักงานใช้รถ EV. เพื่อเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม

การให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [2-29] (Stakeholder Engagement)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Value Chain) ทั้งพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม โดยเชื่อมั่นว่าความสัมพันธ์อันดีบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่พัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารความเสี่ยงอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์และโอกาสในการหยุดชะงักทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ห่วงโซ่คุณค่าของ ACACIA I.T. SERVICES (TH)



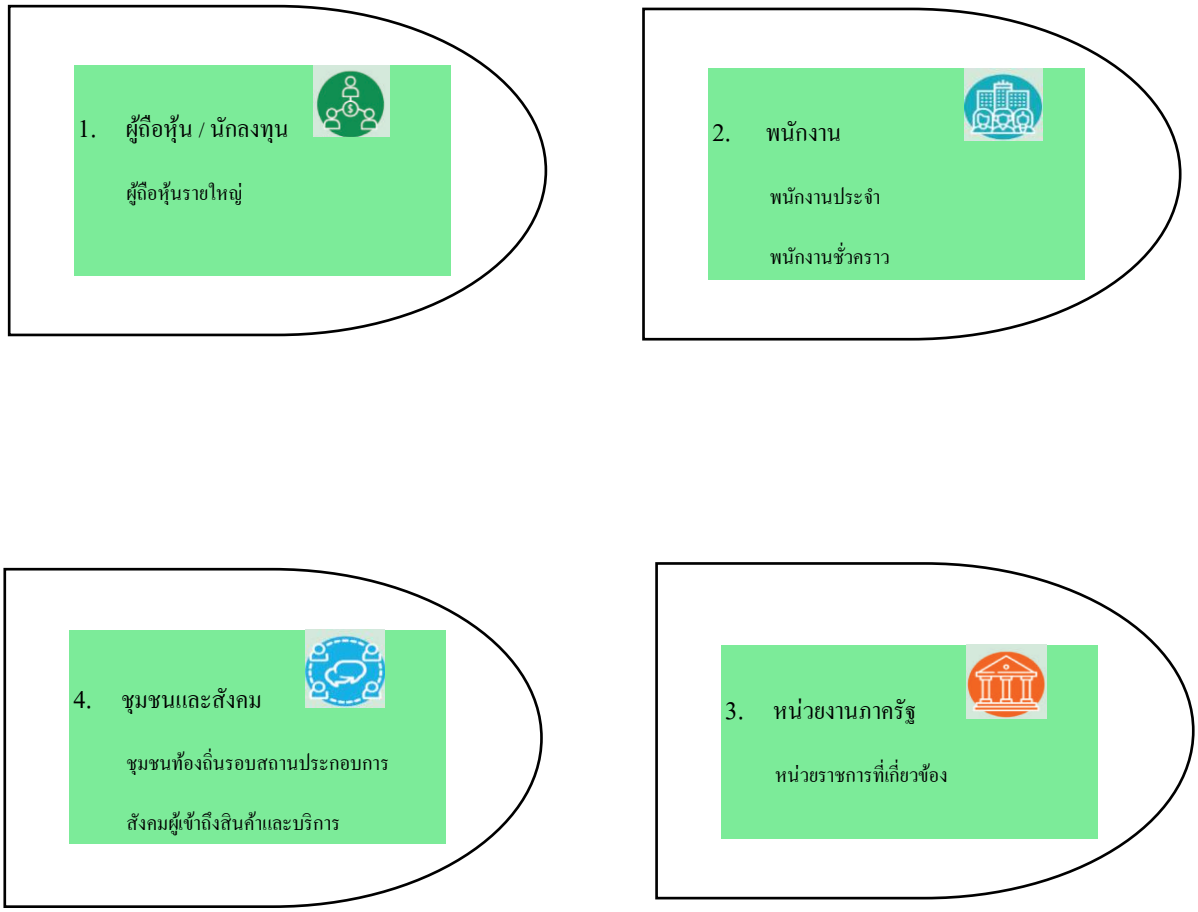
จัดหาการขนส่ง รับวัตถุดิบหรืออะไหล่จากซัพพลายเออร์ รวมไปถึงการเก็บรักษา ควบคุมและการตรวจนับสต๊อก ก่อนนำมาใช้ในการบริการงานซ่อมให้ลูกค้า	การนำสินค้าหรืออะไหล่ออกมาให้บริการแก่ลูกค้า โดยมีมาตรฐาน และมาตรการที่บริษัทกำหนด รวมถึงการวางแผนงานการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้อะไหล่ให้น้อยที่สุด	การบริการลูกค้าที่ดี จะต้องคำนึงถึงการบรรจุหีบห่อสินค้าหรืออะไหล่ ก่อนนำไปสู่มือลูกค้า จะต้องไม่มีรอยฉีกขาด หรือเสียหาย แตกหัก และต้องถึงมือลูกค้าตรงเวลาและเสียหายน้อยที่สุด	การนำเสนอสินค้าและบริการที่ดี ด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ นำสมัย เพื่อเพิ่มยอดขายหรือบริการ สร้างความมั่นใจและจัดทำเอกสารรูปเล่ม หรือไฟล์อิเลคโทรนิคส์ให้แก่ลูกค้าตามที่ต้องการ	รายงานผลการดำเนินงานหลังงานซ่อม มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของลูกค้า โดยมีการโทรไปสอบถามลูกค้าหลังการซ่อมเสร็จ เพื่อประเมินและหรือรับข้อร้องเรียน จัดทำโปรแกรม Online ที่สามารถให้ พนักงาน คู่ค้า สามารถ login เข้าไปเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานซ่อมได้

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

คณะทำงานพัฒนาความยั่งยืนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานที่เป็นตัวแทนจากฝ่ายงานต่าง ๆ ของบริษัท ทั้งสำนักงานใหญ่ และ สาขาต่างจังหวัด ต่าง ๆ ได้ร่วมกันวิเคราะห์และประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาจากอิทธิพลและผลกระทบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อบริษัท ฯ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท หรือไม่?
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้ได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบอย่างมาก จากการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท หรือไม่?
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้จะมีอิทธิพลอย่างมากหรือได้รับอิทิพล / ผลกระทบอย่างมากจากองค์กรในอนาคตหรือไม่ ?
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนจากองค์กร หรือห่วงโซ่คุณค่า หรือไม่ ?

จากการประเมินข้างต้นสรุปว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทมีจำนวน 8 กลุ่ม ประกอบด้วย



6. คู่ค้า

ผู้ผลิต / ผู้ขายสินค้าและบริการ

ผู้รับเหมาโครงการต่าง ๆ

5. ลูกค้า

ลูกค้ารายใหญ่ ได้แก่ HP , OKI , ASUS

7. เจ้าหนี้

สถาบันการเงิน

8. คู่แข่งทางธุรกิจ

กลุ่มธุรกิจประเภท IT เดียวกัน



บริษัทได้ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัททั้ง 8 กลุ่ม โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ครอบคลุมการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจมีข้อกังวลและหรือความคาดหวังที่ได้รับ หรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงการสานสัมพันธ์สำหรับการร่วมมือกันเพื่อสานประโยชน์ระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมทั้งได้ปรับปรุงช่องทาง และนำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่งต่อไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบโดยตรงอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพผ่านแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ตาราง แนวทางการสานสัมพันธ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ปทท) จำกัด

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการสานสัมพันธ์	ข้อกังวล / ความคาดหวัง	แนวทางการตอบสนอง
1. ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ (Share-holders) 	• มีแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี • เปิดช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ จดหมาย email โทรศัพท์ หรือ อื่นๆ • รายงานความยั่งยืนประจำปี • รายงานทางการเงินทุกปี	• ผลประกอบการที่ดีและมีความมั่นคงทางการเงิน • การดำเนินงานมีความโปร่งใสการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง • การเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของบริษัทฯ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส เชื่อถือได้ • ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงด้านสิ่งแวดล้อม หรือ ESG • มีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ	• บริหารจัดการองค์กรตามวิสัยทัศน์ตามนโยบาย BCG และ ESG ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี • บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความมั่นคงของรายได้ในระยะยาว • การบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี และพัฒนาเพื่อต่อยอดธุรกิจ • ดำเนินตามนโยบายรักษาสภาพคล่องและเสถียรภาพทางการเงินให้เข้มแข็ง • มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่รอบด้านอย่างเหมาะสม

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการสานสัมพันธ์	ข้อกังวล / ความคาดหวัง	แนวทางการตอบสนอง
2. พนักงาน (Employees) ทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว 	• เก็บข้อมูลต่าง ๆ จากทุกช่องทาง รวมถึงการร้องเรียน • การสื่อสารภายในองค์การ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น สร้างกลุ่มไลน์ให้ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารกับพนักงานทุกคน , เอกสารเวียนให้พนักงานรับทราบในแต่ละฝ่าย , เอกสารปิดตามป้ายประกาศในสถานประกอบการ • คณะกรรมการการสวัสดิการในสถานประกอบการ • มีแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี รายงานความยั่งยืน • กล่องรับความคิดเห็นเว็บไซต์ , email , Facebook • การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	• ค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่สอดคล้องกับธุรกิจ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม • องค์กรมีความมั่นคง และให้ความก้าวหน้าในการทำงาน • ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อความมั่นคงและโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน • องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี • ระบบการประเมินผลงานที่มีความเป็นธรรม • ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน • เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น • การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน และเคารพสิทธิมนุษยชน และเคารพข้อมูลส่วนบุคคล	• ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ตามหลักสิทธิมนุษยชน ด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจ้างแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานอพยพ นักศึกษาจบใหม่ รวมถึงให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล • มีการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน ด้วยโครงการฝึกอบรม หลักสูตรที่ช่วยพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ • การจูงใจและรักษาพนักงานด้วยการประเมินผลงานของพนักงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อช้ำกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรมที่เทียบเคียงกับบริษัทอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกันได้ • มีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

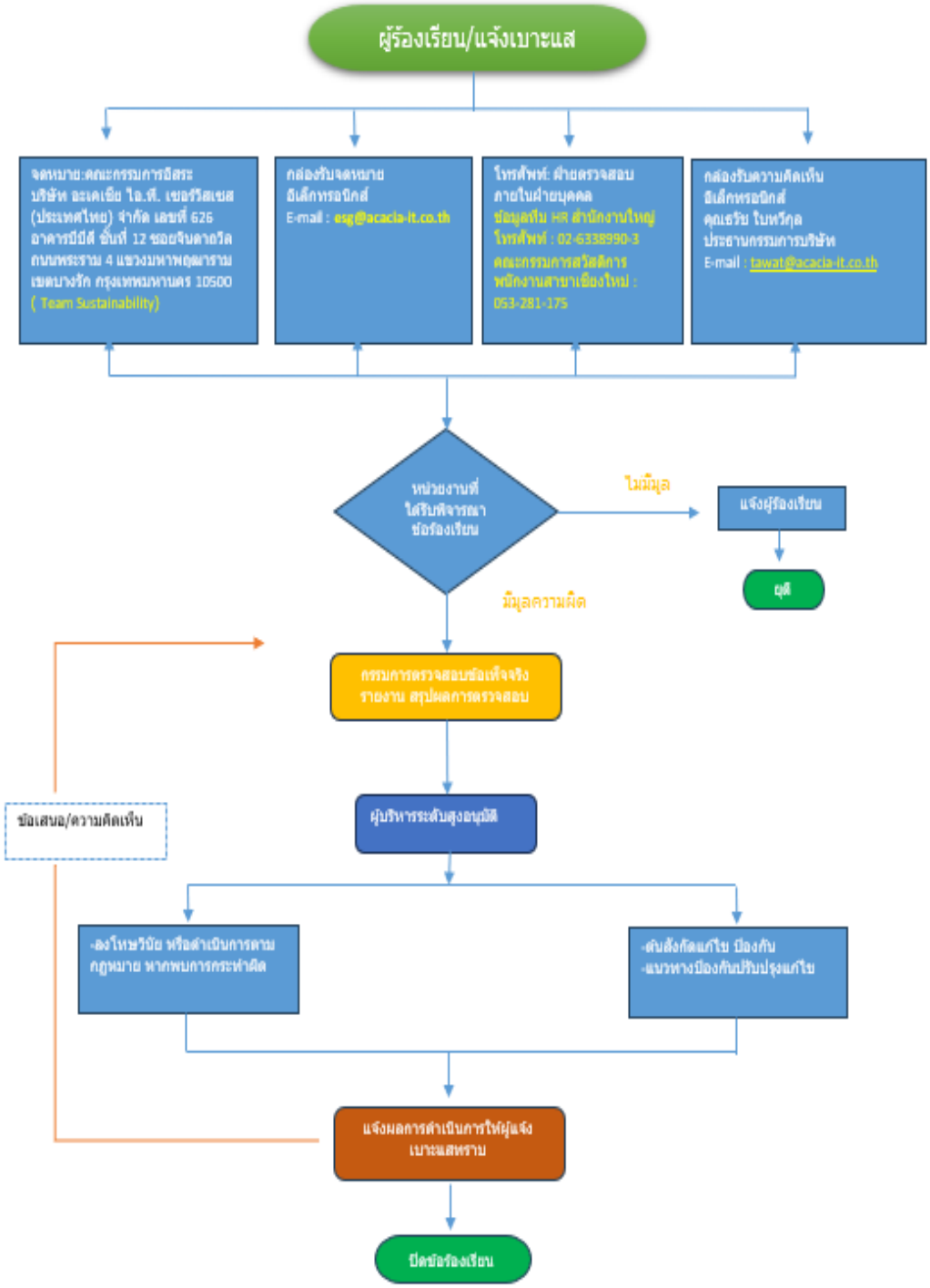
กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการสานสัมพันธ์	ข้อกังวล / ความคาดหวัง	แนวทางการตอบสนอง
			• จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. คู่ค้า (Supplier) 	• ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์ email โทรศัพท์ จดหมาย เป็นต้น • กิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ กับคู่ค้า เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม • ออกไปพบคู่ค้า ณ สถานที่ทำการของคู่ค้า • การเจรจาทางธุรกิจ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นทางธุรกิจ	• ระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากการคอร์รัปชั่น • การสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเติบโตไปด้วยกัน • ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ และไม่เอาเปรียบลูกค้าและชำระเงินตามกำหนดเวลา • เคารพสิทธิมนุษยชนและเคารพข้อมูลส่วนบุคคล • มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงชีวอนามัย	• ดำเนินธุรกิจร่วมกันตามจรรยาบรรณคู่ค้าการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความเสมอภาคอย่างเคร่งครัด • คำนึงถึงประเด็นสังคมและสิ่งแวดล้อม ในการจัดซื้อจัดจ้าง • มีการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของคู่ค้า • กำหนดระยะเวลาชำระเงินให้แก่คู่ค้าอย่างเป็นธรรม เพื่อให้คู่ค้ามีสภาพคล่องทางการเงินและสามารถดำเนินธุรกิจได้ต่อไป
4. ลูกค้า / ลูกค้ารายใหญ่ ได้แก่ HP 	• การพบปะเยี่ยมเยียนและประชุมร่วมกัน • การทำกิจกรรมร่วมกับลูกค้า • มีการจัดทำรายงานการดำเนินการบริการงานซ่อม	• การปฏิบัติตามข้อตกลงและสัญญาอย่างเป็นธรรม • การรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า • ความรวดเร็วในการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ	• การปฏิบัติตามข้อตกลงและสัญญาการค้าอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม • ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด รวมถึงให้ความคุ้มครองข้อมูลของของลูกค้า

