

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : TPIPP

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : ทรัพยากร

หมวดธุรกิจ : พลังงานและสาธารณูปโภค

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

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

ตั้งเป้าในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2580

บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy - BCG) บริษัทมุ่งพัฒนาสู่เศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยตั้งเป้าในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน(carbon neutrality) ภายในปี 2580 โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตไฟฟ้า ลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล รวมถึงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานโซลาร์ และพลังงานลม ซึ่งการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน 100% (Renewable Energy Power Plant) จะทำให้บริษัทได้ใบรับรอง REC บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำเพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาวด้วย ทั้งนี้โรงไฟฟ้าของบริษัทปฏิบัติตามมาตรฐานอุตสาหกรรมเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎหมายสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด

บริษัท ได้ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment: EIA) และรายงานผลกระทบต่อสุขภาพ (Environmental Health Impact Assessment: EHIA) สำหรับการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของบริษัทอย่างครบถ้วน โดยมีการรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม รายงาน EIA และ EHIA ให้หน่วยงานราชการและชุมชนที่เกี่ยวข้องรับทราบ โดยมีการตรวจวัดและประเมินด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามแผน รวมถึงจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมให้หน่วยงานราชการและชุมชน อย่างครบถ้วนตามเวลาที่กำหนดไว้

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <http://www.tpipolenergypower.co.th/index.php/th/th-investment/ar/sustainability>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : ไม่มี
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทปฏิบัติ : มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW STD)

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงานที่บริษัทปฏิบัติ : ISO 50001 — Energy management

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

กลุ่มทีพีโอโพลีมีนนโยบายจัดการด้านพลังงาน โดยการนำมาตรฐาน ISO 50001 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยในระดับปฏิบัติการ ใช้เสาการปรับปรุงเฉพาะจุด (Focus Improvement Pillar) ของการบำรุงรักษาโดยรวม (Total Productive Maintenance) ซึ่งถือเป็นเสาหลักที่มุ่งเน้นการลด "ความสูญเสีย" อย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยการค้นหาลูกก่อก่อเกิดความสูญเสียด้านพลังงานและลดต้นทุน แล้วนำมาปรับปรุงโดยจัดตั้งเป็นคณะทำงานโครงการ (Project Team) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการอนุรักษ์พลังงาน โดยสามารถบริหารจัดการพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบไฟ แสงสว่าง และระบบปรับอากาศ โดยติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ควบคุมการทำงานของระบบไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ ต่อเนื่อง

บริษัทได้กำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงานเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านพลังงานและเพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดดังนี้

1. ดำเนินการและพัฒนาระบบการจัดการพลังงานอย่างเหมาะสมโดยกำหนดให้การอนุรักษ์พลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัทสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการจัดทำแผนการตรวจวัด หรือ การจัดเก็บข้อมูลการใช้พลังงาน เพื่อใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลใน การวิเคราะห์ การปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับธุรกิจเทคโนโลยีที่ใช้ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี
3. กำหนดเป้าหมายการใช้พลังงานในแต่ละส่วนการผลิต และนําระบบการจัดการพลังงานมาใช้ เพื่อติดตามประเมินผล ควบคุมการใช้พลังงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
4. กำหนดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จัดทำแผนงานและเป้าหมาย รวมถึงการทบทวนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในแต่ละปี
5. ให้ถือว่าการอนุรักษ์พลังงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่จะต้องร่วมมือ กันปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด สื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องไปในทิศทางเดียวกัน
6. สนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์ และบริการด้านพลังงาน เพื่อปรับปรุงสมรรถนะด้านพลังงาน
7. ให้มีการประเมินสมรรถนะและประสิทธิภาพด้านพลังงานทุกครั้งที่มีการออกแบบปรับปรุง หรือการจัดซื้อที่มีผลกระทบต่อกระบวนการหรือเครื่องจักรที่มีนัยสำคัญ
8. ให้การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อพัฒนาด้านพลังงาน การเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ การฝึกอบรมให้พนักงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการอนุรักษ์พลังงาน
9. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่องการจัดการพลังงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันและเชื้อเพลิง	-	2567 : ลด 13.75 เมกะจูล

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : ไม่มี

ในปี 2567 บริษัทมีการควบคุมการและอนุรักษ์การใช้พลังงานภายใน (Station Service Used) ทำให้มีปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าภายใน คิดเป็น 8.48 % ของปริมาณพลังงานที่ผลิตได้ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายต้องไม่เกิน 12% ของปริมาณพลังงานที่ผลิตได้ และมีค่าพลังงานรวมทุกชนิด ต่อการผลิตไฟฟ้า เท่ากับ 13.52 MJ/kWh ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายต้องไม่เกิน 13.75 MJ/kWh

· แนวทางการวัดประสิทธิผลเทียบกับเป้าหมายที่มีการกำหนด

บริษัทได้ดำเนินการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารจัดการพลังงาน ในส่วนของระบบบริหาร ISO 50001 เพื่อควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น บริษัทได้แต่งตั้งคณะทำงานระบบบริหาร ISO 9001, ISO 14001, ISO45001, ISO17025 และ ISO 50001 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าวเป็นประจำทุกเดือน และสามารถประเมินแนวโน้มของผลการดำเนินงานตามแผนงานในแต่ละเดือน สำหรับการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

· บทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานด้านพลังงาน

บริษัทสามารถบริหารจัดการพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เสาการปรับปรุงเฉพาะจุด (Focus Improvement Pillar) ของการบำรุงรักษาโดยรวม (Total Productive Maintenance) ในการลด "ความสูญเสีย" อย่างเป็นระบบช่วยค้นหาจุดก่อเกิดความสูญเสียด้านพลังงานและลดต้นทุน จากการจัดตั้งเป็นคณะทำงานโครงการ (Project Team) ในการแก้ไขจุดก่อเกิดความสูญเสียด้านพลังงานและลดต้นทุนดังกล่าว เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการอนุรักษ์พลังงาน ทำให้สามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้อย่างต่อเนื่อง

· การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพลังงาน

บริษัทได้ดำเนินการบริหารตามระบบ ISO 50001 ซึ่งการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นข้อกำหนดหนึ่งที่สำคัญในระบบ ISO 50001 คือความเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยเหตุนี้เพื่อให้การดำเนินงานกิจการของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม ทางบริษัทจึงได้มีนโยบายในการใช้เชื้อเพลิงจากขยะทดแทนการใช้เชื้อเพลิงจากถ่านหิน เพื่อลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงของประเทศและโลก

· การวางแผนปรับปรุงในอนาคตด้านพลังงาน

บริษัทมีแผนลดการใช้พลังงานจากถ่านหินในการผลิตกระแสไฟฟ้าซึ่งเป็นพลังงานจากฟอสซิล มาเป็นพลังงานจากขยะชุมชนในการผลิตกระแสไฟฟ้าซึ่งเป็นพลังงานหมุนเวียน โดยในปี 2567 ได้ทำการปรับลดการใช้พลังงานจากถ่านหินการผลิตไฟฟ้าลงเหลือร้อยละ 20 ของกำลังการผลิตไฟฟ้าทั้งหมด และในปี 2568 บริษัทได้วางแผนปรับการผลิตกระแสไฟฟ้าเป็นพลังงานหมุนเวียน 100% หรือที่เรียกว่า RE 100

บริษัทมีแนวทางในการดำเนินงานด้านพลังงานเพื่อลดผลกระทบจากการใช้พลังงาน โดยเน้นการลดการใช้พลังงานจากฟอสซิล เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ และมุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนและคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ โดยการดำเนินการเปลี่ยนการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานถ่านหินเป็นพลังงานจากขยะชุมชนและพลังงานแสงอาทิตย์ และเป็นบริษัทที่ผลิตไฟฟ้าจาก Renewable Energy 100 ภายในปี 2568

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	330,134,575.00	335,955.00	194,735,006.53
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	330,134,575.00	335,955.00	194,735,006.53
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	288,831.65	294.44	169,187.67

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	970,317,244.00	691,218,809.00	684,068,151.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	12.59	9.20	9.31
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	9.14	6.12	6.18

	2565	2566	2567
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	848,921.47	605,800.88	594,325.07

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2565	2566	2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	930,605.44	937,721.03	806,652.94
น้ำมันเตา (ลิตร)	N/A	1,581,868.53	907,518.73
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	6,148,745.10	2,796,734.06	616,774.51
ถ่านหิน (ตัน)	468,814,255.83	632,452,087.73	666,408.48

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท ^(*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	4,223,733,918.00	3,786,619,799.00	3,708,131,291.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	54.79	50.38	50.47
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	39.78	33.55	33.48

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	26,005,384.93	30,892,751.37	33,839,312.39

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	2.44900254	2.73683582	3.05533624

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

กลุ่มทีพีโอ โพลีนได้แสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการน้ำภายใน เพื่อให้เกิดการใช้น้ำร่วมกันกับชุมชนอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยแหล่งน้ำใช้ของบริษัท จะจัดหาโดย บมจ. ทีพีโอ โพลีน โดยมีแหล่งน้ำดิบมาจาก 2 แหล่งหลัก คือแม่น้ำป่าสัก และน้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินรวมทั้งน้ำทั้งภายในโรงงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

1. น้ำจากแม่น้ำป่าสัก จะถูกสูบน้ำมายังโรงปรับปรุงคุณภาพน้ำของโรงปูนซิเมนต์ซึ่งเป็นระบบผลิตน้ำประปา เพื่อส่งไปใช้งานในกระบวนการผลิตต่าง ๆ ทั้งโรงงานปูนซิเมนต์ และโรงไฟฟ้า
2. น้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินและน้ำทั้งภายในโรงงาน ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1. บ่อน้ำขนาด 180,000 ลูกบาศก์เมตร ซึ่งเป็นบ่อรองรับน้ำฝนที่ตกลงในพื้นที่โรงงาน
 - 2.2. บ่อน้ำขนาด 1,500,000 ลูกบาศก์เมตร ซึ่งเป็นบ่อรองรับน้ำฝนที่ตกลงในพื้นที่เหมืองและพื้นที่ใกล้เคียง
 - 2.3. บ่อน้ำขนาด 1,000,000 ลูกบาศก์เมตร โดย บมจ. ทีพีโอ โพลีน เพื่อเป็นแหล่งน้ำใช้สำรองของบริษัท รวมทั้งเพื่อป้องกันผลกระทบต่อการใช้น้ำของประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง โดยน้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินที่กล่าวมานี้จะถูกสูบไปรวมกับน้ำจากแม่น้ำป่าสักเพื่อปรับปรุงคุณภาพก่อนส่งมาใช้น้ำในโรงงานปูนซิเมนต์และโรงผลิตไฟฟ้าต่อไป และยังเป็นบ่อกักเก็บน้ำสำรองไว้ใช้ในหน้าแล้งหากปริมาณน้ำจากแม่น้ำป่าสักไม่เพียงพอต่อการใช้งานในภาคอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ กลุ่มทีพีโอ โพลีนยังมีการใช้น้ำบาดาลสำหรับผลิตน้ำดื่มจำหน่าย และใช้ดื่มภายในโรงงาน สำหรับแนวทางที่กลุ่มทีพีโอ โพลีนได้ปฏิบัติ คือลดการให้ทรัพยากรน้ำจากแม่น้ำธรรมชาติ โดยการทำบ่อกักเก็บน้ำผิวดิน เพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองให้เพียงพอสำหรับใช้ในโรงงานปูนซิเมนต์และโรงผลิตไฟฟ้า ทั้งนี้ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อการใช้น้ำของประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง บริษัทจึงดำเนินการดังนี้

- การสูบน้ำจากแม่น้ำป่าสักของบริษัทจะถูกควบคุมโดยสำนักงานโครงการชลประทาน จังหวัดสระบุรี โดยสำนักงานจะออกใบอนุญาตให้บริษัท สูบน้ำได้ไม่เกินเดือนละ 1,000,000 ลูกบาศก์เมตร โดยบริษัท จะต้องจัดทำรายงานสรุปปริมาณการสูบน้ำจากแม่น้ำป่าสัก ส่งให้สำนักงานโครงการชลประทาน จังหวัดสระบุรี เป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้ สำนักงานโครงการชลประทานจะจัดเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบมิเตอร์เพื่อตรวจสอบปริมาณการสูบน้ำจากแม่น้ำป่าสักของบริษัทเป็นประจำทุกเดือน
- เนื่องจากแม่น้ำป่าสักมีการใช้งานจากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจพาณิชย์ ภาคครัวเรือน เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องมีการควบคุมและจัดสรรการใช้น้ำ โดยสำนักงานโครงการชลประทานสระบุรี จะเป็นผู้ควบคุมและจัดสรรการใช้น้ำ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับการจัดสรรน้ำอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- บริษัทไม่มีกระแสน้ำที่ออกนอกโรงงาน โดยบริษัทจะมีบ่อเก็บรวบรวมน้ำทิ้งเพื่อนำน้ำทิ้งกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ภายในโรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม บริษัท จัดให้มีการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งเป็นประจำทุกเดือน

นอกจากนี้ กลุ่มทีพีโอ โพลีนได้ปฏิบัติตามแนวทางหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) โดยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ ได้แก่ การลดปริมาณการใช้น้ำในกระบวนการผลิต (Reduce) ใช้ซ้ำ (Reuse) และนำน้ำเสียจากสำนักงานกลับมาผ่านระบบการบำบัด และนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) พร้อมกับการตรวจสอบบ่อน้ำดี และบ่อน้ำเสีย ตลอดจนน้ำที่ได้จากการบำบัดน้ำเสียตลอดเวลาโดยไม่มีการระบายออกนอกโรงงาน (water treatment) เช่น การรดน้ำต้นไม้และนำกลับมาใช้ใหม่ เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2567	2567 : ลด 3.60 ลูกบาศก์เมตร
เพิ่มการใช้น้ำรีไซเคิล (Increase of recycled water for consumption)	-	2573 : เพิ่ม 50,000.00 ลูกบาศก์เมตร

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทมีการใช้น้ำรวมทั้งสิ้น 8,302,020 ลูกบาศก์เมตร แบ่งเป็นน้ำประปา 7,921,372 ลูกบาศก์เมตร และน้ำที่ผ่านการบำบัดจากกระบวนการผลิตไฟฟ้าเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ 380,648 ลูกบาศก์เมตร บริษัทสามารถลดการใช้น้ำประปาได้ 241,078 ลูกบาศก์เมตร เมื่อเทียบกับปี 2566 รวมกับการนำน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตไฟฟ้ากลับมาใช้ใหม่อีก 380,648 ลูกบาศก์เมตร ส่งผลให้การใช้น้ำโดยรวมลดลงถึง 621,726 ลูกบาศก์เมตรต่อปี

การบำบัดและนำกลับมาใช้ใหม่นี้ดำเนินการผ่านระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำด้วย RO ทำให้สามารถลดการใช้น้ำลงได้เฉลี่ย 31,720.67 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าจะต้องนำน้ำทิ้งกลับมาใช้ใหม่ไม่น้อยกว่า 30,000 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน

นอกจากนี้ อัตราการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเป็น 4.59% ของปริมาณการใช้น้ำทั้งหมดในปี 2567 สูงขึ้นจากปี 2566 ซึ่งอยู่ที่ 4.49% และมีอัตราการใช้น้ำประปาต่อหน่วยการผลิตไฟฟ้าเท่ากับ 3.23 ลิตร/kWh ซึ่งลดลงจาก 3.64 ลิตร/kWh ในปี 2566 [WT11](#)

แนวทางการวัดประสิทธิผลเทียบกับเป้าหมายที่มีการกำหนด

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารจัดการน้ำ ในส่วนของระบบบริหาร ISO 14001 เพื่อควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้น บริษัทได้แต่งตั้งคณะทำงานระบบบริหาร ISO 9001 , ISO 14001 , ISO45001, ISO17025 และ ISO 50001 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าวเป็นประจำทุกเดือน และสามารถประเมินแนวโน้มของผลการดำเนินงานตามแผนงานในแต่ละเดือน สำหรับการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานด้านน้ำ

กลุ่มทีพีโอ โพลีนได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการน้ำภายใน เพื่อให้เกิดการใช้น้ำร่วมกันกับชุมชนอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยแหล่งน้ำใช้ของบริษัท จะจัดหาโดย บมจ. ทีพีโอโพลีน ที่มีแหล่งน้ำดิบมาจาก 2 แหล่งหลัก คือน้ำน้ำป่าสัก และน้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินรวมทั้งน้ำทิ้งภายในโรงงาน ทางบริษัทได้บริหารจัดการโดยการนำน้ำดิบจากทั้ง 2 แหล่งมาใช้ในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า โดยดูจากปริมาณน้ำจากแหล่งภายนอก (น้ำประปา) ที่ผลิตโดย บมจ. ทีพีโอโพลีน ในปี 2567 นั้น มีปริมาณที่ลดลงเมื่อเทียบกับปี 2566

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการน้ำ

บริษัทได้ดำเนินการบริหารตามระบบ ISO 14001 ซึ่งการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นข้อกำหนดหนึ่งที่สำคัญในระบบ ISO 14001 คือความเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยเหตุนี้เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานของชุมชน ทางบริษัทจึงมีการสร้างบ่อเก็บน้ำฝนเพื่อใช้ในการผลิต ในช่วงฤดูร้อนที่แหล่งน้ำธรรมชาติมีปริมาณน้ำน้อย ถึง 2,680,000 ลูกบาศก์เมตร และบริษัทไม่มีการระบายน้ำทิ้งออกนอกโรงงาน โดยบริษัทจะมีบ่อเก็บรวบรวมน้ำทิ้งเพื่อนำน้ำทิ้งกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ภายในโรงงาน

การวางแผนปรับปรุงในอนาคตด้านการบริหารจัดการน้ำ

มาตรการและแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรน้ำของโรงไฟฟ้า

1. โรงไฟฟ้าแต่ละแห่งกำหนดให้ผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำประปา ต้องจัดหาแหล่งน้ำสำรองและแหล่งน้ำฉุกเฉินเพื่อรองรับกรณี เกิดภัยแล้งหรือการขาดแคลนน้ำ เพื่อให้โรงไฟฟ้ามีปริมาณน้ำใช้เพียงพอต่อกระบวนการผลิต
2. จัดให้มีบ่อหรือระบบเก็บน้ำสำรองเพื่อให้ภายในโครงการได้อย่างน้อย 10 วัน
3. ติดตั้งระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำก่อนเข้าระบบเพื่อควบคุมคุณภาพ
4. หมุนเวียนการใช้น้ำในระบบหล่อเย็นให้ได้จำนวนรอบมากที่สุดเพื่อลดการดึงน้ำดิบเข้าสู่กระบวนการผลิต โดยการเพิ่มจำนวนรอบจาก 2.5 รอบเป็น 6 รอบในปี 2568
5. เพิ่มการใช้น้ำหมุนเวียนภายในโครงการให้มากที่สุด เช่น การนำน้ำผ่านระบบบำบัด RO และนำกลับไปใช้ในกระบวนการผลิต การนำน้ำฝนหรือน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วกลับมาใช้ประโยชน์ในกระบวนการผลิต หรือล้างเครื่องจักร อุปกรณ์ และรดน้ำต้นไม้
6. ตรวจสอบสภาพท่อส่งน้ำอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันการรั่วไหลและสูญเสีย

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	9,860,961.00	8,929,372.00	8,682,668.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	9,464,639.00	8,545,911.00	8,302,020.00
ปริมาณการใช้น้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการใช้น้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการใช้น้ำทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการใช้น้ำจากกระบวนการผลิต (ลูกบาศก์เมตร)	396,322.00	383,461.00	380,648.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	8,627.26	7,825.92	7,543.59
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.93	0.79	0.78

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2565	2566	2567
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่องค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่ทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	9,860,961.00	8,929,372.00	8,682,668.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.92863530	0.79106664	0.78395417

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	274,470,000.00	240,340,000.00	235,820,000.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	274,470,000.00	240,340,000.00	235,820,000.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	3.56	3.20	3.21
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	2.58	2.13	2.13
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	240,131.23	210,639.79	204,882.71

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

แนวบริหารจัดการ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามแนวทาง “ขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)” และได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยได้ควบคุม กำกับดูแล และพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าอัตราการปล่อยของเสียจากการประกอบกิจการของบริษัท อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ระดับสูงสุดของการปล่อยของเสียที่ได้รับอนุญาต จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้ง บริษัทยังควบคุมคุณภาพของเสียที่ระบายออกมาเพื่อการติดตามและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน จึงกล่าวได้ว่าบริษัท ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการปล่อยและการระบายของเสียเป็นอย่างดี

บริษัทมีการจัดการขยะและของเสียในกระบวนการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบตามหลักการ 3R (Reduce Reuse Recycle) บริษัทมีการจัดการของเสียที่เกิดจากโรงไฟฟ้า โดยการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ตัวอย่างเช่น การนำเถ้าหนักและเถ้าลอยทั้งหมดไปใช้เป็นวัสดุทดแทนที่โรงปูนซีเมนต์ บมจ.ทีพีโอ โพลีน

กระบวนการที่ใช้ในการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขยะ

1. การจัดการกากอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง การกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว พ.ศ. 2548
2. การนำกากอุตสาหกรรมออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทน นำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง ต้องขอ อนุญาตต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมทุกครั้ง แจ้งรายละเอียดของเสีย วิธีกำจัด น้ำหนัก และ ผู้รับกำจัด
3. เมื่อต้องการนำกากอุตสาหกรรมออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทน หรือนำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง ต้องจัดทำเอกสารกำกับการขนส่งทุกครั้งที่มีการขนส่ง เพื่อใช้เป็นหลักฐานตามกฎหมาย
4. จัดทำบัญชีเพื่อเก็บข้อมูลและควบคุมน้ำหนักกากอุตสาหกรรมที่นำออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทน นำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะอันตราย	2565	2567 : ลด 10%	• นำกลับมาใช้ซ้ำ • นำกลับมาใช้ใหม่ • การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตรายและ ขยะอันตราย	2565	2567 : ลด 10%	• นำกลับมาใช้ซ้ำ • นำกลับมาใช้ใหม่ • การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

ตาราง ปริมาณของเสียและการจัดการของเสีย (เฉพาะโรงไฟฟ้า)
ของเสีย และการจัดการของเสีย

2565

2566 2567

1. ปริมาณของเสียรวม จำแนกตามประเภทของเสีย

- ของเสีย

อันตราย

24.26

2.36 0

- ของเสียไม่

อันตราย

19,682.40 13,188.08 16,383.13

ปริมาณของเสีย

รวม

19,706.66 13,190.44 16,383.13

2. การนำไปใช้ประโยชน์

ของเสียอันตราย

- เป็นเชื้อเพลิง

ทดแทน

24.26

2.36 0

- เป็นวัสดุ

ทดแทน

0

0 0

- นำไป

Recycle

12.89

0 0

ของเสียไม่อันตราย

- เป็นเชื้อเพลิง

ทดแทน

99.81 150.01

69.82

- เป็นวัสดุ

ทดแทน

17,355.38 11,528.87 16,150.78

- นำไป

Recycle

2,227.21 1,509.20 162.53

ปริมาณของเสียที่นำไปใช้ประโยชน์

รวม

19,706.66 13,190.44 16,383.13

3. การกำจัดทิ้ง *

ของเสีย

อันตราย

0

0 0

ของเสียไม่

อันตราย

0

0 0

ปริมาณของเสียกำจัดทิ้งรวม

0

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	19,706,660.00	13,190,440.00	16,383,130.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	19,682,400.00	13,188,080.00	16,383,130.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	24,260.00	2,360.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	1.86	1.17	1.48
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	1.85	1.17	1.48
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	19,706,570.00	13,190,440.00	16,383,130.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	19,682,310.00	13,188,080.00	16,383,130.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	17,455,190.00	11,678,880.00	16,220,600.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	2,227,120.00	1,509,200.00	162,530.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	24,260.00	2,360.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	24,260.00	2,360.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	100.00	100.00	100.00

	2565	2566	2567
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	100.00	100.00	100.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (%)	100.00	100.00	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท :	ไม่มี
---------------------------------------	-------

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก :	มี
การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี :	การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	-	2580	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก :	มี
---	----

ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินโครงการผลิตเชื้อเพลิงขยะ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ โดยการนำขยะชุมชนมาทำการคัดแยกเป็นเชื้อเพลิงทดแทน แทนการนำขยะชุมชนไปฝังกลบ ได้เป็นจำนวน 2.92 ล้านตัน ทำให้ภายในประเทศสามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการฝังกลบสู่บรรยากาศได้ จำนวนสูงถึง 6.77 ล้าน TonCO₂e (เมื่อนำขยะสดเทศบาล หรือขยะชุมชนน้ำหนัก 1 ตัน มาผลิตเป็นเชื้อเพลิงขยะ จะสามารถลดก๊าซเรือนกระจกได้น้อย 0.543 TonCO₂e (คำนวณตามโครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย หรือ T-VER) โดยหากนำไปฝังกลบขยะ ขยะเหล่านี้จะถูกนำไปกำจัดโดยการฝังกลบ ซึ่งจะกลายเป็นแหล่งปล่อยก๊าซมีเทน (ก๊าซมีเทน มีศักยภาพในการก่อให้เกิดภาวะโลกร้อนเป็น 28 เท่าของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์) ดังนั้น ขยะ 1 ตัน เมื่อนำไปฝังกลบจะปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ 2.32 TonCO₂e)