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการสานสัมพันธ์	ข้อกังวล / ความคาดหวัง	แนวทางการตอบสนอง
	• มีการประเมินผลความถึงพอใจของลูกค้า • มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ email โทรศัพท์ จดหมาย เป็นต้น	• ให้ความสำคัญในการรับฟังและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน	• มีการตอบสนองนโยบายการลดการใช้เชื้อเพลิงน้ำมันอันก่อให้เกิดมลพิษ และให้ใส่ใจในการใช้พลังงานทดแทนเพื่อเป็นเชื้อเพลิง
5. เจ้าหนี้ / สถาบันการเงิน 	• แนบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี งบการเงินประจำปี • รายงานความยั่งยืน	• กำกับดูแลกิจการที่ดี • บริหารงานด้วยความโปร่งใส • บริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ • การชำระเงินเต็มจำนวนและตรงตามเวลา • ผลการดำเนินการที่ดี มีศักยภาพฯในการชำระหนี้	• ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี • ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาของเจ้าหนี้ • เปิดเผยข้อมูลของบริษัท ฯ และข้อมูลทางการเงินอย่างครบถ้วน
6. หน่วยงานภาครัฐ (Governances) หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง 	• รายงานผลการดำเนินธุรกิจและผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานภาครัฐตามระยะเวลาที่กำหนด • การติดตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อกำหนดของภาครัฐ • สนับสนุนการบริหารจัดการขยะอย่างถูกสุขลักษณะ	• การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของหน่วยงานกำกับดูแล • มีความรับผิดชอบต่อชุมชม สังคม และ สิ่งแวดล้อม • การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือแก่หน่วยงานภาครัฐ	• ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายอย่างครบถ้วน • ดำเนินธุรกิจด้วยรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างยั่งยืน • ให้ความร่วมมือสนับสนุน นโยบาย

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	แนวทางการสานสัมพันธ์	ข้อกังวล / ความคาดหวัง	แนวทางการตอบสนอง
		• การดำเนินการลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ • การชำระภาษี ค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง	และโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐอย่างเหมาะสม
7. ชุมชน และ สังคม (Community and Society) ชุมชนท้องถิ่นรอบสถานประกอบการ สังคมผู้เข้าถึงสินค้าและบริการ 	• ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์ email โทรศัพท์ จดหมาย เป็นต้น • การมีส่วนร่วมกิจกรรมชุมชนและจัดสร้างความสัมพันธ์	• ให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนจากชุมชนและสังคม • ช่วยเหลือ สนับสนุน กิจกรรมต่างๆ ของชุมชน • รักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน • สร้างงาน สร้างเศรษฐกิจเข้มแข็งให้แก่ชุมชน	• ให้การดูแลชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง • สนับสนุน หรือมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาสังคมเพื่อประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ชุมชน
8. คู่แข่งทางธุรกิจ (Competitors) กลุ่มธุรกิจเดียวกัน 	• เก็บข้อมูลด้านต่างๆ จากทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์ จดหมาย โทรศัพท์ และ อื่นๆ	• สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน • รักษาส่วนแบ่งการตลาด	• ดำเนินธุรกิจตามจรรยาบรรณธุรกิจภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งขัน ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง

Flow Diagram / Process กระบวนการร้องเรียน / แจ้งเบาะแส

กรณีฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจและการทุจริตคอร์รัปชั่น



[2-25, 2-26] บริษัท ฯ มีนโยบาย จัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ โดยได้ประกาศนโยบาย แต่งตั้งคณะกรรมการรายงานความยั่งยืน ร่วมกับ คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2566 ทางอีเมล์ เพื่อเป็นช่องทางในการสอดส่องดูแล

ผลประโยชน์ของบริษัท ฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ บริษัท ฯ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันเวลา อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับดูแลกิจการ โดยกรณีที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีข้อสงสัย หรือพบเห็นเหตุการณ์การกระทำที่สงสัยว่ามีการประพฤติมิชอบ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณธุรกิจ บริษัท ฯ ได้กำหนดกลไกการร้องทุกข์ โดยมีรายละเอียดตาม Flow diagram / Process ในการจัดการข้อร้องเรียน ตั้งแต่ขั้นตอนรับข้อร้องเรียน ไปจนถึงดำเนินการแก้ไขและรายงานกลับไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ [2-16]

1. **ผู้ร้องเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือสาธารณะชน สามารถร้องเรียน เสนอแนะ แจ้งเบาะแส** ตามช่องทางที่บริษัท ฯ กำหนด 4 ช่องทาง ได้แก่
   (1) จดหมาย ถึงคณะกรรมการอิสระ (Team Sustainability) ของบริษัท ฯ
   (2) กล่องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail : esg@acacia-it.co.th)
   (3) โทรศัพท์ ถึงหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในหรือฝ่ายบุคคล (สำนักงานใหญ่) หรือคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานสาขาเชียงใหม่
   (4) กล่องรับความคิดเห็น
2. **กลั่นกรองข้อร้องเรียนน** เมื่อบริษัท ฯ ได้รับข้อร้องเรียน แล้วก็จะได้ให้ฝ่ายบุคคล ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณากลั่นกรองข้อร้องเรียน มีการตรวจสอบรายละเอียดของเบาะแส หรือข้อร้องเรียน ต้องเป็นความจริง มีความชัดเจน หรือเพียงพอที่จะนำสืบหาข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการต่อไปได้ กรณีไม่มีมูลจะแจ้งกลับต่อผู้ร้องเรียน หรือขอเอกสารเพิ่มเติมภายใน 7-10 วัน
3. **การตรวจสอบข้อเท็จจริง** กรณีรับเรื่องร้องเรียน มีความชัดเจน หรือสามารถนำสืบหาข้อเท็จจริงได้ บริษัท ฯ พิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารจากฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายบุคคล และผู้บริหารจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยจะได้รับการแต่งตั้งจากกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือรองประธานกรรมการบริหารเป็นคราว ๆ ไป
4. **คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง** บริษัท ฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง ประมวลผลและกลั่นกรองข้อมูล เพื่อกำหนดวิธีการจัดการที่เหมาะสมในแต่ละเรื่อง พร้อมเสนอการลงโทษทางวินัย หรือดำเนินการตามกฎหมายหายพบการกระทำผิด และข้อเสนอแนะ และการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก
5. **การรายงานผลการตรวจสอบ** คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง มีหน้าที่รายงานผลให้กับกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือรองประธานกรรมการบริหาร เพื่อสั่งการให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการเสนอ หรือสั่งการตามที่เห็นสมควร
6. **การดำเนินการตามผลการตรวจสอบ และ แจ้งผู้ร้องเรียน** เมื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการแก้ไขปรับปรุงดำเนินการ ตามที่ได้รับสั่งการจากบริษัท ฯ เรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งคณะกรรมการตรวจสอบทราบ เพื่อติดตามการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ตามที่ได้รับการสั่งการไว้จนแล้วเสร็จ และแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้แจ้งเบาะแสทราบ และให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะปรับปรุงกลไกการสั่งงาน

การกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญ (2-4, 2-12, 2-14, 3-1, 3-2)

ในการจัดทำเล่มรายงานความยั่งยืนฉบับนี้ คณะผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการความยั่งยืน และคณะทำงานด้านความยั่งยืนของบริษัท ฯ ได้ยึดแนวทางกระบวนการกำหนดประเด็นสาระสำคัญอ้างอิงตาม มาตรฐานการรายงาน GRI Standards (Global Reporting Initiatives) ฉบับปี 2021 โดยคำนึงถึงหลักสารัตถภาพ (Impact Materiality) เพื่อเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืนที่มีความสำคัญสูงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ โดยมีกระบวนการคัดเลือกประเด็นสาระสำคัญจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งทิศทางการรายงานข้อมูลจากบริษัทที่มีรูปแบบการดำเนินงานคล้ายคลึงกับบริษัท ฯ โดยพิจารณาควบคู่กับผบกระทบที่เกิดขึ้นจริงและอาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท ฯ รวมถึงวิเคราะห์ประเด็นจากความต้องการความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญแต่ละกลุ่ม

และในปี 2566 บริษัท ฯ ได้ตั้งกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ไม่ส่งผลกระทบด้านลบต่อโลก และสามารถสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนได้อย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินธุรกิจแบบเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท ฯ สามารถจัดการกับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของธุรกิจตามเวลาได้อย่างเหมาะสม บริษัท ฯ จึงได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานตามรอบรายงานและมีการเปิดเผยเล่มรายงานความยั่งยืนผ่านเว็บไซต์ในช่วงต้นปีของทุกปี

บริษัท ฯ ได้จัดทำและวิเคราะห์ประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน และนำมาจัดลำดับความสำคัญ ด้านเศรษฐกิจ สังคม (ผู้คน) และสิ่งแวดล้อม ตามมาตรฐานการรายงานสากลด้านความยั่งยืนฉบับมาตรฐาน GRI Standards 2021 (Global Reporting Initiatives) ฉบับปี 2021 โดยมีรายละเอียดกระบวนการกำหนดเนื้อหา ดังนี้

การระบุหัวข้อที่มีสาระสำคัญ (Identification)

คณะทำงานด้านความยั่งยืน ได้พิจารณาการระบุประเด็นสาระสำคัญ (Material Topics) จากการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง ร่วมกันระบุเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน (Identification) โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกประเด็นซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อบริบทความยั่งยืนของลักษณะการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัท ฯ (Sustainability Context) และหลักความครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Inclusiveness) รวมทั้งพิจารณาข้อมูลการดำเนินความยั่งยืนจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกองค์กรที่สำคัญ ซึ่งมาจากผู้บริหารหรือตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับข้อมูล จากการสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ฯ โดยตรงมาร่วมกันพิจารณาและระบุผลกระทบทั้งที่เกิดขึ้นจริง หรืออาจจะเกิดขึ้น ทั้งผลกระทบเชิงบวก และเชิงลบที่เกี่ยวข้อง อาทิ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องด้านความยั่งยืนสำหรับธุรกิจ IT. สาระสนเทศ คอมพิวเตอร์ รายละเอียดการดำเนินงานความยั่งยืนที่สำคัญ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ธุรกิจที่สำคัญ ข้อกังวลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการทบทวนความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ยังมีการศึกษาข้อมูลภายนอกขององค์กร ได้แก่ การทบทวนแนวโน้มทิศทางด้านความยั่งยืนรอบการรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานสากลของ Global Reporting Initiative ฉบับ GRI Standards และความเสี่ยงของโลก เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) หลัก 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสภาประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้คำนึงถึงทุกประเด็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างรอบด้าน ทำให้ได้ประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องจำนวน 19 ประเด็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization)

คณะทำงานด้านความยั่งยืน ได้นำประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง (Material Topics) จำนวน 19 ประเด็น ที่ได้จากการระบุหัวข้อที่มีสาระสำคัญ (Identification) มาร่วมกันพิจารณากลั่นกรอง และจัดลำดับความสำคัญ พิจารณาจากผลกระทบหลักที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัทฯ ในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสิทธิมนุษยชน ให้ครอบคลุมใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ขนาดผลกระทบ (Scale) 2) ขอบเขตผลกระทบ (Scope) 3) ความน่าจะเป็น (Likelihood) 4) ความมุ่งมั่นต่อการดำเนินงาน (Intention) 5) กรอบการดำเนินงานของประเด็นนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน (BCG Economy) นำผลคะแนนรวมเฉลี่ยจากการพิจารณาของคณะทำงานด้านความยั่งยืน ทั้ง 19 ประเด็น สรุปตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้

- ประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญมาก (High Significant Impact) ช่วงคะแนน 11-15 คะแนน จำนวน 14 ประเด็น
- ประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญปานกลาง (Moderate Significant Impact) ช่วงคะแนน 5-10 คะแนน จำนวน 3
- ประเด็นความยั่งยืนที่นัยสำคัญน้อย (Low Significant Impact) ช่วงคะแนน 1-4 คะแนน จำนวน 2 ประเด็น

ผลการจัดลำดับความสำคัญประเด็นความยั่งยืน [3-2]

ประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญมาก (High Significant Impact)	ประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญปานกลาง (Moderate Significant Impact)	ประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญน้อย (Low Significant Impact)
1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ 2. ผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ 3. ผลกระทบทางอ้อมเชิงเศรษฐกิจ 4. เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ 5. การใช้พลังงาน 6. การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต 7. ชีวอนามัยและความปลอดภัย 8. การอบรม และการให้ความรู้ 9. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล 10. ความพึงพอใจของลูกค้า 11. การจัดการขยะและของเสีย 12. การบริหารจัดการน้ำ 13. การจ้างงาน แรงงานสัมพันธ์ 14. การต่อต้านทุจริต	1. ความหลากหลายและโอกาสแห่งความเท่าเทียม 2. การไม่เลือกปฏิบัติ 3. ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	1. ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย 2. บทบาทในตลาด

การทบทวนสอบความครบถ้วน [2-14] (Validation)

คณะผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนได้ร่วมกันพิจารณประเมินประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องตามหลักการความสมบูรณ์ (Completeness) และให้ความเห็นชอบประเด็นที่จำดำเนินการเพื่อระบุรายการข้อมูลที่จะเปิดเผย (Validation) ไว้ในรายงานความยั่งยืนของบริษัท ประจำปี 2566 โดยครอบคลุมการดำเนินงานด้านความยั่งยืนทั้งในมิติด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และ บรรษัทภิบาล โดยประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญสูงของบริษัท สำหรับปี 2566 มีจำนวน 13 ประเด็น ดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อม (4 ประเด็น)	ด้านสังคม (4 ประเด็น)	ด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล (5 ประเด็น)
1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ 2. การใช้พลังงาน 3. การใช้น้ำและน้ำทิ้ง 4. การจัดการขยะและของเสีย	1. การบริหารแรงงานสัมพันธ์ และการจ้างงาน 2. ความพึงพอใจของลูกค้า 3. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล 4. ชีวอนามัยและความปลอดภัย	1. การต่อต้านการทุจริต 2. ผลการดำเนินงานเชิงเศรษฐกิจ 3. ผลกระทบทางอ้อมเชิงเศรษฐกิจ 4. เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ 5. การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

การทบทวนประเด็นสาระสำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคม (ผู้คน) และสิ่งแวดล้อม (Review) [2-4]

บริษัท ฯ มีเจตจำนงในการให้ความสำคัญต่อประเด็นสาระสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนอย่างจริงจัง ดังนั้น จึงกมีการเผยแพร่รายงานความยั่งยืนผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์บริษัท บริษัท คู่ค้า บริษัท ลูกค้า หรือแม้แต่สิ่งพิมพ์ออนไลน์ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของบริษัท ฯ ได้รับข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความผิดชอบต่อสังคมอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ในรายงานความยั่งยืน บริษัท ฯ ได้จัดให้มีช่องทางให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และเปิดเผยข้อมูลในเล่มรายงานด้านความยั่งยืนในรอบปีถัดไป

ช่องทางการเผยแพร่รายงาน : http//www.acacia-it.co.th/esg.acacia-it.co.th

ช่องทางติดต่อสอบถาม แนะนำ [2-3]

บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด **เลขที่ 626 อาคารบีบีดี ชั้น 12 ซอยจินดาถวิล** **ถนนพระรามที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม** **เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500** **โทรศัพท์ : 02-6338990** **Email : esg@acacia-it.co.th**	1. **นางโศรดา บัวทรัพย์** 2. **นางสาวนุจรินทร์ ศรีงาม** 3. **นางสาวธนนท์สรรพ์ พิมพ์อ้น** 4. **นายศตวรรษ แก้วส่องศึก**

มิติสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management)

พลังงานเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำเนินงานของธุรกิจทุกประเภท โดยเฉพาะพลังงานจากแหล่งที่ใช้แล้วหมดไป ธุรกิจของบริษัท ฯ ก็เช่นเดียวกัน การพัฒนานวัตกรรมระบบเพื่อใช้ในธุรกิจ จำเป็นต้องใช้พลังงานไฟฟ้า และ พลังงานน้ำ รวมถึงน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับการเดินทางของบุคลากรในองค์กร บริษัท ฯ จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างรู้คุณค่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งพิจารณาทางเลือกของการใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ มาแทนที่การพึ่งพาพลังงานจากแหล่งที่ใช้แล้วหมดไป การบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงช่วยลดค่าใช้จ่ายเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความมั่นคงในการมีแหล่งพลังงานทางเลือกที่เพียงพอในระยะยาว ที่สำคัญคือช่วยลดการใช้พลังงานฟอสซิลและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกัน และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย

บริษัท ฯ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการพลังงานอย่างรู้คุณค่า และต้องการมีส่วนในการแก้ไขปัญหาโลกร้อน บริษัท ฯ จึงดำเนินการโครงการอย่างต่อเนื่องในด้านการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและกระบวนการลดใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ประสิทธิภาพการใช้น้ำ มีการรณรงค์ ให้ปิดน้ำเมื่อเลิกใช้ และไม่จำเป็น
- ประสิทธิภาพในการแยกขยะ มีการแยกขยะตามหัวข้อต่างๆ เช่น ขยะเปียก ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล เพื่อการนำกระดาษ และขวดกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ประสิทธิภาพการลดใช้พลังงานไฟฟ้า มีการรณรงค์ให้ปิดไฟ ตอนพักกลางวัน เป็นเวลา 1 ชั่วโมง เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ ถึงแม้จะไม่มาก แต่ก็ไม่น้อย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- คุณภาพสภาวะแวดล้อมภายในอาคาร บริษัท ฯ ได้คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานเป็นสำคัญ จึงได้มีพื้นที่ในอาคารให้มีมุมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี นับตั้งแต่การจัดให้มีแสงสว่างที่เหมาะสมและสบายตาที่สุด จนถึงการควบคุมอุณหภูมิและสภาวะอากาศให้ดีต่อสุขภาพของพนักงาน
- การติดตั้งเครื่องกรองอากาศเพื่อป้องกันฝุ่น PM2.5 ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สถานการณ์ฝุ่น PM2.5 ในหลายพื้นที่ของประเทศไทยจัดอยู่ในระดับที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้คนได้มาก บริษัท ฯ จึงได้มีการติดตั้งเครื่องกรองอากาศ เพื่อช่วยคบคุมคุณภาพอากาศ และช่วยลดระดับ PM2.5 ภายในอาคารได้
- นวัตกรรมใหม่ๆ เช่น ระบบในการทำงานใหม่ๆ เพื่อลดการใช้กระดาษ บริษัท ฯ จึงมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการพลังงาน [3-3] (Energy Consumption)

พลังงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของผู้คนทั่วโลกทั้งในระดับครัวเรือนและภาคธุรกิจ และยังมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ปัจจุบัน สถานการณ์การใช้พลังงานมีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกปี ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมหาศาล การดำเนินธุรกิจขององค์กรจำเป็นต้องพึ่งพาการใช้พลังงานไฟฟ้าและน้ำมันในทุกกระบวนการ บริษัท ฯ จึงให้

ความสำคัญต่อการบริหารจัดการพลังงาน เพื่อให้การใช้พลังงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

แนวทางและการจัดการ [3-3]

บริษัท ฯ จึงตระหนักรวมถึงขอความร่วมมือจากพนักงานให้รู้ถึงแนวทางในการอนุรักษ์พลังงาน และการตั้งเป้าหมายลดการใช้พลังงานน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งหมด ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดอ๊อกไซด์ คิดเป็น ร้อยละ 100% ภายในปี 2570 และสนับสนุนรถยนต์ไฟฟ้า และ รถจักรยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อเป้าหมายระยะสั้น ภายใน 1-2 ปีนี้ คิดเป็นร้อยละ 10%

เนื่องจากองค์กรมีการใช้พลังงานจากการดำเนินธุรกิจค่อนข้างสูง บริษัท ฯ จึงได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบและต้องมีการใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จึงได้มีการกำหนดแผนในการอนุรักษ์พลังงาน รวมถึงมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องของการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพให้กับพนักงานและผู้บริหารทุกคนได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ อีกทั้งยังได้มองหาทางเลือกอื่นในการช่วยลดการใช้พลังงานภายในองค์กร เพื่อลดการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้เช่นเดียวกัน

การสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดการใช้พลังงานอย่างมีสิทธิภาพ

บริษัท ฯ ส่งเสริมการสร้างการตระหนักรู้และปลูกฝังพฤติกรรมอันดีในการลดการใช้ทรัพยากร รวมถึงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในองค์กร โดยมีการสื่อสารให้พนักงานและผู้บริหารได้รับทราบถึงวิธีการในการอนุรักษ์พลังงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง





การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ [3-3] (Emission)

การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในปัจจุบันสวนทางกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมถอยลง เห็นได้ชัดจากปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เพิ่มสูงขึ้นในทุกปี บริษัท ฯ ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศไทยและในระดับโลก เรามีเป้าหมายที่จะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้มากที่สุด และมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

ตามที่รัฐบาลไทยได้ประกาศเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี 2050 (พ.ศ.2593) และปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ในปี 2065 (พ.ศ. 2608)

แนวทางและการจัดการ [3-3, 305-2]

บริษัท ฯ จึงได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในองค์กรโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เราร่วมใจกันลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้สอดคล้องกับข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) ในการลดการเพิ่มอุณหภูมิของโลกไม่ให้เกิน 2 องศาเซลเซียส บริษัท ฯ มุ่งเป้าสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2593 และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2608 ทั้งนี้ ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ กิจกรรมที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมากที่สุดคือ การเดินทางของพนักงาน เครื่องปรับอากาศในสำนักงาน บริษัท ฯ จึงจัดแผนการอนุรักษ์การใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนพนักงานให้ออกรถยนต์ไฟฟ้า EV และ รถจักรยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้น้อยที่สุด หรือเป็นศูนย์ มีการช่วยประหยัดไฟฟ้าที่ไม่จำเป็น และปิดไฟ ตอนพักกลางวัน เป็นเวลา 1 ชั่วโมง ในสำนักงานเพื่อช่วยลดการใช้พลังงานภายในองค์กร และลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

สภาพอากาศในหลายพื้นที่ของประเทศไทยตอนนี้มีค่าฝุ่น PM2.5 เพิ่มขึ้นจนอยู่ในระดับที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้คนได้ บริษัท ฯ จึงได้มีการติดตั้งเครื่องกรองอากาศ ตามแผนกต่าง ๆ เพื่อกรองอากาศ และ ป้องกันฝุ่น PM2.5 เพื่อช่วยควบคุมคุณภาพอากาศ และช่วยลดปริมาณฝุ่น PM2.5 ภายในสำนักงานอาคารได้

การบริหารจัดการน้ำ [3-3] (Water Resource Management)

น้ำเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตและการดำเนินธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม ถ้าองค์กรมีการบริหารจัดการน้ำที่ไม่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลกระทบในเชิงลบได้ เช่น อาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนน้ำ หรือเกิดปัญหาคุณภาพน้ำในพื้นที่ / ชุมชน บริษัท ฯ จึงให้ความสำคัญกับการใช้น้ำโดยมีการวางแผนกำดำเนินงานรวมถึงกำหนดมาตรการภายในองค์กรให้เกิดการใช้น้ำที่เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน

แนวทางและการจัดการ [3-3, 303-5]

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับการใช้น้ำอย่างยั่งยืนทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร และมุ่งถึงการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการจัดการน้ำเสียให้เป็นไปตามมาตรฐานและตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่โดยการนำมารดน้ำต้นไม้ได้ ช่วยควบคุมการใช้น้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การบริหารจัดการขยะและของเสีย [3-3] (Waste Management)

ขยะและของเสียถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก หากมีการจัดการของเสียไม่ถูกวิธีจะส่งผลกระทบด้านมลพิษทางอากาศและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมหาศาล การบริหารจัดการขยะและของเสียในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรกลับมาหมุนเวียนใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการลดปริมาณขยะและของเสียให้น้อยที่สุดจึงเป็นหนึ่งในการดำเนินงานที่บริษัท ฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

การอัพไซเคิลขยะขวดพลาสติกทุกประเภท และของเสียที่เป็นขวดพลาสติก ร้อยละ 100 ของจำนวนขวดพลาสติกทั้งหมด ขยะทั่วไป และขยะอินทรีย์ (ขยะเปียกเศษอาหาร)

แนวทางและการจัดการ [3-3, 306-1]

บริษัท ฯ กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการของเสียให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยถือว่าเป็นแนวทางที่พนักงานและผู้บริหารต้องปฏิบัติตาม โดย บริษัท ฯ ใช้หลักการ 3R ในการลดปริมาณของเสียภายในองค์กร นั่นคือ การลดใช้ (Reduce) นำของเสียกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และนำของเสียกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) รวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานและผู้บริหารในเรื่องวิธีการคัดแยกของเสียก่อนทิ้งให้ถูกต้องและถูกวิธี เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

การสร้างความตระหนักรู้ในการบริหารจัดการของเสีย

บริษัท ฯ มีการสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังพฤติกรรมอันดีให้กับพนังงานทุกระดับรวมถึงผู้บริหารในการลดการใช้ทรัพยากรตามหลัก 3R Reduce-Reuse-Recycle และการคัดแยกของเสียให้ถูกประเภท และถูกวิธีเพื่อเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่องค์กรได้จัดทำขึ้น







การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม [2-27,3-3] (Compliance with laws and Regulations)

บริษัท อะเคเซีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด มุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ และได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาคธุรกิจ สังคม และชุมชน เพื่อเป็นต้นแบบและสร้างความเชื่อมั่นให้กับภาคธุรกิจอื่น ๆ ในระยะยาว

แนวทางการบริหารจัดการ [3-3]

บริษัท ฯ ดำเนินการในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงการลงทุนและพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการควบคุมและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมให้ดีที่สุด พลังงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงานของธุรกิจทุกประเภท โดยเฉพาะพลังงานจากแหล่งพลังงานที่ใช้แล้วหมดไป ธุรกิจบริษัท ฯ เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ จำเป็นต้องใช้พลังงานไฟฟ้า และพลังงานน้ำ และใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางของบุคลากรในองค์กร บริษัท ฯ จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างรู้คุณค่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งพิจารณาทางเลือกของการใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อทดแทนการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลที่มีอยู่อย่างจำกัด

การบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่จะช่วยลดค่าใช้จ่าย แต่ยังสร้างความมั่นคงในการมีแหล่งพลังงานทางเลือกที่เพียงพอในระยะยาว ช่วยลดการใช้พลังงานฟอสซิล และลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกัน และแสดงถึงความรับผิดชอบของธุรกิจที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ บริษัท ฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ยั่งยืน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจของเราเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บริษัท ฯ ยังไม่เคยเปิดเผยข้อมูล และเข้าร่วมรายงานการยั่งยืน เป็นครั้งแรก จึงยังไม่มีการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และการละเมิดกฎหมายด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บริษัท ฯ จะรักษาการดำเนินการที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และยังยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบัน และ อนาคต



มิติสังคม (ผู้คน)

การพัฒนาชุมชนและสังคม (Employee car and Development)

นโยบายการบริหารด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม จึงกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมและชุมชน รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท ฯ ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และสังคมชุมชนอย่างเป็นธรรม โดยบูรณาการความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

การสร้างองค์กรที่มีความรับผิดชอบทางสังคม เน้นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล โดยการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องดูแลใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานด้วยเช่นกัน และยังต้องใส่ใจสิ่งแวดล้อมด้วย เพื่อสร้างการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรที่มีความรับผิดชอบทางสังคมที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนในอนาคต

การจ้างงาน (3-3, 401-2) (Employment)

บริษัท ฯ ตระหนักดีว่า การดำเนินธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นต้องได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูง พร้อมรับมือต่อความเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ และสร้างความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น บริษัท ฯ ได้มีการวางแผนกำลังคนมีกระบวนการสรรหาพนักงานและการดึงดูดพนักงานกลุ่มเป้าหมาย ที่มีศักยภาพสูงทั้งจากบุคลากรภายใน และภายนอกที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนบริษัท

แนวทางบริหารจัดการ

โดยตั้งเป้าหมายระยะสั้น ภายใน 1-2 ปี โดยการรักษาระดับอัตราพนักงาน (Manpower) ให้อัตราการเข้าออกพนักงาน (Turnover Rate) อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่เกิน 3.5% และไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานเกณฑ์ รวมถึงเป้าหมายระยะยาวเช่นเดียวกัน (ไม่น้อยกว่า 3 ปี) โดยเฉพาะการจ้างแรงงานดังกล่าว รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์

Happy Worksplace : หลังจากสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด 19 บริษัท ฯ ได้นำแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้ในการดูแลพนักงาน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในการปรับตัวขององค์กรต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากภาวะโรคระบาดและมลภาวะต่าง ๆ ในปีที่ผ่านมา บริษัท ฯ มีนโยบายทำงานที่บ้าน (Work from Home Policy) เพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุขมากขึ้น

การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม : บริษัท ฯ ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพ สำรวจตลาดแรงงาน และโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรในการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความครอบคลุมและแข่งขันได้ โดยคำนึงถึงความเป็นกลางและความเสมอภาค และบริษัท ฯ จัดให้มีเงินโบนัสสำหรับพนักงานทุกคน หากเป็นไปได้ จะจัดให้มีทุก ๆ ปี เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน รวมถึงจัดให้มีการปรับเพิ่มเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในทุก ๆ ปี

สวัสดิการเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี : บริษัท ฯ จัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน เช่น การจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้แก่พนักงาน รวมถึงการมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล OPD & IPD ซึ่งไม่รวมเงินกองทุนจากประกันสังคม เป็นต้น

แนวปฏิบัติในการรักษา / จูงใจพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออก :

- จัดกิจกรรมสันทนาการภายในอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน (หากเป็นไปได้) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท ฯ กับพนักงาน และระหว่างเพื่อนพนักงานให้มากขึ้น เพื่อสานความสัมพันธ์ให้กลมเกลียวและมีความผูกพันในองค์กรมากขึ้น
- ปรับเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงาน
- เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของพนักงาน
- ปรับปรุงสำนักงานให้มีสภาพแวดล้อมที่สวยงาม มีสิ่งอำนายความสะดวกครบครัน เช่น ห้องออกกำลังกาย มีโต๊ะปิงปอง ห้องพักผ่อน เป็นต้น ทำให้สำนักงานน่าอยู่น่าทำงานมากขึ้น เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างสวัสดิการ : บริษัท ฯ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสวัสดิการเป็นระยะตามความเหมาะสม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความต้องการของพนักงานที่จะต้องทำงานล่วงเวลา โดยจะนำเสนอมาตรการต่าง ๆ เช่น ให้สิทธิพนักงานเลือกอัตราที่พนักงานจะสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น

ผลการดำเนินงาน ข้อมูลจำนวนพนักงาน (2-7, 2-8, 401-1, 405-1)

ข้อมูลจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน จำแนกตามเพศ (หน่วย:คน)

พนักงาน จำแนกตามเพศ	2021	2022	2023
พนักงานชาย	264	294	301
พนักงานหญิง	82	88	90
พนักงานรวม	**346**	**382**	**391**

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ (หน่วย:คน)

พนักงานชาย จำแนกตามอายุ	2021	2022	2023
อายุน้อยกว่า 30 ปี	72	76	70
อายุ 30-50 ปี	185	208	220
อายุมากกว่า 50 ปี	7	10	11

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ (หน่วย:คน)

พนักงานหญิง จำแนกตามอายุ	2021	2022	2023
อายุน้อยกว่า 30 ปี	29	27	27
อายุ 30-50 ปี	49	55	57
อายุมากกว่า 50 ปี	4	6	6

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามตำแหน่ง (หน่วย:คน)

พนักงานชาย จำแนกตามตำแหน่ง	2021	2022	2023
ผู้บริหารระดับสูง	1	1	1
ระดับผู้บริหาร/ผู้ช่วยบริหาร	3	3	3
ระดับผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	40	35	41
ระดับเจ้าหน้าที่	220	255	256

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามตำแหน่ง (หน่วย:คน)

พนักงานหญิง จำแนกตามตำแหน่ง	2021	2022	2023
ผู้บริหารระดับสูง			
ระดับผู้บริหาร/ผู้ช่วยบริหาร			
ระดับผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	27	27	27
ระดับเจ้าหน้าที่	55	61	63

จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ จำแนกตามเพศ (หน่วย:คน)

พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจจำแนกตามเพศ	2021	2022	2023
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม	40	50	48
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ	25	35	31
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ	15	15	17
ข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

พนักงานใหม่

พนักงานใหม่	2021	2022	2023
อัตรารับพนักงานใหม่ (คน)	39	87	58
พนักงานจบใหม่ไม่มีประสบการณ์ (คน)	0	0	0
พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 1 ปี (คน)	39	87	58

อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) ที่ทำงานเกิน 1 ปี	2021	2022	2023
Turnover Rate (คน)	27	26	34
Turnover Rate (%)	8%	7%	9%

พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2021	2022	2023
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	177	177	211
ร้อยละของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อพนักงานทั้งหมด	51%	46%	54%
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1,819,993	1,772,902	2,118,888
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงาน	3%	2%	3%

as of 31dec of months

การบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ [3-3, 402-1] (Labor Management Relations)

บริษัท ฯ มีนโยบายและข้อปฏิบัติของบริษัท มุ่งเน้นปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนในเรื่องค่าตอบแทน การฝึกอบรม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการเจริญเติบโตในการทำงาน การให้พนังงานแสดงความคิดเห็นและร่วมกิจกรรม ได้จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยผลที่ได้จากการสำรวจมาปรับปรุงดูแล พัฒนาและส่งเสริมพนักงานในด้านต่าง ๆ และการสร้างความมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารภายใน เช่น การมีเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานที่ประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เป้าหมายดำเนินการ : ระยะสั้นภายใน 1-2 ปี ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และพนักงานมีความผูกพันต่อบริษัท ฯ ที่ระดับมากยิ่งขึ้นไป เพิ่มศักยภาพพนักงานในการเติบโตตามสายงาน รักษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านรายได้และความมั่นคง สร้างความมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารภายใน ส่วนระยะยาว ต้องไม่น้อยกว่า 3 ปี จะต้องมีการจัดเตรียมและเพิ่มศักยภาพพนักงานให้สามารถทดแทนพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่พ้นสภาพได้ทันที และ รักษาระดับความพึงพอใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

แนวทางบริหารจัดการ

1. ผู้บริหารระดับสูง ได้ลงพื้นที่เยี่ยมเยือนพนักงานและผู้จัดการ ทุกเดือน หรือทุกไตรมาส
2. บริษัทได้จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มาเป็นพื้นฐานในการดูแล พัฒนาและส่งเสริมพนักงานในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พร้อมทุ่มเท พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
3. บริษัทจัดให้มีมาตรการในการรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนการดำเนินการตรวจสอบการแก้ไขปรับปรุงดำเนินการ
4. ติดตามการดำเนินการแก้ไข กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ตามทีได้รับการสั่งการไว้จนแล้วเสร็จ
5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระและเป็นธรรมในการสอบสวน กรณีของการไม่ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิในการแก้ข้อกล่าวหาให้ตนเองได้
6. บริษัท ฯ มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานตามเทศกาลต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดให้มีการจัดงานปีใหม่ งานรดน้ำดำหัวขอพรผู้บริหารในเทศกาลสงกรานต์ สัมมนาประจำปี รวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปี และเพิ่มเติมจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมชุมชนเพิ่มขึ้น เช่น CSR บริจาคเสื้อผ้าหนังสือที่ไม่ใช้ ทำบุญ บริจาคสิ่งของที่ไม่ใช่ ยารักษาโรค แด่ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น
7. ดำเนินการจัดเตรียมและเพิ่มศักยภาพพนักงานให้สามารถทดแทนพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่พน้นสภาพได้ทันที อันจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท
8. มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ที่มาจากตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง (จากการเลือกตั้งของพนักงาน) ตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อทำหน้าที่ในการดูและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับการดูแลภายใต้ข้อตกลงที่สรุปจากที่ประชุมคิดเป็น 100% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด [2-30]

ผลการดำเนินงาน : ในปีที่ผ่านๆมา พนักงานให้ความร่วมมือในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และมีความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการปรับปรุงปัจจัยความผูกพันการสื่อสาร วิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ต่อพนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึงส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนังงานต่อองค์กรที่ดีขึ้น

การอบรม และให้ความรู้ (3-3) (Training and Education)

บริษัทให้ความสำคัญในการฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน โดยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์รวมทั้งความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) จากพนักงานที่เข้าใหม่จะมีหัวหน้างานในแต่ละสายงานทำหน้าที่ฝึกสอนงานในสายงานนั้น ๆ รวมถึงการส่งเสริมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาให้สองคล้องกับพนักงานในทุกระดับ พนักงานที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจะมีระบบพี่เลี้ยง คอยดูแล แนะนำสอนงานจัดหลังสูตรอบรมตามตำแหน่งงาน หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานทุกระดับ (Caree Development) รวมถึงหลักสูตรความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายได้สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการเติบโตแก่พนักงาน รวมถึงการฝึกอบรมภายนอก ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและเพิ่มศักยภาพของพนักงานได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้พนักงาน

การฝึกอบรม และให้ความรู้ (404-1)

บริษัท ฯ กำหนดให้พนักงานทุกคนทุกระดับเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ โดยเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบการอบรมของคู่ค้า HP ซึ่งเป็นระบบปฏิบัติการของบริษัท ฯ เพื่อให้พนักงานเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ง่ายและตลอดเวลา เพื่อศักยภาพของพนักงาน รวมถึงการร้องขอจากพนักงานเพื่อการอบรม หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนให้มีการมีส่วนร่วมกับเจ้าของอาคารสำนักงานในการฝึกซ้อมการหนีไฟ ความปลอดภัยและชีวอนามัย เป็นต้น

เป้าหมายการดำเนินการและผลการดำเนินงาน (404-2)

โดยบริษัท ฯ ยึดตามหลักเกณฑ์ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดให้พนักงานต้องมีชั่วโมงการอบรมไม่น้อยว่า 8 ชั่วโมง / คน / ปี ไม่ว่าจะเป็น (Soft Skill and Hard Skill) แต่ต้องสอดคล้องกับการทำงานที่พนักงานแต่ละหน้าที่แต่ละหน่วยงานปฏิบัติงานอยู่ โดยที่ผ่านมา มีพนักงานเข้าอบรม 279 คน (ผู้เข้าอบรมอบรมไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อหลักสูตร) ต้องผ่านการอบรมาม พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน > 70% รวมถึงพนักงานเข้าใหม่ต้องมีการปฐมนิเทศน์ (Orientation) ไปจนถึงกระบวนการทำงานต่างๆ และในอนาคต จะต้องมีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ภายในองค์กรให้เป็นรบการอบรมแบบ Virtual Training หรือ E-learning โดยมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ผลิตสื่อในการฝึกอบรม พัฒนาเนื้อหาฝึกอบรมให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจและรองรับการปรับเปลี่ยนธุรกิจในอนาคต

การพัฒนาด้านความปลอดภัยของข้อมูล และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (3-3, 418-1)

(Information Security)

ปัจจุบันบริษัท ฯ เป็นผู้ให้บริการหลังการขาย และซ่อมบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับลูกค้าทั่วประเทศ ในทุกภาค รวมถึงกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าเป็นจำนวนมาก การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจึงเป็นประเด็นสำคัญ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัท ฯ จึงให้ความสำคัญในการปกป้องข้อมูลของลูกค้า จัดให้มีแนวทางการรักษาความปลอดภัยแบบบูรณาการที่ครอบคลุมการป้องกันทางเทคนิคต่าง ๆ และเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูลเพื่อปกป้องไม่ให้ข้อมูลรั่วไหล พร้อมทั้งดำเนินงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Thailand's Personal Data Protection Act B.E 2562 (2019) : PDPA) และมาตรฐานระดับสากล เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงยกระดับการดำเนินงานการปกป้องความปลอดภัยของข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบัน บริษัท ฯ ได้รับการรับรอง**มาตรฐาน ISO / IEC 27001 : 2022** เมื่อวันที่ 21 June 2024 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการต่ออายุใบประกาศ และเปลี่ยนเวอร์ชั่น โดยการรับรองจาก สถาบัน BSI Group (Thailand) Ltd. ซึ่งเป็น เป็นบริษัทด้านมาตรฐานที่ส่งมอบธุรกิจที่มีโซลูชั่นที่จำเป็น ในการเปลี่ยนมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีเป็นอุปนิสัยแห่งความเป็นเลิศ ซึ่ง BSI บริหารงานโดยหัวหน้าผู้บริหาร Howard Kerr จากสำนักงานใหญ่ในลอนดอน โดยมีการอบรมทวนทุกปี อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายดำเนินการ : ขจัดข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็น ศูนย์ และเหตุการณ์การโจมตีที่เกิดขึ้นจริงและป้องกันไม่ได้ให้เป็นศูนย์