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับการขึ้นทะเบียนคาร์บอนเครดิตของการผลิตไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) / อบก. รวมจำนวน 2,022,585 TonCO₂e และได้รับการรับรอง Renewable Energy Certificate (REC) ผ่านการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) จากการผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน (จากเชื้อเพลิงขยะและความร้อนเหลือทิ้ง) โดยได้ลงทะเบียนและเปิดบัญชีซื้อขายปริมาณ REC ที่ได้ไว้กับ The International REC Standard (I-REC) จำนวน 2,504,658.9365 RECs (1 REC คือ ปริมาณไฟฟ้า 1 MWh ที่ผลิตมาจากพลังงานหมุนเวียน) ดังนั้น REC จึงเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้ผลิตและผู้ซื้อไฟฟ้าสามารถอ้างสิทธิ์การผลิตและการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน ด้วยการรับรองจากหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าของกลไก ช่วยสนับสนุนให้เกิดการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนผ่านการซื้อและขายใบรับรองการผลิตพลังงานหมุนเวียน ทำให้ผู้ลงทุนพัฒนาโครงการพลังงานหมุนเวียนสามารถสร้างรายได้เพิ่มจากการขายใบรับรองการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดสรรงบประมาณในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี หรือดำเนินโครงการเพื่อวัตถุประสงค์ในการลดความเสี่ยง หรือลดผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจำนวน 6 โครงการ รวมประมาณ 13,275 ล้านบาท และยังได้แสดงความมุ่งมั่นในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย Thailand Carbon Neutral network (TCNN) ในรูปแบบองค์กรผู้ริเริ่มด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

นอกเหนือจากการบรรเทาการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกแล้ว บริษัทยังได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะการจัดการมลพิษทางอากาศ โดยบริษัท ได้ใช้ระบบการติดตามการปล่อยของเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อเฝ้าระวังการปล่อยของเสียจากกระบวนการเผาไหม้ของโรงไฟฟ้า และติดตามคุณภาพอากาศโดยรอบของพื้นที่หลายแห่งที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับโรงงาน บริษัทติดตามและควบคุมระดับก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO₂) และซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO₂) ในกระบวนการเผาไหม้แต่ละส่วน และมีการควบคุมอุณหภูมิและอัตราเชื้อเพลิงต่ออากาศในระหว่างกระบวนการเผาไหม้ เพื่อรักษาระดับการปล่อยของเสียให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	2,598,274.11	1,858,850.00	2,068,071.16
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	2,477,534.70	1,718,996.00	1,918,730.76
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	588.79	12,366.00	11,980.61
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	120,150.62	127,488.00	137,359.79

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.244687	0.164678	0.186725
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	2,273.21	1,629.14	1,796.76

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	N/A	0.00
โครงการ Care the Bear (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	0.00	N/A
โครงการ Care the Whale (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	0.00	N/A

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

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

	2565	2566	2567
โครงการ Care the Wild (กิโกลัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	0.00	N/A

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : TPIPP

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : ทรัพยากร

หมวดธุรกิจ : พลังงานและสาธารณูปโภค

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิพนักงาน

บริษัทมีการบริหารจัดการด้านแรงงานที่รับผิดชอบโดยฝ่ายบุคคล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนในเรื่องความหลากหลายต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ เพศ อายุ ความพิการ และสัญชาติ เป็นต้น การส่งเสริมให้โอกาสในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนสิทธิในการรวมตัวเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรองร่วมตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เปิดโอกาสที่เท่าเทียมในการเปิดเผยข้อมูลทั่วไป โดยมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ป้องกันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ (แรงงานที่ถูกเกณฑ์มาให้ทำงาน โดยผิดกฎหมาย) ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ (การบังคับให้แรงงานทำงานเกินเวลากว่าที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน)

บริษัทได้ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อกำกับดูแลตามสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและสิทธิในการแสดงความคิดเห็น มีฝ่ายบุคคลเป็นผู้ประสานงานดำเนินการด้านสวัสดิภาพของพนักงาน มีการตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และมีตัวแทนพนักงานทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองร่วมกับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ปลอดภัยและมีความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีความสุขตามหลักของดำเนินโครงการ Happy Workplace

บริษัทมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและนำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แก่พนักงานตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน บริษัทยังมีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเป็นประจำทุกปี และนำผลการประเมินความพึงพอใจไปพิจารณาจัดทำโครงการ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังได้จัดให้มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานแก่พนักงานเป็นอย่างดี

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิลูกค้า

บริษัทได้ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและการแข่งขันที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ส่งเสริมให้ลูกค้าจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยการไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับ ทั้งนี้ บริษัทได้นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และอาชีวอนามัยและความปลอดภัยผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งในจรรยาบรรณลูกค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทที่ทำร่วมกับลูกค้า รวมทั้งมีการกำหนดประเด็น สังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อมไว้ในนโยบายหรือข้อปฏิบัติหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยบริษัทได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) ของลูกค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าของบริษัทจะดำเนินธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน บริษัทยังได้จัดให้มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกค้า ผู้รับเหมาอย่างเหมาะสมอีกด้วย

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิลูกค้า

โดยปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม ทั้งการผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัยในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง มีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า รวมถึงมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของลูกค้าทั้งลูกค้าโรงไฟฟ้า และลูกค้าโรงงานเชื้อเพลิงขยะปีละ 2 ครั้ง บริษัทได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการผลิตให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิชุมชนท้องถิ่น

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนท้องถิ่น โดยให้การดูแล สนับสนุน กิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ เพื่อการสานสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน วัด และโรงเรียนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และยังคงจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมของโครงการโรงไฟฟ้า รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) รายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคม รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชน และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW) เป็นประจำทุกปี เพื่อสำรวจข้อกังวลของชุมชนและสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท และนำข้อกังวลที่สำรวจพบมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดผลกระทบที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชุมชนและสังคมโดยรวม รวมถึงส่งเสริมการจ้างพนักงานจากชุมชนโดยรอบ และจ้างแรงงานชุมชนเพื่อการปลูกป่าประจำปี เพื่อสนับสนุนให้คนในชุมชนมีรายได้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

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

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2567

บริษัทได้กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมและปกป้องการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยสามารถประเมินความเสี่ยงและลดโอกาสการเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ในอนาคต มีการเสริมสร้างความตระหนักในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างคุณค่า พัฒนา และต่อยอดโครงการต่าง ๆ โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมที่ยึดหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อดูแลและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคณะกรรมการดังกล่าวจัดประชุมเป็นประจำ 4 ครั้งต่อปี เพื่อเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อกังวลต่าง ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง

อีกทั้งยังมีการเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน โดยบริษัทได้จัดอบรมและให้ความรู้ให้พนักงานทุกคนผ่านคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ พร้อมทั้งมีการทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้บริษัทมีแผนที่จะเพิ่มจำนวนและขยายการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับศักยภาพและพัฒนาความรู้ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยจากผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ในปีที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงานของบริษัทอยู่ในระดับต่ำ และไม่มีข้อร้องเรียนในประเด็นสิทธิมนุษยชน ที่เป็นสาระสำคัญ โดยในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินงานในด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ดังนี้

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร

การเคารพสิทธิพนักงาน

- ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ และป้องกันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด
- มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการชุดใหม่ประจำปี 2567 เพื่อเป็นตัวแทนพนักงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจาจากบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน
- การให้โอกาสในการจ้างงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติซึ่งครอบคลุมทั้งผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น บริษัทได้จ้างงานใหม่รวม 96 คน ประกอบด้วยพนักงานทั่วไป 89 คน ผู้สูงอายุ 5 คน และคนพิการ 2 คน รวมทั้งให้การสนับสนุนเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการ พ.ศ. 2550) เพื่อการจ้างงานคนพิการจำนวน 10 คน คิดเป็นอัตราการจ้างงานคนพิการร้อยละ 1.04 ของพนักงานรวม
- บริหารและพัฒนาศักยภาพและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งเป้าหมาย ฝึกอบรมให้พนักงานโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี โดยบริษัทมีระยะเวลาอบรมทั้งหมดเท่ากับ 26,995 ชั่วโมง จำนวนวันอบรมเฉลี่ยของพนักงานต่อคนเท่ากับ 3.91 วัน และชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงานต่อคนต่อปีเท่ากับ 23.45 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- การวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรประจำปี 2567 พบว่า ได้ผลคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 82.96 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ที่ร้อยละ 75 โดยบริษัทได้นำผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานดังกล่าว ไปพัฒนากิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานในระดับสูงสุด
- การดูแลพนักงานในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า จำนวนผู้บาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงานเป็นศูนย์ อัตราของการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบสูง เป็นศูนย์ และ อัตราการเจ็บป่วยจากโรคจากการทำงานเป็นศูนย์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่บริษัทกำหนดไว้
- บริษัทได้จัดให้มีช่องทางสำหรับการรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และการแจ้งเบาะแสจากพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอข้อกังวลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน โดยช่องทางดังกล่าวได้ถูกกำหนดและประกาศเป็นนโยบายของบริษัทอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถสื่อสารกับฝ่ายบริหารได้อย่างเปิดเผยและปลอดภัย
- บริษัทมีการปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การจ้างงานเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทมีการให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยตลาด พร้อมทั้งจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าที่พักและค่าเดินทางสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างจังหวัด เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันระยะยาวกับองค์กร

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

การเคารพสิทธิคู่ค้า

- คู่ค้าได้ลงนามรับทราบจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ที่บริษัทผลักดันให้คู่ค้าต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 97.85 ของคู่ค้าจำนวนทั้งสิ้น 557 ราย
- มีการประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัท และประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) กับคู่

ค่าทางตรง (Critical Tier 1) จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.44 ของคู่ค้าทั้งหมด 557 ราย สรุปผลว่าอยู่ในเกณฑ์น่าเชื่อถือได้ ไม่มีความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้า และด้าน ESG ในทุกหัวข้อการประเมิน

- ยกระดับกระบวนการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนและยกระดับคุณภาพชีวิตในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี โดยบริษัทมีการให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและการตระหนักรู้ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน และมีการสุ่มตรวจสอบแบบลงพื้นที่จริง ซึ่งพบว่าคู่ค้าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

การเคารพสิทธิลูกค้า

- ผลิตและสมมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัยในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง
- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าโรงไฟฟ้า (2 ราย ได้แก่ กฟผ. และ บมจ.ทีพีโอ โพลิน) ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 100% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าโรงไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี
- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าของโรงงานผลิตเชื้อเพลิงขยะ และ บมจ.ทีพีโอ โพลิน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 94.75% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าโรงงานผลิตเชื้อเพลิงขยะไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี
- นำผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานธุรกิจ ผ่านการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตไฟฟ้าให้มีความเสถียรและเชื่อถือได้ พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการผลิตเชื้อเพลิงขยะให้มีคุณภาพดีขึ้น
- มีการสมมอบไฟฟ้าให้กับลูกค้าทุกรายได้อย่างมีเสถียรภาพ โดยดำเนินงานภายใต้ความปลอดภัยซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้าของบริษัทและบริษัทในเครือ

การเคารพสิทธิชุมชนท้องถิ่น

- การผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม มีการตอบสนองนโยบายการลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหินอันก่อให้เกิดมลพิษสูง โดยการใช้พลังงานทดแทนเป็นเชื้อเพลิง
- มีการสำรวจตรวจสอบสภาพชุมชนและข้อกังวลของชุมชนและสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท โดยดำเนินการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2567 รายงานผลการสำรวจตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคมต่อโครงการโรงไฟฟ้าของบริษัทประจำปี 2567 รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการโรงไฟฟ้าของบริษัทประจำปี 2567 และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ CSR-DIW Continuous ประจำปี 2567 พร้อมนำผลสำรวจและข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผลกระทบต่อชุมชนและสังคม (หากพบประเด็นปัญหา) มาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม
- บริษัทภายใต้กลุ่ม ทีพีโอ โพลิน ได้สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ตลอดปี 2567 โดยร่วมกับหน่วยงานและชุมชนในจังหวัดสระบุรีในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมวันอนุรักษ์ลำน้ำแมกเหล็ก ถิ่นอุทยานแห่งชาติน้ำตกเจ็ดสาวน้อย ร่วมกับ อ.แมกเหล็ก การปลูกต้นไม้ในพื้นที่ป่าและพื้นที่สีเขียวร่วมกับสถานีวิทยุห้วยทากว วัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ ในหลายพื้นที่ รวมถึงบริเวณป่าชุมชน ป่าสงวนแห่งชาติ และสถานศึกษา โดยปลูกต้นไม้จำนวนรวมมากกว่า 10,667 ต้น ครอบคลุมพื้นที่ปลูกป่ารวม 150 ไร่ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างพื้นที่สีเขียวเป็นการลดก๊าซเรือนกระจก ลดมลพิษทางอากาศ ป้องกันการพังทลายของดิน และช่วยฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ
- สร้างการมีส่วนร่วมและดำเนินโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชนโดยรอบโรงไฟฟ้าและสังคมโดยรวม โดยยึดหลักการเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานและความมั่นคงทางอาชีพ
- ได้สนับสนุนโครงการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งสิ้นจำนวน 38.22 ล้านบาท ให้แก่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่จดทะเบียน ชุมชน สถานศึกษา วัด โรงพยาบาล และหน่วยงานราชการต่างๆ โดยได้บริจาคผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ และผลิตภัณฑ์ของกลุ่มทีพีโอ โพลิน ได้แก่ ปูนซีเมนต์ วัสดุก่อสร้าง ปุ๋ยชีวอินทรีย์ น้ำดื่ม และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพเพื่อป้องกันเชื้อก่อโรค
- ได้สนับสนุนงบประมาณภาคสมัครใจเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคมรอบโรงไฟฟ้า ได้แก่
 - (1) กองทุนประกันสุขภาพแก่ชุมชนในรัศมี 5 กิโลเมตรรอบโรงไฟฟ้า เพื่อเยียวยาการเจ็บป่วยที่เกิดจากโครงการ ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 ณ สิ้นปี 2567 เงินกองทุนฯ มียอดสะสมรวม 3,533,779.06 บาท
 - (2) กองทุนเพื่อโครงการวิจัยพัฒนาอาชีพชุมชนและอนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 ณ สิ้นปี 2567 เงินกองทุนฯ มียอดสะสมรวม 2,466,800 บาท
 - (3) งบสนับสนุนคุณภาพด้านบุคลากรอุปกรณ์ทางการแพทย์และงานวิจัยทางด้านสาธารณสุข ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 ณ สิ้นปี 2567 งบสนับสนุนมียอดเงินสะสมรวม 8,093,723.80 บาท
 - (4) งบสนับสนุนด้านอาหารอนามัยและความปลอดภัย เพื่อใช้สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรสาธารณสุข ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 ณ สิ้นปี 2567 งบสนับสนุนมียอดเงินสะสมรวม 356,273 บาท
 - (5) งบสนับสนุนด้านทรัพยากรชีวภาพ สำหรับปลูกป่าให้กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 ณ สิ้นปี 2567 งบสนับสนุนมียอดเงินสะสมรวม 1,086,000 บาท
- กลุ่มทีพีโอ โพลิน มอบทุนการศึกษา ให้แก่นักเรียนในโรงเรียนที่อยู่รอบโรงงาน จังหวัดสระบุรี ประจำปี 2567 งบประมาณรวม 295,000 บาท สรุปดังนี้

ด.ทับทิม

1.โรงเรียนบ้านชัยบอน 60,000 บาท

2.โรงเรียนอนุบาลทับทิม 60,000 บาท

3.โรงเรียนชุมชนนิคมทับทิมสงเคราะห์ 1 60,000 บาท

ด.แมกเหล็ก

4.โรงเรียนบ้านเขาไม้เกวียน 40,000 บาท

ด.มิตรภาพ

- 5.โรงเรียนวัดมวกเหล็กใน 35,000 บาท
- 6.โรงเรียนบ้านชัยพริก 40,000 บาท และมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรหลานที่อยู่ในชุมชนเกษตรสัมพันธ์ หมู่ 10 ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี งบประมาณรวม 45,500 บาท จำนวน 16 ทุน

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานอาจได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ บริษัทจึงดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

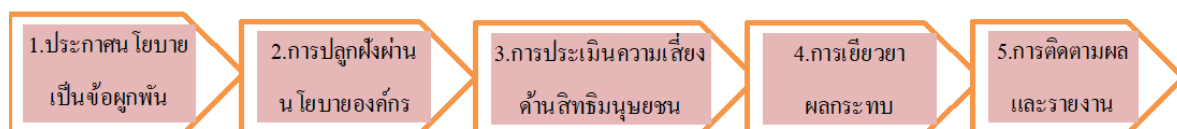
ขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

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

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : <https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/sustainable-development/society/human-rights>

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD

ขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	0	0	0

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชืวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท : การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน
ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานทุกคนด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและนำผลการประเมินการทำงานมาใช้ในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แก่พนักงานตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน บริษัทยังมีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเป็นประจำทุกปี และนำผลการประเมินความพึงพอใจไปพิจารณาจัดทำโครงการ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแลและส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังได้จัดให้มีระบบอาสาสมัครและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานแก่พนักงานเป็นอย่างดี

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• แรงงานเด็ก	การจ้างงาน	2567: -	2567: บริษัท ผู้รับเหมาแรงงานและผู้รับเหมาช่าง ไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการจ้างงานในรอบปี 2567

- บริษัทสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่นผ่านการจ้างงานในชุมชนที่ตั้งโรงงาน โดยว่าจ้างพนักงานใหม่ในพื้นที่ที่ตั้งโรงงานจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 75.28 ของพนักงานใหม่ทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่อย่างยั่งยืน
- อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) อยู่ที่ร้อยละ 1.91 ซึ่งถือเป็นสัญญาณบ่งชี้ถึงการรักษามูลค่าที่ดีและมีประสิทธิภาพ
- พนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ จำนวน 66 คน หรือร้อยละ 5.73 ของพนักงานรวม 1,151 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การให้โอกาสในการจ้างงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติซึ่งครอบคลุมทั้งผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น บริษัทได้จ้างงานใหม่รวม 96 คน ประกอบด้วยพนักงานทั่วไป 89 คน ผู้สูงอายุ 5 คน และคนพิการ 2 คน รวมทั้งให้การสนับสนุนเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อการจ้างงานคนพิการจำนวน 10 คน คิดเป็นจำนวนคนพิการร้อยละ 1.04 ของพนักงานรวม
- บริษัทให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้พิการ โดยกำหนดอัตราค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป พร้อมสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและลดการเลือกปฏิบัติภายในองค์กร
- บริษัทเปิดโอกาสการจ้างงานให้แก่พนักงานทุกสัญชาติ โดยรับสมัครแรงงานข้ามชาติที่เข้าประเทศอย่างถูกกฎหมายและมีคุณสมบัติเหมาะสม รวมถึง

ผู้ถือบัตรประจำตัวบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน (บัตรขาว) โดยกำหนดอัตราค่าจ้างเท่าเทียมกันในกลุ่มงานเดียวกัน

7. บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่กำหนด ทั้งในส่วนของเวลาทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา (Overtime) เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานต้องเผชิญกับภาระการทำงานที่มากเกินไป บริษัทจึงกำหนดให้มีการจัดเก็บและติดตามข้อมูลการทำงานล่วงเวลาอย่างเป็นระบบในเอกสารหรือระบบฐานข้อมูล “Manpower” นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเรื่องชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา บริษัทยังมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนสามารถบริหารจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างสมดุล
8. บริษัทให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลด้านมาตรฐานแรงงานไปยังพนักงานทุกสาขาอย่างทั่วถึง โดยมุ่งเน้นให้การสื่อสารด้านมาตรฐานแรงงานมีความชัดเจนและเข้าถึงได้สำหรับพนักงานทุกคน โดยกำหนดให้การจัดทำเอกสารและนโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานทั้งหมดใช้ภาษาเดียวกันทั่วทุกภูมิภาคที่บริษัทดำเนินงาน โดยใช้ภาษาไทย เพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดได้อย่างถูกต้อง
9. มีโครงการริเริ่มที่มุ่งส่งเสริมความรู้และทักษะให้แก่เยาวชนที่ใกล้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยการเข้าร่วมงานปัจฉิมนิเทศตามมหาวิทยาลัยต่างๆ สำหรับเตรียมความพร้อมและสร้างประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์สำหรับอนาคต และเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
10. การพัฒนาระบบข้อมูลพนักงาน โดยการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ใหม่ เพื่อรองรับการจัดเก็บข้อมูลพนักงานของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ
11. จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชัน และความเสี่ยงด้านแรงงาน ของพนักงาน พบว่า มีความเสี่ยงต่ำ ไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านทุจริตคอร์รัปชัน ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

	2565	2566	2567
การจ้างงานรวม (คน)	1,143	1,141	1,151
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	1,143	1,141	1,151
พนักงานชาย (คน)	1,032	1,028	1,047
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	90.29	90.10	90.96
พนักงานหญิง (คน)	111	113	104
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	9.71	9.90	9.04

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	331	322	269
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	28.96	28.22	23.37
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	673	684	727
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	58.88	59.95	63.16
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	139	135	155
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	12.16	11.83	13.47

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	315	308	259
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	30.52	29.96	24.74
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	602	608	657
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	58.33	59.14	62.75
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	115	112	131
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	11.14	10.89	12.51

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	16	14	10
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	14.41	12.39	9.62
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	71	76	70
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	63.96	67.26	67.31
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	24	23	24
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	21.62	20.35	23.08

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	936	926	948
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	81.89	81.16	82.36
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	203	213	199
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	17.76	18.67	17.29
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	4	2	4
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.35	0.18	0.35

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	851	837	865
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	82.46	81.42	82.62
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	177	189	178

	2565	2566	2567
ร้อยละของจำนวนพนักงานขายระดับบริหาร (%)	17.15	18.39	17.00
จำนวนพนักงานขาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	4	2	4
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงขาย (%)	0.39	0.19	0.38

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	85	89	83
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	76.58	78.76	79.81
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	26	24	21
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	23.42	21.24	20.19
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.00	0.00	0.00

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	54
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	993

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	43
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	61

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	3	2
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.26	0.17
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	3	2
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.00	0.26	0.17

	2565	2566	2567
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	N/A

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	632,484,017.82	708,817,865.96	605,606,709.47
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	553,354.35	621,225.12	526,157.00

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

การจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) โดยบริษัท จะสมทบเงินเป็นจำนวนร้อยละ 3.0 ของเงินเดือนพนักงานเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพนักงานจะต้องสมทบเงินเป็นจำนวนขั้นต่ำร้อยละ 3.0 ของเงินเดือนของตน ซึ่งในเดือนพฤษภาคม 2559 บริษัทได้เริ่มสมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2567 บริษัทรับรู้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 10,062,603.50 บาท ซึ่งครอบคลุมพนักงานคิดเป็นร้อยละ 100 ที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงของการจ่ายเงินสมทบ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	1,044	1,020	1,019
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	91.34	89.40	88.53
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	9,957,670.00	11,233,328.00	10,062,603.50
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรวม (%)	1.57	1.58	1.66

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	24.71	33.88	23.45
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	2,465,392.00	1,592,738.81	909,825.91
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.000320	0.000212	0.000124
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.000232	0.000141	0.000082

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	2,271,744.00	2,287,872.00	2,458,649.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	2,271,744.00	2,287,872.00	2,458,649.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	2	N/A	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	2	1	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.17	0.09	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*)	0.00	N/A	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**)	0.00	N/A	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	59	75	66
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	40	51	40
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	19	24	26
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	5.16	6.57	5.73
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	3.50	4.47	3.48
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	1.66	2.10	2.26
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี

แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-aboutus/pdpa>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบต่อ

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบต่อ : มี

แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบต่อ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและ : มี

บริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและ : การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล

บริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การพัฒนาความพึงพอใจ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- ผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัย ในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง
- การผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม
- การปฏิบัติตามข้อตกลงและสัญญาการค้าอย่างเป็นธรรม จ่ายค่าไฟฟ้าด้วยราคาที่ถูกต้อง และเหมาะสม
- ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด รวมถึงการให้ความคุ้มครองข้อมูลของลูกค้า
- มีการตอบสนองต่อนโยบายการใช้พลังงานสะอาดในการผลิตไฟฟ้าโดยลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหิน ช่วยลดก๊าซเรือนกระจก

สำรวจความพึงพอใจของลูกค้าปีละ 2 ครั้ง และนำผลจากการประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือกระบวนการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความพึงพอใจ	2567: -	2570: ความพึงพอใจของลูกค้าโรงไฟฟ้า (2 ราย ได้แก่ กฟผ. และ บมจ.ทีพีโอ โพลีน) ไม่ต่ำกว่า 90% ต่อปี
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความพึงพอใจ	2567: -	2570: ความพึงพอใจของลูกค้าผลิตภัณฑ์ เชื้อเพลิงขยะ (บมจ.ทีพีโอ โพลีน) ไม่ต่ำกว่า 90% ต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