ผลการดำเนินงาน : ในปีที่ผ่านมาบริษัท ฯ ยังไม่ได้รับข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

การไม่เลือกปฏิบัติ [3-3, 406-1] (Non-discrimination)

ความเสมอภาคและความเท่าเทียมถือเป็นส่วนหนึ่งในเรื่องที่บริษัท ฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก บริษัท ฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนและไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น ไม่ว่าจะเป็นสีผิว เพศ ศาสนา อายุ กับพนักงานทุกระดับ นอกจากนี้ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและดีจะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับทรัพยากรบุคคลทุกระดับในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการอยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายดำเนินการ [3-3]

บริษัท ฯ มีความตั้งใจที่จะสนับสนุนความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติมาโดยตลอด รวมถึงการเปิดโอกาสการจ้างงานพนักงานอย่างเท่าเทียม รวมถึงนักศึกษาจบใหม่ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยคัดเลือกจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ความเข้าใจและทัศนะคติของแต่บุคคล ทั้งนี้ บริษัท ฯ กำหนดให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติตามนโยบายด้านการไม่เลือกปฏิบัติ ดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด ไม่จ้างแรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานในลักษณะที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด หากมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ต้องดำเนินการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วน ไม่ใช้แรงงานทาสรวมถึงการลงโทษทางกาย การขู่เข็ญ การกักขัง กาคคุกคามข่มขู่ การล่วงละเมิด การค้ามนุษย์หรือการใช้ความรุนแรงไม่ว่าจะรูปแบบใด ๆ
2. ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ เคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล
3. จัดเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงาน และให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ
4. ดูแลรักษาสภาพแวดล้อม จัดระบบการทำงานให้พนักงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงมีสุขอนามัยที่ดี
5. ให้ความสำคัญกับพัฒนาพนักงานเพื่อฝึกทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
6. แต่งตั้ง โยกย้าย ให้รางวัล และลงโทษพนักงานด้วยความสุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของพนักงาน
7. จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน
8. แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานและสถานภาพของบริษัท ฯ ให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอ
9. รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพของพนักงาน
10. หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน หรือคุกคามและสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของพนักงาน
11. สร้างจิตสำนึกที่ดีให้พนักงานรู้จักการเป็นผู้ให้และเป็นพลเมืองดีของสังคม

12. จัดให้มีช่องทางให้พนักงานสามารถร้องเรียน ในกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับเรื่องที่อาจเป็นการกระทำผิดกฎหมาย และมีกระบวนการแก้ไข รวมถึงมาตรการคุ้มครองพนักงานผู้ร้องเรียนที่เป็นระบบและยุติธรรม
13. บริษัท ฯ และตัวแทนองค์กรต้องสนับสนุนการใช้สิทธิทางการเมืองของพนักงานด้วยความเป็นกลาง
14. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน และ / หรือ ข้อตกลงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน และสร้างความสามัคคีในองค์กร
15. ส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรตามความเหมาะสมและดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

ผลการดำเนินงาน [406-1), (3-3]

จากที่ผ่านมาบริษัท ฯ ดำเนินการบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน และการไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกการปฏิบัติในองค์กร

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน [3-3]

(Occupational Health and Safety)

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานขององค์กรจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี ลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุและการสูญเสีย บริษัท ฯ จึงมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี พร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายในการดำเนินงาน ลดการเกิดอุบัติเหตุเป็น ศูนย์ (Zero Accident) และอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR)

แนวทางการดำเนินการ [3-3 , 403-1, 403-2 , 403-7]

ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิต การสูญเสียวันทำงาน การเจ็บป่วยจากการทำงานให้เป็นศูนย์ พร้อมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด มีการประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งมีการฝึกซ้อมแผนรองรับในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และพนักงานของบริษัท ฯ มีสุขอนามัยที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญต่อการให้ความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยแก่พนังาน โดยจัดให้มีส่วนร่วม อบรม ซ้อมหนีไฟ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ร่วมกับ อาคาร สถานที่เช่า เป็นต้น









บริษัท ฯ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพและบริการด้านสุขภาพกับพนักงาน โดยจัดให้มี

- การตรวจสุขภาพแก่พนักงานทุกคนที่ผ่านการทดลองงาน รวมถึงแม่บ้าน เป็นประจำทุกปี
- จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ COVID-19 บริษัท ฯ มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานฉีดวัคซีนเพื่อป้องการโควิด 19
- จัดให้มีการทำประกันโรคโควิด 19 กับพนักงานทุกคน
- จัดให้มีการซื้อชุดตรวจ ATK ทั้งแบบน้ำลายและแหย่จมูก เพื่อตรวจคัดกรองพนักงานที่มีความเสี่ยง และยังคงสนับสนุนให้พนักงานที่มีความจำเป็นต้องติดต่องานกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกได้ตรวจ ATK ก่อนเข้าพบลูกค้าเพื่อลดความเสี่ยง และสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า
- จัดให้มีการซื้อยาฟ้าทะลายโจร และ เหลียนฮัว ชิงเวิน แคปซูล เพื่อสำรองไว้ให้พนักงานที่มีการติดเชื้อ โควิด 19 ระยะเริ่มต้นได้รับประทาน ช่วยบรรเทาอาการที่ไม่รุนแรง และลดการติดเชื้อลงปอดได้
- การติดตั้งเครื่องกรองอากาศเพื่อป้องกันฝุ่น PM2.5 ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน และช่วยควบคุมคุณภาพอากาศในสำนักงาน รวมถึงช่วยลดระดับฝุ่น PM2.5 ภายในอาคาร









ผลการดำเนินงาน (403-8, 403-9, 403-10)

บริษัท ฯ มีการติดตามและวัดผลตามตัวชี้วัด จากที่ผ่านมา ยังไม่มีการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและการเจ็บป่วยจนถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน เป็น ศูนย์

การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน [413-1, 413-2, 3-3] (Community and Social development)

บริษัท ฯ ดำเนินธุรกิจบนหลักการของความรับผิดต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ การเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความสมดุลระหว่างการเพิ่มผลกำไรในธุรกิจและการให้ผลตอบแทนสู่สังคม บริษัท ฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสรรสร้างประโยชน์เพื่อสังคมที่ดีไปด้วยกัน

เป้าหมายการดำเนินการ

สนับสนุนและส่งเสริมสังคมและชุมชนผ่านกระบวนการทางธุรกิจของบริษัท ฯ โดยจัดให้มีโครงการรับนักศึกษาฝึกงานเป็นประจำทุกปีเพื่อพัฒนาทักษะ รวมทั้งสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนพร้อมกับตามเติบโตของบริษัท ฯ รวมทั้งการร้องทุกข์จากผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนต้องเป็น ศูนย์

แนวทางการดำเนินการ [413-1, 3-3]

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และมุ่งหวังให้ภาคธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นสุข และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของภาครัฐ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชนให้ยั่งยืนไปด้วยกัน โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่คำนึงถึงประโยชน์และความยั่งยืนของชนชมและสังคมเป็นสำคัญ
- กำหนดให้มีการวางแผนและมาตรการป้องกัน / แก้ไขเมื่อเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท ฯ
- จัดให้มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมโดยการมีส่วนร่วมของพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานร่วมปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของสังคมและมีจิตอาสา
- ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา และอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงานของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับธุรกิจชุมชนท้องถิ่น และให้โอกาสในการเป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ
- ส่งเสริมให้มีการจ้างงานของชุมชน สนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ชุมชนมีความรู้ในการประกอบอาชีพ และสามารถนำไปเพิ่มรายได้และอยู่ได้ด้วยตัวเอง
- ส่งเสริมให้มีการสื่อสารกับชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอและมีความโปร่งใส รวมทั้งเผยแพร่และรายงานผลการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับทราบ

โครงการสนับสนุนการรับนักศึกษาฝึกงาน

บริษัท ฯ มุ่งมั่นในการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้วยการสนับสนุนโครงการรับนักศึกษาฝึกงานเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และสัมผัสกับประสบการณ์จริง ซึ่งเชื่อว่าประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับจะเป็นแรงบันดาลใจในการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมต่ออนาคตของนักศึกษาได้ การรับนักศึกษาฝึกงานเป็นการสร้างพันธมิตรทางการศึกษาที่สร้างสรรค์และเติบโตอย่างยั่งยืน ทำให้เรามีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งบริษัท ฯ และตัวนักศึกษาเอง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและสร้างความไว้วางใจในชุมชนและสังคมอีกด้วย

มิติเศรษฐกิจ

การต่อต้านการทุจริต [3-3, 205-1] (Anti-Corruption)

การทุจริตคอร์รัปชั่นถือเป็นปัญหาสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีนัยสำคัญในด้านต่าง ๆ บริษัท ฯ ตระหนักดีถึงความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส โดยกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น เพื่อสร้างความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ฯ อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัท ฯ มีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท ฯ ยอมรับหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รับชั่นในรูปแบบใด ๆ ทั้งสิ้นไม่ว่าทางตรง และ ทางอ้อม โดยกำหนดให้บุคลากรของบริษัท ฯ ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รับชั่น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณของบริษัท ฯ ระเบียบ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บริษัท ฯ ได้กำหนดขอบเขตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รับชั่นเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ คือ 1) ภายในองค์กร ประกอบด้วย กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ฯ ทุกระดับ 2) ภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ลูกค้าหรือผู้ขายสินค้าหรือบริการ (Supplier) คู่ค้า เจ้าหนี้ หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน พร้อมทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่หลักของคณะกรรมการ ฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานงานต้านการต่อต้านการทุจริต ดังนี้

คณะกรรมการบริษัท ฯ	คณะจัดการและสมาชิกคณะจัดการ	คณะกรรมการตรวจสอบ	หัวหน้าฝ่ายงานตรวจสอบภายใน
- กำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้มะบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รับชั่นที่มีประสิทธิภาพ	- กำหนดให้มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รับชั่นเพื่อสื่อสารไปยังพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง - ทบทวนการดำเนินงานและนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ สภาพธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของกฎหมายต่าง ๆ เป็นต้น	- สอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบภายในและระบบบริหารความเสี่ยง ให้มีความรัดกุม เหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	- ตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามนโนบาย แนวปฏิบัติอำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติและกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล - รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

การประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต (205-1)

กลุ่มงาน / สายงาน / ฝ่ายงาน ที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต	ระบุความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับการทุจริต	จำนวนหน่วยปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต	ร้อยละของหน่วยปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต
ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง กลุ่มงาน / สายงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต เช่น กลุ่มสายงานการบัญชีและการเงิน กลุ่มงานด้านการขายและการตลาด เป็นต้น	กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับเงินสด กระบวนการการจัดซื้อจัดจ้าง - การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าว่าส่วนร่วมในการต่อต้านทุจริต ทั้งภายในและภายนอก องค์กรหรือไม่ - คู่ค้ามีแนวปฏิบัติด้านจรรยาบรรณธุรกิจ หรือไม่ - มีคณะทำงานของบริษัทสำหรับ รับเรื่องร้องเรียนสำหรับคู่ค้าและลูกค้า	มีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 4 หน่วยงาน	หน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่คิดเป็น 100 %
จำนวนหน่วยปฏิบัติงานที่รับการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตรวม		4	100

** ร้อยละของหน่วยปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต จะคำนวณค่าเทียบกับจำนวนหน่วยปฏิบัติงานรวมทั้งหมดขององค์กรในรอบการรายงาน

นอกจากนี้ บริษัท ฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น เพื่อกรอบการดำเนินงานให้แก่พนักงานทุกระดับ โดยมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนร่วมเป็นหูเป็นตาไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยบริษัทฯ จะให้ความเป็นธรรมและมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริตคอร์รัปชั่น สร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งได้ขยายขอบเขตการดำเนินนโยบายการต่อต้านการทุจริตไปยังคู่ค้าของบริษัท ฯ ผ่านการรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเข้าใจพฤติกรรม ปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติ ที่เข้าข่ายทุจริต โดยผ่านช่องทางการร้องเรียน และบทลงโทษ สามารถรับทราบรายละเอียดในหัวข้อ “การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น”

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ [205-2]

บริษัท ฯ ถือเป็นองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการที่บริษัท ฯ เติบโตมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัท ฯ สามารถกระจายรายได้ ความมั่งคั่งให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและส่งเสริมการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ บริษัท ฯ ได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเติบโตอย่างมั่นคงและเพิ่มความสามารถในการทำกำไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในระยะยาว และยังให้ความสำคัญในเรื่องความโปร่งใส ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ บริษัท ฯ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ทุกกลุ่ม

ผลประโยชน์ของพนักงานหลังออกจากงานและผลประโยชน์ระยะยาวอื่น

บริษัท ฯ มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน โดยให้สิทธิพนักงานเลือกอัตราที่จะสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ตั้งแต่อัตรา 3%, 5%, 7% และ 15% ตามความต้องการของบริษัท ฯ โดยบริษัท ฯ สมทบให้สูงสุดที่ 7% โดยในปี 2566 บริษัทได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นจำนวนเงิน 2,118,888.00 บาท (สองล้านหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นแปดพันแปดร้อยแปดสิบแปดบาทถ้วน)

ความพึงพอใจของลูกค้า [102-43,102-44] (Customer Satisfaction)

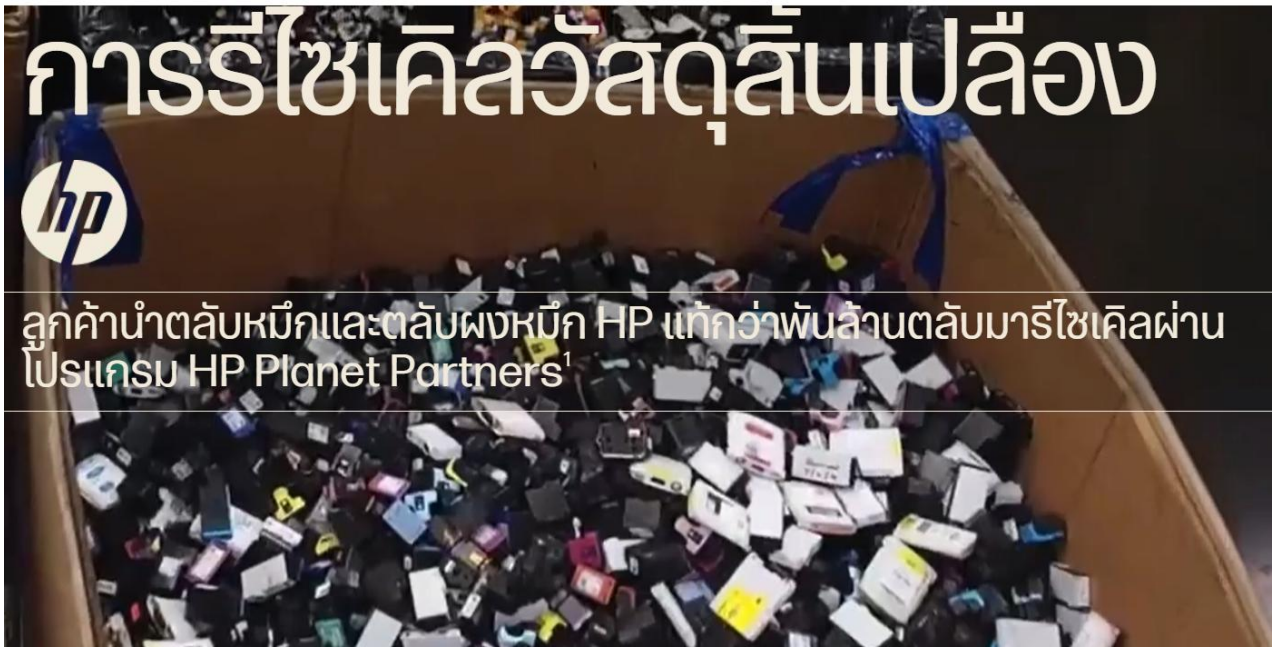
บริษัท ฯ ได้กำหนดนโยบายการให้บริการหลังการขาย ซึ่งบริษัท ฯ เป็น บริษัทที่ซ่อมคอมพิวเตอร์ พีซี โน๊ตบุ๊ค และอุปกรณ์ต่อพ่วงต่าง ๆ ให้กับ Outsourse HP เป็นคู่ค้า และในทางกลับกัน HP เป็น ลูกค้ารายใหญ่ของบริษัท ฯ โดยบริษัท ฯ จะต้องบริการงานซ่อมภายใต้ข้อกำหนดนโยบายที่มีระหว่างกัน คือ ตาม SLA - NBD (Next Business Day) คือเปิดงานซ่อมวันนี้ จะต้องเข้าไปบริการงานซ่อม ภายในวันถัดไป ตามเงื่อนไข แต่หากไม่มีอะไหล่ หรือ อะไหล่ไม่พร้อม สามารถแจ้งให้ลูกค้าทราบเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งบริษัท ฯ จะมีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า และมีการประชุมกับทาง HP ทุก เดือน หรือ ทุกไตรมาส เป็นประจำ เพื่อแจ้งให้ทราบและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ
2. กริยา มารยาท ของพนักงานให้บริการ
3. ระยะเวลาในการดำเนินการตามระเบียบมาตรฐาน
4. ความเชื่อมั่น และความพร้อม ของผลิตภัณฑ์
5. อื่น ๆ

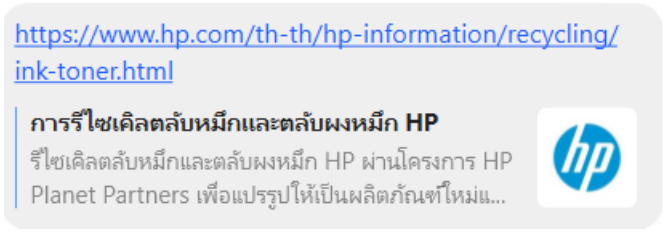
แนวทางการจัดการ

บริษัท ฯ มีแนวทางการบริหารการจัดการเพื่อให้ลูกค้า มีความพึงพอใจและเชื่อมั่น เชื่อถือในผลิตภัณฑ์ โดยมุ่งเน้นในการรักษาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการให้ได้มาตรฐานตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด เช่น มีการแจ้งให้ลูกค้าทราบ หากมีความต้องการที่จะทิ้งขยะอิเลคโทรนิคส์ต่างๆ ของ HP สามารถ เข้าไปที่อีเมล์ HP ได้ตลอด หากเป็นตลับหมึก สามารถเข้าไปได้ที่

ลูกค้านำตลับหมึกและตลับผงหมึก HP แท้กว่าพันล้านตลับมารีไซเคิลผ่านโปรแกรม HP Planet Partners



https://www.hp.com/th-th/hp-information/recycling/ink-toner.html



โดยไม่มีขั้นต่ำ มีเพียงตลับเดียวก็สามารถแจ้งได้

หาก PC หรือแท็บเล็ตของคุณลูกค้า ไม่มีมูลค่าทางตลาดแล้ว สามารถแจ้งให้ลูกค้าทราบไปยังศูนย์รีไซเคิล จากหน้าเว็บ www.hp.com/recycle ซึ่งได้แจ้งให้ทางช่างทราบไปบ้างแล้ว หากลูกค้ามีความประสงค์ที่ต้องการทิ้งเครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออื่นๆ ที่ไม่ต้องการของ HP

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายระยะสั้น (1-2 ปี)	เป้าหมายระยะยาว (ไม่น้อยกว่า 3 ปี)
• ความพึงพอใจของลูกค้า HP ต้องไม่ต่ำกว่า 80%ต่อปี • ความพึงพอใจของลูกค้าที่ใช้ผลิตภัณฑ์ HP และพึงพอใจในการให้บริการงานซ่อมของบริษัท ฯ ต้องไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี	• ความพึงพอใจของลูกค้า HP ต้องไม่ต่ำกว่า 90%ต่อปี • ความพึงพอใจของลูกค้าที่ใช้ผลิตภัณฑ์ HP และพึงพอใจในการให้บริการงานซ่อมของบริษัท ฯ ต้องไม่ต่ำกว่า 90% ต่อปี

ซึ่งบริษัท ฯ จะนำข้อมูลผลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนากระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการซ่อมคอมพิวเตอร์ ให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัท ฯ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในระดับสูง อย่างต่อเนื่อง

เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ (3-3, 203-1, 203-2) (Innovation Technology and service)

เนื่องจากทิศทางการเติบโตของพลังงานสีเขียว และพลังงานหมุนเวียน เป็นทิศทางที่เป็นกระแสการเติบโตทั่วโลก การพัฒนาเทคโนโลยี ต่าง ๆจึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ตลอดจนมีผู้ประกอบการรายใหม่เข้าร่วมมากขึ้น นอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ การนำเทคโนโลยี นวัตกรรม เข้ามาเป็นการยกระดับในการดำเนินธุรกิจ

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งทำให้ระบบนิเวศทางธุรกิจของเราเติบโตและสมบูรณ์ขึ้น มุ่งหวังที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานของเรา พนักงานของลูกค้า ลูกค้าและประชาชนต่อไป

เราสามารถส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ สามารถสร้างผลตอบแทนทางการเงิน และมีพลังในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในขณะที่โลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่เร่งด่วน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ความไม่เท่าเทียมทางสังคม และวิกฤตด้านสุขภาพ โดยบริษัท ฯ มุ่งหวังให้เกิดผลกระทบที่ดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่เพียงส่งผลให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ยังช่วยสร้างโลกที่ยั่งยืน มีธรรมาธิปไตย และสุขภาพที่ดีขึ้น โดยทำให้ผู้คนรุ่นปัจจุบันและอนาคตมีโอกาสดีขึ้น และสร้างอนาคตที่ยั่งยืนได้อย่างเท่าเทียมและยั่งยืน

เป้าหมายการดำเนินงาน : ภายในปี 2567

1. พัฒนาซอฟต์แวร์ระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีระบบที่ดีขึ้น ทันสมัยขึ้นและมีคุณภาพเทียบเท่าหรือดีกว่าซอฟต์แวร์ระดับโลก
2. พัฒนาซอฟต์แวร์ระบบบริหารการทำงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับ HP โดยนำระบบ Saleforce มาแทนระบบ Hybrid เพื่อยกระดับการทำงานให้ดีขึ้น สะดวกมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับของคู่ค้า และลูกค้า
3. พัฒนาการใช้เทคโนโลยี ระบบ AI มาใช้ในบางกรณี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน

4. พัฒนาซอฟต์แวร์ระบบบริหารการทำงานที่โกดังคลองเตย โดยการนำระบบ MPS มาใช้ในการควบคุม จัดการ เรื่องอะไหล่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และทันสมัย ให้เพียงพอต่อการเติบโตขององค์กรและพัฒนานวัตกรรมทางดิจิทัล

โดยระบบซอฟต์แวร์ และ เทคโนโลยี ต่างๆ ที่มีการนำมาใช้และพัฒนาการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานที่เกิดขึ้นจริง และไม่เป็นอันตรายและสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยีที่สามารถลดการปล่อยก๊าซหรือกำจัดก๊าซเรือนกระจกได้ รวมถึงการขยายผลการดำเนินการจากเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่มีการศึกษา พัฒนา เพื่อนำมาใช้ในธุรกิจ และสามารถเผยแพร่ ส่งต่อไปยัง Supply Chain หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง

การบริหารความเสี่ยง และภาวะวิกฤติ (201-1) (Risk and Crisis Management)

บริษัท ฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความเสี่ยง ผลตอบแทนและผลประโยชน์ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน อีกทั้งเป็นการลดมูลเหตุของโอกาสที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย รวมไปถึงการลดระดับและขนาดของความเสียหายลง นอกจากนี้ ยังเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท ฯ มุ่งเน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน “ESG Risk” ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และ บรรษัทภิบาล (Governance) โดยเฉพาะการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งปัจจุบันเกิดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อนรุนแรงมากขึ้น บริษัท จึงได้มีการเปิดเผยข้อมูลการกำกับดูแลเกี่ยวกับความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบที่เกิดขึ้น และที่อาจเกิดขึ้นกับสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์และการวางแผนทางการเงินของบริษัท ฯ โดยได้นำแนวทางของ Task Force on Climate-Related Financial Disclosure หรือ TCFD มาใช้เป็นกรอบในการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งนี้ การบริหารความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ถือเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการคความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายระยะสั้น (ภายใน 1-2 ปี)	เป้าหมายระยะยาว (ไม่น้อยกว่า 3 ปี)
• การจัดทำแผนการประเมินและบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร • จัดทำแผนฉุกเฉินในกรณีต่าง ๆ มีการเตรียมความพร้อมและการทบทวนแผนและระบบ (BCP) • การบริหารสภาพคล่องทางการเงิน เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจหรือลงทุนโครงการใหม่ ๆ	• การแสวงหาโอกาสในการหาพลังงานไฟฟ้าหมุนเวียนโดยไม่ใช้เชื้อเพลิง เช่น พลังงานลมและแสงอาทิตย์ • การเพิ่มการมีส่วนร่วมในการผลิตเชื้อเพลิงทดแทน เช่น การปลูกต้นไม้พลังงาน หรือ หญ้าเนเปียร์ สำหรับใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นต้น

แนวทางการบริหารการจัดการ

บริษัท ฯ ดำเนินการบริหารความเสี่ยงและทบทวนความเสี่ยง โดยพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม โดยบริษัทได้มีกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงการบริหารความเสี่ยง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างความเข้าใจ จิตสำนึก และความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องความเสี่ยง การควบคุม และผลกระทบของความเสี่ยงต่อบริษัท ฯ ในการกระบวนการบริหารและปฏิบัติงานทั่วทั้งบริษัท ฯ
- ให้มีกระบวนการ แนวทาง และมาตรการในการบริหารความเสี่ยงที่มีคุณภาพเหมาะสมในระดับสากลและเพียงพอ รวมถึงการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดลำดับ จัดการ ควบคุม ติดตาม รายงาน ประเมินผลและสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และปฏิบัติทั่วทั้งบริษัท ฯ
- ให้มีการวัดผลความเสี่ยงทั้งในเชิงคุณภาพ เช่น ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของบริษัท และเชิงปริมาณ เช่น ผลการขาดทุน การลดลงของรายได้ การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่าย โดยพิจารณาจากโอกาสที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบ
- ให้มีการกำหนดเพดานความเสี่ยง (Risk Limit) เพื่อจำกัดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ภายในระดับที่บริษัท น สามารถยอมรับได้รวมทั้งกำหนดเหตุการณ์หรือระดับความเสี่ยงที่เป็นสัญญาณเตือนภัย (Warning Sign) ให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไม่ให้ความเสี่ยงเกินกว่าระดับเพดานความเสี่ยงที่กำหนด
- ให้มีระเบียบการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานถือปฏิบัติ อันเป็นการควบคุมความเสี่ยงจากการดำเนินงาน
- สร้างเสริมวัฒนธรรมด้านการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจ จิตสำนึก และความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และผลกระทบของความเสี่ยง โดยมีการดำเนินงานเชื่อมดยงกันระหว่างฝ่ายงานเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) ทุกฝ่ายและฝ่ายบริหารความเสี่ยง เพื่อติดตาม ทบทวน และประเมินความเสี่ยงสำคัญที่อาจเกิดขึ้น จัดทำเป็นรายงานการบริหารความเสี่ยงประจำปี เสนอคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง รวมถึงมีการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นระบบให้แก่บุคลากรครบทุกระดับ ทั้งกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน ในหลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Risk Management)” อย่างน้อยปีละครั้ง