ผลการดำเนินงาน

- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าโรงไฟฟ้า (2 ราย ได้แก่ กฟผ. และ บมจ.ทีพีโอ โพลีน) ทั้ง 5 ด้าน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 100%
- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าของโรงเชื้อเพลิงขยะ กับ บมจ.ทีพีโอ โพลีน ทั้ง 10 ด้าน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 94.75%

ซึ่งบริษัทได้นำข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าของโรงไฟฟ้า และลูกค้าที่ใช้เชื้อเพลิงขยะของบริษัท มาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ผ่านการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตไฟฟ้าให้มีความเสถียรและเชื่อถือได้ พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการผลิตเชื้อเพลิงขยะให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าในระดับสูงและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าอย่างยั่งยืน สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ในหัวข้อ “การวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ ประสิทธิภาพในการผลิตไฟฟ้า – ความพร้อมและเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า” รายงานความยั่งยืน ปี 2567 ของบริษัท

ทั้งนี้ ในปี 2567 กลุ่มบริษัททีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ได้จัดทำแบบทดสอบ เพื่อทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) กับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : 02-285-5090

โทรสาร : 02-285-5918

อีเมล : orapin@tpipolenepower.co.th

เว็บไซต์บริษัท : <https://tpipolenepower.co.th/index.php/th/>

ที่อยู่ : 26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : <https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/sustainable-development/society/community-and-social-development>

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

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

แนวบริหารจัดการ

ตลอดการดำเนินงานที่ผ่านมาบริษัท ได้คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมและชุมชนมาโดยตลอดครอบคลุมทุกแหล่งดำเนินการของบริษัท (100%) เนื่องจากการลงทุนในแต่ละโครงการของบริษัท เป็นโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งอาจมีความเสี่ยงในขั้นตอนใดหนึ่งที่มีความเป็นไปได้ต่อการสร้างผลกระทบ ทั้งในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นบริษัทจึงให้ความสำคัญในกระบวนการประเมินผลกระทบ โดยพิจารณาจากความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังของชุมชนผู้ได้รับผลกระทบ รวมทั้ง บริษัทให้การสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่นผ่านการจ้างงานในชุมชนที่ตั้งโรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่อย่างยั่งยืน

วิธีการ หรือกระบวนการในการประเมินผลกระทบที่ชุมชนได้รับจากการดำเนินงานขององค์กร

บริษัทได้ดำเนินการตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดการให้ข้อมูล รายละเอียดโครงการต่าง ๆ ที่ดำเนินการอย่างโปร่งใส เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของชุมชน เพื่อนำมาพิจารณาในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ทั้งก่อนและหลังดำเนินการ ตลอดจนจัดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนจากหลากหลายภาคส่วนของชุมชน เพื่อเข้าร่วมในการดำเนินงานของบริษัท ในการตรวจติดตามและเสนอข้อร้องเรียน หรือข้อแนะนำ เพื่อเป็นการสื่อสารและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน ซึ่งเป็นกองทุนภาคสมัครใจเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ข้อกำหนดในกฎหมาย โดยให้ตัวแทนชุมชนเป็นผู้เข้ามาบริหารจัดการ

บริษัทยังได้จัดให้มีกิจกรรม open house เพื่อให้ตัวแทนชุมชน สถานศึกษา ส่วนราชการ หรือภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องเข้ามาเยี่ยมชมกระบวนการจัดการ และโรงงาน เพื่อเปิดโอกาสให้เห็นสภาพตามความเป็นจริง และได้มีโอกาสที่จะสื่อสารกันทางตรง

โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ หัวข้อ “การจัดกิจกรรมด้านกิจกรรม CSR สำหรับชุมชนในพื้นที่ที่ตั้งโรงงาน เข้ารับฟังปัญหาและดูแลแก้ไขปัญหาผลกระทบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ”

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ	อัตราจ้างพนักงานในพื้นที่ตั้งโรงงาน	2567: -	2567: กำหนดอัตราจ้างพนักงานในพื้นที่ตั้งโรงงาน มากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมดของบริษัทต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม (Corporate Social Responsibility)

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลักๆ คือ ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR) โดยในปี 2567 ผ่านมา กลุ่มบริษัททีพีโอ โพลีนได้สนับสนุนงบประมาณ ผลักดันตัวสด ก่อสร้าง ผลักดันทรัพยากรสุขภาพในเครือทีพีโอ โพลีน เป็นจำนวนเงิน 38,222,404.02 บาท ให้แก่ชุมชนและสังคมทุกด้าน โดยได้ดำเนินงานทั้งสองด้านควบคู่กันไปซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

(4.1) ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations)

บริษัทมีโรงงานผลิตตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ บริษัทมีนโยบายเชิงรุกให้ทุกหน่วยผลิตให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้านสุขอนามัยและลดผลกระทบจากการแพร่ระบาด โดยไม่ต้องรอให้ชุมชนร้องขอ และให้การสนับสนุนชุมชนรอบข้างและสังคมที่สำคัญ ดังนี้

(1) เสริมสร้างชุมชนให้มีสุขภาพดี ออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ใน “โครงการดูแลสุขภาพประจำปี” ให้บริการตรวจสุขภาพประชาชน บริการตรวจเอ็กซเรย์ทรวงอก ตรวจความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด ตรวจวัดสายตา ให้กับคนในชุมชน อ.แก่งคอย อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี

(2) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย ทางบริษัทฯ ได้ร่วมกับภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ 2 (จ.ลพบุรี) และเหล่ากาชาด จ.สระบุรี จัดกิจกรรมการบริจาคโลหิต โดยผู้บริหาร พนักงานในเครือทีพีโอ โพลีนและผู้รับเหมา ร่วมบริจาคโลหิตจำนวนกว่า 240,000 ซีซี เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยในพื้นที่จังหวัดสระบุรีและจังหวัดใกล้เคียง

(3) โครงการคัดแยกขยะแลไฟฟ้าพัฒนาชุมชน เพื่อให้ความรู้ในการคัดแยกขยะครัวเรือน และลดปริมาณขยะให้กับคนในชุมชน รวมถึงให้ความรู้ด้านการออกแบบและจัดทำผลิตภัณฑ์จากขยะรีไซเคิล เพื่อนำขยะมาประดิษฐ์เป็นผลิตภัณฑ์ ทำให้ชุมชนสามารถสร้างรายได้จากจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ทำมาจากขยะรีไซเคิล และสร้างรายได้จากการจำหน่ายขยะของครัวเรือน ให้กับบริษัท เพื่อนำไปผลิตไฟฟ้า สามารถลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม มีสุขภาพ สุขลักษณะในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีการรวมกลุ่มสมาชิกของชุมชน เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นรายได้เสริมให้กับคนในชุมชนต่อไป

(4) สนับสนุนเครื่องกรองน้ำ และซ่อมบำรุง เพื่อดูแลสุขภาพชุมชนขั้นพื้นฐาน จัดหาน้ำดื่มสะอาดบริการประชาชนและยังช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ให้กับชุมชนรอบโรงงานฯ 14 หมู่บ้าน อ.แก่งคอย และ อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี

(5) ทีพีโอแบ่งปันน้ำใจ ทดแทนการใช้ถุงพลาสติก ลดปัญหาโลกร้อน ส่งมอบถุงกระดาษและถุงผ้าสำหรับใส่ยา จากเพื่อนๆ พนักงานที่นำมาบริจาคทั้งส่วนของโรงงานสระบุรี และ สำนักงานใหญ่ จำนวนกว่า 2,700 ใบ ให้กับโรงพยาบาลสระบุรี เพื่อให้ผู้ป่วยที่มารับบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลสระบุรีใส่ยากลับบ้าน ณ จุดบริการบริเวณหน้าห้องจ่ายยา

(4.2) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR)

นอกจากนี้ บริษัทยังมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยในปี 2567 บริษัทได้มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนและกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

กิจกรรมการช่วยเหลือสังคมและชุมชน

การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community involvement and development)

สนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย อาทิเช่น บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน), บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้บริหาร พนักงานและญาติมิตร ร่วมบริจาคเงินจำนวน 16,941,441 บาท สมทบกองทุนวันมทิด ประจำปี 2567 เพื่อหาทุนสนับสนุน การปรับปรุงห้องผ่าตัดตึกสยามมินทร์ ชั้น 3,4,5 และรายได้ส่วนหนึ่งจะมอบให้แก่ผู้ป่วยด้อยโอกาส สนับสนุนเครื่องมือทางการแพทย์เพื่อใช้ในการดูแลผู้ป่วยจากโครงการคลินิกโรค คอ นาสิก 7 รายการ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นเงิน 2,980,800 บาท, ศูนย์วิจัยโรคเอดส์และโรคติดต่อ ร่วมเป็นเจ้าภาพทอดผ้าป่าในโครงการ ผ้าป่ามหากุศล ช่วยคนตาบอดทั้งแผ่นดินให้รู้หนังสือ และมีงานทำ ประจำปี 2567 สนับสนุนโครงการวิ่ง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (หาดใหญ่) สุธรรมชาติ ปี 2567 ครั้งที่ 24 ร่วมสนับสนุนจัดซื้อชุดเครื่องเสียงให้กับโรงเรียนบ้านหนองตลุมภู จ.นครราชสีมา

ร่วมเป็นเจ้าภาพมหาลูกธนูวัดศรีดอนมูล จ.เชียงใหม่, เป็นเจ้าภาพทอดกุหลาบสามัคคี วัดบ้านหินลับ จ.สระบุรี, ร่วมทอดผ้าป่าสามัคคี มูลนิธิสถาบันแสงสว่าง ในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ, ร่วมผาพระกุหลาบพระราชทาน วัดลุ่มมหาชัยชุมพล จ.ระยอง บริจาคผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ทีพีโอ จำนวน 172 ตัน คอนกรีตแท่งทีพีโอ จำนวน 83 คิว สีนาวิน ซูเปอร์ อาร์เมอร์ ทีพีโอ ฯลฯ ให้กับหน่วยงานราชการ โรงเรียน วัด ในการปรับปรุง ซ่อมแซม อาทิเช่น วัดมหาธาตุ วชิรมงคล จ.กระบี่ เพื่อดำเนินการก่อสร้างพุทธสถานและพระมหาธาตุเจดีย์เพื่อเป็นศาสนสถานในพระพุทธศาสนา (พระพุทธรูปปางเปิดโลก สูง 32 เมตร) และเสนาสนะที่เหลือภายในวัด ปรับปรุงภูมิทัศน์ลานอเนกประสงค์สำหรับจอดรถประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ของสถานีดารวจภูธรจระนะ เทพินอาคารและถนน ซ่อมแซมอาคารเรียน จำนวน 7 โรงเรียนของจ.สงขลาและจ.อุบลราชธานี

นอกจากนี้ยังร่วมส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาในด้านอื่นๆ อาทิเช่น สนับสนุนโครงการสามเณรภาคทั่วศาสนาทยาท วัดพระราม 9 กาญจนาภิเษก, สนับสนุนการเผยแพร่ธรรมะ ทางช่องธรรมะบันดาลใจ วัดเวฬุวัน จ.กาญจนบุรี และสนับสนุนการเผยแพร่พระพุทธศาสนาทางสถานีโทรทัศน์โลกพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย วัดยานนาวา (WBTV) ฯลฯ

บริษัทภายใต้กลุ่ม ทีพีโอ โพลีน ได้สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- วันที่ 14 มิถุนายน 2567 ร่วมกับอำเภอแก่งคอย ในการทำกิจกรรมวันอนุรักษ์ลำน้ำมวกเหล็ก ประจำปี 2567 ณ อุทยานแห่งชาติน้ำตกเจ็ดสาวน้อย ตำบลมวกเหล็ก อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
- วันที่ 27 มิถุนายน 2567 เข้าร่วมโครงการปลูกต้นไม้พันฟุ่ป่า เพิ่มการดูดซับ CO2 และประโยชน์ใช้สอยในชุมชนกับสถานีวิจัยทับทิมทอง คณะ

วนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เนื่องในโอกาสสมทบสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ โดยปลูกต้นไม้จำนวน 1,000 ต้น พื้นที่รวม 25 ไร่ ณ สถานีวิทยุทัพบก ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

3. วันที่ 11 กรกฎาคม 2567 เข้าร่วมโครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ กับสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสระบุรี โดยปลูกต้นไม้จำนวน 1,100 ต้น (ต้นตะแบก ต้นประดู่ และต้นอินทนิล) พื้นที่รวม 50 ไร่ บริเวณป่าชุมชนเขามัน บ้านไทย หมู่ที่ 3 ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และสนับสนุนงบประมาณจำนวน 250,000 บาท

4. วันที่ 19 กรกฎาคม 2567 เข้าร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมทบสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ กับจังหวัดสระบุรีและสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสระบุรี มณฑลทหารบกที่ 18 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดสระบุรี โดยปลูกต้นไม้จำนวน 2,000 ต้น (ต้นฝรั่ง, ต้นยางนาและต้นไม้ชนิดอื่นๆ จำนวน 20 ชนิด) ณ บริเวณป่าสวนแห่งชาติทับกวาง และป่ามวกเหล็ก แปลง 1 วัดปากคลองหมี่ 11 ตำบลมวกเหล็ก อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี (ไม่แจ้งจำนวนพื้นที่ปลูก)

5. วันที่ 5 สิงหาคม 2567 เข้าร่วมโครงการรณรงค์ปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว กับโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เนื่องในโอกาสสมทบสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ โดยปลูกต้นไม้จำนวน 2,567 ต้น (ต้นราชพฤกษ์ ต้นรวงผึ้ง ต้นโพธิ์ ต้นตะแบกและต้นไม้อื่น ๆ) พื้นที่รวม 25 ไร่ ที่โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี และสนับสนุนงบประมาณจำนวน 200,000 บาท

6. วันที่ 7 กันยายน 2567 เข้าร่วมโครงการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว กับมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต โดยปลูกต้นไม้จำนวน 2,000 ต้น (ต้นสักทอง ต้นพยอม และไม้รวก) พื้นที่รวม 25 ไร่ ณ บริเวณ Home & Hill บ้านพักรับรองของบริษัทฯ ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และสนับสนุนงบประมาณจำนวน 300,000 บาท

กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่บริษัท ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น บริษัทตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญในความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) พร้อมทั้งจะสนับสนุนสังคม การศึกษาเยาวชน ศาสนาและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสรรค์สังคมที่เกื้อกูล สิ่งแวดล้อมที่ดี และเศรษฐกิจไทยที่เติบโตอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี

จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
เงินบริจาค / เงินอุดหนุนให้เปล่า (บาท)	48,550,000.00	43,340,000.00	38,220,000.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี

จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : TPIPP

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : ทรัพยากร

หมวดธุรกิจ : พลังงานและสาธารณูปโภค

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

ภาพรวมนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

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

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

ในปี 2567 ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ได้ผลประเมินในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ ที่สำคัญ ดังนี้

1. ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring)ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ประจำปี 2567 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
2. ได้รับการประเมิน “หุ้นยั่งยืนระดับ AAA” ประจำปี 2567 (SET ESG Ratings: AAA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance : ESG)
3. ติดอันดับ ESG100 ประจำปี 2567 เป็นปีที่ 5 (2563-2567) จากการที่บริษัทมีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล โดยถือเป็นบริษัทที่นำลงทุนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จากสถาบันไทยพัฒนา

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <http://www.tpipolenpower.co.th/index.php/th/th-aboutus/cooperate-governance-th>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทรวม

การสรรหากรรมการ

1) การสรรหากรรมการของบริษัท

โดยจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือพิจารณาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทที่มีประสบการณ์ในธุรกิจที่จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท อย่างไรก็ตาม การแต่งตั้งกรรมการใหม่จะต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) ทั้งนี้ ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

- (1) ให้ถือว่าผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับ 1 หุ้นต่อ 1 เสียง
- (2) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตาม (1) เลือกตั้งบุคคลเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการ จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
- (3) บุคคลที่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้

ออกเสียงชี้ขาด

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

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่คณะกรรมการสรรหา คัดเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดและกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการผู้นั้นจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน โดยบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนเข้ามาแทน ทั้งนี้ มิติของคณะกรรมการตามความข้างต้นจะต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

2) การสรรหากรรมการอิสระ

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

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
 2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงานที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกันผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่มีการการอิสระเคยเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
 3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
 4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
- ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว รวมถึงการทำรายการทางการเงินที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค่าประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติกรรมอื่นที่อาจเกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัท หรือคู่สัญญามีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทหรือตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นในระหว่าง 1 ปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
 6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
 7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
 8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย
 9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

3) กระบวนการและขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้คัดเลือกรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท หรือกรรมการชุดย่อยแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคัดกรองคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skills Matrix ซึ่งช่วยทำให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางทางดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณา ความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ (Board Skills Matrix / Board Diversities) ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ (Hard Skills และ Soft Skills) และด้านปัจจัยสนับสนุนความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งในมิติความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีทัศนคติความหลากหลาย ที่เอื้อประโยชน์ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่า มีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พ.ร.บ.บริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 พ.ร.

บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535

4. พิจารณาการอุทิตเวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีวาระ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ
5. กรณีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
6. พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีวาระ จะต้องมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก
7. ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง
8. เสนอรายชื่อผู้สมัครที่ได้รับการคัดกรองตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้งได้ในการดำเนินการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีกรรมการลาออกระหว่างปี ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
9. สำหรับกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ และเกณฑ์การดำรงตำแหน่ง อาทิ Board Skills Matrix / Board Diversities คุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ

4) หลักเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยคณะหนึ่งหรือหลายคณะเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าวจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาทบทวนเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญเป็นการเฉพาะ โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งสมาชิกคณะกรรมการชุดย่อย การออกกฎบัตรคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อกำหนดระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบของคณะกรรมการชุดย่อย หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าว ตามที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นสมควร โดยในแต่ละปี คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ

5) หลักเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการแต่งตั้งกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหาร และการจ่ายผลตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยสมาชิกคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัท พิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทที่มีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประโยชน์ของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

โดยการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 18 คน โดยมีกรรมการอิสระจำนวน 6 คน ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ พจ. 39/2559 เรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ แต่เนื่องจากประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระตามข้อแนะนำในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่กำหนดโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ ว่า ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ คณะกรรมการบริษัทควรประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

อย่างไรก็ดี บริษัทเห็นว่าโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทดังกล่าวมีความโปร่งใสเพียงพอ และสามารถปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและบริษัทได้ เนื่องจากมีจำนวนกรรมการอิสระถึง 5 คน อีกทั้งกรรมการอิสระทุกคน และกรรมการตรวจสอบ เป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ

ประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนมีความเป็นกลางและไม่มีส่วนได้เสียกับกลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่

นอกจากนี้ เมื่อบริษัทเข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ แล้ว บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ เช่น เกณฑ์การทำการค้าที่เกี่ยวข้องกัน เกณฑ์การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวได้กำหนดให้นำเรื่องที่มีนัยสำคัญเข้าขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และต้องแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบถึงความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบที่แตกต่างจากความเห็นของคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการตรวจสอบเปรียบเสมือนตัวแทนของผู้ถือหุ้นรายย่อย ดังนั้น การที่ผู้ถือหุ้นทราบถึงความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบ จะทำให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลอย่างเหมาะสมเพื่อประกอบการตัดสินใจการลงทุนในเรื่อนั้น ๆ

อีกทั้งกรรมการทุกท่านมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน้าที่ตามหลักซื่อสัตย์และไว้วางใจ (Fiduciary Duty) ตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์ พ.ร.บ. บริษัทมหาชน และนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท ซึ่งรวมถึงนโยบายกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ฯลฯ ซึ่งกำหนดให้กรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นของบริษัท

การพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการ บริษัทกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการใหม่ และจัดให้มีคู่มือกรรมการ เอกสาร ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการเป็นกรรมการ โดยส่งเสริมให้กรรมการพิจารณาเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยและสถาบันอื่นๆในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดปี เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการที่จะดำเนินงานให้อยู่ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO)/ประธานคณะกรรมการของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กรรมการ และผู้บริหาร และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (CEO)/ประธานคณะกรรมการ โดยแบบประเมินผลประกอบด้วย

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

โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน คิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ในแต่ละข้อทั้งหมด ดังต่อไปนี้

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

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)

ประกอบด้วย 6 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ, บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการ, การทำหน้าที่ของกรรมการ, ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 94.5 % (ดีเยี่ยม)**

2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95 % (ดีเยี่ยม)**
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งผู้บริหาร **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)**

3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, การประชุมของคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 94 % (ดีเยี่ยม)**

4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO) /ประธานคณะกรรมการ

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEOหรือเทียบเท่า) /ประธานคณะกรรมการ ประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานด้านการเงิน (เช่น รายได้ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผลดำเนินงานทางการเงินอื่นๆ) และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เช่นความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุน และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น) ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะกรรมการ ที่ประกอบไปด้วย 10 หัวข้อ คือ

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

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95% (ดีเยี่ยม)

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

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

นอกจากนี้ บริษัทจะติดตามอย่างใกล้ชิดถึงผลประกอบการและการดำเนินงานของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าวและนำเสนอผลการวิเคราะห์รวมถึงแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมนั้น ๆ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายหรือปรับปรุงส่งเสริมให้ธุรกิจของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม มีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

- | | |
|---|--|
| นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ | มี |
| ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย | |
| แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ | ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, |
| ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย | หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม |

ผู้ถือหุ้น

ผู้ถือหุ้น บริษัทมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีระบบบัญชีและการเงินที่มีความน่าเชื่อถือ สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นโดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของบริษัทในระยะยาวและผลตอบแทน

พนักงาน

พนักงาน บริษัทให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทำงานอยู่ในส่วนใด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยบริษัทส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักสามัคคีโดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย และบริษัทมีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท นอกจากนี้ บริษัทยังมีกระบวนการสรรหา และว่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเท่าเทียมและเหมาะสม ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนี้ ยังได้ให้ความสำคัญต่อสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากโรงไฟฟ้าของบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดย

ระบบดังกล่าวมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงอันตรายและอุบัติเหตุของพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง

ลูกค้า

ลูกค้า บริษัทมีนโยบายสร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดให้แก่ลูกค้า ทั้งในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริการในระดับราคาที่เหมาะสม และเป็นไปตามมาตรฐานสากล ดังจะเห็นได้จากโรงไฟฟ้าของบริษัท ได้ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015 นอกจากนี้ บริษัทได้สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ามาโดยตลอดทั้งจากการจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท บริษัทยินดีรับข้อเสนอแนะจากลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ลูกค้ามีความภักดีต่อผลิตภัณฑ์ (Brand Loyalty)

คู่แข่งทางการค้า

คู่แข่งทางธุรกิจ บริษัทยึดหลักปฏิบัติทางการค้าที่เป็นธรรมต่อคู่แข่งของบริษัท ไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่งด้วยวิธีที่ฉ้อฉลและประพฤติตามกรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ยึดถือกติกาการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางเสื่อมเสียโดยปราศจากความจริง ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งทางธุรกิจ

คู่ค้า

คู่ค้า บริษัทกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าโดยยึดมั่นตามนโยบายที่จะปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เอื้อกันร่วมกับคู่ค้า และความเสมอภาคในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการปฏิบัติตามเงื่อนไขและสัญญาที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด และไม่ให้มีการผูกมัดทางด้านการเงินที่เอื้อประโยชน์แก่คู่ค้าเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

เจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ / ผู้ถือหุ้น บริษัทคำนึงถึงความเสมอภาคของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ และยึดมั่นในการสร้างความเชื่อถือและการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่เป็นอย่างเป็นธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกักขังครบถ้วน ให้ข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วน บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นและผลตอบแทนสูงสุด โดยบริษัทมีนโยบายการปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดต่างๆ ของสัญญาและพันธะทางการเงินอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย และการดูแลหลักประกันต่างๆ ภายใต้สัญญาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนไม่ใช้วิธีการที่ไม่สุจริตปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริง อันจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเสียหาย กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มที่ไอโพลีนคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงจัดให้มีการนำขยะมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตปูนซีเมนต์ เพื่อลดก๊าซเรือนกระจกตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของภาครัฐ ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและให้ความร่วมมือ สนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่ออยู่ร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน

ชุมชนและสังคม

ชุมชนและสังคม บริษัทในฐานะเป็นบริษัทของคนไทยมีจิตสำนึกและให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อประเทศชาติ สังคม และชุมชนเสมอมา บริษัทจึงยึดมั่นในนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ทั้งด้านสังคม ศาสนา การศึกษาและเยาวชน อย่างต่อเนื่องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมผ่านมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต รายละเอียดแสดงในหัวข้อ 3 การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน หัวข้อย่อย 3.4.1 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม และ 3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct)

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีเจตนารมณ์ในการ ดำเนินธุรกิจตามนโยบายกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ของบริษัท และมีความมุ่งมั่น ที่จะส่งเสริมให้บริษัท เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพโดยยึดมั่นการดำเนินงาน ด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย ที่เกี่ยวข้อง