กระบวนการบริหารความเสี่ยง

บริษัท ฯ มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงโดยอยู่ภายใต้นโยบายบริษัท และยังได้นำหลักเกณฑ์ของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – Enterprise Risk Management (COSO-ERM) มาเป็นกรอบแนวทางในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักเกณฑ์ของ COSO-ERM ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ

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

เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยจำแนกความเสี่ยงเป็น 7 ประเภท ประกอบด้วย

ประเภทความเสี่ยง	ผลลัพธ์การประเมินความเสี่ยงโดยรวม	มาตรการควบคุมความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) คือความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถดำเนินธุรกิจตามแผนงานที่วางไว้ ให้สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกได้	ปานกลาง	1.การลงทุนในโครงการและธุรกิจที่มีศักยภาพในการเติบโตสูงในอนาคต ซึ่งโครงการดังกล่าวต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้และวิเคราะห์ความอ่อนไหวของปัจจัยสำคัญก่อนการลงทุน ตลอดจนติดตามความคืบหน้าในการลงทุน เพื่อไม่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงของผลกระทบตอบแทนจากการลงทุนที่อาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ความเสี่ยงจากการดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนดและเงินลงทุนสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ เป็นต้น 2.การลงทุนในโครงการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 3.การติดตาม วิเคราะห์ ความเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่อาจมีผลกระทบต่อกิจการ อย่างสม่ำเสมอ 4.วางแผนพัฒนาการดำเนินงาน และการจัดการในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงาน นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเภทความเสี่ยง	ผลลัพธ์การประเมินความเสี่ยงโดยรวม	มาตรการควบคุมความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) คือความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานที่มีสาเหตุจากกระบวนการปฏิบัติงานภายใน หรือเหตุจากภายนอกที่กระทบต่อรายได้และต้นทุนในการดำเนินงาน	ปานกลาง	บริษัทได้มีการควบคุมความเสี่ยงจากปัจจัยภายในหรือภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ 1.การควบคุมค่าใช้จ่าย การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติทำงานให้เพียงพอและอยู่ในวงเงินงบประมาณ 2.การทำสัญญาการบริการงานซ่อมหรือติดตั้งโปรเจคต่างๆกับคู่ค้าหรือลูกค้า ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ ไม่เกิดการหยุดชะงักในการปฏิบัติงาน รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานด้านเอกสาร การบันทึกข้อมูลในระบบให้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ
ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) คือความเสี่ยงจากการขาดสภาพคล่องหรือแหล่งเงินทุน เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจ หรือลงทุนในโครงการต่าง ๆ	สูง	1.การใช้นโยบายทางการเงินอย่างระมัดระวัง ภายใต้งบประมาณที่กำหนดเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และมีกระแสเงินสดที่เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ 2.การติดตาม และบริหารจัดการความเสี่ยงของความผันผวนในอัตราแลกเปลี่ยน และ อัตราดอกเบี้ย 3.การบริหารจัดการสภาพคล่องหรือแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ เช่น การจัดหาวงเงินสินเชื่อหมุนเวียน สินเชื่อระยะยาว หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับภาวะแนวโน้มตลาดอัตราแลกเปลี่ยน ตลาดเงิน และ ตลาดทุนที่เปลี่ยนแปลงไป
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกำหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) คือความเสี่ยงจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง หรือกฎระเบียบที่มีอยู่ไม่เหมาะสม ไม่ทันสมัย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และอาจมีผลการลงโทษตามกฎหมายกำหนด	ปานกลาง	1.บริษัท ฯ กำหนดให้มีหน่วยงานที่ควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายของภาครัฐ 2.กำกับ ควบคุมให้การดำเนินงานสอดคล้องตามกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการกำกับดูแลความยั่งยืน หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเภทความเสี่ยง	ผลลัพธ์การประเมินความเสี่ยงโดยรวม	มาตรการควบคุมความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Risk) คือความเสี่ยงจากการปล่อยมลภาวะจากการใช้พาหนะในการทำงานและการเดินทาง ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น	สูง	การบริหารจัดการให้กระบวนการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับการเดินทาง และการทำงาน Onsite ของพนักงานในบริษัท ฯ ไม่ให้มีผลกระทบก่อให้เกิดฝุ่นละออง สารเคมีตกค้าง และน้ำทิ้ง ผ่านมาตรการควบคุมความเสี่ยง อาทิ โครงการสนับสนุนเงินช่วยเหลือในการที่พนักงานออกรถยนต์ หรือ รถจักรยานยนต์ ไฟฟ้า EV การโดยสารรถสาธารณะรถไฟฟ้า EV เป็นต้น และมีบุคลากรทำการตรวจสอบและควบคุมมลภาวะสิ่งแวดล้อม และการจัดทำรายงานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และส่งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และมีเป้าหมายในการลดก๊าซเรือนกระจกความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573 (ค.ศ.2030)
ความเสี่ยงด้านสังคม (Social Risk) คือความเสี่ยงในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในทำงาน รวมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น	น้อย	1.บริษัทมีนโยบายเสริมสร้างความรู้และทักษะรวมถึงให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงาน เคารพสิทธิมนุษยชนโดยคำนึงถึงประโยชน์และความเท่าเทียมกัน 2.จัดให้มีการส่วนร่วมในการซ้อมหนีไฟกับอาคารสำนักงานตามการปฏิบัติด้านความปลอดภัยตามมาตรฐานความยั่งยืน รวมถึงมีการตรวจสุขภาพประจำปี 3.นอกจากนี้กำหนดให้มีการร้องเรียน มีการตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยของพนักงาน
ความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk) คือความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสในการดำเนินการ การทุจริตคอร์รัปชั่น	สูง	บริษัทมีนโนบายในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานทุกแผนก ให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณและจริยธรรมขององค์กร รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่นอย่างเคร่งครัด

*** หมายเหตุ : คะแนนระดับความเสี่ยงแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้ :

ระดับความเสี่ยงโดยรวม	ระดับคะแนน	ความหมาย
น้อย	1-2	ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมความเสี่ยง หรือไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม
ปานกลาง	3-6	ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้โดยต้องมีการควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเปลี่ยนไปยังระดับที่ยอมรับไม่ได้
สูง	7-12	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องมีการจัดการความเสี่ยงเพื่อให้อยู่ในระระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
สูงมาก	13-25	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) [201-2]

1. ความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล
   บริษัท ฯ ให้ความสำคัญการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการสูญหายของข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและการดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ และมีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเป็นกรอบการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลให้เกิดความมั่นใจได้ว่า ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับความคุ้มครองอย่างครบครันตามกฎหมาย พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)
   บริษัท ฯ ได้ติดตามและเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่นี้ โดยมีทีมงานรับผิดชอบดูแลและจัดทำการทดสอบระบบ เพื่อให้สามารถป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้ และที่ผ่านมาบริษัท ฯ ได้มีการจัดอบรมหลักสูตร “พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง
2. ความเสี่ยงจากความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนไปอย่างฉับพลันจากกระแสการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศปัจจุบัน สังคมให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับประเทศและสากล ทั่วโลกมีการสนับสนุนให้ยกเลิกการใช้ถุงพลาสติก และสนับสนุนให้ใช้วัสดุรีไซเคิล เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งประเด็นพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ประกอบการต่างให้ความสำกคัญกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อบริษัทในบทบาทที่มีต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืน บริษัทให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปจากกระแสการให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมสังคม เพิ่มประสิทธิภาพในทุกกระบวนการงานซ่อม ตลอดมุ่งเน้นกระบวนการลดขยะให้เป็นศูนย์ Zero Waste การประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยการช่วยปิดไฟฟ้าที่ไม่จำเป็น และตอนพักกลางวัน เป็นต้น
3. ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ปัจจุบันเทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ โอกาสและความท้าทายทางธุรกิจ การเติบโตอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ซึ่งยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ขณะเดียวกันก็สร้างความท้าทายต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) อย่างรวดเร็ว อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชน และจริยธรรม เป็นต้น
   บริษัท ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีชั้นสูง จึงได้ยกระดับงานนวัตกรรม รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับปรุงธุรกิจ และนำมาใช้ให้ทันสมัย ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพิ่มการบริหารจัดการภัยคุกคามทางไซเบอร์ และเสริมสร้างความรู้ให้บุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่
4. ความเสี่ยงจากการปรับตัวเพื่อรับมือกับวิกฤติภัยพิบัติทางธรรมชาติ ภัยธรรมชาติ ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เริ่มมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น อาทิเช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น หากบริษัทไม่มีการปรับตัวรับมืออย่างเพียงพออาจเกิดความเสียหายร้ายแรงเกิดขึ้นในองค์กร บริษัท ได้ตระหนักถึง วิกฤติภัยพิบัติทางธรรมชาติ ได้เตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยทำการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน เพื่อบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในสถานการณ์สมมุติต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้อง รับทราบถึงบทบาท หน้าที่ และข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเพื่อจะได้เตรียมมาตรการสำรองต่าง ๆ และนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะเกิดภัยพิบัติขึ้นจริง

การจัดการภาวะวิกฤติ [2-16] (Crisis Management)

บริษัท ฯ มีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan : BCP) เพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่สำคัญและเสี่ยงด้านสาธารณะสุขที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ เป็นไปอย่างปกติ กำหนดเป็นแนวทางและแผนการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ซึ่งครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การระบุความเสี่ยงที่สำคัญ ได้แก่ อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย การก่อการร้าย การประท้วงเหตุจลาจล ภัยคุกคามทางไซเบอร์
- กิจกรรม / งานที่สำคัญของฝ่ายงาน
- เหตุการณ์ สถานการณ์หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงที่สำคัญ
- ผลกระทบที่เกิดขึ้น
- กิจกรรมและวิธีการแก้ปัญหา
- แผนการสนับสนุน และขั้นตอนการแก้ไขปัญหา
- ผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน

  โดยคณะทำงานส่วนกลางและฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันติดตาม ทบทวน และประเมินแผน BCP เป็นรายปี

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล [3-3] (Information Security)

บริษัท ฯ ตระหนักถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ในปัจจุบัน ซึ่งมีสาเหตุจากผู้ไม่ประสงค์ดีหรือแฮกเกอร์ ผ่านวิธีการและเครื่องมือในการดำเนินการก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบสารสนเทศ หรือการโจรกรรมข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ ที่นับวันยิ่งมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น หากขาดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอาจส่งผลกระทบแบะความเสียหายในวงกว้างแก่บริษัท บริษัทในเครือ คู่ค้า รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการติดต่อกับบริษัทและบริษัทในเครือ ทั้งในแง่ของลูกค้า ข้อมูลสำคัญของบริษัทและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งชื่อเสียงของบริษัทและบริษัทในเครือ

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลถือเป็นหนึ่งในเรื่องที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจบริการหลังการขายซ่อมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงให้กับ HP เนื่องด้วยข้อมูลในระบบสารสนเทศของบริษัท ฯ เป็นข้อมูลทางการค้าที่มีความอ่อนไหว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดกลยุทธ์ทางการค้าของบริษัท ฯ หากมีการรั่วไหลของข้อมูลจะส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ รายได้ของบริษัท ฯ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัท ฯ

เป้าหมายการดำเนินการ

- ป้องกันหรือลดความเสียหายที่เกิดจากภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ โดยการดำเนินการป้องกันและเฝ้าระวังให้เหลือโอกาสเกิดน้อยที่สุด
- สร้างความตระหนักรู้ทางด้านภัยคุกคามด้านไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) ให้แก่พนักงานทุกระดับชั้น 100% เพื่อส่งเสริมความรู้ให้เท่าทันภัยคุกคามด้านไซเบอร์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงต่อภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ในการปฏิบัติงานภายใต้ระบบสารสนเทศของบริษัท และการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน

แนวทางบริหารจัดการ

บริษัท ฯ ได้กำหนดนโยบายการรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศของบริษัท และบริษัทในเครือ (IT Security) โดยกำหนดให้มีการสอบทานระบบป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยทางไซเบอร์ให้เท่าทันภัยทางไซเบอร์ที่มีการพัฒนาวิธีการและความร้ายแรงในการคุกคามต่อระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระบบสื่อสารและโครงข่ายภายนอกบริษัทและบริษัทในเครือ
   บริษัทดำเนินการติดตั้ง Firewall เพื่อแยกขอบข่ายของระบบโครงข่ายภายนอก และ ภายในบริษัท และบริษัทในเครือออกจากกัน เพื่อป้องกันการโจมตีจากผู้ไม่ประสงค์ดีหรือแฮกเกอร์ต่อระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือจากภายนอกบริษัท
2. เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และเครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่าย
   - บริษัท ฯ ทำการปิดช่องโหว่ของระบบปฏิบัติการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและลูกข่ายที่อาจส่งผลต่อภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security Patching for Computer Operation System)
   - บริษัท ฯ ทำการติดตั้งการรักษาความปลอดภัยปลายทาง (Endpoint Security) เพื่อป้องกันภัยจากไวรัสคอมพิวเตอร์และโปรแกรมไม่ประสงค์ดีต่าง ๆ
3. การเชื่อมต่อระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือจากสำนักงานสาขาของบริษัทและบริษัทในเครือหรือหน่วยงานภายนอก
   บริษัท ฯ กำหนดให้ใช้ Virtual Private Network หรือ VPN ในการเชื่อต่อเข้าระบบงานของบริษัทและบริษัทในเครือเพื่อความปลอดภัยในการรับ / ส่งข้อมูลระหว่างสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานภายนอก มายังระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือ
4. ฐานความรู้
   - ทีมงานผู้ดูแลระบบสารสนเทศ ทำการศึกษาข้อมูลด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ อย่างสม่ำเสมอ
   - พนักงานทั่วไป ทำการอบรมความรู้ด้านการป้องกันภัยทางไซเบอร์เบื้องต้น (Basic Cyber Security Awareness Training) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้งานระบบสารสนเทศให้ปลอดภัยจากภัยทางไซเบอร์
5. การสอบทานระบบสารสนเทศโดยผู้ตรวจสอบภายนอก
   บริษัท ฯ รับการสอบทานระบบสารสนเทศประจำปีจากผู้ตรวจสอบภายนอก ตามมาตรฐาน หรือกรอบการสอบทานระบบสารสนเทศ เช่น ISO / IEC 27001 : 2022 เป็นต้น และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบเจอจากการสอบทานระบบงานสารสนเทศเพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม บริษัท ฯ ตระหนักดีถึงการรักษาข้อมูลภายในอย่างปลอดภัย โดยมิให้มีการรั่วไหลของข้อมูลดังกล่าวอันนำไปสู่การสร้างความเสียหายในระดับต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นกรรมการบริษัท ฯ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ จะต้องรักษาข้อมูลภายใน ตามแนวปฏิบัติของบริษัท ฯ อีกทั้ง บริษัท ฯ ได้กำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) ขึ้นในปี 2564 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของพนักงานทุกระดับในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค่า พนักงาน และผู้เกี่ยวข้อง ให้มีการใช้ข้อมูลตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติ ฯ อย่างเคร่งครัด ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ รวบรวม และเปิดเผยข้อมูลอย่างปลอดภัย รวมถึงอนุญาตให้เจ้าของข้อมูลมีสิทธิในการเข้าถึง ตรวจสอบ และถอนความยินยอมข้อมูลนั้นได้