โดยคณะกรรมการบริษัท มีความมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจ ตามแบบอย่างด้านบรรษัทภิบาล มุ่งเน้นด้านนิติธรรม โปร่งใส เป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเสริม สร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้แก่ บุคลากร ลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วน ได้เสียทุกฝ่าย ภายใต้การบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และ อุดมการณ์

“พลังงานสะอาด เพื่อความยั่งยืน ใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม”

คณะกรรมการบริษัท จึงได้กำหนดหลักสำคัญในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ทุกคนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(1) คณะกรรมการบริษัทจะยึดถือแนวปฏิบัติด้านบรรษัทภิบาลที่เป็นสากลและมุ่งมั่นพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักการมาตรฐานสากลให้

สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันได้แก่ การคำนึงถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน การให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

(2) คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มุ่งมั่นที่จะนำหลักสำคัญในการดำเนินงานที่ดีคือ Creation Shared Value, Responsibility, Equitable treatment, Accountability, Transparency และ Ethics (CREATE) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนเคร่งครัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในทุกประเทศที่เข้าไปลงทุน

(3) คณะกรรมการบริษัท จะจัดให้มีโครงสร้างการบริหารที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้นอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญ มีระบบการติดตาม/วัดผลการดำเนินงาน และบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นอิสระ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามหลักสำคัญในการดำเนินงานที่ดี โดยคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร จะเป็นผู้นำในด้านจริยธรรม และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมตามหลักสำคัญในการดำเนินงานที่ดี ดูแลรับผิดชอบ ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติและดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค และการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และทบทวน เพื่อให้พนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามหลักสำคัญในการดำเนินงานที่ดีอย่างครบถ้วนและยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทได้ประกาศใช้แนวทางการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยยึดหลักการสร้างความร่วมมือกันระหว่างบริษัท และผู้มีส่วนได้เสีย โดยผู้บริหารระดับสูงรับผิดชอบดูแลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มรวมทั้งการปรับปรุงช่องทางการให้ความคิดเห็น เพื่อนำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียส่งต่อไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการดำเนินงานของบริษัท ประกอบด้วย พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งและชุมชนโดยรอบ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เพื่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ มีหลักการปฏิบัติที่ชัดเจน อาทิ การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อคู่ค้า การปฏิบัติต่อลูกค้า เป็นต้น

หลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

ด้วยเจตนารมณ์ ของบริษัท ทีพีโอ โฟลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ในอันที่จะดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้า โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ จริยธรรมและคุณธรรม พร้อมกับมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทจึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ขึ้น โดยเป็นการประมวลนโยบาย การดูแลรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนหลักการดำเนินธุรกิจ ของบริษัทที่เป็นมาตรฐานสากล และเผยแพร่ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ได้รับทราบแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท บรรลุถึงเป้าหมายธุรกิจควบคู่ไปกับการสะท้อนคุณค่า และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมกันนี้บริษัทยังมุ่งหวัง ให้ผู้ร่วมดำเนินธุรกิจกับบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ และยึดมั่นในหลักการเดียวกัน เพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกันต่อไป

จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

1. การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านทุจริต
3. การมีผู้มีส่วนได้เสีย และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จรรยาบรรณธุรกิจ
4. การใช้ข้อมูลภายใน และการรักษาข้อมูล อันเป็นความลับ
5. การควบคุมภายใน / การตรวจสอบภายใน /การบริหารความเสี่ยง และรายงานทางบัญชี /การเงิน
6. การรับและการให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด
7. การจัดหา และการปฏิบัติต่อคู่ค้า
8. ทรัพย์สินทางปัญญา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
9. สิทธิและความเป็นกลางทางการเมือง
10. จรรยาบรรณของพนักงาน
11. การรับแจ้งเหตุ/ข้อร้องเรียน/ข้อเสนอนะ/ช่องทางการแจ้งเบาะแส ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท และการคุ้มครองสิทธิของผู้แจ้งเบาะแส
12. ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- 12.1 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น
- 12.2 การปฏิบัติต่อลูกค้า
- 12.3 การปฏิบัติต่อคู่ค้า
- 12.4 การปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า
- 12.5 การปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่
- 12.6 การปฏิบัติต่อภาครัฐ
- 12.7 การปฏิบัติต่อพนักงาน
- 12.8 การปฏิบัติต่อชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 12.9 การให้ความสำคัญต่อคุณภาพ
13. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการชดเชย กรณี ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสียหาย จากการละเมิดสิทธิ

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือประสบปัญหาในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ ขอให้ใช้ดุลยพินิจเบื้องต้นโดยการตั้งคำถามเกี่ยวกับการกระทำนั้น กับตนเองก่อนยุติการดำเนินการ ดังนี้

1. การกระทำนั้นขัดต่อกฎหมายหรือไม่
2. การกระทำนั้นขัดต่อนโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรหรือไม่
3. การกระทำนั้นเป็นที่ยอมรับ และสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่
4. การกระทำนั้นทำให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของ บริษัท หรือไม่

5. การกระทำนั้นส่งผลเสียต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท อย่างไรแรง หรือไม่

** หรือสอบถามผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งมีหน้าที่ให้คำแนะนำในขั้นต้น หรือ สอบถามโดยตรงไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <http://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-aboutus/code-of-conduct-th>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการรั่วข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยกรณีที่มีบริษัทมีรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทจะถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน คณะกรรมการ ก.ล.ด. และประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ เรื่อง การเปิดเผยและการปฏิบัติตามของบริษัทจดทะเบียนในรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัท จะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเข้าทำธุรกรรมดังกล่าว

การเปิดเผยข้อมูลรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับตลาดทุน คณะกรรมการ ก.ล.ด. รวมถึงตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) หรือแบบรายงานอื่น ๆ ตามแต่กรณี ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป

ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ บริษัทจึงมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท ยอมรับหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบใด ๆ ไม่ว่าทางตรง และทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานสามารถสร้างความมั่นใจต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทโดยกำหนดให้บุคลากรของบริษัทปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณของบริษัทระเบียบ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานของบริษัท ทุกระดับ ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม
2. เพื่อส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินธุรกิจร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ขอบเขต

บริษัทได้กำหนดขอบเขตของผู้มีส่วนได้เสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็น 2 กลุ่มดังนี้

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

คำนิยาม

คอร์รัปชัน (Corruption) หมายถึง การติดสินบนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด ๆ โดยการเสนอให้ สัญญา มอบให้ ให้คำมั่น เรียกรับ หรือรับ ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสม กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของเอกชน หรือผู้มีหน้าที่ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวกระทำหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้ได้อำนาจหรือรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ หรือแนะนำธุรกิจให้กับบริษัทโดยเฉพาะ หรือเพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจ เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น หรือจารีตทางการค้าให้กระทำได้

หน้าที่ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

กรรมการผู้จัดการใหญ่และสมาชิกคณะกรรมการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดให้มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสื่อสารไปยังพนักงานและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้ง ทบพวนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ สภาพธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อกำหนดของกฎหมายต่าง ๆ เป็นต้น

คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่สอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบภายในและระบบบริหารความเสี่ยง ให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล มีความรัดกุม เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

หัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามนโยบาย แนวปฏิบัติ อำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้น และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

แนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

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

มาตรการการปฏิบัติ

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (การติดต่อกับธุรกิจกับหุ้นส่วนและบุคคลภายนอก)

พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันดังต่อไปนี้ ในการติดต่อกับลูกค้า ผู้ขายสินค้า หรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า “**บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ**”)

1. พนักงาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจและมารยาททางธุรกิจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ
2. พนักงาน ต้องไม่รับหรือเรียกร้องทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่ง เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ
3. พนักงาน อาจรับของกำนัลที่ไม่ใช่เงินสดหรือของมีราคาใด ๆ จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจก็ได้ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายตรงก่อน ทั้งนี้ การรับของกำนัลเช่นนั้นต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจหรือมารยาททางธุรกิจ และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน
4. พนักงาน จะต้องไม่พึ่งพาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อรับหรือเรียกร้อง ให้บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคคลภายนอกดังกล่าว รวมถึงไม่ให้บริการใด ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
5. เมื่อพนักงานแนะนำบุคคลให้แก่บริษัท การดำเนินการดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์หรือขั้นตอนการจัดจ้างของบริษัท อีกทั้งต้องไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอันมิชอบด้วยกฎหมาย
6. พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน พึงไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะคู่สมรสหรือบิดามารดา/บุตร
7. พนักงานต้องไม่ให้สินบนแก่เจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ราชการโดยการเสนอให้เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า
8. พนักงานที่ละเมิดข้อกำหนดในวรรคก่อนต้องถูกลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบริษัท และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
9. พนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนก่อนเสนอให้ของกำนัล (ตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ของบริษัท) หรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ โดยที่ยังคงต้องปฏิบัติตามประเพณีปฏิบัติหรือมารยาททางธุรกิจ กฎหมายท้องถิ่นและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัท ด้วย ถ้าพนักงานไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนล่วงหน้าเนื่องจากมีเหตุเร่งด่วนแล้ว พนักงานรายดังกล่าวยังพึงต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนหลังจากมอบของกำนัลหรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจไปแล้วอยู่
10. พนักงานไม่พึ่งพาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อมีความสัมพันธ์อันมิชอบ ทำการคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ (รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเชื้อชาติ เพศ ความพิการหรือศาสนาเป็นเกณฑ์) ลัทธิพหุ ชุมชน ปิ่ บังคับ หรือการดำเนินการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น ๆ
11. หากพนักงานมีคำถามเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันแล้ว พนักงานจะต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อไม่ให้เกิดขึ้น

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน

1. **เรื่องที่รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน**
 - 1.1 การกระทำที่ทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทางตรงหรือทางอ้อม
 - 1.2 การกระทำที่ผิดขั้นตอนระเบียบปฏิบัติของบริษัท หรือมีผลต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัท จนทำให้สงสัยได้ว่า อาจจะเป็นช่องทางในการทุจริต
 - 1.3 การกระทำที่ทำให้บริษัท เสี่ยงผลประโยชน์ กระทบต่อชื่อเสียงของบริษัท
 - 1.4 การกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม จรรยาบรรณทางธุรกิจ

2. ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรายงานเรื่องราวไปยังบุคคล และ/หรือ หน่วยงานดังต่อไปนี้เมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท ที่ละเมิดนโยบายนี้ โดยใช้ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง

3. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายใน (ผู้ร้องทุกข์จากภายใน)

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

4. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายนอก (ผู้ร้องทุกข์จากภายนอก)

- (1) จดหมาย : นางอรพิน เสี่ยวไพรัตน์

รองประธานคณะกรรมการ
บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
(2) กล้องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapin@tpipolenepower.co.th)
(3) จดหมาย : คณะกรรมการตรวจสอบ
บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
(4) โทรศัพท์ 02-285-5090 หรือ 02-213-1039 ฝ่ายตรวจสอบภายใน

การป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การใช้อ้างอิงข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดูแลเรื่องการใช้อ้างอิงข้อมูลภายใน

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้อ้างอิงข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์กำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญ ดังนี้

1. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ลงนามรับทราบถึงประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ที่กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร มีหน้าที่รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ และให้แจ้งให้เลขานุการบริษัทรับทราบเพื่อจัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงและสรุปจำนวนหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารเป็นรายบุคคล เพื่อนำเสนอให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมครั้งถัดไป นอกจากนี้ยังได้แจ้งบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย
2. บริษัทมีข้อกำหนดห้ามนำข้อมูลงบการเงิน หรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทที่ทราบเปิดเผยแก่บุคคลภายนอกหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่ข้อมูลงบการเงินหรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท/กลุ่มบริษัทจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน และต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวถือเป็นการกระทำความผิดวินัยของบริษัท หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลภายในที่สำคัญ คนใดกระทำความผิดวินัยจะได้รับโทษตั้งแต่ การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึงการใช้การเลิกจ้าง

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2567 ที่ผ่านมามีไม่พบว่าการกรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มนำระบบ electronic เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานกับทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอีกด้วย

บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลภายใน หรือ ข่าวสารอันมีสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะถือเป็นข้อมูลภายในที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และถือเป็นข้อมูลลับของบริษัท ซึ่งหากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีไว้ดังนี้

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

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลให้กรรมการและผู้บริหารในการนำข้อมูลภายในของบริษัท ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนไปใช้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการซื้อขายหลักทรัพย์ ดังนี้

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

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

4. บริษัทกำหนดบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มตั้งแต่การตกเดือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มบริษัทให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทในทุกพื้นที่ ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดให้ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2567 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและขอร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : ไม่มี
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎเกณฑ์สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎเกณฑ์สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : ไม่มี
และพัฒนากฎเกณฑ์สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

ในปี 2567 ที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท ได้ทบทวนและกำหนดนโยบายทิศทาง และกลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจของกลุ่มบริษัท การลงทุน รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท

คณะกรรมการได้ประเมินผลการดำเนินงานของบริษัททั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน โดยประเมินจากผู้มีส่วนได้เสีย (เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ความพึงพอใจของพนักงาน เป็นต้น) กระบวนการทำงานภายในองค์กร การเรียนรู้ของพนักงานและการเติบโตขององค์กร

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

ในปี 2567 ทีทีไอ โฟลิน เพาเวอร์ ได้ผลประเมินในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ ที่สำคัญ ดังนี้

1. ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring)ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ประจำปี 2567 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
 2. ได้รับการประเมิน “หุ้นยั่งยืนระดับ AAA” ประจำปี 2567 (SET ESG Ratings: AAA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance : ESG)
 3. ติดอันดับ ESG100 ประจำปี 2567 เป็นปีที่ 5 (2563-2567) จากการที่บริษัทมีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล โดยถือเป็นบริษัทที่นำลงทุนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จากสถาบันไทยพัฒนา
- ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring)ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ประจำปี 2567 จากสมาคม

ส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

ได้รับการประเมิน “หุ้นยั่งยืนระดับ AAA” ประจำปี 2567 (SET ESG Ratings: AAA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล

(Environmental, Social and Governance : ESG)

ติดอันดับ ESG100 ประจำปี 2567 เป็นปีที่ 5 (2563-2567) จากการที่บริษัทมีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล โดยถือเป็นบริษัทที่น่าลงทุนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จากสถาบันไทยพัฒน์

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

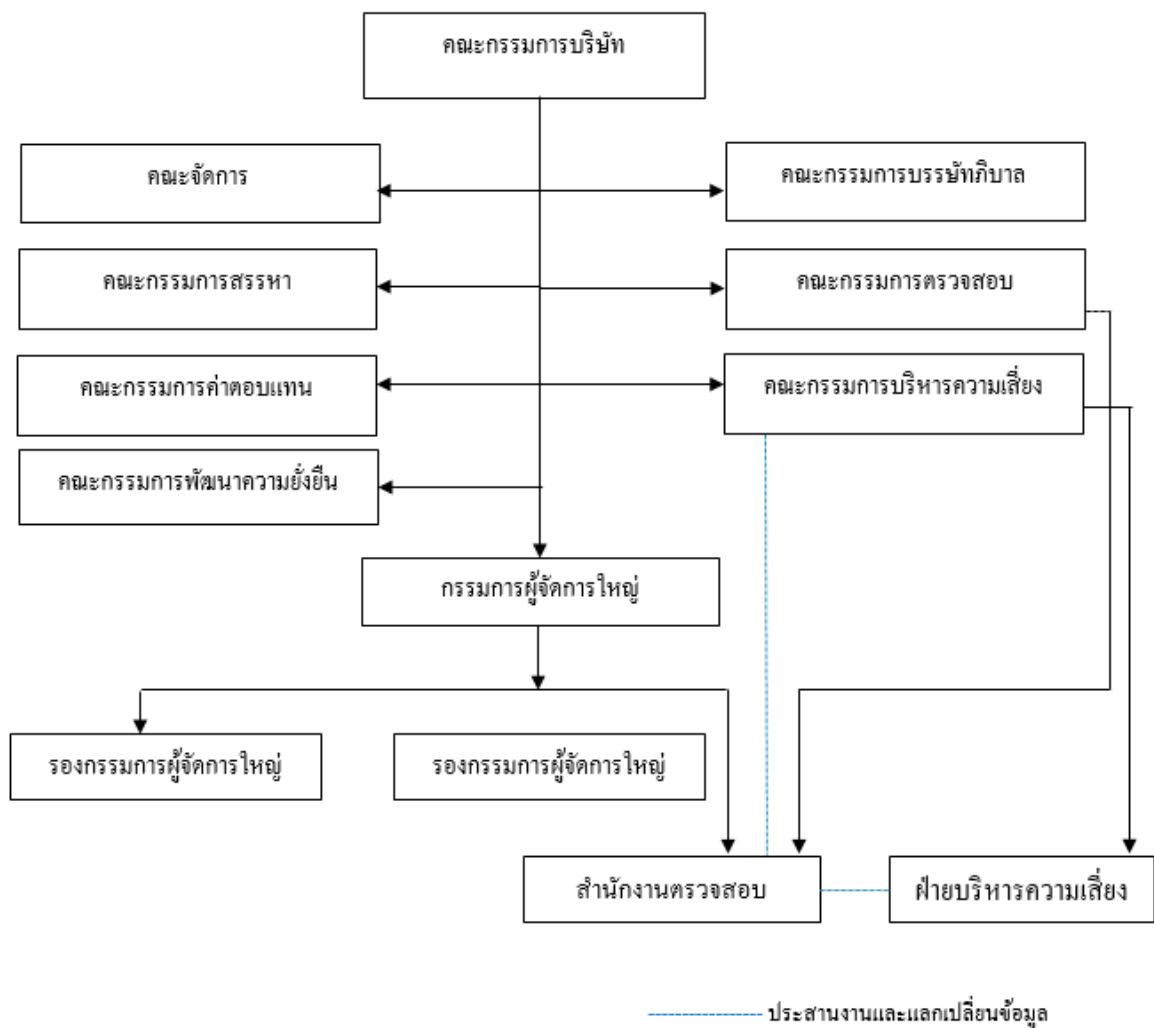
โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ม.ค. 2567

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	18	
	14	4
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	3	
	3	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	15	
	11	4
กรรมการอิสระ	6	
	6	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	9	
	5	4

	2567	
	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00	
	77.78	22.22
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	16.67	
	16.67	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	83.33	
	61.11	22.22
กรรมการอิสระ	33.33	
	33.33	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	50.00	
	27.78	22.22

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2567	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	64	
	65	62

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโทนิติศาสตรบัณฑิต สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 717 หุ้น (0.000009 %)	ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	11 พ.ย. 2534	ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์, ผู้นำ, วัสดุก่อสร้าง, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, เหมืองแร่
2. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 4,993,408 หุ้น (0.059445 %)	รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามขบปีที่ย่างงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 6,019,189 หุ้น (0.071657 %)	รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	เงินทุนและหลักทรัพย์, การเงิน, ความรับผิดชอบต่อสังคม, บัญชี, บริหารธุรกิจ
4. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 282,075 หุ้น (0.003358 %)	รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	20 เม.ย. 2566	วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, วัสดุก่อสร้าง, พลังงานและสาธารณูปโภค, วิศวกรรม

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
5. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 73 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 5,352,708 หุ้น (0.063723 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	11 พ.ย. 2534	บรรจภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและ เครื่องจักร, วิศวกรรม, เหมืองแร่
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 3,853,192 หุ้น (0.045871 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	30 เม.ย. 2550	การตลาด, วัสดุก่อสร้าง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาง ณิชวัน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 250,571 หุ้น (0.002983 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	13 ก.ค. 2558	กฎหมาย, การตลาด, ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 82 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : สถิติประกันภัย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 1,050,265 หุ้น (0.012503 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	การวิเคราะห์ข้อมูล, ประกันภัยและประกันชีวิต, สถิติ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
9. นาย มนุ เลี้ยวโพธิ์โรจน์ เพศ: ชาย อายุ : 81 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโทนิติศาสตรบัณฑิต สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 300,000 หุ้น (0.003571 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	8 ม.ค. 2559	การเงิน, เศรษฐศาสตร์, บัญชี, ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์
10. นาย ชีระพงษ์ วิภิตเศรษฐ์ เพศ: ชาย อายุ : 79 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 179 หุ้น (0.000002 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการโครงการ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
11. นาย ชันชัย วิจักขณะ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 171 หุ้น (0.000002 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	กฎหมาย, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 5,325,591 หุ้น (0.063400 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	16 ก.พ. 2559	พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกองทุน, ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
13. นาย ภักพล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 41 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 1,870,399 หุ้น (0.022267 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	16 ก.พ. 2559	การเงิน, บัญชี, พลังงานและสาธารณูปโภค, เศรษฐศาสตร์
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 500,000 หุ้น (0.005952 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	29 เม.ย. 2559	บัญชี, ธนาการ, เงินทุนและหลักทรัพย์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
15. นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 537,314 หุ้น (0.006397 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	31 ม.ค. 2563	วิศวกรรม, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, พลังงานและสาธารณูปโภค, วัสดุอุตสาหกรรมและ เครื่องจักร
16. นาย อร่าม เสนานนตรี เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกประจำปี)	31 ส.ค. 2566	กฎหมาย
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 39 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)	26 ก.ค. 2567	การเงิน, วัสดุก่อสร้าง, การจัดการโครงการ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี เพศ: ชาย อายุ : 69 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)	26 ก.ค. 2567	บัญชี, วิศวกรรม, ผู้นำ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ลำเอียง หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำความผิดเป็นกรรมการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

(ขายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์	ประธานกรรมการ		✓		✓	✓
2. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
3. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
4. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
5. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	✓
7. นาง นิธวัน เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	
8. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	
9. นาย มนุ เลี่ยวไพโรจน์	กรรมการ		✓	✓		
10. นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการ		✓	✓		
11. นาย ชันธชัย วิจักขณะ	กรรมการ		✓	✓		
12. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
13. นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการ		✓	✓		
15. นาย ประกฤษณ์ เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
16. นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการ		✓	✓		
17. นาย ธนากร เลี่ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	
18. นาย ไพศาล คัจจสุวรรณมณี	กรรมการ		✓	✓		
รวม (คน)		3	15	6	9	8

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เศรษฐศาสตร์	3	16.67
2. ธนาคาร	1	5.56
3. เงินทุนและหลักทรัพย์	2	11.11
4. ประกันภัยและประกันชีวิต	1	5.56
5. วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	5	27.78
6. ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	6	33.33
7. บรรจุภัณฑ์	2	11.11
8. วัสดุก่อสร้าง	5	27.78
9. พัฒนาอสังหาริมทรัพย์	1	5.56
10. พลังงานและสาธารณูปโภค	5	27.78
11. เหมืองแร่	2	11.11
12. กฎหมาย	3	16.67
13. การตลาด	2	11.11
14. บัญชี	5	27.78
15. การเงิน	4	22.22
16. ความรับผิดชอบต่อสังคม	1	5.56
17. การจัดการกองทุน	1	5.56
18. การวิเคราะห์ข้อมูล	1	5.56
19. สถิติ	1	5.56
20. การจัดการโครงการ	2	11.11
21. วิศวกรรม	6	33.33
22. ผู้นำ	2	11.11
23. บริหารธุรกิจ	1	5.56

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^{(*)(**)}

	2567
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	ไม่ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ไม่ใช่

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัท

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท นอกเหนือจากการดำเนินการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทแล้ว คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้เรื่องดังต่อไปนี้เป็นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทที่จะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และ ข้อบังคับด้วยความระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น
2. พิจารณานโยบาย วิสัยทัศน์ แผนงาน และกลยุทธ์ที่สำคัญเกี่ยวกับทิศทาง และนโยบายของ บริษัท รวมทั้ง จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัท และความคืบหน้าที่สำคัญด้านต่าง ๆ
4. กำหนดเงินปันผลระหว่างกาลให้แก่ผู้ถือหุ้น
5. จัดให้มีระบบบัญชีการรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีที่ถูกต้อง โปร่งใส ทันต่อเวลา และเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป
6. ดูแลระบบการควบคุมภายใน และกำกับการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอกให้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม
7. จัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง และดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม รวมถึงดูแลในเรื่องการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท และ สาธารณชนอย่างเหมาะสม
8. ดูแล และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวมถึงรายการที่เกี่ยวข้องกันที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
9. พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัท
10. พิจารณาความจำเป็นและความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนให้กับกรรมการบริษัท
11. พิจารณากลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แผนการดำเนินงานประจำปี และเป้าหมายและ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator : KPI) ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่รับผิดชอบการสอบทานรายงานทางการเงินของบริษัท ความเพียงพอของระบบควบคุมภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายงาน หรือให้ความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติ หรือเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี ดังนี้

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

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ
- พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท โดยพิจารณาถึงปัจจัยทางธุรกิจอย่างเหมาะสม เพื่อนำเสนอและขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลง คณะกรรมการจะพิจารณาทบทวนการใช้งบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ รวมทั้งดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท
2. ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อสภาพธุรกิจ พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง
3. พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติกำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัทพิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคน และการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร
4. แต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ตลอดจนกำหนดจ่ายเงินบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน
5. พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงการข้อเสนอหรือการเข้าทำธุรกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงพิจารณาทางเลือกในการระดมทุน เมื่อมีความจำเป็น และเกินกว่าวงเงินที่ได้กำหนดไว้และ/หรือที่กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องหรือข้อบังคับบริษัท กำหนดให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นและ/หรือคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ
6. ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของบริษัท รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใดๆ ตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. แต่งตั้ง และ/หรือ มอบหมายให้สมาชิกคณะกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน กระทำการใดๆ ที่อยู่ภายในขอบอำนาจของคณะกรรมการ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร ตลอดจนตารางกำหนดอำนาจอนุมัติ (Table of Authority) ที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยที่คณะกรรมการอาจยกเลิกเพิกถอน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงอำนาจดังกล่าวได้ภายในขอบอำนาจของคณะกรรมการ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

1. กำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งพิจารณาเสนอค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล สำหรับกรรมการและกรรมการเฉพาะเรื่อง ต่อที่ประชุมคณะกรรมการ และที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาเสนอแนวทางการประเมินผลและค่าตอบแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติ
3. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรและระดับงาน รวมทั้งการประเมินผลและพิจารณาค่าตอบแทนผู้บริหาร
4. มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่และคณะกรรมการ มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัท ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
5. เปิดเผยนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไว้ในรายงานประจำปี
6. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
7. เลขานุการบริษัทปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการค่าตอบแทน

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริษัทภิบาล

บทบาทหน้าที่

- บริษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

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

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการสรรหา

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา

1. กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
2. คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง (จากการลาออก หรือครบวาระ) เพื่อเสนอ/พิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการ และ/หรือเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ตามองค์ประกอบ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)รวมทั้งไม่มีกรณีผลประโยชน์ขัดแย้งกับบริษัท อีกทั้งคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาต้องให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท
3. พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถของกรรมการ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง และนำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
4. คณะกรรมการสรรหาควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. เลขานุการบริษัทปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. พิจารณาสอบทาน และนำเสนอนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง ให้แก่คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณา อนุมัติ
2. พิจารณาสอบทานและให้ความเห็นชอบความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อ รับทราบ
3. กำกับดูแลกิจกรรมการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มบริษัท มี ระบบบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กรและมีการปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง
4. สอบทานรายงานการบริหารความเสี่ยง เพื่อติดตามความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ และดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรมีการจัดการความเสี่ยงอย่างเพียงพอและเหมาะสม
5. ประสานงานกับคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญ และมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้สอบทานเพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมต่อการจัดการความเสี่ยง รวมทั้งการนำระบบการบริหารความเสี่ยงมาปรับใช้อย่างเหมาะสมและมีการปฏิบัติตามทั่วทั้งองค์กร
6. รายงานคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับความเสี่ยงและและการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ
7. ให้คำแนะนำและคำปรึกษากับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Sub Risk-Management Committee : SRM) และ/หรือหน่วยงาน และ/หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง
8. พิจารณาแต่งตั้งอนุกรรมการและ/หรือบุคลากรเพิ่มเติมหรือทดแทนในคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง และ/หรือหน่วยงาน และ/หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงตามความเหมาะสม รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์
9. ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
10. ประเมินความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงและโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- การพัฒนาความยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

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

ลิงก์กฎบัตร

-

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 81 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโทนิติศาสตรบัณฑิต สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามบัญชีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	การเงิน, เศรษฐศาสตร์, บัญชี, ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
2. นาย ธีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 79 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามบัญชีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการโครงการ
3. นาย อร่าม เสนามนตรี เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลา ออก	31 ส.ค. 2566	กฎหมาย
4. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี เพศ: ชาย อายุ : 69 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลาออก)	26 ก.ค. 2567	บัญชี, วิศวกรรม, ผู้นำ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
2. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
3. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
4. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 73 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
5. นางสาว ภัทรพรรณ เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
6. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
7. นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 41 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
8. นาง นิธาวัน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
9. นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	31 ม.ค. 2563
10. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2566

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
-----------------------	---------	---------

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการค่าตอบแทน	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง ณิธวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง ณิธวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหา	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง ณิธวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง ณิชวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วีระพงษ์ วิกิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันชัย วิจิทขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ไพศาล ศัจจสุธรรมณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฬารัตน์ ด้านวัฒนชัย	กรรมการชุดย่อย
	นาย วรวิทย์ เลิศบุษราคาม	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปรกฤษฏ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ธัญญธิดา ศรีรักษา	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลี โปสปริชากุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว อรทัย เจียรน้อย	กรรมการชุดย่อย
	นาย กนก อรุณศรีมีโสภา	กรรมการชุดย่อย
	นาย นิตสิทธิ์ นิตสิทธิ์	กรรมการชุดย่อย
	นาย นพพร นพพร	กรรมการชุดย่อย
	นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วิโรตม	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์	กรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการใหญ่ (ผู้บริหารสูงสุด)	16 ก.พ. 2559	พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกองทุน, ปีโตรเคมี และเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง
2. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์(*) เพศ: ชาย อายุ : 41 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองกรรมการผู้จัดการใหญ่	16 ก.พ. 2559	การเงิน, บัญชี, พลังงานและ สาธารณูปโภค, เศรษฐศาสตร์
3. นาย ปกรณ์ กล้วยไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองกรรมการผู้จัดการใหญ่	31 ม.ค. 2563	วิศวกรรม, ปีโตรเคมีและ เคมีภัณฑ์, พลังงานและ สาธารณูปโภค, วัสดุ อุตสาหกรรมและเครื่องจักร
4. นาย วรวิทย์ เลิศบุษศราคม เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส	1 เม.ย. 2561	วัสดุก่อสร้าง, พลังงานและ สาธารณูปโภค, วิศวกรรม
5. นาย สมเกียรติ อีรตกุลพิศาล เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองผู้จัดการใหญ่	1 ก.ค. 2564	พลังงานและสาธารณูปโภค

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ โดยยึดถือหลักการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัทฯ เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัทฯ และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทฯ ควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัทฯ ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปีนั้น โดยการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ โดยคณะกรรมการของบริษัทฯจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทฯกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และแนวปฏิบัติของบริษัทฯจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : มี
ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ มีการประชุมรวม 1 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัทฯ โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

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

ในปี 2567 ได้มีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ จำนวน 2 ท่าน กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ 1 ท่าน คือ นายไพศาล คัจฉ สุวรรณณี และ กรรมการบริษัท 1 ท่านคือนายธนกร เลี้ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 ได้มีมติแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2567

2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทฯ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯและผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน

3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	23,770,015.00	24,925,470.00	29,330,150.00

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ โดยยึดถือหลักการ

พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปีนั้น

โดยการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำปีรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

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

บริษัทจัดให้มีรถประจำตำแหน่งแก่ผู้บริหารของบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว กรุณา เพิ่มศิริพันธุ์	karuna@tpipolene.co.th	02-213-1039 ต่อ 12848

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย คณชิต ยิ้มกริม	kanchit.yi@tpipolene.co.th	02-213-1039 ต่อ 12217

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย นิติพงษ์ สุจริตพงษ์	nitiphongs@gmail.com	02-213-1039 ต่อ 12968

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย ธเนศ สิงห์เมธากุล	thanade@tpipolene.co.th	02-213-1039 ต่อ 12985

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชีย สอบบัญชี จำกัด อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์ 1 ชั้น 50 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 0 2677 2000	2,500,000.00	ประเภทของงานบริการอื่น : ค่า ตรวจสอบรายงาน รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : ค่าตรวจสอบรายงานการใช้สิทธิ และประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ นิติบุคคล ของบัตรส่งเสริมการ ลงทุน รวมค่าบริการ 180,000.00 บาท	1. นางสาว ธัญลักษณ์ เกตุแก้ว อีเมล: thanyalux@kpmg.co.th โทรศัพท์: 026772353 เลขที่ใบอนุญาต: 8179

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2567 ที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท ได้ทบทวนและกำหนดนโยบายทิศทาง และกลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มบริษัท การลงทุน รวมถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

คณะกรรมการได้ประเมินผลการดำเนินงานของบริษัททั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน โดยประเมินจากผู้มีส่วนได้เสีย (เช่น ความพึงพอใจ ของลูกค้า ความพึงพอใจของพนักงาน เป็นต้น) กระบวนการทำงานภายในองค์กร การเรียนรู้ของพนักงานและการเติบโตขององค์กร

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานกรรมการ	11 พ.ย. 2534	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, ผู้นำ, วัสดุก่อสร้าง, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, เหมืองแร่
นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	11 พ.ย. 2534	บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร, วิศวกรรม, เหมืองแร่
นาง นิธาวิน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	13 ก.ค. 2558	กฎหมาย, การตลาด, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
นาย มนูญ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการ	8 ม.ค. 2559	การเงิน, เศรษฐศาสตร์, บัญชี, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	31 ม.ค. 2563	วิศวกรรม, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, พลังงานและสาธารณูปโภค, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	26 ก.ค. 2567	การเงิน, วัสดุก่อสร้าง, การจัดการโครงการ
นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณณี	กรรมการ	26 ก.ค. 2567	บัญชี, วิศวกรรม, ผู้นำ

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

การสรรหากรรมการอิสระ

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

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

2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงานที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกันผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่มีการมรดกสละเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
 3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
 4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วาระตามสัญญาอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
- ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว รวมถึงการทำรายการทางการเงินที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าสิ่งหรือทรัพย์สิน รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค่าประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นที่ตนเองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัท หรือคู่สัญญาไม่มีการหนี้ที่ต้องชำระดอกเบี้ยฝ่ายหนึ่ง ดังแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทหรือตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นในระหว่าง 1 ปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
 6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.
 7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
 8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย
 9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

3) กระบวนการและขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้คัดเลือกรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท หรือกรรมการชุดย่อยแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคัดกรองคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skills Matrix ซึ่งช่วยทำให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณา ความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ (Board Skills Matrix / Board Diversities) ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ (Hard Skills และ Soft Skills) และด้านปัจจัยสนับสนุนความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งในมิติความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีหลากหลาย ที่เอื้อประโยชน์ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่ามีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พ.ร.บ.บริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
4. พิจารณาการอุทธรณ์เวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ
5. กรณีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ด. กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
6. พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระ จะต้องมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก
7. ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง
8. เสนอรายชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาคัดกรองตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้งได้ในกรณีเป็นการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีการลาออกระหว่างปี ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
9. สำหรับกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการชุดย่อยทั้ง

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ไม่ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

-

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: กระบวนการจัดทำรายงานความยั่งยืน (ESG)
2. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
3. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: กระบวนการจัดทำรายงานความยั่งยืน (ESG)
4. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
5. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
7. นาง ณิชาวัน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
8. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
9. นาย มนุ เลี่ยวไพโรจน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
10. นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
11. นาย ชันชัย วิจักขณะ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2566: Role of the Chairman Program (RCP)
12. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ตามมาตรฐาน GRI • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: การประเมินความเสี่ยงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • 2567: การบริหารความเสี่ยงในองค์กร
13. นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: สร้างจิตสำนึกองค์กร สำหรับฝ่ายงานต่างๆ • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ตามมาตรฐาน GRI • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: การประเมินความเสี่ยงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
15. นาย ปกรณ์ภู เลี่ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ตามมาตรฐาน GRI • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2567: การประเมินความเสี่ยงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
16. นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
17. นาย ธนากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2567: Director Accreditation Program (DAP)

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณ มณี (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2555: Director Certification Program (DCP) • 2555: Financial Statements for Directors (FSD)

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO)/ประธานคณะกรรมการของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กรรมการ และผู้บริหาร และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (CEO)/ประธานคณะกรรมการ โดยแบบประเมินผลประกอบด้วย

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

โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน คิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ในแต่ละข้อทั้งหมด ดังต่อไปนี้

คะแนนมากกว่า 90% = ดีเยี่ยม

คะแนนมากกว่า 80% = ดีมาก

คะแนนมากกว่า 70% = ดี

คะแนนมากกว่า 60% = พอใช้

คะแนนต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)

ประกอบด้วย 6 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ, บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการ, การทำหน้าที่ของกรรมการ, ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 94.5 % (ดีเยี่ยม)**

2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95 % (ดีเยี่ยม)**

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

3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, การประชุมของคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย **สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 94 % (ดีเยี่ยม)**

4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO) /ประธานคณะกรรมการ

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEOหรือเทียบเท่า) /ประธานคณะกรรมการ ประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานด้านการเงิน (เช่น รายได้ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผลดำเนินงานทางการเงินอื่นๆ) และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เช่นความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุน และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น) ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะกรรมการ ที่ประกอบไปด้วย 10 หัวข้อ คือ

1. ความเป็นผู้นำ

6. ความสัมพันธ์กับภายนอก
2. การกำหนดกลยุทธ์

7. การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์

8. การสืบทอดตำแหน่ง
4. การวางแผนและผลปฏิบัติการทางการเงิน

9. ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ

10. คุณลักษณะส่วนตัว

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95% (ดีเยี่ยม)

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	ดีเยี่ยม/94.5	ดีเยี่ยม/100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ดีเยี่ยม/94	ดีเยี่ยม/100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี

ของผู้บริหารระดับสูง

แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO) /ประธานคณะกรรมการ

เป็นการประเมินโดยค่านึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEOหรือเทียบเท่า) /ประธานคณะกรรมการ ประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานด้านการเงิน (เช่น รายได้ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) ผลดำเนินงานทางการเงินอื่นๆ) และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เช่นความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุน และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น) ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะกรรมการ ที่ประกอบไปด้วย 10 หัวข้อ คือ

1. ความเป็นผู้นำ

6. ความสัมพันธ์กับภายนอก
2. การกำหนดกลยุทธ์

7. การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์

8. การสืบทอดตำแหน่ง
4. การวางแผนและผลปฏิบัติการทางการเงิน

9. ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ

10. คุณลักษณะส่วนตัว

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95% (ดีเยี่ยม)

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

- จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง) : 12
- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 18 เม.ย. 2567
- การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : มี
- วันที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้งที่ 1) : 26 ก.ค. 2567

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการ)	11	/	12	1	/	1	1	/	1
2. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
3. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
4. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
5. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
6. นางสาว ภัทพรธม เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
7. นาง ณิชวัน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10	/	12	1	/	1	1	/	1
8. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)	11	/	12	1	/	1	1	/	1
9. นาย มนู เลี่ยวไพโรจน์ (กรรมการ, กรรมการ อิสระ)	11	/	12	0	/	1	1	/	1
10. นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ (กรรมการ, กรรมการ อิสระ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
11. นาย ชันชัย วิจักขณะ (กรรมการ, กรรมการ อิสระ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
12. นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	11	/	12	1	/	1	1	/	1
13. นาย ภักพล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการ, กรรมการ อิสระ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
15. นาย ปกรฤกษ์ เลี่ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
16. นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1	1	/	1
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	5	/	12	1	/	1	0	/	1
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	5	/	12	1	/	1	0	/	1

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

เนื่องจากได้มีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ จำนวน 2 ท่าน กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ 1 ท่าน คือ นายไพศาล คัจฉสุวรรณมณี และ กรรมการบริษัท 1 ท่านคือนายธนากร เลี้ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2567 ได้มีมติแต่งตั้ง นายธนากร เลี้ยวไพรัตน์เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท และนายไพศาล คัจฉสุวรรณมณี เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบของบริษัท และ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 26 กรกฎาคม 2567 เป็นต้นไป

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

คำตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของคำตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายคำตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดคำตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มอบอำนาจพิจารณา กำหนดคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักการพิจารณาการจ่ายคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบ และอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทควรรายงานคำตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

โดยการกำหนดและการจ่ายคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการของบริษัทจะได้รับคำตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายคำตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นคำตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของคำตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดคำตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย ประชัย เลียวไพรัตน์ (ประธานกรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
2. นาย ประมวล เลียวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
3. นาง อรพิน เลียวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
4. นาย ประทีป เลี้ยวไพรด์ (รองประธานกรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
5. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรด์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรด์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
7. นาง ณิชวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
8. นางสาว มานี เลี้ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
9. นาย มนู เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
10. นาย อีระพงษ์ วิจิตเสฐฐ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
11. นาย ชันธิชัย วิจักขณะ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
13. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัท	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
15. นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพ รัตน์ (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
16. นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการ)			2,096,595.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	1,693,404.00	403,191.00	2,096,595.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			705,585.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	705,585.00	N/A	705,585.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณ มณี (กรรมการ)			705,585.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	705,585.00	N/A	705,585.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่ เป็นตัวเลขอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเลข	
คณะกรรมการตรวจสอบ	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	N/A	N/A	N/A	-	
19. นางสาว จุฬารัตน์ दानวิวัฒน์ชัย (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
20. นาย วรวิทย์ เลิศบุษศรา คาม (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	-	
21. นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	-	
22. นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	-	
23. นางสาว ธัญญ์ธิดา ศรี รักษา (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	-	
24. นางสาว มาลี โปสปริษา กุล (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
25. นางสาว อรทัย เจียรน้อย (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
26. นาย กนก อรุณศรีมีโสภา (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
27. นาย นิตสิทธิ์ นิตสิทธิ์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
28. นาย นพพร นพพร (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
29. นาย หาญชัย เอกฤทธิ์ วโรตม (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	
30. นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์ รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน	0.00	N/A	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปคำตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	28,505,634.00	6,451,056.00	34,956,690.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	0.00	0.00	0.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00
4. คณะกรรมการคำตอบแทน	0.00	0.00	0.00
5. คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	0.00	0.00	0.00
6. คณะกรรมการสรรหา	0.00	0.00	0.00
7. คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00

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

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2567
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	28,505,634.00
ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	6,451,056.00
รวม (บาท)	34,956,690.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่าย

:

0.00

ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่

:

มี

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

:

มี

กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ

:

การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตาม

รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ

:

สัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ

บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ

:

รับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนด

:

นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

- บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท อย่างไรก็ตาม การส่งตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบโดยที่ประชุมกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท
- คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมตลอดจนการได้มา หรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการ ตลาดหลักทรัพย์ฯ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำเสนอข้อมูลส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึงความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำ รายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- บริษัทจะกำหนดแผนงานและดำเนินการที่จำเป็น เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงิน และบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นและติดตามให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมมีระบบในการเปิดเผยข้อมูลและระบบควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทจะติดตามอย่างใกล้ชิดถึงผลประโยชน์และการดำเนินงานของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าวและนำเสนอผลการวิเคราะห์รวมถึงแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมนั้น ๆ เพื่อให้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายหรือปรับปรุงส่งเสริมให้ธุรกิจของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม มีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยกรณีที่บริษัทมีรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทจะถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน คณะกรรมการ ก.ล.ด. และประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ เรื่อง การเปิดเผยและการปฏิบัติกรของบริษัทจดทะเบียนในรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่กำกับบริษัท จะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเข้าทำธุรกรรมดังกล่าว การเปิดเผยข้อมูลรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับตลาดทุน คณะกรรมการ ก.ล.ด. รวมถึงตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) หรือแบบรายงานอื่น ๆ ตามแต่กรณี ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป

ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

1) การดูแลเรื่องการใช้อข้อมูลภายใน

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้อข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์กำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญดังนี้

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

2. บริษัทมีข้อกำหนดห้ามนำข้อมูลงบการเงิน หรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่ราคาราคาหลักทรัพย์ของบริษัทที่ทราบ เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้อง และห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่ข้อมูลงบการเงินหรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่ราคาราคาหลักทรัพย์ของบริษัท/กลุ่มบริษัทจะเผยแพร่ต่อสาธารณะ และต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดวินัยของบริษัท หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลภายในที่สำคัญคนใดกระทำความผิดวินัยจะได้รับโทษตั้งแต่ การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึงเลิกจ้าง

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2567 ที่ผ่านมาไม่พบว่ากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มนำระบบ electronic เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานกับทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอีกด้วย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

- บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน : มี
 ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่
- รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

ในปี 2567 บริษัท มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- กำหนดให้ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต และ/หรือคอร์รัปชัน โดยมีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 18 หน่วยงาน คิดเป็น 100%
- สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริต อยู่ที่ 4.61% ของพนักงานรวม 1,151 คน โดยพนักงานรับทราบนโยบายการต่อต้านทุจริต 100%
- สัดส่วนคู่ค้าทางธุรกิจลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการต้านทุจริตขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 97.85 ของคู่ค้ารวม 557 ราย (ไม่รวมหน่วยงานราชการ เทศบาลท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีข้อกำหนดเรื่องการลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้า)
- ไม่มีคดีความที่องค์กรถูกฟ้องร้องจากการทุจริต และ ไม่มีเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นกับคู่ค้า รวมถึงเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ^(GRI 205-3)
- บริษัทไม่มีพนักงานที่ถูกลงโทษหรือให้ออกจากงานเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริต
- บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริตครอบคลุมไปถึงองค์กรประกอบ/ประเภทของการทุจริต รวมถึงการติดสินบน

บทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริต

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม และความสำคัญของความโปร่งใส เป็นหัวใจสำคัญในการป้องกันการทุจริต การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ช่วยปลูกฝังค่านิยมด้านความซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบต่อองค์กร ช่วยลดการเกิดทุจริต สำหรับบุคลากรในองค์กร
- ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายงาน การต่อต้านการทุจริตไม่สามารถสำเร็จได้เพียงฝ่ายเดียว ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ผู้บริหาร พนักงาน องค์กร คู่ค้า และชุมชน และการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจและบทบาทหน้าที่ในกระบวนการตรวจสอบและการป้องกันร่วมกัน

การวางแผนปรับปรุงในอนาคต

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ
 บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้แนวปฏิบัติขององค์กรมีความรัดกุม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- เข้าร่วมและแลกเปลี่ยนแนวทางกับเครือข่ายต่อต้านการทุจริต
 บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในองค์กรหรือเครือข่ายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเรียนรู้จากกรณีศึกษาต่าง ๆ และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความโปร่งใส

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน

- เรื่องที่รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน
 - การกระทำที่ทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทางตรงหรือทางอ้อม
 - การกระทำที่ผิดขั้นตอนตามระเบียบปฏิบัติของบริษัท หรือมีผลต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัท จนทำให้สงสัยได้ว่า อาจจะเป็นช่องทางในการทุจริต

1.3 การกระทำที่ก่อให้เกิดบริษัท เสี่ยงผลประโยชน์ กระทั่งต่อชื่อเสียงของบริษัท

1.4 การกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม จรรยาบรรณทางธุรกิจ

2. ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรายงานเรื่องราวไปยังบุคคล และ/หรือ หน่วยงานดังต่อไปนี้เมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท ที่ละเมิดนโยบายนี้ โดยใช้ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง

3. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายใน (ผู้ร้องทุกข์จากภายใน)

(1) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

(2) กล้องรับความคิดเห็น

(3) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapin@tpipolenepower.co.th)

4. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายนอก (ผู้ร้องทุกข์จากภายนอก)

(1) จดหมาย : นางอรพิน เลียวไพรัตน์

รองประธานคณะกรรมการ

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

(2) กล้องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapin@tpipolenepower.co.th)

(3) จดหมาย : คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

(4) โทรศัพท์ 02-285-5090 หรือ 02-213-1039 ฝ่ายตรวจสอบภายใน

การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการรักษาความลับ

1. การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการร้องเรียน และการให้ข้อมูลที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้งบริษัท และพนักงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น ผู้ยื่นคำร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องเรียน และที่เป็นผู้พิจารณาคำร้องเรียน เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อผูกมัดประการใด ย่อมได้รับการประกันการคุ้มครองว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนิน การใดที่เกิดผลร้ายต่อพนักงานดังกล่าว

บริษัทมีนโยบายที่จะให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเท่าเทียมกันตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัท โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียน และเรื่อง ที่ร้องเรียนนั้น เป็นความลับ และจะดำเนินการเพื่อคุ้มครองผู้ร้องเรียน

2. การปิดบังชื่อและการเก็บรักษาความลับ

พนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอก อาจเลือกไม่เปิดเผยชื่อเมื่อรายงานการกระทำละเมิดของพนักงานคนอื่นก็ได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานระบุตัวตนของตนเมื่อทำการรายงานเพื่อให้ง่ายต่อการติดต่อและสอบสวน เมื่อพนักงานหรือผู้ร้องเรียนจากภายนอกทำการรายงานแล้ว หน่วยงานที่รับเรื่องพึงดำเนินการปกป้องคุ้มครองและป้องกันที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำการสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อป้องกันพนักงานหรือผู้ร้องทุกข์จากภายนอกดังกล่าวจากการกลั่นแกล้งหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

การดำเนินการสืบสวน และบทลงโทษ

1. เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส สมาชิกคณะกรรมการ และคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้กลั่นกรอง สืบสวนข้อเท็จจริง

2. ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริง สมาชิกคณะกรรมการและคณะกรรมการตรวจสอบ อาจจะมีมอบหมายให้ตัวแทน (ผู้บริหาร) แจ้งผลความคืบหน้าเป็นระยะให้ผู้แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนได้ทราบ

3. หากการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี เหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน หรือทุจริต

จริง บริษัทจะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหา ได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำอันทุจริตตามที่ได้อ้างกล่าวหา

4. หากผู้ร้องเรียน ได้กระทำการทุจริตจริง การทุจริตนั้นถือว่าการกระทำผิดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และหากการกระทำทุจริตนั้นผิดกฎหมาย ผู้กระทำความผิดอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมาย ทั้งนี้โทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท คำตัดสินของคณะกรรมการ (ผู้บริหาร) ถือเป็นอันสิ้นสุด

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท ในปี 2567 ประกอบด้วย

· กลุ่มบริษัททีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ได้ทบทวน “คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท” และ คู่มือพนักงาน ที่กำหนดหลักการดำเนินงานของบริษัทและ

การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบริษัทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการรักษาคุณธรรมและจริยธรรม โดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยมีหลักอิทธิบาท 4 อันเป็นหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างความสุขที่สมดุล เพื่อคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน หลักกรียาสัจ 4 เพื่อปรับใช้ในการทำงาน ให้เห็นว่าทุกข์คือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ต้องค้นหาสาเหตุของปัญหา กำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผ่านการ Orientation พนักงานที่มาร่วมงานใหม่ในปี 2567

เพื่อให้พนักงานมีความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) และหลักธรรมเป็นข้อปฏิบัติสำหรับพนักงาน โดยให้อิทธิบาทเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ให้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งได้ทำแบบทดสอบเรื่อง จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ PC. ตาม QR Code ที่ส่งในแอปพลิเคชันกลุ่มไลน์ของทุกหน่วยงาน และบริษัทในเครือ (website ของบริษัท)

<http://www.tpipolenpower.co.th/index.php/th/th-aboutus/code-of-conduct-th> หรือ Scan QR

Code

ทั้งนี้ ในปี 2567 กลุ่มบริษัททีโอ โพลีน เพาเวอร์ ได้จัดทำแบบทดสอบ เพื่อทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) กับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้อิทธิบาทเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม

- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจทีโอโพลีนเพาเวอร์ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิบาทในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดให้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2567 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และ บริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแส และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาทในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท

- พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ต.

- ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีโอโพลีนเพาเวอร์ โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิบาทในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยในรอบปี 2567 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น หลักสูตร “Refreshment Training Program (RFD) และ Subsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง” และ หลักสูตร “Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการ” โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นต้น

- มีการทบทวนนโยบายรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือ (IT Security) เพื่อให้มีความมั่นคงทางด้านไซเบอร์มากยิ่งขึ้น

- รายงานการประเมินความเสี่ยงองค์กร และมาตรการรองรับความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดเป้าหมายในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ค.ศ. 2037 ซึ่งเร็วกว่าที่ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะบรรลุเป้าหมายในปี ค.ศ. 2050

- บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงงานด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความครอบคลุมต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) มากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุม พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นนโยบายของบริษัททั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) จรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา วาจา (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกันกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย พ.ศ. 2560 และเคารพต่อการแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)

- พิจารณาทบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และเป็นหลักปฏิบัติที่สากลยอมรับ

- ในปี 2567 มีพนักงานประเมินความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรร้อยละ 83.20 ของพนักงานทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 80.45 ระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ร้อยละ 90.16 โดยรวมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 82.96

นอกจากนี้บริษัทยังได้นำผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่ได้ ไปปรับปรุงสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเทศกาลต่างๆที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

ในปี 2567 บริษัทมีผลการดำเนินงาน สรุปได้ ดังนี้

- กำหนดให้ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต และ/หรือ คอร์รัปชัน โดยมีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 16 หน่วยงาน คิดเป็น 100%
- สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริต อยู่ที่ 4.60% ของพนักงานรวม 1,151 คน โดยพนักงานรับทราบนโยบายการ

ต่อต้านทุจริต 100%

3. สัดส่วนมูลค่าทางธุรกิจรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการดำเนินทุจริตขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 97.85 ของคู่ค้ารวม 557 ราย
4. ไม่มีคดีความฟ้องร้องจากการทุจริต และไม่มีเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นกับคู่ค้า คู่ความร่วมมือ รวมถึงเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย มนูญ เลี้ยวไพโรจน์ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
2 นาย ธีระพงษ์ วิจิตเรษฐ (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
3 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
4 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการตรวจสอบ)	3	/	5

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2567 ได้รับการคัดเลือกมาจากกรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย นายมนู เลี้ยวไพโรจน์ เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ดร.ธีระพงษ์ วิจิตเรษฐ นายอร่าม เสนามนตรี และนายไพศาล คัจฉสุวรรณมณี เป็นกรรมการตรวจสอบ ที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเสนอให้มีการแต่งตั้งตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งทั้ง 4 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ด้านการเงิน การบัญชี กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบที่หน่วยงานกำกับดูแล กำหนดไว้ได้อย่างเป็นอิสระ โดยมีนายคณิศร ยิ้มกริม เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2567 คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการจัดประชุมทั้งสิ้น จำนวน 5 ครั้ง โดยทำการสอบทาน พิจารณา และประเมินผลระบบการควบคุมภายใน การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สอบทานการบริหารความเสี่ยง สอบทาน รายการที่เกี่ยวข้องกันหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และ กำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของกิจการ สรุปการปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนี้

1. การสอบทานและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

บริษัทมีการดำเนินงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และ การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามแนวคิดและปรัชญาของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง โดยบริษัทมีการกำหนดนโยบาย มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม และบริษัทได้นำหลักอิทธิบาท 4 หนทางสู่ความสำเร็จ หลักพรหมวิหาร 4 และความมุ่งมั่นในการสร้างความสุขที่สมดุลพร้อมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนตามหลักพรหมวิหาร 4 รวมทั้งหลักจริยสัง 4 ที่เป็นจริยธรรมสู่การพ้นทุกข์ตามหลักคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และจรรยาบรรณที่ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ (Code of Conduct) มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ และความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่หน่วยงานราชการ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่สัญญา ในส่วนของพนักงานมีการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้อันส่งผลให้บริษัทพัฒนาไปอย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากการสอบทานของคณะกรรมการตรวจสอบในปีที่ผ่านมา บริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม อันส่งผลให้สามารถป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ช่วยให้การดำเนินงานของบริษัทถูกต้อง เชื่อถือได้ รวมทั้งสามารถปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นด้วย และประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้อนุมัติ แผนงานการตรวจสอบประจำปี โดยมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้ปฏิบัติการตรวจสอบให้เป็นไปตามแผนงานฯ ดังกล่าว

2. การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน

งบการเงินเป็นรายงานทางการเงินที่แสดงถึงผลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินของกิจการที่ต้องเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่สำคัญในงบการเงินรวม ของบริษัททั้งงบการเงินรายไตรมาส และงบการเงินรอบปีบัญชี 2567 รวมทั้งได้ประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีของบริษัทเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นต่องบการเงินอย่างอิสระโดยไม่ฝักใฝ่จัดการ ในประเด็นข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญของงบการเงิน และการเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงินเห็นว่าบริษัทมีการจัดทำรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปมีการเปิดเผย

ข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงินอย่างเพียงพอและภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามข้อกำหนดของ กฎหมายและมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่ สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดไว้ อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายแล้ว

3.การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการสอบทานการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของกฎหมาย และของ หน่วยงานกำกับดูแลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ธุรกิจของบริษัท โดยบริษัทมีระบบป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน ในการซื้อขายหลักทรัพย์ มี การกำหนดข้อห้ามและบทลงโทษไว้ในข้อบังคับของพนักงานโดยมีโทษถึง ชั่วคราว มี การกำกับดูแลให้ผู้บริหารของบริษัทจัดทำรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทตาม ข้อกำหนดของกฎหมาย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับหน้าที่ตามกฎหมายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของ บริษัทในรายงานทางการเงิน รายการระหว่างกัน และรายงานต่างๆ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้และทันกาล

4. การสอบทานการบริหารความเสี่ยง

บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีประธานกรรมการบริษัทเป็นประธานและมีคณะกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการร่วมทำหน้าที่ พิจารณาโครงสร้าง นโยบาย กรอบการบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความเสี่ยง ทบทวนความเสี่ยงและติดตามการบริหารความเสี่ยง โดยมีฝ่าย บริหารความเสี่ยงเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการและสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยบริษัทได้ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงอันอาจเกิดจากอาชญากรรมทาง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (CYBER CRIME) และความเสี่ยงจากภาวะวิกฤตต่างๆ เป็นต้น ซึ่งบริษัทโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและทุก หน่วยงานในองค์กรได้มีการสังเกตการณ์สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและพิจารณาถึงความสำคัญที่อาจมีผลกระทบกับการดำเนินงานของ บริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดมาตรการที่จะตอบสนองต่อความเสี่ยงให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้จากการประชุมผู้บริหารทุกสัปดาห์ และมีการกำหนด ไว้ในแผนงานประจำปี

5. การสอบทานการตรวจสอบการทุจริต หรือคอร์รัปชัน

คณะกรรมการตรวจสอบได้เน้นให้บริษัทมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามการกำกับดูแลกิจการที่ดี การจัดให้มีระบบการรับเรื่องร้องเรียน รวมถึง การจัดให้มีช่องทางให้พนักงาน ผู้ถือหุ้น และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อกับคณะกรรมการตรวจสอบได้โดยตรง เพื่อให้สามารถแจ้งข้อมูลต่างๆ ต่อคณะ กรรมการตรวจสอบในเรื่องเกี่ยวกับข้อร้องเรียน การกระทำผิดกฎหมายหรือไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ หรือข้อสงสัยในรายงานทางการเงินหรือ ระบบการควบคุมภายในได้โดยสะดวกทั้งทางอีเมล เว็บไซต์ ไปรษณีย์ และทางกล่องรับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน ตลอดจนมีมาตรการคุ้มครองโดยไม่ เปิดเผยผู้แจ้งข้อมูลและถือเป็นความลับ คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานการประเมินความเสี่ยงโอกาสเกิดการทุจริตและผลกระทบ เพื่อกำหนดแนวทาง เชิงป้องกันการทุจริตที่จะเกิดขึ้นได้ในระบบงานต่างๆ รวมทั้งได้สอบทานมาตรการ ทบทวนระเบียบการสอบสวนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการดำเนิน ธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

6. การสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และ พนักงานทุกระดับและทุกคนได้รับทราบ และเสริมสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดกับการมีส่วนได้เสีย และความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท เพื่อให้ องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันและรายการที่ อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จากรายงานของกรรมการที่เกี่ยวข้อง พบว่ารายการที่เกิดขึ้นมีความสมเหตุสมผล ไม่ทำให้บริษัทเสียประโยชน์ และมิ มีการเปิดเผยให้หน่วยงานกำกับดูแลรับทราบอย่างถูกต้องในระยะเวลาที่กำหนด

7. การพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และกำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของบริษัทประจำปี 2568

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาความเป็นอิสระ ผลงานและประสิทธิภาพของผู้เสนอตัวเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และความเหมาะสมของค่า ตอบแทน ตลอดจนพิจารณาให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชี จึงมีมติเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือ หุ้นในการพิจารณาแต่งตั้ง นางสาวธัญลักษณ์ เกตุแก้ว ทะเบียนเลขที่ 8179 หรือ นายเอกสิทธิ์ ชูธรรมสถิตย์ ทะเบียนเลขที่ 4195 หรือนายณัฐพงศ์ ตันติ จิตตานนท์ ทะเบียนเลขที่ 8829 แห่งบริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท ประจำปี 2568

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท รวมทั้งผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยบรรษัทภิบาลที่ดี มีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมืออาชีพ โดยบริษัทมีการพัฒนาระบบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐานสากล มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลสังคมและดูแลสิ่งแวดล้อม มีการจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการ เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพียงพอ รายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้รับการจัดการที่สมเหตุสมผลไม่เสียหายต่อกิจการ มีระบบการควบคุมภายในระบบ การกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเพียงพอ ไม่ปรากฏข้อบกพร่องอันเป็นสาระสำคัญ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 0

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0
2 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0
3 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0
4 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
5 นางสาว ภัทรพรรณ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
6 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
7 นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
8 นาง นิธวัน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
9 นาย ประกฤษณ์ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0
10 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0

ผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการบริหาร

บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท โดยพิจารณาถึงปัจจัยทางธุรกิจอย่างเหมาะสม เพื่อนำเสนอและขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลง คณะผู้จัดการจะพิจารณาหาหนทางแก้ไขงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ รวมทั้งดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท

2. ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อสภาพธุรกิจ พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง

3. พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะจัดการจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัทพิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคน และการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร

4. แต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ตลอดจนกำหนดจ่ายเงินบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน

5. พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงการข้อเสนอหรือการเข้าทำธุรกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงพิจารณาทางเลือกในการระดมทุน เมื่อมีความจำเป็น และเกินกว่าวงเงินที่ได้กำหนดไว้และ/หรือที่กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องหรือข้อบังคับบริษัท กำหนดให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นและ/หรือคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

6. ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของบริษัท รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใดๆ ตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

7. แต่งตั้ง และ/หรือ มอบหมายให้สมาชิกคณะจัดการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน กระทำการใดๆ ที่อยู่ภายในขอบอำนาจของคณะจัดการตามที่คณะจัดการเห็นสมควร ตลอดจนตารางกำหนดอำนาจอนุมัติ (Table of Authority) ที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยที่คณะจัดการอาจยกเลิกเพิกถอน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงอำนาจดังกล่าวได้ภายในขอบอำนาจของคณะจัดการ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการคำตอบแทน

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาง ณิชารีน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย ปรกฤษฎ์ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย มนุ เลี่ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย วีระพงษ์ วิจิตเสรษฐ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย ชันธชัย วิจิทขณะ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
17 นาย ธนากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
18 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณเม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการค่าตอบแทน

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีทีไอโพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ โดยมี นายประชัย เลี่ยวไพรัตน์ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายคันชิต ยัมกริม เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท มีการประชุมรวม 1 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

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

ในปี 2567 ได้มีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ จำนวน 2 ท่าน กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ 1 ท่าน คือ นายไพศาล คัจฉ สุวรรณณีน และ กรรมการบริษัท 1 ท่านคือนายธนกร เลี่ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 ได้มีมติแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม

2567

2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน

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

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีทีไอโพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ โดยมี นายประชัย เลี่ยวไพรัตน์ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายคันชิต ยัมกริม เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท มีการประชุมรวม 1 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

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

ในปี 2567 ได้มีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ จำนวน 2 ท่าน กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ 1 ท่าน คือ นายไพศาล คัจฉ สุวรรณณีน และ กรรมการบริษัท 1 ท่านคือนายธนกร เลี่ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 ได้มีมติแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม

2567

2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน

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

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทปี

การประชุมคณะกรรมการบริษัทปี (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัท		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ภากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นาย ภัคพล เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาง นิธาวัน เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย ประกฤษณ์ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย มนุ เลี่ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย ชีระพงษ์ วิจิตเสรษฐ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย ชันธชัย วิจักขณะ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
17 นาย ธนากร เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
18 นาย ไพศาล คัจจสุวรรณมณี (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

ในรอบปี 2567 คณะกรรมการบริษัท ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายจัดการในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มทีพีโอโพลีเน เพาเวอร์ สรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บรรษัทภิบาล ในปี 2567 ได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของบริษัท โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยในรอบปี 2567 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่นหลักสูตร “Subsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับ กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง” และหลักสูตร “Role of the Chairman Program(RCP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการ” ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นต้น

2. ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มบริษัทให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทในทุกพื้นที่ที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดให้ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2567 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแส และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท

3. พิจารณาทบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ด.

4. ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส มีการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (รายงาน 56-1 One report) รวมถึงการเปิดเผยผลการดำเนินงานของบริษัทรายไตรมาส ซึ่งมีสาระสำคัญ ครบถ้วน เพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา ผ่านช่องทางต่างๆอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเว็บไซต์ของบริษัท รวมถึงมีการเข้าร่วมงาน Opportunity Day ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นรายไตรมาส และงาน SET AWARDS

5. ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุม 3 มิติ (ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ) เป็นรายไตรมาสให้ผู้ลงทุนทราบ ผ่านรายงาน 56-1 One report และรายงานความยั่งยืน และในเว็บไซต์ของบริษัท ด้วยผลสำเร็จจากการที่บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ส่งผลให้บริษัทได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 โดยได้รับการประเมินในระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ติดต่อกัน 2 ปีซ้อน (2566-2567) ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ด้วยความสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงาน ก.ล.ด.

คณะกรรมการบรรษัทภิบาล มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม เพื่อการเติบโตก้าวหน้าร่วมกันอย่างยั่งยืน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา

การประชุมคณะกรรมการสรรหา (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
7 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาง นิธวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย ปรัชญ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย มนุ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย ธีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย ชันชัย วิจักขณะ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
17 นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
18 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีพีโอโพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ โดยมี นายประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายคันชิต ยัมกริม เลขาธิการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท มีการประชุมรวม 1 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

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

ในปี 2567 ได้มีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ จำนวน 2 ท่าน กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ 1 ท่าน คือ นายไพศาล คัจฉสุวรรณมณี และ กรรมการบริษัท 1 ท่านคือนายธนากร เลี้ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 ได้มีมติแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม

2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน
3. พิจารณาบททวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน มีความโปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นาง ณิชวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
11 นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย วีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นาย ชันธชัย วิจักขณะ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
17 นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
18 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2566 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และได้ปฏิบัติหน้าที่ในรอบปี 2567 โดยทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยง กำกับดูแล ติดตามการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานมีความเสี่ยงอย่างครบถ้วน เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ สามารถสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือให้กับนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย โดยสามารถสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1. ติดตามการนำเชื้อเพลิงขยะมาใช้แทนถ่านหิน ในกระบวนการผลิตในโรงไฟฟ้าให้ได้ 100% ภายในปี 2568 ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนอกจากจะช่วยลดต้นทุนพลังงานแล้ว ยังช่วยลดความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาก๊าซถ่านหิน เมื่อเทียบกับต้นทุนเชื้อเพลิงขยะที่ค่อนข้างคงที่ รวมถึงช่วยลดความเสี่ยงจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สำคัญ โดยนำไปสู่เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก ซึ่งจะส่งผลให้ต้นทุนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทลดลง และเป็นการสร้างโอกาสในการขาย Carbon Credit และเป็นการลดความเสี่ยงดังกล่าวได้
2. ติดตามแผนการลงทุน ความคืบหน้าและผลตอบแทนการลงทุนในโครงการต่างๆ โดยพิจารณากำหนดระยะเวลาคืนทุนอยู่ในช่วงประมาณ 3-5 ปี เพื่อให้มั่นใจในการบริหารจัดการความเสี่ยงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ แนวโน้มอุตสาหกรรม และความไม่แน่นอนต่างๆ รวมถึงเพื่อควบคุมอัตราส่วน Net Debt / EBITDA ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่กระทบต่อ Credit Rating ของกลุ่มที่ฟิไอโพลีน
3. ติดตามการบริหารสภาพคล่องทางการเงิน โดยจัดทำประมาณทางการเงินล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกระแสเงินสดสุทธิ และประเมินสภาพคล่องทางการเงิน เพื่อกำหนดแผนทางการเงินทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างรัดกุม
4. นำระบบข้อมูลสารสนเทศ MIS มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการผลิต วัตถุดิบ การขาย การขนส่ง ระดับสินค้าคงคลัง ลูกหนี้ EBITDA กำไร/ขาดทุน สถานะเงินสด เป็นต้น
5. บริษัทได้บริหารจัดการความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนสำหรับค่าใช้จ่ายสกุลเงินต่างประเทศ โดยใช้เงินตราต่างประเทศส่วนเกินของกลุ่มที่ฟิไอโพลีน เพื่อลดความเสี่ยงด้านอัตราแลกเปลี่ยน โดยให้ทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน
6. การให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยด้านไซเบอร์ (IT Security) บริษัทมีทีมงานรับผิดชอบดูแล จัดทำทดสอบระบบ และฝึกซ้อมแผนต่างๆ เพื่อให้สามารถป้องกันภัยคุกคาม รวมทั้งผู้สอบบัญชีก็มีการส่งผู้ตรวจสอบทำการตรวจสอบ สอบทานการควบคุมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศปีละ 1 ครั้ง ซึ่งผลเป็นที่น่าพอใจของผู้ตรวจสอบ
7. พิจารณาทบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง โดยจำแนกความเสี่ยงเป็น 8 ประเภท ประกอบด้วย
 - 7.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) คือความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถดำเนินธุรกิจตามแผนงานที่วางไว้ เช่น (1) การบริหารจัดการความเสี่ยงของการใช้เชื้อเพลิงขยะให้เป็นไปตามเป้าหมาย และ (2) การลงทุนในโครงการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งโครงการดังกล่าวต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ และวิเคราะห์ความอ่อนไหวของปัจจัยสำคัญก่อนการลงทุน รวมถึงติดตามความคืบหน้าในการลงทุน เพื่อไม่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงของผลตอบแทนจากการลงทุนที่อาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ความเสี่ยงจากการดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนด และเงินลงทุนสูงกว่าประมาณที่ตั้งไว้ เป็นต้น
 - 7.2 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) เช่น การควบคุมค่าใช้จ่าย การจัดหาวัตถุดิบให้เพียงพอและอยู่ในวงเงินงบประมาณ เป็นต้น
 - 7.3 ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) คือ การใช้นโยบายทางการเงินอย่างระมัดระวัง เพื่อลดความเสี่ยงทางการเงิน เช่น ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน อัตราดอกเบี้ย ความเพียงพอของสภาพคล่อง เป็นต้น
 - 7.4 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) คือความเสี่ยงจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทกำหนดให้มีหน่วยงานที่ควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของภาครัฐ และการดำเนินการให้สอดคล้องตามกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น
 - 7.5 ความเสี่ยงในการสูญเสียโอกาสที่จะคงสภาพเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainability Risk) ถ้าไม่มีการพิจารณาการลงทุนที่จะให้เสียโอกาส และทำให้ไม่สามารถคงสภาพรายได้อย่างยั่งยืนได้ หรือ อาจทำให้บริษัทต้องล้มเลิกกิจการไปในที่สุด หากไม่สามารถติดตาม Disruptive Industry ได้ทัน บริษัทจึงต้องลงทุนเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง
 - 7.6 ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Risk) คือความเสี่ยงจากการปล่อยมลภาวะจากกระบวนการผลิตกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการบริหารจัดการให้กระบวนการผลิตของบริษัทไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สาธารณชน การปล่อยมลพิษ การใช้พลังงานและน้ำ ขยะและของเสีย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของชุมชน เป็นต้น

7.7 ความเสี่ยงด้านสังคม (Social Risk) คือความเสี่ยงประเด็นด้านแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงด้านสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทได้จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยตามมาตรฐานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ รวมทั้งมีนโยบายที่จะให้เป็นธรรมแก่พนักงาน คู่ค้า หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย อย่างเท่าเทียมกัน ตามกฎข้อบังคับของบริษัท และให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียน และเรื่องร้องเรียนนั้นเป็นความลับ มีการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และมีขั้นตอนการเยียวยาตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น โดยในปี 2567 ไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ และไม่มีการใช้แรงงานบังคับ

7.8 ความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk) คือความเสี่ยงเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ชื่อเสียง การกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณทางธุรกิจ และความอยู่รอดขององค์กร เช่น การที่องค์กรไม่เปิดเผยข้อมูลที่มีนัยสำคัญ เพราะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย หรือความบกพร่องในมาตรการกำกับดูแลภายในองค์กร เป็นต้น แต่บริษัทได้จัดให้มีหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งรวมถึง คณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่าย Compliance และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมบูรณาการให้องค์กรดำรงไว้ซึ่ง ธรรมาภิบาลในระดับสูงสุด รวมทั้งไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร

ทั้งนี้ บริษัทได้บริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk) เข้าไปเป็นพันธกิจและกำหนดกลยุทธ์องค์กร โดยได้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและประเด็นความยั่งยืน มาประกอบการจัดการความเสี่ยงในระดับต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ

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

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระ ในการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มฟิวโพลีน ด้วยความรอบคอบและเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อย่างเป็นธรรมและยั่งยืนในระยะยาว

การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นางสาว จุฬารัตน์ ด่านวันชัย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นาย วรวิทย์ เลิศบุษศราคม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาย ปัญญา แต่งสิงห์ตรง (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
5 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
6 นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
7 นาย ปกรฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
8 นางสาว ธัญญธิดา ศรีรักษา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
9 นางสาว มาลี โปสปริษากุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
10 นางสาว อรทัย เจียรน้อย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
11 นาย กนก อรุณรัตน์โสภ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
12 นาย นิติสิทธิ์ นิติสิทธิ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
13 นาย นพพร นพพร (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
14 นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วิโรตม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
15 นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

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

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

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

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว บริษัทได้สรุปประเด็นที่เป็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาความยั่งยืน ได้จำนวน 17 ประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน และนำไปเปิดเผยในการจัดทำรายงานความยั่งยืน ปี 2567 ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน (ESG) ดังนี้

ESG

ประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสูง 17 ประเด็น
ด้านสิ่งแวดล้อม (4 ประเด็น)

1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ
 2. การใช้พลังงาน
 3. การบริหารจัดการน้ำ
 4. การจัดการขยะและของเสีย
- ด้านสังคม (2 ประเด็น)
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน
 2. การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม
- ด้านบรรษัทภิบาล (11 ประเด็น)
1. ผลการดำเนินงานเชิงเศรษฐกิจ
 2. ผลกระทบทางอ้อมเชิงเศรษฐกิจ
 3. การวิจัยและพัฒนา
 4. เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ
 5. ประสิทธิภาพระบบไฟฟ้า
 6. ความพร้อมและเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า
 7. การต่อต้านการทุจริต
 8. ข้อปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
 9. การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

10. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล
11. ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

ทั้งนี้ ในรอบปี 2567 บริษัทดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล โดยบูรณาการการดำเนินธุรกิจ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน ผ่านกลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรม มุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ โดยเพิ่ม Green Energy เพิ่มพลังงานหมุนเวียน เพิ่มการนำขยะมาใช้เป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหิน ลดต้นทุนพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิต พร้อมๆกับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เพื่อลดภาวะโลกร้อน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดย ไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านทุจริตคอร์รัปชัน ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ และไม่มีการใช้แรงงานบังคับ นอกจากนี้ได้มีการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance “CG”) อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

ด้วยผลสำเร็จจากการที่บริษัทได้นำคุณค่าแห่งความยั่งยืนมาขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้ ในช่วงปลายปี 2566 - 2567 ที่ผ่านมา บริษัทได้รับรางวัลและการรับรองจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ ในเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน สรุปได้ ดังนี้

รางวัลระดับสากล

1. รางวัล Best ESG Energy Efficiency Initiative Company Thailand 2023 ในฐานะบริษัทผู้นำด้านนวัตกรรม ESG Energy Efficiency ของประเทศไทยประจำปี 2566 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 จากนิตยสาร International Finance Magazine (IFM) สหราชอาณาจักร
2. รางวัล The Best Innovations in Renewable Energy Industry in Thailand 2023 (สุดยอดนวัตกรรมแห่งอุตสาหกรรมพลังงานหมุนเวียนในประเทศไทย 2023) จากนิตยสาร The Global Economics นิตยสารการเงินชั้นนำ สหราชอาณาจักร
3. เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2567 บริษัทได้รับรางวัล Best Sustainable Practices Energy Sector Thailand 2024 จากนิตยสาร World Business Outlook ประเทศสิงคโปร์

รางวัลระดับประเทศ

1. เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2567 บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification or CFV) ซึ่งเป็นมาตรฐานว่าด้วยเรื่องหลักการและข้อกำหนดระดับองค์กร สำหรับการวัดปริมาณและการรายงานผลการปลดปล่อยและลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก รวมถึงข้อกำหนดสำหรับการออกแบบ การพัฒนา การจัดการ การรายงาน และการทวนสอบบัญชีรายการปลดปล่อยและการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกขององค์กร จากบริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด (“BSI : British Standards Institution”) สถาบันมาตรฐานอังกฤษ
2. เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2567 สถาบันไทยพัฒน์ ได้ประกาศให้บริษัทติดอันดับ ESG100 ประจำปี 2567 เป็นปีที่ 5 (2561, 2564, 2565, 2566 และ 2567) จากการที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental Social and Governance : ESG) ในกลุ่มทรัพยากร

3. บริษัทได้รับรางวัลเกียรติคุณ จากโครงการหนึ่งล้านกล้าความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน ประจำปี 2567 โดยมูลนิธิเพื่อสังคมไทย แบ่งเป็น

3.1 รางวัลเกียรติยศประเภทบุคคลจำนวน 2 รางวัล ได้แก่

- รางวัลผู้น้ององค์กรดีเด่นแห่งปี ประจำปี 2567 ให้แก่ นายประชัย เลี่ยวไพรัตน์ ประธานกรรมการบริษัท
- รางวัลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดีเด่นแห่งปี ประจำปี 2567 ให้แก่ นายประชัย เลี่ยวไพรัตน์ ประธานกรรมการบริษัท

3.1 รางวัลเกียรติยศในนามองค์กรจำนวน 4 รางวัล ได้แก่

- รางวัลความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน ประจำปี 2567
- รางวัลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดีเด่นแห่งปี ประจำปี 2567
- รางวัลการบริการดีเด่นแห่งปี ประจำปี 2567
- รางวัลบริษัทดีเด่นแห่งปี ประจำปี 2567

4. เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2567 บริษัทได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ “ดีเลิศ” (Excellent) หรือ 5 ดาว ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน (ปี 2566-2567) ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ด้วยการสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สะท้อนความมุ่งมั่นตั้งใจของคณะกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหาร รวมทั้งพนักงาน ในการพัฒนาและยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

5. เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2567 บริษัทได้รับรางวัลเกียรติคุณ (Sustainability Disclosure Award) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 สำหรับการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2567 จากสถาบันไทยพัฒน์

6. เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2567 บริษัทได้รับการประเมิน “หุ้นยั่งยืนระดับ AAA” ประจำปี 2567 (SET ESG Ratings: AAA) ซึ่งเป็นระดับสูงสุด เพิ่มจาก “หุ้นยั่งยืนระดับ AA” ในปี 2566 ที่ผ่านมา จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สะท้อนการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social, and Governance:ESG)

คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนมุ่งมั่นในการยกระดับให้บริษัทเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน อันจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ต่อเนื่องไปยังอนาคตร่วมกันต่อไป

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

นโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน (ESG)

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

1. มิติด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล

มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนาต่อยอดพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสการลงทุนที่ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้อมด้านระบบและประสิทธิภาพการผลิต ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีการอบการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส บริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ต่อต้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

2. มิติด้านสิ่งแวดล้อม มุ่งพัฒนาสู่เศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยตั้งเป้าในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน(carbon neutrality) ภายในปี 2580 ดำเนินธุรกิจโดยใช้นโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มขีดความสามารถในการใช้พลังงานทดแทน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย ของเสีย และใช้น้ำอย่างเหมาะสม ใส่ใจดูแลความหลากหลายทางชีวภาพและความเสื่อมโทรมของดิน มีระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

3. มิติด้านสังคม ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีวนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลผลกระทบผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

4. มิติด้านสิทธิมนุษยชน มุ่งส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกมิติของห่วงโซ่อุปทาน (Value Chain) ครอบคลุมพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน โดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเท่าเทียม ตรวจสอบคู่ค้าเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน พร้อมตั้งเป้าหมายสร้างระบบบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจที่ยั่งยืนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและชุมชน

นโยบายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน (ESG)

บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนควบคู่กับการเติบโตขององค์กร โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อสะท้อนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัทมุ่งเน้นหลักการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และบรรษัทภิบาลที่ดี (Environmental, Social and Governance : ESG) เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

บริษัทให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาโลกร้อนและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเน้นการดำเนินงานด้านพลังงานหมุนเวียน เช่น การผลิตไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะที่แปรรูปจากขยะชุมชน เพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการใช้พลังงานสะอาดจากแสงอาทิตย์และพลังงานลม

ทั้งนี้ บริษัทตั้งเป้าหมายบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2580 และเปลี่ยนโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงถ่านหินทั้งหมดให้เป็นโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะภายในปี 2568

บริษัทได้กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อเข้าสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน โดยการเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานสีเขียวที่ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทนและพลังงานสะอาดทั้งหมด รวมถึงการนำ Bio-Circular-Green Model (BCG model) เป็นแนวทางการบริหารจัดการ นำของเสียจากกระบวนการผลิตหมุนเวียนกลับมาใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่จำกัด การเพิ่มกำลังการผลิตไฟฟ้าพลังงานทดแทนจำหน่ายให้บริษัทในเครือ เพื่อลดปริมาณ Carbon Footprint for Organization และก้าวสู่ผู้ผลิตสินค้าที่เป็น RE100 (ใช้ผลิตพลังงานหมุนเวียน 100%) ตลอดจนการลงทุนในโครงการบริหารจัดการขยะชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ รวมทั้งการเข้าร่วมประมูลโครงการพลังงานหมุนเวียนที่มีการเปิดรับซื้อไฟฟ้าตามแผนพัฒนาพลังงาน เพื่อการเติบโตของธุรกิจ และรายได้ที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน โดยผสานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจและความยั่งยืนในระยะยาว

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <http://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th-th-investment/ar/sustainability>

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นในนโยบายการดำเนินธุรกิจที่มุ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน ESG ควบคู่กับการเติบโตขององค์กร โดยบริษัทได้กำหนดประเด็นสาระสำคัญของธุรกิจ (Materiality) เพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญ (Material Topics) และผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญที่องค์กรผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (Business Relationships) ที่ควรดำเนินการ บริษัทมีการประยุกต์ใช้หลักการทวิสารัตถภาพ (Double Materiality) มาประเมินและทบทวนเพื่อกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญในลักษณะผลกระทบ ความเสี่ยง และ/หรือโอกาสทางธุรกิจ ได้อย่างครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่า โดยประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญสูงของบริษัท สำหรับปี 2567 มีจำนวน 17 ประเด็น ซึ่งสามารถตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) อย่างเหมาะสม เพื่อสะท้อนถึงประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน

ปัจจุบัน บริษัทได้ดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองและสอดคล้องกับเป้าหมาย SDGs ได้ 13 เป้าหมายจากทั้งหมด 17 เป้าหมายขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งครอบคลุมมิติสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกและความมั่นคงยั่งยืนให้กับทั้งองค์กรและสังคมโดยรวม

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎเกณฑ์เกี่ยวกับนโยบาย : ไม่มี
และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของ บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

การดำเนินธุรกิจต้นน้ำ

เริ่มจากการลงทุนด้วยเงินลงทุนอย่างคุ้มค่าจากส่วนของผู้ถือหุ้น และเจ้าหน้าที่สถาบันการเงินในโครงการโรงไฟฟ้าต่าง ๆ โดยการจัดสรรงบประมาณการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และนวัตกรรม สำหรับการจัดซื้อจัดหาเครื่องจักร/อุปกรณ์ที่คุณภาพเชื่อถือได้จากคู่ค้า ส่วนด้านการจัดซื้อขยะ รวมถึงการขนส่ง บริษัทได้ทำสัญญาการจัดซื้อขยะ กับบริษัทคู่ค้าในประเทศจำนวนหลายราย โดยคู่ค้ารับทราบและสนับสนุนจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา และว่าจ้างร่วมกับบริษัท รวมถึงการสนับสนุนการกำจัดขยะชุมชนให้กับองค์กรส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ นำมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงและพลังงานอย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

การดำเนินธุรกิจกลางน้ำ

การผลิตไฟฟ้าโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย ช่วยลดต้นทุนการผลิต มีการควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อันอาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อหยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินการด้านผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตาม

ประกาศ ระเบียบด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บริษัทได้รับรางวัลและการรับรองระบบบริหารตามมาตรฐานสากล

การดำเนินธุรกิจปลายน้ำ

การผลิตไฟฟ้าที่มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการส่งและการจ่ายไฟฟ้า ให้แก่ลูกค้าที่สำคัญ 2 รายคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ บมจ. ทีพีโอ โพลิน โดยบริษัทส่งมอบไฟฟ้าให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้า

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
พนักงาน	- ค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม มีความเหมาะสมและเป็นธรรม - องค์กรมีความมั่นคง และให้ความก้าวหน้าในการทำงาน - ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความมั่นคงและโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน - องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี - ระบบการประเมินผลงานที่มีความเป็นธรรม - อาชีพอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน - เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรองกัน - การให้โอกาสในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ - การเคารพข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	- ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ตามหลักสิทธิมนุษยชนด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจ้างแรงงานเด็ก, แรงงานบังคับ และแรงงานอพยพ รวมถึงให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - มีการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน ด้วยโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาทักษะด้านต่างๆ - การใส่ใจและรักษาพนักงาน ด้วยการประเมินผลงานของพนักงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อใช้กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมกับความสามารถผลการทำงาน - มีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดูแลพนักงาน - มีระบบอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม - มีการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับประเด็นแรงงาน - ให้สิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองรวมของพนักงาน เพื่อปกป้องสิทธิในการกำหนดสภาพการจ้างที่ยุติธรรมและโปร่งใส พร้อมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและพนักงาน - จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	การประชุมภายในองค์กร

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
ชุมชน	- ให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนจากชุมชนและสังคม - พัฒนาชุมชนและช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง - รักษาสีสิ่งแวดล้อมของชุมชน - สร้างงาน สร้างเศรษฐกิจเข้มแข็งให้แก่ชุมชน	- มีการสำรวจข้อกังวลของชุมชนและสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมของโครงการโรงไฟฟ้า รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) รายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคม รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชน และรายงาน CSR-DIW เป็นประจำทุกปี พร้อมนำผลสำรวจและข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผลกระทบต่อชุมชนและสังคม (หากพบประเด็นปัญหา) มาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม - ให้การดูแลและสานสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง - จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน รวมถึงการศึกษาของเยาวชนในชุมชน - มีโครงการที่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหาสังคม รวมทั้งสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่นผ่านการจ้างงานในชุมชนที่ตั้งโรงงาน เป็นการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน	การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล	- การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและนโยบายของหน่วยงานกำกับดูแล - มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม - การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือแก่หน่วยงานภาครัฐ - การดำเนินการลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การชำระภาษีค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง	- ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอย่างครบถ้วน - ดำเนินธุรกิจด้วยรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างยั่งยืน - ให้ความร่วมมือสนับสนุนนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐอย่างเหมาะสม	การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
- ตัวแทนจำหน่าย - ผู้บริโภค	- การจำหน่ายไฟฟ้าด้วยราคาที่ถูกต้องเหมาะสม - การผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และมีความปลอดภัย มีการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง - การผลิตไฟฟ้าโดยใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม - การปฏิบัติตามข้อตกลงและสัญญาอย่างเป็นธรรม - ความรวดเร็วในการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ - เคารพสิทธิมนุษยชนโดยไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และให้ความสำคัญในการรับฟังและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน	- ผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัย ในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง - การผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม - การปฏิบัติตามข้อตกลงและสัญญาการค้าอย่างเป็นธรรมจำหน่ายไฟฟ้าด้วยราคาที่ถูกต้องและเหมาะสม - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด รวมถึงการให้ความคุ้มครองข้อมูลของลูกค้า - มีการตอบสนองต่อนโยบายการใช้พลังงานสะอาดในการผลิตไฟฟ้าโดยลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหิน ช่วยลดก๊าซเรือนกระจก - สำรวจความพึงพอใจของลูกค้าปีละ 2 ครั้ง และนำผลจากการประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างต่อเนื่อง	- การเยี่ยมชม - การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• ผู้ถือหุ้น	• ผลประกอบการที่ดี ราคาหุ้นและเงินปันผลอยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีความมั่นคงทางการเงิน • การดำเนินงานมีความโปร่งใส การขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง • การเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของ บริษัท อย่างถูกต้องครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส เชื่อถือได้ ผ่านช่องทางที่ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย • ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล หรือ ESG • มีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ • เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิต่าง ๆ ในการเข้าประชุมผู้ถือหุ้นประจำปีอย่างเท่าเทียมกัน จัดกิจกรรมสร้างและรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถือหุ้น	• บริหารจัดการองค์กรตามวิสัยทัศน์ ตามนโยบาย BCG และ ESG ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี • บริหารจัดการประสิทธิภาพการผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าเพื่อสร้างความมั่นคงของรายได้ในระยะยาว • การบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเพื่อต่อยอดทางธุรกิจ • ดำเนินตามนโยบายรักษาสภาพคล่องและเสถียรภาพทางการเงินให้เข้มแข็ง • มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่รอบด้านอย่างเหมาะสม • ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการประชุมผู้ถือหุ้นตลอดจนข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องให้ผู้ถือหุ้นตัดสินใจในที่ประชุมเป็นการล่วงหน้าอย่างเพียงพอ	• การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
• คู่ค้า • ผู้รับเหมา	• ระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากคอร์รัปชัน • การสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเติบโตไปด้วยกัน • ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกันไว้ และไม่เอาเปรียบลูกค้า และชำระเงินตามกำหนดเวลา • เคารพสิทธิมนุษยชน โดยไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม	• ดำเนินธุรกิจร่วมกันตามจรรยาบรรณคู่ค้าการจัดซื้อจัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ด้วยความเสมอภาคอย่างเคร่งครัด • กำหนดประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ในการจัดซื้อจัดจ้าง • มีการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าการจัดซื้อจัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของคู่ค้า • กำหนดระยะเวลาชำระเงินให้แก่คู่ค้าอย่างเป็นธรรมเพื่อให้คู่ค้ามีสภาพคล่องทางการเงินและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้	• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องขอรองเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• เจ้าหนี้	• กำกับดูแลกิจการที่ดี • บริหารงานด้วยความโปร่งใส • บริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ • การชำระหนี้เต็มจำนวนและตรงเวลา • ผลการดำเนินการที่ดีมีศักยภาพในการชำระหนี้ • สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน • รักษาส่วนแบ่งตลาด	• ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี • ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญากู้ยืมและหุ้นกู้ครบถ้วน • เปิดเผยมูลของ บริษัท และข้อมูลทางการเงินอย่างครบถ้วน • ดำเนินธุรกิจตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม • ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
• คู่แข่งทางการค้า	• สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน • รักษาส่วนแบ่งตลาด	• ดำเนินธุรกิจตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม • ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง	-
• สำนักข่าวและสื่อมวลชน	• เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้วยความใส่ใจในด้าน ESG อย่างยั่งยืน	• ดำเนินธุรกิจด้วยการให้ความสำคัญกับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	• การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การใช้พลังงาน	• การจัดการพลังงาน

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

กลุ่มทีพีโอโพลีนเพาเวอร์ กำหนดให้มั่นนโยบายการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากลและบูรณาการเข้ากับการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อให้สามารถระบุความเสี่ยงหรือโอกาสในการดำเนินธุรกิจได้อย่างเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์ สามารถบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

กลุ่มทีพีโอโพลีนเพาเวอร์ เชื่อมั่นว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ด้วยระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เข้มแข็ง มีส่วนสำคัญ ทำให้กลุ่มทีพีโอโพลีนเพาเวอร์ บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจอย่างรวดเร็ว ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความพร้อมในการปรับตัว สามารถรับมือกับความท้าทายท่ามกลางผลกระทบที่รุนแรงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีการพัฒนาและปรับปรุงแบบบูรณาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ช่วยลดโอกาสและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง อันช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้ปฏิบัติหน้าที่ สรุปได้ ดังนี้

1. ประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แผนบรรเทาความเสี่ยงภายใต้ระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยง ติดตามผลการดำเนินงาน แผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัดและเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รายละเอียด ปรากฏตามรายงาน Task Force on Climate-related Financial Disclosures โดยสามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/sustainable-development/tcfd-report> หรือ Scan QR Code
2. กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
3. พิจารณาทบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง โดยจำแนกความเสี่ยงเป็น 8 ประเภท ประกอบด้วย
 1. 2. 3. 3.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)
 - 3.2 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)
 - 3.3 ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)
 - 3.4 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk)
 - 3.5 ความเสี่ยงในการสูญเสียโอกาสที่จะคงสภาพเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนมั่นคง (Sustainability Risk)
 - 3.6 ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Risk)
 - 3.7 ความเสี่ยงด้านสังคม (Social Risk)
 - 3.8 ความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk)

ทั้งนี้ บริษัทได้บริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk) ซึ่งประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Risk) ความเสี่ยงด้านสังคม (Social Risk) และความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk) ตามที่กล่าวข้างต้น รวมอยู่ในพันธกิจและกำหนดกลยุทธ์องค์กร โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและประเด็นความยั่งยืน ใช้ประกอบการจัดการความเสี่ยงในระดับต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

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

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ - ความเสี่ยงจากการลงทุนและการขยายธุรกิจ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงจากการลงทุนในธุรกิจใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

- จากการขยายธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยมีเป้าหมายขยายการเติบโตในด้านพลังงานหมุนเวียนและพลังงานเชื้อเพลิงขยะ รวมถึงการลงทุนด้านนวัตกรรมพลังงานขยะ เพื่อลดต้นทุนการผลิต สร้างศักยภาพในการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกอันเป็นสาเหตุโลกร้อน รวมถึงการร่วมทุนกับพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจเป้าหมาย ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพความพร้อมของบุคลากร เพื่อรองรับการขยายธุรกิจในระยะยาว ซึ่งการขยายการลงทุนต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงาน และเงินลงทุนสูงกว่าประมาณที่ตั้งไว้

-

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ความเสี่ยงที่ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงาน และเงินลงทุนสูงกว่าประมาณที่ตั้งไว้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- กลุ่มบริษัทมีคณะกรรมการบริหารกลั่นกรองการตัดสินใจการลงทุน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาข้อคิดเห็นประกอบการตัดสินใจลงทุน โดยเมื่อมีการลงทุนแล้ว จะมีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้ง่ายต่อการเงินลงทุนก่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการติดตามผลและวิเคราะห์โครงการลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยุติงานสรุปต่อคณะกรรมการบริหาร และมีการปรับปรุงผลการดำเนินงานและทบทวนแผนการลงทุนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สำเร็จตามแผนการลงทุน บนพื้นฐานของความระมัดระวัง เพื่อลดระดับความเสี่ยงของโครงการให้อยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ โดยดำเนินการให้โครงการแล้วเสร็จ ภายในงบประมาณที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์จากความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ มาตรการจูงใจ และนโยบายของรัฐบาลในทางลบที่กระทบต่ออุตสาหกรรมพลังงานจากขยะ อาจไม่ส่งผลดีต่อธุรกิจและผลการดำเนินงานของบริษัท

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- นโยบายของรัฐ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ผู้ประกอบการที่มีสัญญาซื้อขายไฟฟ้ากับภาครัฐ โดยรับส่วนเพิ่มราคาซื้อไฟฟ้า (Adder) ที่กำลังจะหมดอายุสัญญา ได้มีการยื่นคำขออนุญาตให้กระทรวงพลังงานพิจารณาต่ออายุสัญญาในลักษณะเพิ่มราคาซื้อไฟฟ้า (Adder) เช่นเดิม อย่างไรก็ตามกระทรวงพลังงาน ไม่มีนโยบายที่จะต่ออายุสัญญาในลักษณะเพิ่มราคาซื้อไฟฟ้า (Adder) ให้อีก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ประกอบการไม่มีรายได้จากส่วนเพิ่มราคาซื้อไฟฟ้า (Adder)

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ผู้ประกอบการไม่มีรายได้จากส่วนเพิ่มราคาซื้อไฟฟ้า (Adder)

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทได้พิจารณาแนวทางการดำเนินการโดยการลดต้นทุนผลิตเชื้อเพลิงขยะ และอาจพิจารณาเรียกเก็บค่ากำจัดขยะเพื่อเสริมรายได้ชดเชยส่วนเพิ่ม Adder ที่ไม่ได้รับจากค่าขายไฟฟ้าอีกต่อไป แต่เนื่องจากสถานะโลกร้อนและการประชุมสหประชาชาติ COP26 ทุกประเทศให้ความสนใจเรื่องการลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂ EMISSION) จึงเกิดการให้ราคา Carbon Credit จากการกำจัดขยะเทศบาล ทำให้บริษัทมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จาก Carbon Credit จำนวนมากในอนาคตที่บริษัทจะได้รับจากการกำจัดขยะให้แก่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อชดเชยส่วนเพิ่ม Adder ที่หายไปได้อีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ ในการเปิดรับซื้อไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน ทั้งโรงไฟฟ้าขยะ หรือ โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ มีความเป็นไปได้ที่จะมีการปรับราคาซื้อไฟฟ้าจากโครงการใหม่ ที่จะมีการประกาศรับซื้อภายหลังปี 2568 โดยมีราคาซื้อไฟฟ้าที่ลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนโครงการสำหรับโครงการใหม่ที่ยังไม่มีการลงนามสัญญาซื้อขายไฟฟ้า

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ- บริษัทมีผู้รับซื้อไฟฟ้าจำนวนน้อยราย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การพึ่งพาลูกค้ารายใหญ่หรือน้อยราย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทจำหน่ายไฟฟ้าที่ผลิตได้เกือบทั้งหมดให้กับ กฟผ. และ บมจ. ทีพีโอ โพลีน โดย กฟผ. ถือเป็นผู้ซื้อรายใหญ่และสำคัญที่สุดของบริษัท ดังนั้น สัญญาซื้อขายไฟฟ้าระหว่างบริษัท กับ กฟผ. จึงมีนัยสำคัญต่อธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ สัญญาซื้อขายไฟฟ้าระหว่าง บริษัท กับ กฟผ. ทั้งหมดเป็นการซื้อขายแบบ Non-Firm โดย กฟผ. ต้องรับซื้อไฟฟ้าทั้งหมดที่ผลิตได้ตามปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ตกลงกันภายใต้สัญญาซื้อขายไฟฟ้า และไม่มีการกำหนดปริมาณขั้นต่ำของไฟฟ้าที่บริษัทจะต้องจำหน่ายให้แก่ กฟผ.

ผลกระทบจากความเสี่ยง

กฟผ. ต้องรับซื้อไฟฟ้าทั้งหมดที่ผลิตได้ตามปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ตกลงกันภายใต้สัญญาซื้อขายไฟฟ้า และไม่มีการกำหนดปริมาณขั้นต่ำของไฟฟ้าที่บริษัทจะต้องจำหน่ายให้แก่ กฟผ.

มาตรการจัดการความเสี่ยง

ผู้รับซื้อไฟฟ้าของบริษัทเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนที่มีอันดับความน่าเชื่อถือที่ดี โดยราย กฟผ. จัดเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีความแข็งแกร่งของประเทศไทย และบมจ. ทีพีโอ โพลีน จัดเป็น Investment Grade Company

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ -

คู่แข่งของบริษัท แข่งขันในด้านการจัดหาขยะ และการเข้าทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้ากับ กฟผ. อีกทั้งการ

แข่งขันอาจเพิ่มขึ้นเมื่อเทคโนโลยีกระบวนการคัดแยกขยะมีการพัฒนามากขึ้น และมีคู่แข่งรายใหม่เข้ามาในตลาด

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดยง่ายของผู้ค้ารายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การจัดหาแหล่งขี้นั้นมีการแข่งขันสูง หากคู่แข่งของบริษัทมีเทคโนโลยีที่สามารถคัดแยกขยะได้ด้วยวิธีการที่คุ้มค่าต่อต้นทุนมากกว่าบริษัท คู่แข่งของบริษัทอาจมีข้อดกกับหน่วยงานในท้องถิ่นและบริษัทกำจัดขยะอื่นในการได้รับขยะด้วยเงื่อนไขที่ดีกว่าเงื่อนไขที่บริษัทจะเสนอให้ได้ การแข่งขันดังกล่าวอาจมีความรุนแรงมากขึ้นจากการที่มีบริษัทที่สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าจากขยะทั้งในประเทศและต่างประเทศเข้ามาในตลาดเพิ่มขึ้น รวมถึงนโยบายของรัฐที่จะส่งเสริมให้เกิดโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะในพื้นที่ต่างๆ แทนการขนย้ายขยะ ตาม พรบ.รักษาความสะอาด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปริมาณการจัดหาขยะส่งให้กับบริษัทได้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

บริษัทเข้าทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้ากับ กฟผ. โดยผ่านวิธีการคัดเลือกดังกล่าว จะประสพภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากผู้ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานเชื้อเพลิงขยะในประเทศ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทจัดเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ รวมทั้งเป็นผู้บุกเบิกและเป็นผู้นำในธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานเชื้อเพลิงขยะ ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานเชื้อเพลิงขยะมายาวนาน และมีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงมีความได้เปรียบคู่แข่งอื่น ทั้งด้านเงินทุน ประสบการณ์ เทคโนโลยี ความน่าเชื่อถือ โดยมีความสามารถในการทำให้โครงการสำเร็จลุล่วงมาโดยตลอด

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน - ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อันอาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบจากความเสี่ยง

พนักงานและผู้รับเหมา หยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทจึงวางกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามกรอบนโยบายคุณภาพ ความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Safety, Health and Environmental Policy) เพื่อสร้างทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยโรงงานแต่ละแห่งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับนโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สำหรับพนักงาน ผู้รับเหมาและผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาในพื้นที่โรงงานในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย โดยบริษัทมีแนวทางในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้รับเหมา ดังนี้

- กำหนดนโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
- กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001)
- การประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่ครอบคลุมทุกระบวนการในการทำงาน
- การจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย
- การรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ รวมถึงการกำหนดแนวทางการแก้ไขและระงับป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ

การกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง และมาตรการด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ- ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้นทั่วโลก นำไปสู่การมุ่งมั่นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมาย ซึ่งนานาประเทศมีมาตรการรับมือกับความเสี่ยงด้านภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแบบกะทันหัน และภัยธรรมชาติที่รุนแรง ที่มีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งผลให้เพิ่มความเข้มงวดด้านมาตรการและบทลงโทษในระดับประเทศเพื่อควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทตระหนักถึงบทบาทสำคัญของภาคการผลิตไฟฟ้าในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและจำกัดอุณหภูมิโลกไม่ให้สูงขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียส ตามความตกลงปารีส (Paris Agreement) ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบริษัทได้กำหนดให้การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร และได้ประกาศเป้าหมายระยะยาวในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี 2580 เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น และตั้งเป้าเป็นบริษัทที่ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน 100% (RE100) ภายในปี 2568 นอกจากนี้ บริษัทได้เปิดเผยผลการดำเนินงานและโครงการ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายรับทราบ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้นทั่วโลก

มาตรการจัดการความเสี่ยง

ในปี 2567 บริษัทได้เปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศของ TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำกับดูแล (Governance) กลยุทธ์ (Strategy) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) และตัวชี้วัดและเป้าหมาย (Metrics and Targets) ในการเปิดเผยข้อมูลการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลการกำกับดูแลของบริษัทด้านความเสี่ยงและโอกาสที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศ ข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นและที่อาจเกิดขึ้นของความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์และการวางแผนทางการเงินของบริษัท วิธีการที่บริษัทใช้ประเมินและจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศ รวมถึงเปิดเผยตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศ เป็นการยกระดับการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบความคืบหน้าในการดำเนินการบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทได้ผนวกเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาโครงการลงทุนในอนาคต เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสภาพภูมิอากาศเชื่อมโยงกับความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategy Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) เพื่อให้โครงการที่ลงทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนากลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงเหล่านี้และสามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว

บริษัทยังได้ทำการวิเคราะห์ภาคทัศน์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนผ่านและความเสี่ยงด้านกายภาพ ประเมินผลกระทบทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และพัฒนาแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน รวมถึงการจัดทำแผนงานด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ การลดก๊าซเรือนกระจก ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ National Determined Contributions (NDCs) และเป้าหมายในการควบคุมอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เพิ่มขึ้นเกิน 2 องศาเซลเซียส ของสำนักงานพลังงานสากล (International Energy Agency : IEA)

ความเสี่ยงที่ 7

บริษัทอาจไม่สามารถพัฒนาโครงการของบริษัทซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการก่อสร้างได้ตาม ระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด และส่งผลให้วันเริ่มต้นซื้อขายไฟฟ้าต้องล่าช้าออกไปหรือทำให้ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาโครงการสูงขึ้น

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การดำเนินโครงการในอนาคตไม่เป็นไปตามแผน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

โครงการโรงไฟฟ้าของบริษัทมีความเสี่ยงในด้านการทดสอบการใช้งานของระบบ ก่อนการเดินเครื่องเชิงพาณิชย์ ซึ่งอาจส่งผลให้การเริ่มผลิตไฟฟ้าล่าช้า หรือการดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ โครงการอาจได้รับผลกระทบจากระยะเวลาที่ใช้ในการออกหนังสืออนุญาตและใบอนุญาตต่างๆ จากหน่วยงานของรัฐ หรือการปรับเปลี่ยนขอบเขตของงานอาจเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัย

ผลกระทบจากความเสี่ยง

การเริ่มผลิตไฟฟ้าล่าช้า หรือการดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ โครงการอาจได้รับผลกระทบจากระยะเวลาที่ใช้ในการออกหนังสืออนุญาตและใบอนุญาตต่างๆ จากหน่วยงานของรัฐ หรือการปรับเปลี่ยนขอบเขตของงานอาจเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัย

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบดูแลการก่อสร้างโครงการ มีการจัดทำรายงานความคืบหน้าของโครงการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมาสามารถเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์ได้ตามกำหนดเวลา

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การกำกับดูแลกิจการ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

(1) บริษัท มีนโยบายในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณและจริยธรรมขององค์กร รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรอย่างเคร่งครัด โดยมีการประกาศนโยบาย :

- ประกาศฉบับที่ 001/2559 เรื่องนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน
- ประกาศฉบับที่ 013/2559 เรื่องจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท
- ประกาศฉบับที่ 015/2559 เรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทมีช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทที่ละเมิดนโยบาย เพื่อให้พนักงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจสามารถแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนได้

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงเกี่ยวกับความสามารถในการชำระหนี้และการผูกพันของบริษัท รวมถึงผลการดำเนินงานที่ผันผวน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของรายได้

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทมีการลงทุนขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งเงินจากการออกหุ้นกู้เป็นส่วนใหญ่และจากวงเงินสินเชื่อหมุนเวียนที่บริษัทมีกับสถาบันการเงิน ซึ่งหากผลการดำเนินงานของบริษัทมีความผันผวน อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงเกี่ยวกับความสามารถในการชำระหนี้และการผูกพันของบริษัทได้ นอกจากนี้ตามข้อกำหนดสิทธิของหุ้นกู้แต่ละชุดของบริษัท จะมีอัตราส่วนหนี้สินทางการเงินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ที่จะต้องดำรง (Financial covenant) เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดสิทธิของหุ้นกู้แต่ละชุดด้วย

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากผลการดำเนินงานของบริษัทมีความผันผวน อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงเกี่ยวกับความสามารถในการชำระหนี้และการผูกพันของบริษัทได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทบริหารจัดการความเสี่ยงจากผลการดำเนินงานที่อาจผันผวน เพื่อให้ดำรงความสามารถในการชำระหนี้และการผูกพันของบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง สรุปได้ดังนี้

1. บริหารกระแสเงินสดอย่างใกล้ชิด โดยจัดทำประมาณการทางการเงินทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมเข้าจัดการดูแลสภาพคล่องของกลุ่มบริษัทให้คล่องตัว โดยการบริหารเงินกู้ยืมและสินเชื่อหมุนเวียน การออกตั๋วแลกเงิน การออกหุ้นกู้โดยคำนึงถึงความสามารถในการชำระหนี้ล่วงหน้า การจัดโครงสร้างทางการเงินให้เหมาะสม เพื่อให้อัตราส่วนทางการเงินอยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ และเทียบเคียงกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน
2. บริหารเงินทุนหมุนเวียนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยการบริหารสินค้าคงคลัง ระยะเวลาเก็บหนี้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ตลอดจนระมัดระวังการให้สินเชื่อการค้า เพื่อหลีกเลี่ยงหนี้เสีย
3. พิจารณาการลงทุนอย่างรอบคอบ โดยเน้นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ในระดับความเสี่ยงที่สามารถบริหารจัดการได้
4. รักษาความสามารถในการทำกำไร โดยลดต้นทุนพลังงาน โดยใช้เชื้อเพลิงสะอาด เช่น ขยะและพลังงานแสงอาทิตย์แทนเชื้อเพลิงถ่านหิน ลดต้นทุนค่าขนส่งโดยใช้สายพานลำเลียงวัตถุดิบแทนการใช้รถบรรทุกที่ใช้น้ำมัน ใช้รถไฟฟ้าแทนรถเครื่องยนต์สันดาปเพื่อขนส่งหินก่อสร้างในโรงงาน เป็นต้น
5. ควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างรัดกุม

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และจะทำการศึกษาทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน และมาตรการการบรรเทา แก้ไข และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทนั้น มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีความเป็นปัจจุบัน โดยผลจากการประเมินความเสี่ยงที่ได้นั้นจะช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจ ตามหลักสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ปฏิบัติการที่มีความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการเตรียมตัวรับมือและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพบว่าประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงมี 1 ประเด็น คือความเสี่ยงด้านอาชญากรรมและความปลอดภัยของพนักงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

บริษัทมีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan : BCP) เพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่สำคัญและความเสี่ยงด้านสาธารณสุข เช่น โรคระบาด และโรคติดต่อ ในสถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างปกติ กำหนดเป็นแนวทางและแผนการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ซึ่งครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การระบุความเสี่ยงที่สำคัญและความเสี่ยงด้านสาธารณสุขในสถานการณ์โรคระบาด ได้แก่ อัคคีภัย ภัยพิบัติ อุทกภัย การก่อการร้าย การประท้วงเหตุจลาจล ภัยคุกคามทางไซเบอร์ สารเคมีรั่วไหล หมอไอน้ำระเบิด โรคระบาด และโรคติดต่อ

- กิจกรรม/ งานที่สำคัญของฝ่ายงาน
- เหตุการณ์ สถานการณ์หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงที่สำคัญ
- ผลกระทบที่เกิดขึ้น
- กิจกรรมและวิธีการแก้ปัญหา
- แผนการสนับสนุน และขั้นตอนการแก้ไขปัญหา
- ผู้รับผิดชอบ ผู้ประสานงาน

โดยคณะทำงานส่วนกลางและฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจะร่วมมือกันในการติดตามผลการดำเนินงานของแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP)

อย่างสม่ำเสมอ โดยจะดำเนินการทบทวนเนื้อหาและรายละเอียดของแผนดังกล่าวอย่างรอบคอบ รวมถึงประเมินประสิทธิภาพและความเหมาะสมของแผนในแต่ละปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนดังกล่าวสามารถรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้กระบวนการติดตาม ทบทวน และประเมินผลจะคำนึงถึงเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการพัฒนาวิธีการจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กรในระยะยาว

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ : <https://tpipolenepower.co.th/index.php/th/sustainable-development/economics-corporate-governance/supply-chain>
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : ไม่มี

การดำเนินธุรกิจต้นน้ำ

- เริ่มจากการลงทุนด้วยเงินลงทุนอย่างคุ้มค่าจากส่วนของผู้ออกหุ้น และเจ้าหน้าที่สถาบันการเงินในโครงการโรงไฟฟ้าต่าง ๆ โดยการจัดสรรงบประมาณการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และนวัตกรรม สำหรับการจัดหาเครื่องจักร/อุปกรณ์ที่คุณภาพเชื่อถือได้จากผู้ค้า ส่วนด้านการจัดซื้อขยะ รวมถึงการขนส่ง บริษัทได้ทำสัญญาการจัดซื้อขยะ กับบริษัทผู้ค้าในประเทศจำนวนหลายราย โดยผู้รับทราบและสนับสนุนจรรยาบรรณการค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา และว่าจ้างร่วมกับบริษัท รวมถึงการสนับสนุนการกำจัดขยะชุมชนให้กับองค์กรส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ นำมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงและพลังงานอย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

การดำเนินธุรกิจกลางน้ำ

- การผลิตไฟฟ้าโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย ช่วยลดต้นทุนการผลิต มีการควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อันอาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินการด้านผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บริษัทได้รับรางวัลและการรับรองระบบบริหารตามมาตรฐานสากล

การดำเนินธุรกิจปลายน้ำ

- การผลิตไฟฟ้าให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการส่งและการจ่ายไฟฟ้า ให้แก่ลูกค้าที่สำคัญ 2 รายคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ บมจ. ทีพีโอ โพลิน โดยบริษัทส่งมอบไฟฟ้าให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้า

สำหรับการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำดังกล่าว บริษัทได้ดำเนินการด้วยบุคลากรของบริษัทตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ ทั้งนี้ การดำเนินธุรกิจของบริษัทจะคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่น บริษัทจึงดำเนินงานภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด มีการจ้างงานด้วยการบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ การดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่เหมาะสมอย่างรับผิดชอบและเพิ่มคุณค่าให้พนักงาน การให้ความสำคัญและการปฏิบัติในด้านสิทธิมนุษยชนอย่างใส่ใจ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักบรรษัทภิบาล ด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดี กิจการบริษัทจึงมีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

ผู้ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับผู้ค้ารายใหม่หรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของผู้ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (96)	100.00	100.00	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณผู้ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : [https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th-aboutus/supplier-code-of-conduct-th](https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/aboutus/supplier-code-of-conduct-th)

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	93.00	96.05	97.85

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

- ในปี 2567 บริษัทได้มีการสนับสนุนทุนวิจัยและการส่งทีมบุคลากรของบริษัทเข้าร่วมงานวิจัยต่าง ๆ มีหัวข้อการวิจัยดังนี้
- เรื่องนวัตกรรมการใช้คอนกรีตผสมเถ้าหนักในงานโคมทะเลเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรประมง (The Innovative Use of Bottom Ash on Seadome for Marine Habitat) ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พย อดม รัตนมนั หัวหน้โครงการวิจัย และคณะผู้ร่วมวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบรายละเอียดโคมทะเลเพื่อการฟื้นฟูทรัพยากรประมง ตลอดจนศึกษาแนวทางการใช้ประโยชน์จากเถ้าหนักที่เหลือจากกระบวนการผลิตในโรงไฟฟ้า จากการวิจัยดังกล่าว บริษัทสามารถลงนามความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมประมง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนโครงการฟื้นฟูทรัพยากรประมงโดยใช้โคมทะเลที่ผลิตจากคอนกรีตผสมเถ้าหนักได้อย่างเป็นรูปธรรม
 - การเพิ่มมูลค่าเถ้าหนักและเถ้าลอยเพื่อเป็นวัสดุก่อสร้าง (A study on value addition of bottom ash and fly ash using as construction materials (TPI Cement Plant) โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช อาจหาญ สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และคณะวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มของ By-product ในกระบวนการผลิต ลดการใช้ทรัพยากร และการรักษาสีสิ่งแวดล้อมตามนโยบายอุตสาหกรรมสีเขียว โดยศึกษานำเถ้าหนักและเถ้าลอยที่เกิดจากใช้เชื้อเพลิงขยะ ใช้เป็นส่วนผสมในการผลิตวัสดุก่อสร้าง ลดปริมาณการใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ ลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเป็นสาเหตุก่อให้เกิดภาวะก๊าซเรือนกระจก และเป็นการเพิ่มมูลค่าของเถ้าหนักและเถ้าลอย
 - การศึกษาวิจัยโลหะหนักในคอนกรีตผสมเถ้าหนัก (Research on Heavy Metals in Bottom Ash Concrete) โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิยา เกาศล สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยโลหะหนักในคอนกรีตเพื่อประโยชน์ในงานก่อสร้าง และงานทางด้านวิศวกรรมโยธาได้ อีกทั้งเป็นการนำของเสียจากอุตสาหกรรมกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
 - บริษัทร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในโครงการ “วิทยาศาสตร์เพื่ออุตสาหกรรม หรือ Science for Industry: Sci-Fi” เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เชิงอุตสาหกรรมที่มีพื้นฐานการต่อยอดจากการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ และพัฒนาเทคโนโลยีทางเลือกสำหรับอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมร่วมกันในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก พร้อมขยายผลสู่การออกแบบมาตรการเพื่อการส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (BCG Model) โดยมีระยะความร่วมมือ 3 ปี (15 ธ.ค. 66 – 14 ธ.ค. 69)

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

แนวการบริหารจัดการ

- ตลอดเวลาที่ผ่านมา บริษัทมีพัฒนาการหรือคิดค้นนวัตกรรม ในการปรับปรุงเครื่องจักร ให้มีกระบวนการผลิตที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้สามารถคัดแยกขยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและซ่อมบำรุงต่ำ สามารถปรับใช้งานในสถานที่ติดตั้งเครื่องจักรในแหล่งขยะต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะขยายขอบเขตการดำเนินงานนอกพื้นที่โรงไฟฟ้าของบริษัท การสร้างเครือข่ายจัดหาดูแลและลดต้นทุนการดำเนินงาน ตลอดจนการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาการกำจัดขยะในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทมีความมุ่งมั่นในการทำธุรกิจให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังและเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม จึงจำเป็นต้องมีการคัดแยกขยะและผลิตไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่ทุกแห่งที่บริษัทได้ดำเนินการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นพันธกิจของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โปร่งใส และมีจรรยาบรรณ ทำให้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเชื่อมั่นต่อการประกอบการของบริษัท หากเครื่องจักรที่ดำเนินการติดตั้งไม่สามารถดำเนินการได้ จะก่อให้เกิดปัญหาขยะตกค้าง และขยะที่คัดแยกได้มีคุณภาพต่ำ ตลอดจนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง ซึ่งไม่ตอบโจทย์ผู้ประกอบการที่จะร่วมลงทุนหรือคู่ค้าที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงใช้แนวคิด win-win เพื่อใช้ระบบในการคัดเลือกคู่ค้าหรือผู้ร่วมค้าที่ดี สามารถพัฒนาและคงความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยแหล่งขยะแต่ละแห่งที่บริษัทเข้าร่วมโครงการจะต้องบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในการแปรรูปขยะเป็นเชื้อเพลิงให้แก่ผู้ประกอบการ ในขณะที่บริษัทจะได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพและปริมาณวัตถุดิบเพียงพอต่อความต้องการในการเพิ่มปริมาณการผลิตไฟฟ้า เพื่อผลประโยชน์ที่ดีของบริษัท
- ดำเนินการติดตั้งเครื่องคัดแยกขยะตามแหล่งขยะต่าง ๆ ในหลายจังหวัด ประมาณ 16 แห่ง และพิจารณาขยายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต เพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแหล่งขยะ รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารจัดการแหล่งขยะเข้าร่วมในการจัดหาดูแลที่ดีเพื่อส่งมอบให้กับบริษัท นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการกำจัดขยะให้แก่แหล่งขยะต่าง ๆ และชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน
 - บริษัทเป็นผู้อนุรักษ์ในเครื่องจักรคัดแยกขยะโดยผู้ประกอบการแหล่งขยะเป็นผู้เช่าเครื่องจักรจากบริษัท ซึ่งขยะคุณภาพดีที่คัดแยกได้จะถูกส่งให้แก่โรงไฟฟ้าของบริษัทเท่านั้น ทั้งนี้ผู้ประกอบการแหล่งขยะจะนำรายได้จากการขายเชื้อเพลิงขยะจ่ายคืนให้แก่บริษัทเป็นค่าเช่าเครื่องจักรซึ่งเป็นการช่วย

สนับสนุนด้านเงินทุนให้แก่ผู้ประกอบการแหล่งขยะ และเป็น win-win situation ในห่วงโซ่อุปทาน และเป็นไปตามแนวคิด ESG ที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social and Governance : ESG) อีกด้วย

- บริษัทได้พัฒนาเทคโนโลยีการคัดแยกขยะ มีการออกแบบกระบวนการคัดแยก (Process line) ใหม่ และปรับปรุงเครื่องจักรร่วมกับบริษัทผู้ผลิตเครื่องจักรในต่างประเทศ (Supplier) ตลอดจนพัฒนาการผลิตเครื่องจักรขึ้นเองภายในประเทศ โดยมีการทดสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จัดทีมงานวิศวกรเข้าไปประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามโรงคัดแยกขยะในแหล่งขยะต่างๆ เพื่อจะได้ทราบและเข้าใจถึงปัญหา และนำมาวิเคราะห์ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาเครื่องจักรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทยังได้ส่งข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงข้อเสนอแนะไปยังบริษัทผู้ผลิตเครื่องจักรทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เป็น Supplier ให้แก่บริษัท เพื่อให้มีการพัฒนาเทคโนโลยี และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

- บริษัทจึงมีนโยบายสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อใช้ในกิจการของบริษัท ทั้งการพัฒนานวัตกรรมจากบุคลากรภายในองค์กร หรือ การนำเทคโนโลยี นวัตกรรม จากผู้ผลิตหรือผู้ชำนาญการ โดยมุ่งเน้นในด้านต่างๆ ดังนี้
- การลงทุนในเครื่องจักรหรือโครงการใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสามารถสร้างผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุน
 - เทคโนโลยีที่สามารถลดการปลดปล่อยหรือกำจัดก๊าซเรือนกระจก
 - เทคโนโลยีที่สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการปล่อยของเสีย (Reduce) หรือการนำของเสียจากการผลิตมาใช้ประโยชน์ใหม่ (Recycle)
 - การนำเทคโนโลยี การควบคุมการเผาไหม้ภายในหม้อไอน้ำ ด้วยการใช้ระบบ AI ในการเพิ่มประสิทธิภาพ
 - การขยายผลการดำเนินการจากเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่มีการศึกษา พัฒนา เพื่อนำมาใช้ในธุรกิจ
 - การเผยแพร่และการนำ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งต่อไปยัง Supply Chain หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

- แผนการดำเนินการ**
- การนำเถ้าหนักจากหม้อไอน้ำชนิด CFB (Recycle Bottom Ash from CFB (Circulating Fluidized Bed) Boiler) มาคัดแยกเพื่อนำมาใช้เป็นวัสดุทดแทนทรายหรือ Bed ในหม้อไอน้ำ
 - การใช้เทคโนโลยี Solar panel ที่มีการพัฒนาขึ้นใหม่และมีประสิทธิภาพสูง
 - การศึกษาเทคโนโลยีการผลิตไฟฟ้ากังหันลม
 - การพัฒนากระบวนการป้อนเชื้อเพลิง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
 - ดำเนินการขยายผลงานนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ มาใช้ในทางปฏิบัติ
 - การศึกษาเทคโนโลยีการกักเก็บพลังงาน
 - การศึกษาเทคโนโลยีการกักเก็บคาร์บอน

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ (บาท)	0.00	0.00	11,035,200.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับประโยชน์ (%)	0.00	0.00	0.00

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