ตลอดเวลา หากมีการฝ่าฝืนนโยบาย และข้อปฏิบัติของบริษัท ฯ จะถูกพิจารณาลงโทษในอัตราสูงสุด ทั้งการดำเนินคดีให้ถึงที่สุด และการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นเต็มจำนวนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

ผลการดำเนินงาน (418-1)

ประเภทของการรั่วไหลของข้อมูล	วิธีการบริหารจัดการและวิธีการแก้ไข	จำนวนครั้งที่ข้อมูลรั่วไหล		
		2564	2565	2566
การเข้าถึงข้อมูลในระบบสารสนเทศ โดยมิชอบจากผู้ที่ไม่มีสิทธิ์ในข้อมูลนั้น	มีการสอบทานระบบสารสนเทศโดยผู้ตรวจสอบระบบสารสนเทศจากภายนอกสม่ำเสมอทุกปี	0	0	0
การเข้าถึงข้อมูลในระบบสารสนเทศ โดยผู้ไม่ประสงค์ (Hacker)	มีการป้องกันโดยอุปกรณ์สารสนเทศ ประเภท Firewall / IPS & Endpoint Security ที่เครื่องแม่ข่ายและเครื่องผู้ใช้งาน และมีการต่อสัญญาการใช้บริการสม่ำเสมอ	0	0	0

** ในปีที่ผ่านมา บริษัท ฯ ไม่ได้รับการร้องเรียนเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

แผนการดำเนินงานเพิ่มเติมในอนาคต

1. บริษัท ฯ จะดำเนินการสอบทานความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ของบริษัท ฯ และบริษัทในเครือโดยการทำ Cyber Security Assessment เพื่อทำการหาช่องโหว่ทางด้านไซเบอร์ และจะได้ดำเนินการหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์เพิ่มเติมจากที่มีอยู่
2. บริษัท ฯ จะดำเนินการจัดทำระบบฐานความรู้ทางด้านไซเบอร์ และแนวทางในการป้องกัน เพื่อใช้ในการเผยแพร่ องค์ความรู้ให้แก่ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศของบริษัท และบริษัทในเครือ
3. บริษัท ฯ จะดำเนินการจัดตั้งทีมป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Security Operation Team) เพื่อการเฝ้าระวังตลอด 24 ชั่วโมง และจัดตั้ง Cyber Security Operation Center หรือ CSOC เพื่อเป็นหน่วยงานเฝ้าระวังภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ต่อไป

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ (2-3)

บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด จัดทำรายงานความยั่งยืนปี 2566 เพื่อสื่อสารแนวทางในการบริหารและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลทราบ โดยรายงานฉบับนี้เปิดเผยข้อมูลในปีงบประมาณ 2566 (ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2566) และการจัดทำรายงานความยั่งยืนนี้เป็นไปตามมาตรฐาน GRI Standards 2021 ที่คำนึงถึงหลักการรายงานที่ดี อันประกอบด้วย

- ความถูกต้อง (Accuracy)
- ความสมดุล (Balance)
- ความชัดเจนเข้าใจง่าย (Clarity)
- การเปรียบเทียบได้ (Comparability)
- ความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness)
- บริบทด้านความยั่งยืน (Sustainability Context)
- ทันต่อเวลา (Timeliness)
- การพิสูจน์ตรวจสอบได้ (Verifiability)

ขอบเขตการรายงาน (2-2, 2-3, 3-1)

รายงานฉบับนี้เปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนปี 2566 ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การกำกับดูแลกิจการที่ดี การพัฒนานวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และการบริการ พร้อมทั้งการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจากประเด็นความเกี่ยวข้องทางธุรกิจ ความพร้อมของข้อมูลและผลกระทบต่อการดำเนินงานตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร โดยมีขอบเขตการรายงานครอบคลุมทั้งบริษัท ฯ และกลุ่มบริษัท ฯ ในเครือ โดยเล่มรายงานความยั่งยืนปี 2566 เป็นรายงานความยั่งยืนฉบับแรกของบริษัท ฯ ซึ่งยังไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลทุกประเด็นสาระสำคัญขององค์กรให้ครอบคลุมทุกกลุ่มบริษัท ฯ แต่บริษัท ฯ มีความมุ่งมั่นที่จะเก็บข้อมูลเพิ่มเติมและเปิดเผยให้ครบถ้วนในอนาคต ทั้งนี้ไม่รวมการดำเนินงานของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ และบริษัท ฯ ไม่มีนโยบายในกรจัดหาหน่วยงานภายนอก (Third Party) สำหรับการให้ความเชื่อมั่น

การสอบถามข้อมูล (2-3)

บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด

เลขที่ 626 ชั้น 12 อาคารบีบีดี ซอยจินดาณวิล

ถนนพระรามที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม

เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

E-mail : esg@acacia-it.co.th

GRI Content Index

Statement of use	Acacia I.T. Services (Thailand) has reported in accordance with the GRI Standards for the period from 1 January 2023 – 31 December 2023
GRI 1 used	GRI 1 : Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	N/A

GRI Standard	Disclosure	Location	SDGs	Omission
General disclosures				
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1: Organizational details	5-6		
	2-2: Entities included in the organization's sustainability reporting	69		
	2-3: Reporting period, frequency and contact point	38, 69		
	2-4: Restatements of information	36, 38		
	2-5: External assurance	69		
	2-6: Activities, value chain and other business relationships	6		
	2-7: Employees	7, 45		
	2-8: Workers who are not employees	8, 45		
	2-9: Governance structure and composition			
	2-10: Nomination and selection of the highest governance body			
	2-11: Chair of the highest governance body			
	2-12: Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	8,36		
	2-13: Delegation of responsibility for managing impacts	8		
	2-14: Role of the highest governance body in sustainability reporting	36, 38		
	2-15: Conflicts of interest	9		
	2-16: Communication of critical concerns	66		
	2-17: Collective knowledge of the highest governance body	9		
	2-18: Evaluation of the performance of the highest governance body	10		
	2-19: Remuneration policies	9		
	2-20: Process to determine remuneration	9		
	2-21: Annual total compensation ratio			
	2-22: Statement on sustainable development strategy	2		
	2-23: Policy commitments	12, 19		
	2-24: Embedding policy commitments	19		

	2-25: Processes to remediate negative impacts	35		
	2-26: Mechanisms for seeking advice and raising concerns	35		
	2-27: Compliance with laws and regulations	43		
	2-28: Membership associations	11		
	2-29: Approach to stakeholder engagement	26		
	2-30: Collective bargaining agreements	47		
Material topics				
GRI 3: Material Topics 2021	3-1: Process to determine material topics	36, 39		
	3-2: List of material topics	36-37		
Economic Performance				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	39		
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1: Direct economic value generated and distributed	60-61		
	201-2: Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	65		
	201-3: Defined benefit plan obligations and other retirement plans			
	201-4: Financial assistance received from government			
Indirect economic impacts				
GRI 3: Material Topics 2021	GRI 3: Material Topics 2021	59		
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1: Infrastructure investments and services supported	59-60		
	203-2: Significant indirect economic impacts	59-60		
Anti-corruption				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	55		
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1: Operations assessed for risks related to corruption	55-56		
	205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures	57		
	205-3: Confirmed incidents of corruption and action taken.			
Energy management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	38		
GRI 302: Energy 2016	302-1: Energy consumption within the organization	39		
	302-2: Energy consumption outside of the organization			
	302-3: Energy intensity			
	302-4: Reduction of energy consumption			

	302-5: Reductions in energy requirements of products and services			
Water Management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	41		
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1: Interactions with water as a shared resource			
	303-2: Management of water discharge-related impacts			
	303-3: Water withdrawal			
	303-4: Water discharge			
	303-5: Water consumption	41		
Emissions				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39		
GRI 305: Emissions 2016	305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions			
	305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	41		
	305-3: Other Indirect (Scope 3) GHG emissions			
	305-4: GHG emissions intensity			
	305-5: Reduction of GHG emissions			
	305-6: Emissions of ozone-depleting substances (ODS)			
	305-7: Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (Sox), and other significant air emissions			
Waste Management				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	42		
GRI 306: Waste 2020	306-1: Waste generation and significant waste-related impacts	42		
	306-2: Management of significant waste-related impacts			
	306-3: Waste generated			
	306-4: Waste diverted from disposal			
	306-5: Waste directed to disposal			
Employee care and development				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	44		
GRI 401: Employment 2016	401-1: New employee hires and employee turnover	45		
	401-2: Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	44		
	401-3: Parental leave			
Labor / Management relations				

GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	47		
GRI 402: Labor / Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	47		
Occupational health and safety				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	52		
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1: Occupational health and safety management system	52		
	403-2: Hazard identification, risk assessment and incident investigation	52		
	403-3: Occupational health services			
	403-4: Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety			
	403-5: worker training on occupational health and safety			
	403-6: Promotion of worker health			
	403-7: Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	52		
	403-8: Workers covered by an occupational health and safety management system	53		
	403-9: Work-related injuries	53		
	403-10: Work-related ill health	53		
Training and education				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	47		
GRI 404: Training and Education 2016	404-1: Average hours of training per year per employee	48		
	404-2: Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	48		
	404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews			
Diversity and equal opportunity				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	45		
GRI 405:	405-1: Diversity of governance bodies and employees	45		
Diversity and Equal Opportunity 2016	405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men			
Non-discrimination				

GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	50		
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1: Incidents of discrimination and corrective actions taken	50-51		
Local communities				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	54		
GRI 413: Local Communities 2016	413-1: Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	54		
	413-2: Operations with significant actual and potential negative impact on local communities	54		
Customer Privacy				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3: Management of material topics	49		
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1: Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	49		

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรายงานความยั่งยืน

ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นต่อไปนี้ บริษัท ฯ จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดทำรายงานความยั่งยืนขององค์กรในปีถัดไป

ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้อ่าน โดยส่งกลับมายัง บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ปทท) จำกัด ตามที่อยู่ที่ปรากฏท้ายเล่ม หรือ สแกน QR Code หรือ อีเมล์มาที่ : esg@acacia-it.co.th

1. ข้อมูลพื้นฐาน

   เพศ ● ชาย ● หญิง

   อายุ ● ต่ำกว่า 25 ปี ● 25-40 ปี ● 41-60 ปี ● มากกว่า 60 ปี

   อาชีพ กรุณาระบุ.....

2. ในฐานะผู้อ่าน กรุณาระบุว่าท่านเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ จากมุมมองไหน

   ● ลูกค้า ● พนักงาน ● หน่วยงานกำกับดูแล
   ● ประชาชนทั่วไป ● ผู้ประกอบการ ● หน่วยงานราชการ
   ● ผู้ถือหุ้น ● เจ้าหนี้ ● สถาบันการศึกษา / หน่วยงานวิจัย
   ● สถาบันการเงิน ● อื่น ๆ กรุณาระบุ.....

3. ท่านได้รับรายงานความยั่งยืนจากช่องทางใด

   ● เว็บไซต์บริษัท ฯ ● พนักงานบริษัท ฯ ● อื่น ๆ กรุณาระบุ.....

4. วัตถุประสงค์ในการอ่านรายงานความยั่งยืน ฉบับนี้

   ● เพื่อทำความรู้จักบริษัท ฯ ● เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจใช้ผลิตภัณฑ์/บริการ
   ● เพื่อศึกษาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
   ● เพื่อการวิจัยและศึกษาแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน
   ● อื่น ๆ กรุณาระบุ.....

5. ระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายงานความยั่งยืน บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทยป จำกัด

ความสมบูรณ์ของเนื้อหารายงาน ฯ	● มาก	● ปานกลาง	● น้อย
ประเด็นสำคัญในรายงาน ฯ	● มาก	● ปานกลาง	● น้อย
ความน่าสนใจของข้อมูล	● มาก	● ปานกลาง	● น้อย
การใช้ภาษา เข้าใจง่าย ไม่สับสน	● มาก	● ปานกลาง	● น้อย
การออกแบบรูปเล่ม	● มาก	● ปานกลาง	● น้อย
ความพึงพอใจต่อรายงานโดยรวม	● มาก	● ปานกลาง	● น้อย

6. ท่านคิดว่าเนื้อหาของรายงาน ฯ ฉบับนี้ ได้กล่าวถึงประเด็นที่อยู่ในความสนใจของท่านครบถ้วนหรือไม่?

   ● ครบถ้วน
   ● ไม่ครบถ้วน (กรุณาระบุประเด็นที่ท่านคิดว่าควรเพิ่มเติมในรายงาน)

   .....

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนารายงานความยั่งยืนในปีถัดไป

   .....

   .....

บริษัท อะเคเชีย ไอ.ที. เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง โดยข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นของท่านที่มีต่อรายงานความยั่งยืนฉบับนี้จะนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำรายงานความขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป