

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

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management)

นโยบายและแนวทางบริหารจัดการ

บริษัทดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและการปรับตัวต่อวิกฤตการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยบูรณาการหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และโมเดลเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) เป็นแกนหลักในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2037 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2050 ตลอดจนการขับเคลื่อนสู่การใช้พลังงานหมุนเวียนทั้งหมดหรือ RE100 อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกลยุทธ์การยกเลิกการใช้ถ่านหินและเปลี่ยนมาใช้เชื้อเพลิงขยะ (RDF) ร่วมกับพลังงานสะอาดในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งแนวทางดังกล่าวนอกจากจะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรแล้ว ยังเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้แนวคิดการลดปริมาณของเสียให้เป็นศูนย์ (Zero Waste) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแลที่เข้มงวด โดยมีคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ร่วมพิจารณากำหนดทิศทาง ติดตามผลการดำเนินงาน และประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกลไกมาตรฐานสากล ISO 14001:2015 ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถระบุและประเมินผลกระทบเชิงสิ่งแวดล้อมได้ครอบคลุมทุกมิติ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานสากล โดยยึดถือหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การจัดการแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน และการควบคุมมลพิษอย่างมีนัยสำคัญ

จากความมุ่งมั่นดังกล่าว ส่งผลให้บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015 ครอบคลุมโรงงานและโรงไฟฟ้าทั้งหมด คิดเป็น 100% ของจำนวนแหล่งดำเนินงานทั้งหมดของบริษัท จาก SOCOTEC Certification International Thailand อันเป็นการตอกย้ำความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนผ่านการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการสีเขียวที่ตอบสนองต่อพลวัตของตลาดโลกที่มุ่งเน้นความยั่งยืน

ทั้งนี้ ประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญสูงสุดด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในปี 2568 มีจำนวน 5 ประเด็น ประกอบด้วย

1. การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
2. การใช้พลังงาน
3. การบริหารจัดการน้ำ/ ความมั่นคงด้านน้ำ
4. การจัดการขยะและของเสีย/ มลพิษและทรัพยากร
5. การใช้วัสดุ

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) จะทำให้บริษัทได้รับรอง REC บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำเพื่อรับมือ

กับความเสถียรด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาวด้วย ทั้งนี้ โรงไฟฟ้าของบริษัทปฏิบัติตามมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎหมายสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด

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

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

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

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

ผลจากการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว บริษัทได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสูง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนธุรกิจ และนำไปเปิดเผยในรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568 ได้ดังนี้

ESG	ประเด็นความยั่งยืน
ด้านสิ่งแวดล้อม (5 ประเด็น)	1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ 2. การใช้พลังงาน 3. การบริหารจัดการน้ำ 4. การจัดการขยะและของเสีย 5. การใช้วัสดุ

ในด้านการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์เพื่อสิ่งแวดล้อม บริษัทได้ประสบความสำเร็จครั้งสำคัญในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตพลังงาน โดยโครงการปรับปรุงโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงถ่านหินขนาด 150 เมกะวัตต์ ให้ใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนได้สมบูรณ์ (100% Substitution) ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในต้นปี 2568 ส่งผลให้พอร์ตโฟลิโอโรงไฟฟ้าของบริษัทก้าวสู่การเป็น โรงไฟฟ้าพลังงานสะอาดสีเขียวทั้งหมด (100% Green Energy) ตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้โครงการโรงกำจัดขยะชุมชน เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า กำลังการผลิต 9.9 เมกะวัตต์ ขายไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปริมาณ 7.92 เมกะวัตต์ ที่ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สามารถเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์ได้ในวันที่ 8 ธันวาคม 2568 เรียบร้อยแล้ว ความสำเร็จนี้ไม่เพียงช่วยลดต้นทุนพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และสังคมคาร์บอนต่ำ โดยบริษัทยังได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification) และยึดมั่นในนโยบาย Zero Waste โดยนำวัตถุดิบเหลือใช้ (By-products) กลับมาใช้ประโยชน์สูงสุด

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

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

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงานที่บริษัทปฏิบัติ : ISO 50001 Energy management

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

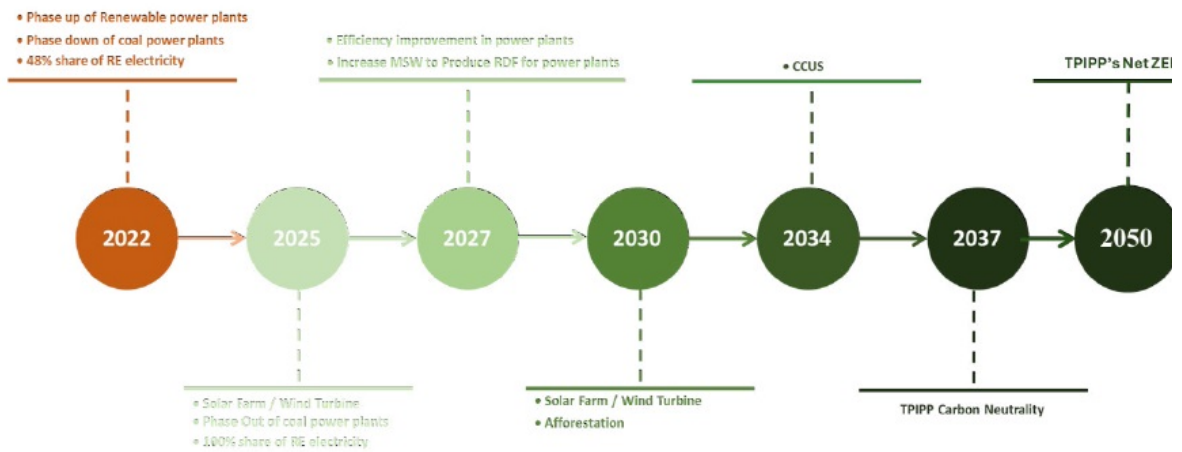
ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Management)

บริษัทให้ความสำคัญกับการลดปัญหาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกระบวนการผลิต โดยบริษัทตั้งเป้าในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี 2037 โดยพบว่ากิจกรรมเผาไหม้เชื้อเพลิงในโรงไฟฟ้าถ่านหินมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อันนำไปสู่ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงในปัจจุบันต่อมนุษยชาติ บริษัทจึงได้ใช้เงินทุนเพื่อปรับเทคโนโลยีให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการนำขยะมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงแทนถ่านหินในกระบวนการผลิตไฟฟ้า รวมถึงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานโซลาร์ และพลังงานลม เป็นต้น ซึ่งการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน 100% (Renewable Energy Power Plant) จะทำให้บริษัทได้รับใบรับรอง REC และเป็นการสร้างโอกาสในการขาย Carbon Credit ทั้งนี้บริษัทใช้กลยุทธ์คาร์บอนต่ำเพื่อรับมือกับความเสียด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาวด้วย ในปี 2568 บริษัทสามารถลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการฝังกลบขยะได้ 7.89 ล้านตัน คาร์บอนไดออกไซด์ต่อปีจากการนำปริมาณขยะทุก

ประเภทที่มีการตัดแยกเพื่อนำมาใช้เป็นเชื้อเพลิงประมาณ 3.40 ล้านตัน บริษัทสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิตไฟฟ้าจาก 1.5146 TonCO₂e /MWh ในปีฐาน 2563 เหลือ 0.6568 TonCO₂e/MWh ในปี 2568 หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ 56.64 เมื่อเทียบกับปี 2563 ทั้งนี้ บริษัทได้รับการขึ้นทะเบียนคาร์บอนเครดิตจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) รวมจำนวน 2,022,585 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และได้รับการรับรอง Renewable Energy Certificate (REC) ผ่าน EGAT จากการผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน (จากเชื้อเพลิงขยะและความร้อนเหลือทิ้ง) โดยได้ลงทะเบียนและเปิดบัญชีซื้อขายปริมาณ REC ที่ได้ไว้กับ The International REC Standard (I-REC) จำนวน 3,868,891.41 RECs (1 REC คือ ปริมาณไฟฟ้า 1 MWh ที่ผลิตมาจากพลังงานหมุนเวียน) นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัทยังได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี หรือ ดำเนินโครงการจำนวน 7 โครงการ เพื่อวัตถุประสงค์ในการลดความเสี่ยง หรือลดผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นจำนวน 14,094 ล้านบาท ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ เป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร และได้ประกาศเป้าหมายในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2037

TIIPP's GHG Reduction Strategies



2. การจัดการด้านพลังงาน (Energy Consumption)

บริษัทมีนโยบายจัดการด้านพลังงาน โดยการนำมาตรฐาน ISO 50001 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยในระดับปฏิบัติการใช้หลักการปรับปรุงเฉพาะจุด (Focus Improvement Pillar) ของการบำรุงรักษาโดยรวม (Total Productive Maintenance) ซึ่งถือเป็นหลักการที่มุ่งเน้นการลด "ความสูญเสีย" อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการค้นหาจุดที่เกิดความสูญเสียด้านพลังงานและต้นทุน แล้วนำมาปรับปรุงโดยจัดตั้งเป็นคณะทำงานโครงการ (Project Team) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการอนุรักษ์และจัดการพลังงาน โดยสามารถบริหารจัดการพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบไฟส่องสว่าง และระบบปรับอากาศในสถานประกอบการ โดยติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ควบคุมการทำงานของระบบไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ต่อเนื่องในระยะยาว บริษัทได้กำหนดเป้าหมายการใช้พลังงานภายในโรงงาน (Station Service Uses) ต้องไม่เกิน 12% ของปริมาณพลังงานที่ผลิตได้ และค่าการใช้พลังงานรวมทุกชนิดต่อการผลิตไฟฟ้า ในปี 2568 ลงไม่เกิน 13.50 MJ/kWh ในปี 2568 บริษัทมีการควบคุมการและอนุรักษ์การใช้พลังงานภายในโรงงาน (Station Service Uses) ทำให้ มีปริมาณการใช้พลังงานภายใน คิดเป็น 8.88 % ของปริมาณพลังงานที่ผลิตได้ และมีค่าการใช้พลังงานรวมทุกชนิด ต่อการผลิตไฟฟ้า เท่ากับ 13.50MJ/kWh ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้

3. การบริหารจัดการน้ำ (Water Resource Management)

บริษัทและกลุ่มทีพีไอ โพลีน เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการน้ำภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการใช้น้ำร่วมกันกับชุมชนอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยบริษัทมีแหล่งน้ำใช้ซึ่งจัดหาโดย บมจ. ทีพีไอโพลีน เป็นแหล่งน้ำดิบมาจาก 2 แหล่งหลัก คือแม่น้ำป่าสัก และน้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินรวมทั้งน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัดภายในโรงงาน ทางบริษัทได้มีการบริหารจัดการโดยการนำน้ำดิบจากทั้ง 2 แหล่งมาใช้ในกระบวนการผลิตได้อย่างคุ้มค่า โดยดูจากปริมาณน้ำใช้จากแหล่งภายนอก (น้ำประปา) ในปี 2568 นั้นมีปริมาณที่ลดลงเมื่อเทียบกับปี 2567 ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดเป้าหมายให้การนำน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตไฟฟ้ากลับมากรองใช้ใหม่ ไม่น้อยกว่า 31,000 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน บริษัทได้ทำบ่อกักเก็บน้ำผิวดิน เพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองให้เพียงพอสำหรับใช้ในโรงผลิตไฟฟ้า นอกจากนี้บริษัทได้เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ โดยลดปริมาณการใช้น้ำในกระบวนการผลิต และนำน้ำเสียจากโรงงานกลับมาผ่านระบบการบำบัด และนำกลับมาใช้ใหม่ โดยไม่มีการระบายออกนอกโรงงาน (Water Treatment)

ในปี 2568 บริษัท สามารถนำน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตไฟฟ้ากลับมากรองใช้ใหม่ เท่ากับ 31,995.08 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีอัตราการใช้น้ำประปาต่อหน่วยการผลิตไฟฟ้าเท่ากับ 3.00 ลิตร/kWh ซึ่งลดลงจาก 3.23 ลิตร/kWh ในปี 2567

4. การจัดการขยะและของเสีย (Waste Management)

บริษัท มีนโยบายบริหารจัดการขยะและของเสีย ตามแนวทาง ขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste) และมีเป้าหมายการดำเนินงานด้านการจัดการขยะ ของเสีย และมลพิษ โดยตั้งเป้าให้ใช้ประโยชน์จากกากอุตสาหกรรมให้ได้มากกว่า 95 % ของปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ในปี 2568 บริษัทได้นำกากอุตสาหกรรมที่เกิดจากกระบวนการผลิต มาใช้ประโยชน์เป็นเชื้อเพลิงทดแทน วัสดุทดแทน และนำไป recycle ทั้งหมด 100% จำนวนรวม 19,326.55 ตัน ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 95% จึงไม่มีปริมาณขยะหรือของเสียออกจากกระบวนการผลิต หรือขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)

5. ความหลากหลายทางชีวภาพ

บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างยั่งยืน และตระหนักดีต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ การจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ จึงเป็นประเด็นที่บริษัท ให้ความสำคัญทั้งด้านระบบนิเวศอันเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตนานาชนิด นานาพันธุ์ และการบูรณาการคุณค่าทั้งการดำรงรักษาความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ บริษัทมีเป้าหมายในการบูรณาการการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ ผ่านการบังคับตามนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (QSHE) ของบริษัท โดยจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ ในพื้นที่ที่อ่อนไหว ให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐาน เพื่อหลีกเลี่ยงและลดการสูญเสียต่อระบบนิเวศในธรรมชาติ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงสื่อสารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องไปยังท้องถิ่น พนักงาน และสาธารณชน ในปี 2568 บริษัทให้ความสำคัญต่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ โดยมีการบริหารจัดการในสองมิติหลัก คือ การตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) และ การกำจัดขยะ ดังนี้: 1. การตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจจัดการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศที่อาจเกิดจากการดำเนินกิจการของโรงไฟฟ้า เช่น การปล่อยมลพิษหรือการเปลี่ยนแปลงของแหล่งน้ำและเพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนฟื้นฟูและปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความยั่งยืน โดยมีการดำเนินการดังนี้ • ติดตามตรวจสอบทรัพยากรชีวภาพทางน้ำในพื้นที่โดยรอบโรงไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินคุณภาพน้ำและผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตในระบบนิเวศทางน้ำ เช่น แพลงก์ตอนพืช สัตว์หน้าดิน และพืชน้ำ • ใช้ดัชนีความหลากหลาย (Diversity Index) และดัชนีความสม่ำเสมอ (Evenness Index) ในการประเมินระดับความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อระบุสถานะของระบบนิเวศและผลกระทบที่เกิดขึ้น • เก็บตัวอย่างน้ำ พืชน้ำ และสัตว์น้ำจากจุดที่กำหนดในพื้นที่โครงการ เพื่อตรวจสอบชนิดพันธุ์และความชุกชุมของสิ่งมีชีวิตในน้ำอย่างละเอียด จากการติดตามตรวจสอบนี้ช่วยลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพในน้ำ โดยให้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการแก้ไขปัญหาและการดำเนินมาตรการป้องกันผลกระทบเชิงลบ 2. การกำจัดขยะ เพื่อลดปริมาณขยะที่จะฝังกลบซึ่งเป็นสาเหตุของการปนเปื้อนในดินและน้ำที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศโดยรอบ และป้องกันผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตและความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่โดยรอบโรงไฟฟ้า เช่น มลพิษทางน้ำ ดิน และอากาศ โดยมีการบริหารจัดการดังนี้: • โรงไฟฟ้าขยะใช้กระบวนการผลิตพลังงานจากขยะ ซึ่งถูกคัดแยกและแปรรูปขยะเพื่อลดปริมาณขยะที่ต้องฝังกลบ และนำขยะกลับมาใช้ใหม่ในรูปของพลังงาน • ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบควบคุมการปล่อยมลพิษทางอากาศ และระบบกรองฝุ่น เพื่อลดการปล่อยสารมลพิษสู่สิ่งแวดล้อม • มีมาตรการฟื้นฟูพื้นที่ เช่น การปลูกป่า การสร้างแหล่งน้ำเทียม หรือการฟื้นฟูพื้นที่สีเขียว เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้พื้นที่ในการดำเนินกิจการ ผลที่ได้จากการกำจัดขยะของบริษัท ช่วยลดการฝังกลบขยะ ลดการปนเปื้อนในสิ่งแวดล้อม และลดผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตในดิน น้ำ และอากาศ ในพื้นที่ที่บริษัทตั้งโรงกำจัดขยะ และส่งเสริมความยั่งยืนของระบบนิเวศโดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ บริษัทดำเนินการเพื่อรักษาและปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ หรือฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและมาตรการติดตาม ตรวจสอบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (EHIA) โครงการโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อน ของ บมจ. ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ประจำปี 2568 และรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ของ บมจ. ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ประจำปี 2568 จัดทำโดยบริษัท ยูไนเต็ด แอนนาลิสต์ แอนด์ เอ็นจิเนียริง คอนซัลแตนท์ จำกัด โดยสรุป การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพของบริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ครอบคลุมทั้งในแง่ของการติดตามผลกระทบเชิงสิ่งแวดล้อมและการกำจัดขยะอย่างยั่งยืน ในด้านทรัพยากรน้ำ โดยการติดตามตรวจสอบทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ ช่วยลดผลกระทบต่อระบบนิเวศทางน้ำ และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ยังไม่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และในด้านการจัดการขยะ โดยการใช้เทคโนโลยีและกระบวนการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ และสนับสนุนการพัฒนากระบวนการในระยะเวลา การดำเนินการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการทำธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการสร้างความสมดุลระหว่างการผลิตพลังงานและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

กลุ่มที่พีไอโพลีนมีนโยบายจัดการด้านพลังงาน โดยการนำมาตรฐาน ISO 50001 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยในระดับปฏิบัติการใช้เสาการปรับปรุงเฉพาะจุด (Focus Improvement Pillar) ของการบำรุงรักษาโดยรวม (Total Productive Maintenance) ซึ่งถือเป็นเสาหลักที่มุ่งเน้นการลด "ความสูญเสีย" อย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยการค้นหาค่าจุดก่อเกิดความสูญเสียด้านพลังงานและลดต้นทุน 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 หรือการจัดซื้อที่มีผลต่อกระบวนการหรือเครื่องจักรที่มีนัยสำคัญ
8. ให้การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อพัฒนาด้านพลังงาน การเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ การฝึกอบรมให้พนักงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการอนุรักษ์พลังงาน
9. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่องการจัดการพลังงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี

และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันและเชื้อเพลิง	2565	2569 : ลด 12.25 เมกะจูล

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ในปี 2568 บริษัทดำเนินการบริหารจัดการและอนุรักษ์พลังงานตามเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว และมีการควบคุมการและอนุรักษ์การใช้พลังงานภายใน (Station Service Used) ทำให้มีปริมาณการใช้พลังงานภายใน คิดเป็น 8.88% ของปริมาณพลังงานที่ผลิตได้ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายต้องไม่เกิน 12% ของปริมาณพลังงานที่ผลิตได้ ตามเป้าหมายเชิงกระบวนการ (Process Target) และมีค่าพลังงานรวมทุกชนิดต่อการผลิตไฟฟ้า เท่ากับ 11.35 MJ/kWh ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายต้องไม่เกิน 13.50 MJ/kWh ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายเชิงปริมาณ (Quantified Target) และสอดคล้องกับทิศทางการลดตามแผนระยะสั้น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายระยะยาวไม่เกิน 10.00 MJ/kWh ภายในปี 2573 ตาราง ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท (ขอบเขตเฉพาะโรงไฟฟ้า และโรงงานผลิตเชื้อเพลิงขยะ)

การใช้พลังงานในองค์กร	ปริมาณการใช้พลังงาน		
	2566	2567	2568
(1)พลังงานความร้อน (พลังงานไม่หมุนเวียน)			
ถ่านหิน	10,308,969.03	11,957,833.61	9,278,931.82
น้ำมันเตา	60,494	23,728	-
Used oil	-	8,619	28,273
Pyrolysis oil	-	31,571	25,837
น้ำมันดีเซล	34,151.80	29,378.30	26,908.08
ก๊าซธรรมชาติ	-	629.11	198.31
รวม	10,403,614.83	12,051,759.02	9,360,148.21
(2)พลังงานความร้อน (พลังงานหมุนเวียน) เชื้อเพลิงขยะ	19,793,549.45	21,114,333.33	20,764,620.51
พลังงานความร้อนรวม (1) + (2)	30,197,164.28	33,166,092.35	30,124,768.72
(3)พลังงานไฟฟ้า (ซื้อมาจากภายนอก เช่น กฟภ.)	756,081.09	701,046.02	722,284.23
การใช้พลังงานรวมทั้งหมด (1) + (2) + (3)	30,953,245.37	33,867,138.37	30,847,052.95

แนวทางการวัดประสิทธิผลเทียบกับเป้าหมายที่มีการกำหนด

บริษัทได้ดำเนินการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารจัดการพลังงาน ในส่วนของระบบบริหาร ISO 50001 เพื่อควบคุมให้การดำเนินเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ 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 ด้วยเหตุนี้เพื่อให้การดำเนินกิจการของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม ทางบริษัทจึงได้มีนโยบายในการใช้เชื้อเพลิงจากขยะทดแทนการใช้เชื้อเพลิงจากถ่านหิน เพื่อลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงของประเทศและโลก

การวางแผนปรับปรุงในอนาคตด้านพลังงาน

บริษัทมีแผนลดการใช้พลังงานจากถ่านหินในการผลิตกระแสไฟฟ้าซึ่งเป็นพลังงานจากฟอสซิล มาเป็นพลังงานจากขยะชุมชนในการผลิตกระแสไฟฟ้าซึ่งเป็นพลังงานหมุนเวียน โดยในปี 2567 ได้ทำการปรับลดการใช้พลังงานจากถ่านหินการผลิตไฟฟ้าลงเหลือร้อยละ 20 ของกำลังการผลิตไฟฟ้าทั้งหมด และในต้นปี 2569 บริษัทได้วางแผนปรับการลดการใช้พลังงานจากฟอสซิลเป็นพลังงานหมุนเวียน 100% หรือที่เรียกว่า RE 100

บริษัทมีแนวทางในการดำเนินงานด้านพลังงานเพื่อลดผลกระทบจากการใช้พลังงาน โดยเน้นการลดการใช้พลังงานจากฟอสซิล เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ และมุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนและคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ โดยการดำเนินการเปลี่ยนการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานถ่านหินเป็นพลังงานจากขยะชุมชนและพลังงานแสงอาทิตย์ และเป็นบริษัทที่ผลิตไฟฟ้าจาก Renewable Energy 100 ภายใต้นปี 2569

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน



"Energy Beyond Standards 2025"

TPIPP ได้รับโล่แสดงความขอบคุณ และใบประกาศเจตนาฉบับ
ในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงานของบริษัท ทีพีโอ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)
เพื่อรับรองว่า TPIPP เป็นส่วนหนึ่งใน 72 องค์กรชั้นนำ
ที่ได้แสดงเจตนาฉบับในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงาน
และร่วมเป็นเครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน "Energy Beyond Standards 2025"

Energy Beyond Standards 2025

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	335,955.00	194,735,006.53	241,494,634.11
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	335,955.00	194,735,006.53	1,012,800.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	N/A	N/A	240,481,834.11
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	294.44	169,187.67	205,527.35

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2566	2567	2568
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	937,721.03	806,652.94	738,827.00
น้ำมันเตา (ลิตร)	1,581,868.53	907,518.73	773,125.53
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	2,796,734.06	616,774.51	111,570.14
ถ่านหิน (ตัน)	632,452,087.73	666,408.48	578,825.84

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	3,786,619,799.00	3,708,131,291.00	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	50.38	50.47	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	33.55	33.48	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	8,598,123.00	9,407,538.00	8,568,625.00

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	0.76172079	0.84940236	0.91907545

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

กลุ่มทีพีโอ โพลีนได้แสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการน้ำภายใน เพื่อให้เกิดการใช้น้ำร่วมกันกับชุมชนอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยแหล่งน้ำใช้ของบริษัทจะจัดหาโดย บมจ. ทีพีโอโพลีน โดยมีแหล่งน้ำดิบมาจาก 2 แหล่งหลัก คือแม่น้ำป่าสัก และน้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินรวมทั้งน้ำทิ้งภายในโรงงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

1. น้ำจากแม่น้ำป่าสัก จะถูกสูบขึ้นมายังโรงปรับคุณภาพน้ำของโรงปูนซิเมนต์ซึ่งเป็นระบบผลิตน้ำประปา เพื่อส่งไปใช้งานในกระบวนการผลิตต่าง ๆ ทั้งโรงงานปูนซิเมนต์ และโรงไฟฟ้า
2. น้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินและน้ำทิ้งภายในโรงงาน 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 โดยน้ำจากบ่อเก็บน้ำผิวดินที่กล่าวมานี้จะถูกสูบไปรวมกับน้ำจากแม่น้ำป่าสักเพื่อปรับปรุงคุณภาพก่อนส่งมาใช้ในโรงงานปูนและโรงผลิตไฟฟ้าต่อไป และยังเป็นบ่อกักเก็บน้ำสำรองไว้ใช้ในหน้าแล้งหากปริมาณน้ำจากแม่น้ำป่าสักไม่เพียงพอต่อการใช้งานในภาคอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ กลุ่มทีพีโอโพลีนยังมีการใช้น้ำบาดาลสำหรับผลิตน้ำดื่มจำหน่าย และใช้ดื่มภายในโรงงาน สำหรับแนวทางที่กลุ่มทีพีโอโพลีนได้ปฏิบัติ คือลดการใช้น้ำทรัพยากรน้ำจากแม่น้ำธรรมชาติ โดยการทำบ่อกักเก็บน้ำผิวดิน เพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองให้เพียงพอสำหรับใช้ในโรงงานปูนซิเมนต์และโรงผลิตไฟฟ้า ทั้งนี้ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อการใช้น้ำของประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง บริษัทจึงดำเนินการดังนี้

- การสูบน้ำจากแม่น้ำป่าสักของบริษัทจะถูกควบคุมโดยสำนักงานโครงการชลประทาน จังหวัดสระบุรี โดยสำนักงานจะออกใบอนุญาตให้บริษัทสูบน้ำได้ไม่เกินเดือนละ 1,000,000 ลูกบาศก์เมตร โดยบริษัทจะต้องจัดทำรายงานสรุปปริมาณการสูบน้ำจากแม่น้ำป่าสัก ส่งให้สำนักงานโครงการชลประทาน จังหวัดสระบุรี เป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้ สำนักงานโครงการชลประทานจะจัดเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบมิเตอร์เพื่อตรวจสอบปริมาณการสูบน้ำจากแม่น้ำป่าสักของบริษัทเป็นประจำทุกเดือน
- เนื่องจากแม่น้ำป่าสักมีการใช้งานจากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจพาณิชย์ ภาคครัวเรือน เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องมีการควบคุมและจัดสรรการใช้น้ำ โดยสำนักงานโครงการชลประทานสระบุรี จะเป็นผู้ควบคุมและจัดสรรการใช้น้ำเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับการจัดสรรน้ำอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- บริษัทไม่มีการระบายน้ำทิ้งออกนอกโรงงาน โดยบริษัทจะมีบ่อเก็บรวบรวมน้ำทิ้งเพื่อนำน้ำทิ้งกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ภายในโรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทจัดให้มีการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งเป็นประจำทุกเดือน เช่น การรดน้ำต้นไม้และนำกลับมาใช้ใหม่ ตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา การระบายน้ำทิ้งของบริษัทเป็น 0 โดยค่าคุณภาพน้ำทิ้งของบริษัทไม่เกินค่ามาตรฐาน และไม่พบการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ กลุ่มทีพีโอ โพลีนได้กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการลดการใช้น้ำในกระบวนการผลิตลงไม่น้อยกว่า 12% ภายในปี 2569 เทียบกับปีฐาน 2565 ซึ่งเป็นเป้าหมายเชิงสมัครใจที่สูงกว่าข้อกำหนดของกฎหมาย โดยดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำตามหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) ซึ่งจากการดำเนินงานในปี 2568 พบว่าบริษัทได้ลดการใช้น้ำในกระบวนการผลิตได้ 12.97% และเมื่อคิดปริมาณน้ำที่ไหลลงต่อหน่วยไฟฟ้า เท่ากับ 1 ลิตร/kwh (ปี2565 = 4 ลิตร/kwh, ปี 2568 = 3 ลิตร/kwh) หรือคิดเป็นลดลง 25% โดยการลดปริมาณการใช้น้ำในกระบวนการผลิต (Reduce) ใช้น้ำ (Reuse) และนำน้ำเสียจากสำนักงานกลับมาผ่านระบบการบำบัด และนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) พร้อมกับการตรวจสอบบ่อน้ำดี และบ่อน้ำเสีย ตลอดจนน้ำที่ไต่จากการบำบัดน้ำเสียตลอดเวลาโดยไม่มีการระบายออกนอก

โรงงาน (water treatment) เช่น การรดน้ำต้นไม้และนำกลับมาใช้ใหม่ เป็นต้น ทั้งนี้มีการตรวจสอบคุณภาพน้ำดี บ่อน้ำเสีย และน้ำที่ผ่านระบบบำบัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำน้ำกลับมาใช้ภายในโรงงานได้ 100% (เช่น การนำน้ำบำบัดไปใช้รดน้ำต้นไม้และกิจกรรมภายในโรงงาน) โดยไม่มีการระบายออกนอกโรงงานตลอด 3 ปีที่ผ่านมา (ปริมาณการระบายน้ำทิ้งเท่ากับ 0 ตลอด 3 ปีที่ผ่านมา จึงไม่มีปลายทางการระบายน้ำทิ้งทั้งสิ้น)

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2565	2569 : ลด 0.00 ลูกบาศก์เมตร
เพิ่มการใช้น้ำรีไซเคิล (Increase of recycled water for consumption)	-	2573 : เพิ่ม 50,000.00 ลูกบาศก์เมตร

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ในปี 2568 บริษัทมีการใช้น้ำรวมทั้งสิ้น 7,892,421 ลูกบาศก์เมตร แบ่งเป็นน้ำประปา 7,511,869 ลูกบาศก์เมตร และน้ำที่ผ่านการบำบัดจากกระบวนการผลิตไฟฟ้าเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ 380,552 ลูกบาศก์เมตร บริษัทสามารถลดการใช้น้ำประปาได้ 409,503 ลูกบาศก์เมตร เมื่อเทียบกับปี 2567 รวมกับการนำน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตไฟฟ้ากลับมาใช้ใหม่อีก 380,552 ลูกบาศก์เมตร เนื่องจากที่บริษัทมีการหมุนเวียนการใช้น้ำในระบบหล่อเย็นให้ได้จำนวนรอบมากขึ้นเพื่อลดการดึงน้ำดิบเข้าสู่กระบวนการผลิต โดยการเพิ่มจำนวนรอบจาก 2.5 รอบเป็น 6 รอบ ส่งผลให้การใช้น้ำโดยรวมลดลงถึง 790,055 ลูกบาศก์เมตรต่อปี

การบำบัดและนำกลับมาใช้ใหม่นี้ดำเนินการผ่านระบบปรับคุณภาพน้ำด้วย RO ทำให้สามารถลดการใช้น้ำลงได้เฉลี่ย 31,720.67 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าจะต้องนำน้ำทิ้งกลับมาใช้ใหม่ไม่น้อยกว่า 30,000 ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน นอกจากนี้ อัตราการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเป็น 4.82% ของปริมาณการใช้น้ำทั้งหมดในปี 2568 สูงขึ้นจากปี 2567 ซึ่งอยู่ที่ 4.59% และมีอัตราการใช้น้ำประปาต่อหน่วยการผลิตไฟฟ้าเท่ากับ 3.23 ลิตร/kWh ซึ่งลดลงจาก 3.64 ลิตร/kWh ในปี 2567 โดยในปี 2568 บริษัทไม่มีเหตุการณ์การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านคุณภาพน้ำหรือปริมาณการใช้น้ำตามกฎหมายและใบอนุญาตที่เกี่ยวข้อง (Non-compliance = 0 ครั้ง) โดยบริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งและการใช้น้ำเป็นประจำตามที่กฎหมายกำหนด และไม่พบการฝ่าฝืนมาตรฐานใด ๆ ตลอดปีที่รายงาน

ต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรน้ำ ประจำปี 2568

ในปี 2568 บริษัทมีต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านน้ำรวมทั้งสิ้นประมาณ 60 ล้านบาท ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายในการติดตั้งและบำรุงรักษาบ่อเก็บน้ำฝนความจุรวม 2.68 ล้านลูกบาศก์เมตร การสูบน้ำสำรองในช่วงฤดูแล้ง และค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการบำบัดน้ำดิบให้เหมาะสมกับการใช้งานในกระบวนการผลิตไฟฟ้า ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงด้านน้ำ เพื่อลดผลกระทบต่อการผลิตไฟฟ้าและชุมชนโดยรอบ

เงินลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อบรรเทาความเสี่ยงด้านทรัพยากรน้ำ ประจำปี 2568

ในปี 2568 บริษัทได้ลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อบรรเทาความเสี่ยงด้านน้ำจำนวน 6.30 ล้านบาท โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการนำน้ำทิ้งกลับมาใช้ประโยชน์ (Zero Liquid Discharge ZLD) เทคโนโลยีปรับปรุงคุณภาพน้ำหล่อเย็นเพื่อเพิ่มจำนวนรอบการใช้งาน

(Cooling Tower Cycle) จาก 2 รอบเป็น 6 รอบและการยกระดับประสิทธิภาพบ่อเก็บน้ำฝนเพื่อให้รองรับการใช้น้ำภายในโรงไฟฟ้าในช่วงฤดูแล้งอย่างเพียงพอ ช่วยลดความเสี่ยงด้านน้ำและลดการใช้น้ำจากแหล่งธรรมชาติในระยะยาว

แนวทางการวัดประสิทธิผลเทียบกับเป้าหมายที่มีการกำหนด

บริษัทได้ดำเนินการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารจัดการน้ำ ในส่วนของระบบบริหาร ISO 14001 เพื่อควบคุมให้การดำเนินเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทได้แต่งตั้งคณะทำงานระบบบริหาร ISO 9001 , ISO 14001 , ISO45001, ISO17025 และ ISO 50001 เพื่อติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าวเป็นประจำทุกเดือน และสามารถประเมินแนวโน้มของผลการดำเนินงานตามแผนงานในแต่ละเดือน สำหรับการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	8,545,911.00	8,302,020.00	7,892,391.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	8,162,450.00	7,921,372.00	7,511,869.00
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)	383,461.00	380,648.00	380,522.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	7,489.84	7,212.88	6,716.93
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.76	0.75	0.85

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	100.00	100.00	100.00
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

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	8,545,911.00	8,302,020.00	7,892,391.00

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	383,461.00	380,648.00	380,552.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.75709525	0.74958564	0.84654222

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	240,340,000.00	235,820,000.00	215,210,000.00

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	240,340,000.00	235,820,000.00	215,210,000.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำอื่น ๆ (บาท)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	3.20	3.21	3.27
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	2.13	2.13	2.31
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงาน รวม (บาท / คน / ปี)	210,639.79	204,882.71	183,157.45

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

แนวบริหารจัดการ บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามแนวทาง ขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste) และได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยได้ควบคุม กำกับดูแล และพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าอัตราการปล่อยของเสียจากการประกอบกิจการของบริษัท อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ระดับสูงสุดของการปล่อยของเสียที่ได้รับอนุญาต จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้ง บริษัทยังควบคุมคุณภาพของเสียที่ระบายออกมาเพื่อการติดตามและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน จึงกล่าวได้ว่าบริษัท ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการปล่อยและการระบายของเสียเป็นอย่างดี บริษัทมีการจัดการขยะและของเสียในกระบวนการดำเนินธุรกิจ อย่างเป็นระบบตามหลักการ 3R (Reduce Reuse Recycle) บริษัทมีการจัดการของเสียที่เกิดจากโรงไฟฟ้า โดยการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อย่างสูงสุด ตัวอย่างเช่น การนำเถ้าหนักและเถ้าลอยทั้งหมดไปใช้เป็นวัตถุดิบทดแทนที่โรงปูนซีเมนต์ บมจ.ทีพีโอ โพลีน กระบวนการที่ใช้ในการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขยะ 1. การจัดการกากอุตสาหกรรมต้องปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง การกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว พ.ศ. 2548 2. การนำกากอุตสาหกรรมออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุ ทดแทน นำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง ต้องขออนุญาตต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมทุกครั้ง แจ้งรายละเอียดของเสีย วิธีการกำจัด น้ำหนัก และ ผู้รับกำจัด 3. เมื่อต้องการนำกากอุตสาหกรรมออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทน หรือนำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง ต้องจัดทำเอกสารกำกับการขนส่งทุกครั้งที่มีการขนส่ง เพื่อใช้เป็นหลักฐานตามกฎหมาย 4. จัดทำบัญชีเพื่อเก็บข้อมูลและ ควบคุมน้ำหนักกากอุตสาหกรรมที่นำออกไปใช้ประโยชน์ เช่น เป็นเชื้อเพลิงทดแทน เป็นวัสดุทดแทนนำไป Recycle หรือ กำจัดทิ้ง การติดตามประสิทธิภาพ บริษัทมีการติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการจัดการขยะและของเสียจากกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม และแนวทางการจัดการของเสียตามหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) โดยบริษัทดำเนินการจัดเก็บ รวบรวม และตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกากอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1. การกำกับดูแลตามข้อกำหนดทางกฎหมาย การจัดการกากอุตสาหกรรมดำเนินการตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง การกำจัดสิ่ง ปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว พ.ศ. 2548 โดยบริษัทมีการติดตามและทบทวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ 2. การตรวจสอบการนำของเสียไปใช้ประโยชน์หรือกำจัด ในกรณีที่มีการนำกากอุตสาหกรรมออกไปใช้ประโยชน์ เช่น การใช้เป็น เชื้อเพลิงทดแทน วัสดุทดแทน การนำไปรีไซเคิล หรือการกำจัด บริษัทจะต้องขออนุญาตจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม พร้อมทั้งรายงานราย ละเอียดประเภทของเสีย วิธีการจัดการ ปริมาณน้ำหนัก และผู้รับกำจัด เพื่อให้สามารถติดตามเส้นทางการจัดการของเสียได้อย่างโปร่งใส 3. การควบคุมและติดตามการขนส่งของเสีย ทุกครั้งที่มีการขนส่งกากอุตสาหกรรมออกจากสถานประกอบการ บริษัทจะจัดทำเอกสาร กำกับการขนส่งตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบและติดตามกระบวนการจัดการของเสียตลอดห่วงโซ่ 4. การ บันทึกรายละเอียดและวิเคราะห์ข้อมูลของเสีย บริษัทจัดทำบัญชีและฐานข้อมูลสำหรับบันทึกปริมาณกากอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงปริมาณที่ถูกนำไปใช้ ประโยชน์ รีไซเคิล หรือกำจัด เพื่อใช้ในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มการจัดการของเสีย รวมถึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของเสียอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
ลดปริมาณขยะและของเสียประเภทขยะ: ขยะอันตราย	2565	2569 : ลด 10% กิโลกรัม	<ul style="list-style-type: none"> นำกลับมาใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา
ลดปริมาณขยะและของเสียประเภทขยะ: ขยะไม่อันตรายและขยะอันตราย	2565	2569 : ลด 10% กิโลกรัม	<ul style="list-style-type: none"> นำกลับมาใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี
ของบริษัท

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัทมีความก้าวหน้าอย่างเด่นชัดในการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านการลดและหลีกเลี่ยงมลพิษ โดยในเชิงกระบวนการสามารถนำกากอุตสาหกรรมกลับมาใช้ประโยชน์ผ่านกระบวนการรีไซเคิลและแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงหรือวัสดุทดแทนได้ครบถ้วนร้อยละ 100 ของปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมด รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 19,326.55 ตัน (แบ่งเป็นของเสียไม่อันตราย 19,326.55 ตัน และของเสียอันตราย 0 ตัน) ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวสะท้อนถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการในเชิงปริมาณที่เหนือกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 95 ต่อปี นอกจากนี้ บริษัทยังสามารถลดปริมาณของเสียอันตรายลงได้ร้อยละ 100 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2565 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายการลดของเสียที่ร้อยละ 10 ต่อปี อันแสดงถึงความมุ่งมั่นในการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตาราง ปริมาณของเสียและการจัดการของเสีย (ขอบเขตเฉพาะโรงไฟฟ้า)

(หน่วย : ตัน)

ของเสีย และการจัดการของเสีย	2566	2567	2568
1. ปริมาณของเสียรวม จำแนกตามประเภทของเสีย			
● ของเสียอันตราย	2.36	0	0
● ของเสียไม่อันตราย	13,188.08	16,383.13	19,326.55
ปริมาณของเสียรวม	13,190.44	16,383.13	19,326.55
2. การนำไปใช้ประโยชน์			
ของเสียอันตราย			
● เป็นเชื้อเพลิงทดแทน	2.36	0	0
● เป็นวัสดุทดแทน	0	0	0
● นำไป Recycle	0	0	0
ของเสียไม่อันตราย			
● เป็นเชื้อเพลิงทดแทน	150.01	69.82	0
● เป็นวัสดุทดแทน	11,528.87	16,150.78	19,160.00
● นำไป Recycle	1,509.20	162.53	166.55
ปริมาณของเสียที่นำไปใช้ประโยชน์หรือรีไซเคิลได้ (Non-Recycled Waste) รวม	13,190.44	16,383.13	19,326.55
3.การกำจัดทิ้ง *			
ของเสียอันตราย	0	0	0
ของเสียไม่อันตราย	0	0	0
ปริมาณของเสียที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์หรือรีไซเคิลได้ (Non-Recycled Waste รวม	0	0	0
ปริมาณของเสียกำจัดทิ้งรวม	0	0	0

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	13,190,440.00	16,383,130.00	19,326,550.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	13,188,080.00	16,383,130.00	19,326,550.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	2,360.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	1.17	1.48	2.07
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อ รายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	1.17	1.48	2.07
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อราย ได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	13,190,440.00	16,383,130.00	19,326,550.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	13,188,080.00	16,383,130.00	19,326,550.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	11,678,880.00	16,220,600.00	19,160,000.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	1,509,200.00	162,530.00	166,550.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	2,360.00	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	2,360.00	0.00	0.00

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	100.00	100.00	100.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	100.00	100.00	100.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (%)	100.00	N/A	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

บริษัทมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน และมุ่งสู่ Net Zero ภายในปี 2050 ผ่านการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ โดยมีแผนการพัฒนาและการลงทุนด้านโครงสร้างการผลิต การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ดังนี้

ช่วงที่ 1 ระยะสั้น ปี 2563-2073 (ค.ศ.2020-2030) : การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำ (Transition To Low Carbon Society) โดยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ให้ได้ร้อยละ 63 ภายในปี 2573 เมื่อเทียบกับปีฐานปี 2563 เพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียน และพลังงานสะอาดแทนพลังงานจากฟอสซิล และเพิ่มสัดส่วนการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด เช่น เพิ่มการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ Scope 3 ในส่วนของ Category 3: Fuel- and energy-related activities และ Category 4 : Upstream transport and distribution จากการเปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรที่ใช้พลังงานไฟฟ้าแทนการใช้เครื่องจักรที่เครื่องยนต์สันดาป เช่น ใช้สายพานลำเลียงแทนการใช้รถบรรทุก และกรณีที่ต้องใช้รถบรรทุกในการขนส่งของเปลี่ยนเป็นรถที่ใช้พลังงานไฟฟ้า (EV) เพิ่มสัดส่วนเชื้อเพลิงทดแทนในการผลิตไฟฟ้า เช่น นำขยะชุมชนมาเป็นเชื้อเพลิงแทนการใช้ถ่านหิน ตลอดจนการเพิ่มขยะชุมชนในการผลิตเป็นเชื้อเพลิงทดแทนเพื่อเพิ่มปริมาณ Carbon Credit ในการชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 2 ให้เป็น 0 โดยการซ่อมบำรุงเครื่องจักรแบบ Proactive maintenance เพื่อลดการเกิด Breakdown ในการผลิตกระแสไฟฟ้า ส่งผลให้ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ช่วงที่ 2 ระยะกลาง 2574-2592 (ค.ศ. 2031-2049) มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมการผลิตสีเขียว (Green Innovation) โดยการลงทุนในนวัตกรรม และวิจัยเพื่อค้นหาเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย (Deep Tech) เพื่อเข้าสู่ Net Zero เช่น เทคโนโลยีการดักจับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์และการกักเก็บคาร์บอน (Carbon Capture Utilization and Storage - CCUS) เทคโนโลยีไฮโดรเจน ลดการปล่อยการเรือนกระจก Scope 1 รวมถึงการขยายระบบพลังงานสะอาด และพลังงานหมุนเวียน ตลอดจนเพิ่มการปลูกป่าเพื่อเพิ่ม Carbon Credit ในการชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อพร้อมเข้าสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน และเป็นอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนสำหรับอนาคต

ช่วงที่ 3 ระยะยาว ปี 2593 (ค.ศ. 2050) บรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Achieving Net Zero) หมายถึง การที่บริษัทได้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตและระบบซัพพลายเชนเป็น Green Process ทั้งหมด การนำเทคโนโลยีสะอาดที่ยืดหยุ่นและแข่งขันได้มาใช้ จะเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ธุรกิจ ระบบการผลิต ที่เป็น Negative Carbon เช่น การผลิตแบบ Bio-Based Process ที่มีคาร์บอนติดลบ(เชื้อเพลิงหรือวัตถุดิบที่ดักจับคาร์บอน) การดักจับ การใช้ประโยชน์ และการกักเก็บคาร์บอน (CCUS) จะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย Net Zero

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทาง

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2563 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 3,789,673.17 tCO ₂ e	2569 : ลด 60% เทียบกับปีฐาน	2580 : ลด 100% เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : Net zero Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2563 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 3,789,673.17 tCO ₂ e	2580 : ลด 100% tCO ₂ e	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินโครงการผลิตเชื้อเพลิงขยะ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ โดยการนำขยะชุมชนมาทำการคัดแยกเป็นเชื้อเพลิงทดแทน แทนการนำขยะชุมชนไปฝังกลบ ได้เป็นจำนวน 3.40 ล้านตัน ทำให้ภายในประเทศสามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการฝังกลบสู่บรรยากาศได้ จำนวนสูงถึง 7.89 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) บริษัทได้รับการขึ้นทะเบียนคาร์บอนเครดิตของการผลิตไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)/ อบก. รวม 2,022,585 onCO₂e และได้รับการรับรอง Renewable Energy Certificate (REC) ผ่านการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) จากการผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน (จากเชื้อเพลิงขยะและความร้อนเหลือทิ้ง) โดยได้ลงทะเบียนและเปิดบัญชีซื้อขายปริมาณ REC ที่ได้ไว้กับ The International REC Standard (I-REC) รวม 3,868,891.41 RECs (1 REC คือ ปริมาณไฟฟ้า 1 MWh ที่ผลิตมาจากพลังงานหมุนเวียน) ดังนั้น REC จึงเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้ผลิตและผู้ใช้ไฟฟ้าสามารถอ้างสิทธิ์การผลิตและการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน ด้วยการรับรองจากหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าของโลก ช่วยสนับสนุนให้เกิดการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนผ่านการซื้อและขายใบรับรองการผลิตพลังงานหมุนเวียน ทำให้ผู้ลงทุนพัฒนาโครงการพลังงานหมุนเวียน

สามารถสร้างรายได้เพิ่มจากการขายใบรับรองการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน นอกจากนี้ บริษัทได้จัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการเพื่อวัตถุประสงค์ในการลดความเสี่ยง หรือลดผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจำนวน 7 โครงการ รวมประมาณ 14,094 ล้านบาท และยังได้แสดงความมุ่งมั่นในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย Thailand Carbon Neutral network (TCNN) ในรูปแบบองค์กรผู้ริเริ่มด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก นอกเหนือจากการบรรเทาการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกแล้ว บริษัทยังได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะการจัดการมลพิษทางอากาศ โดยบริษัท ได้ใช้ระบบการติดตามการปล่อยของเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อเฝ้าระวังการปล่อยของเสียจากระบบการเผาไหม้ของโรงไฟฟ้า และติดตามคุณภาพอากาศโดยรอบของพื้นที่หลายแห่งที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับโรงงาน บริษัทติดตามและควบคุมระดับก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO2) และซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO2) ในกระบวนการเผาไหม้แต่ละส่วน และมีการควบคุมอุณหภูมิและอัตราเชื้อเพลิงต่ออากาศในระหว่างกระบวนการเผาไหม้ เพื่อรักษาระดับการปล่อยของเสียให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

- TPIPP รับรางวัลเกียรติคุณ ภายใต้โครงการ Thailand Voluntary Emission Reduction Program (T-VER) และ Low Emission Support Scheme (LESS) โดย คำว่า 2 รางวัลคาร์บอนเครดิตยอดเยี่ยม ปี 2568 สำหรับ
 1. โครงการคาร์บอนเครดิตยอดเยี่ยม ประเภทการ จัดการขยะ
 2. โครงการรับรองคาร์บอนเครดิตประจำปี 2568 โครงการผลิตเชื้อเพลิง RDF (จากขยะมูลฝอยชุมชน) เชิดชูความร่วมมือทุกภาคส่วนขับเคลื่อนสู่สังคมคาร์บอนต่ำ จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
- TPIPP ร่วมประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน Energy Beyond Standards 2025 กับ กระทรวงพลังงาน TPIPP เข้ารับโล่แสดงความขอบคุณ และใบประกาศเจตนารมณ์ในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อรับรองว่า TPIPL และ TPIPP เป็นส่วนหนึ่งใน 72 องค์กรชั้นนำ ที่ได้แสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงาน และร่วมเป็นเครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน Energy Beyond Standards 2025 ณ อาคาร 50 ปี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน ปี 2568 : Energy Beyond Standards 2025 ถือเป็นเวทีสำคัญที่สะท้อนถึงความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม ในการผลักดันมาตรการอนุรักษ์พลังงานให้เกิดขึ้นจริงภายในองค์กรต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุน เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาดของประเทศ
- TPIPP รับรางวัลเกียรติยศ 3G Championship Award in Environmental Responsibility 2025 จากการยื่นหยัดในพันธกิจที่จะเป็นผู้นำด้านพลังงานหมุนเวียน ด้วยการตอบสนองต่อความต้องการด้านพลังงานที่เติบโตขึ้นอย่างยั่งยืน พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และเป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศ (Climate Goals) โดยตั้งเป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2037
- TPIPP รับรางวัล ASEAN Renewable Energy Project Awards 2025 รางวัล รองชนะเลิศอันดับ 1 ด้านพลังงานหมุนเวียนดีเด่น โครงการเชื้อเพลิงชีวภาพ Biofuel Category (1st Runner-Up) ASEAN Renewable Energy Project Awards Biofuels) แก่โครงการผลิตเชื้อเพลิงทดแทนจากขยะชุมชน (Refuse Derived Fuel) โครงการระยอง อ.บ้านค่าย จ.ระยอง
- TPIPP รับรางวัล International Finance Awards 2025 สาขา Most Innovative Diverse WTE Business Company Thailand จากนิตยสาร International Finance Magazine (IFM) สื่อด้านธุรกิจและการเงินชั้นนำระดับโลกจากสหราชอาณาจักร รางวัลอันทรงเกียรตินี้สะท้อนถึงความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการขยะชุมชนและขยะอุตสาหกรรม ซึ่ง ทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ (TPIPP) มีโรงไฟฟ้าพลังงานเชื้อเพลิงขยะ (RDF) ที่ใหญ่ที่สุดในอาเซียน ตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน รองรับขยะได้วันละกว่า 14,000 ตัน มุ่งเน้นการเปลี่ยนขยะเป็นพลังงานสีเขียว (Waste-to-Energy) และเชื้อเพลิงทดแทน RDF เพื่อลดการใช้ฟอสซิล และขับเคลื่อนสังคมคาร์บอนต่ำ ทำให้สามารถก้าวสู่เวทีรางวัลระดับนานาชาติในด้านพลังงานทดแทน
- TPIPP ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification or CFV) ซึ่งเป็นมาตรฐานว่าด้วยเรื่องหลักการและข้อกำหนดระดับองค์กร สำหรับการวัดปริมาณและการรายงานผลการปลดปล่อยและลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก รวมถึงข้อกำหนดสำหรับการออกแบบ การพัฒนา การจัดการ การรายงาน และการทวนสอบบัญชีรายการปลดปล่อยและการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกขององค์กร จากบริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด (BSI : British Standards Institution) สถาบันมาตรฐานอังกฤษ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO₂e)	1,858,850.00	2,068,071.16	1,728,486.44
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	1,718,996.00	1,918,730.76	1,641,922.75
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	12,366.00	11,980.61	13,412.18
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	127,488.00	137,359.79	73,151.51

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.164678	0.186725	0.185398
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	1,629.14	1,796.76	1,471.05
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / เมกะวัตต์ ชั่วโมงผลิตภัณฑ์)	0.75400000	0.78920000	0.63580000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

- การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี
- รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท บีเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด
- ไฟล์เอกสารการรับรองการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : <https://esgmedia-setlink.setgroup.or.th/report/1346/2025/1774829464488.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : TPIPP

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : ทรัพยากร

หมวดธุรกิจ : พลังงานและสาธารณูปโภค

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

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

นโยบายและการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy and Governance)

บริษัทดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย คือ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่รับหน้าที่ดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชน กำกับดูแลให้ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล โดยยึดมั่นในรากฐานของสิทธิมนุษยชนและหลักบรรษัทภิบาลภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าด้วยความโปร่งใส เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม (Shared Value) และขับเคลื่อนนโยบาย BCG Model ของบริษัทสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

พันธสัญญาต่อมาตรฐานสากล

บริษัทในฐานะที่เป็นสมาชิกข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact - UNGC) จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามหลักสากล 10 ประการ ครอบคลุมทั้งด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านทุจริต เพื่อสร้างการเติบโตที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs) โดยบริษัทได้บูรณาการหลักการ UNGC เข้ากับนโยบายความยั่งยืน (ESG) การบริหารความเสี่ยง จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) อย่างครบวงจร พร้อมทั้งยึดถือแนวทางสากลอย่าง UNGP, OECD และ ILO เป็นบรรทัดฐานในการกำกับดูแลห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

การส่งเสริมความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียม (Diversity & Inclusion)

บริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติด้วยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ครอบคลุมประเด็นด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ และสัญชาติ โดยจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความแตกต่าง เช่น การส่งเสริมบทบาทสตรีในระดับบริหาร การจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสที่มีข้อจำกัดด้านฐานะและวุฒิการศึกษา/ วุฒิต่างๆ เพื่อให้อุ่นใจว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

โครงสร้างการกำกับดูแลและหน้าที่ความรับผิดชอบ

บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน บริหารจัดการความเสี่ยง และจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้จริง ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นแกนกลางในการบริหารจัดการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. การปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัท กฎหมายแรงงาน และหลักการ UNGC
2. การบริหารความเสี่ยง มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment) ต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบเชิงรุก
3. การกำกับดูแลและประสานงาน โดยติดตามและสนับสนุนผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด
4. กลไกการร้องเรียนและเยียวยา จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบข้อเท็จจริง และเยียวยาอย่างเป็นธรรม
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดอบรมสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานและคู่ค้า ผู้รับเหมาตลอดห่วงโซ่อุปทาน
6. การติดตามและรายงานผล มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
7. ความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล มีการจัดทำและเผยแพร่รายงานความก้าวหน้าด้านความยั่งยืน (Communication on Progress : CoP) ตามแนวทางของ UNGC เป็นประจำทุกปี

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิพนักงาน

บริษัท คัดเลือกพนักงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มุ่งเน้นความเสมอภาคและความเป็นธรรมในกระบวนการสรรหา โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ตามเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี (sexual orientation) ความพิการ และสัญชาติ สร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ ให้ความสำคัญสิทธิชนพื้นเมือง (Indigenous Rights) เปิดโอกาสให้ทุกคน รวมถึงผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้เข้าถึงโอกาสการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ผ่านจรรยาบรรณธุรกิจ พร้อมทั้งมีรายงานข้อมูลด้านความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

โดยบริษัทยึดมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เท่าเทียม และส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ภายใต้กลยุทธ์หลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. การคุ้มครองสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียม (Labour Rights & Equality)

บริษัทให้ความสำคัญกับความหลากหลาย (Diversity & Inclusion) ครอบคลุมทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ และสัญชาติ โดยมีมาตรการดำเนินงานที่ชัดเจน ได้แก่

- การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มุ่งเน้นกระบวนการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย
- แรงงานสัมพันธ์ ยึดถือเสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association) และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการสวัสดิการและตัวแทนพนักงาน
- การไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย ยึดถือแนวทางปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด

2. การพัฒนาศักยภาพและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Development & Fair Remuneration)

บริษัทมุ่งยกระดับขีดความสามารถและแรงจูงใจของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดย

- ระบบประเมินผลที่เป็นธรรม ใช้หลักเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน (KPIs) เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานจริง
- การส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง สนับสนุนหลักสูตรอบรมเสริมสร้างศักยภาพที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่พนักงานทุกระดับ

3. คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย (Well-being & Safety)

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้แนวคิด Happy Workplace และมาตรฐานความปลอดภัยสากล ได้แก่

- อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย พร้อมจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอตามมาตรฐานอาชีวอนามัย
- การรับฟังเสียงของพนักงาน โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์และพัฒนาเชิงนโยบายเพื่อยกระดับการดูแลพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิคู่ค้า

บริษัทยึดมั่นในการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนผ่านกระบวนการกำกับดูแลที่โปร่งใส และการบริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณคู่ค้าและการเคารพสิทธิมนุษยชน

- กำหนดให้คู่ค้าต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดทำ และว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) อย่างเคร่งครัด
- การคุ้มครองแรงงาน กำหนดนโยบายไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สนับสนุนและกำกับดูแลให้คู่ค้าและผู้รับเหมา มีระบบการทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมตามมาตรฐานสากล

2. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นธรรม (Fair Procurement Process)

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างระบบพันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน ดังนี้

- ความเท่าเทียมและโปร่งใส จัดให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และมุ่งเน้นความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
- การปกป้องข้อมูล มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางธุรกิจของคู่ค้าอย่างเข้มงวด

3. การประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk Assessment)

บริษัทบูรณาการประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง โดยกำหนดให้มีการ ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk Assessment) ของคู่ค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและเสถียรภาพของห่วงโซ่อุปทาน พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าให้ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อผู้บริโภคไปกับบริษัท

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิคู่ค้า

บริษัทยึดมั่นในการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีมาตรฐานสากล พร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของลูกค้าอย่างเคร่งครัด ภายใต้แนวทางหลัก ดังนี้

1. การส่งมอบบริการที่มั่นคงและปลอดภัย (Product Responsibility & Safety)

บริษัทให้ความสำคัญกับการผลิตและส่งมอบพลังงานไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ เพื่อสนับสนุนความมั่นคงทางพลังงานและการดำเนินธุรกิจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือมาตรฐานความปลอดภัยในการจ่ายกระแสไฟฟ้าเป็นหัวใจสำคัญ เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิตและทรัพย์สินของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

2. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy & Security)

บริษัทมีมาตรการที่เข้มงวดในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลความลับทางธุรกิจของลูกค้า เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ชอบและการนำข้อมูลไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. การรับฟังเสียงลูกค้าเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Customer Engagement & Improvement)

บริษัทสร้างกลไกการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความพึงพอใจและมาตรฐานการดำเนินงานโดย

- การประเมินผลเชิงรุก โดยการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ทั้งกลุ่มลูกค้าโรงไฟฟ้าและลูกค้าโรงงานเชื้อเพลิงขยะ (RDF) เป็นประจำทุก 6 เดือน

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพการผลิตและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ ให้สามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิชุมชนท้องถิ่น

บริษัทยึดมั่นในหลักการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating Shared Value : CSV) เพื่อเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้กับชุมชนรอบพื้นที่โรงไฟฟ้าของบริษัท ซึ่งเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานสะอาดสีเขียวทั้งหมด" (100% Green Energy) ทั้งโรงไฟฟ้า โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่จังหวัดสระบุรี และโรงไฟฟ้าขยะชุมชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นโครงการใหม่ ดังนี้

1. ขอบเขตการลงทุนและพัฒนาชุมชน (Community Investment Areas)

บริษัทกำหนดขอบเขตการลงทุนที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่

- การสร้างงานและรายได้ ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากผ่านการจ้างงานพนักงานท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสที่มีข้อจำกัดทางภูมิการศึกษา รวมถึงการจ้างแรงงานชุมชนในกิจกรรมปลูกป่าฟื้นฟูธรรมชาติ

- การมีส่วนร่วมทางสังคม สร้างความสัมพันธ์อันดีและรับฟังความคิดเห็นผ่านการสนับสนุนกิจกรรมของวัดและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างรากฐานทางสังคมที่เข้มแข็ง

2. การบริหารจัดการผลกระทบเชิงรุก (Proactive Impact Management)

บริษัทใช้กระบวนการตรวจสอบและติดตามผลที่เป็นระบบ เพื่อลดข้อกังวลและป้องกันผลกระทบจากการดำเนินงาน ได้แก่

- การตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อม โดยจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมของโครงการโรงไฟฟ้า รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) เป็นประจำทุก 6 เดือน

- การประเมินผลทางสังคม โดยจัดทำรายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคม รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชน และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

3. การเชื่อมโยงกับความยั่งยืนทางธุรกิจ (Strategic Business Link)

บริษัทบูรณาการการดำเนินงานด้านชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและการยอมรับร่วมกันจากชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- การลดความเสี่ยง ด้วยการสานสัมพันธ์กับชุมชน การรับฟังเสียงชุมชน ช่วยลดโอกาสในการหยุดชะงักของโครงการและเพิ่มความยืดหยุ่นให้แก่ห่วงโซ่คุณค่า

- การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสังคม โดยนำข้อกังวลของชุมชนมาพัฒนาแนวทางเยียวยาและป้องกันความเสียหายเชิงรุก ช่วยเปลี่ยนชุมชนให้เป็นพันธมิตรที่แข็งแกร่ง ส่งผลให้บริษัทสามารถเติบโตไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวอย่างการดำเนินการโครงการที่เป็นรูปธรรม

ปี 2568 บริษัทได้ดำเนินโครงการคัดแยกขยะแลกไฟฟ้าพัฒนาชุมชน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 (งบประมาณ 50,000 บาท/ปี) ณ ชุมชนบ้านซับบอน (รัศมี 800 เมตรจากโรงไฟฟ้า) โดยนำข้อกังวลด้านการจัดการขยะมาพัฒนาเป็นโครงการเชิงรุก ด้วยการจัดการขยะที่ต้นทาง เปลี่ยนขยะครัวเรือนเป็นเชื้อเพลิง RDF และส่งมอบปุ๋ยออร์แกนิก (ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มทีพีไอ โพลีน) กลับคืนสู่ชุมชนเพื่อลดรายจ่ายและส่งเสริมเกษตรปลอดภัยในครัวเรือน เป็นการเชื่อมโยงกับความยั่งยืนทางธุรกิจ (Strategic Business Link) และบูรณาการงานด้านชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain Integration) เสริมสร้างความไว้วางใจและการเติบโตไปพร้อมกัน โครงการดังกล่าวเชื่อมโยงกับธุรกิจหลักโดย

ตรง ขยะที่ชุมชนคัดแยกจะถูกนำกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตไฟฟ้าสีเขียว ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนเชื้อเพลิง พบว่า ผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ของโครงการฯ เท่ากับ 1.34 เท่า (หรือคิดเป็นกำไรทางสังคมสุทธิ 0.34 บาท ต่อการลงทุน 1 บาท) ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงปริมาณด้าน CSR ให้เป็นมูลค่าที่จับต้องได้แก่ชุมชนรอบโรงไฟฟ้าอย่างแท้จริง ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งในมิติเศรษฐกิจ (รายได้เสริมจากการขายขยะและผลผลิต) สังคม (ความรู้และสุขอนามัย) และสิ่งแวดล้อม (การลดปริมาณขยะฝังกลบ) อย่างยั่งยืน อีกทั้งชุมชนยังมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมสูงถึง 100% สะท้อนถึงการบริหารจัดการที่ตรงจุดและลดข้อกังวลของชุมชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิเด็ก (Childrens Rights)

บริษัทให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิเด็กมากกว่าเพียงการไม่ใช้แรงงานเด็ก โดยบริษัทมอบสวัสดิการทุนสงเคราะห์บุตรให้แก่พนักงานที่มีบุตรที่กำลังศึกษาในระดับชั้นอนุบาล-ม.6 หรืออนุปริญญา โดยวัตถุประสงค์เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน ส่งเสริมความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของครอบครัวพนักงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว อีกทั้งยังมีสวัสดิการทุนเรียนดีเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงานที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีผลการเรียนดีต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุตรของพนักงานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจให้กระตุ้นให้บุตรของพนักงานตั้งใจเรียนและรักษาผลการเรียนอยู่ในระดับที่ดี ตามแนวปฏิบัติเรื่องสิทธิเด็ก (Children's Rights and Business Principles)

บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักการธุรกิจว่าด้วยสิทธิเด็ก (Childrens Rights and Business Principles : CRBP) ขององค์การ UNICEF เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่มูลค่า ตั้งแต่การบริหารจัดการความปลอดภัยในโรงไฟฟ้า การดูแลชุมชน จนถึงการค้ากับดูแลลูกค้าโดยแบ่งเป็น 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. สิทธิที่จะมีชีวิตรอด (Right to Survival)

- บริษัทกำหนดให้พนักงานหญิงที่ทราบว่าตนเองตั้งครรภ์ต้องแจ้งบริษัท หากปกปิดหรือล่อลวงไม่แจ้งให้บริษัททราบ จะมีความผิดตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน
- บริษัทจะเปลี่ยนงานให้กับพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ เพื่อให้การทำงานไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานและบุตรที่อยู่ในครรภ์ เช่น เปลี่ยนจากการทำงานเป็นกะมาเป็นทำงานในเวลากลางวัน เปลี่ยนจากงานที่ต้องยกของเป็นงานอื่น ๆ ที่เบาลง เป็นต้น
- บริษัทอนุญาตให้พนักงานหญิงลาคลอดได้ โดยไม่ถูกหักคะแนน ATTENDANCE
- บริษัทอนุญาตให้พนักงานชายสามารถลาภักเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรได้ โดยได้รับค่าจ้างปีละ 6 วัน และตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป สามารถลาได้ 15 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2568
- บริษัทจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก ให้พนักงานโดยครอบคลุมถึงบุตรและคู่สมรส

2. สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง (Right to Protection)

- บริษัทไม่จ้างพนักงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี
- บริษัทไม่อนุญาตให้ผู้รับเหมานำแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปีเข้ามาทำงานในบริษัท

3. สิทธิในการพัฒนา (Right to Development)

บริษัทมีสวัสดิการทุนสงเคราะห์บุตร พนักงานสามารถขอรับทุนช่วยเหลือการศึกษาของบุตรได้ตามระเบียบของบริษัท รวมถึงยังมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของเยาวชนรอบโรงไฟฟ้า มีการสนับสนุนการศึกษาและสุขอนามัยของเยาวชนรอบพื้นที่โรงไฟฟ้าโดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการส่งเสริมการศึกษาและทักษะเยาวชน บริษัทภายใต้กลุ่มทีพีไอ โพลีนให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี รวม 15 ทุน ประกอบด้วย
- ระดับอนุบาล 3 ทุน (ทุนละ 2,500 บาท)
- ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น 10 ทุน (ทุนละ 2,500 บาท)
- ระดับ ปวช. 1 ทุน (3,500 บาท)
- ระดับปริญญาตรี 1 ทุน (7,000 บาท)

พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายโรงเรียนรักษ์พงไพร และกิจกรรมนันทนาการผ่านทีมฟุตบอลเยาวชน M4 จูเนียร์ และโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม ตลอดจนการจัดกิจกรรมวันคริสต์มาสและกีฬาภายในโรงเรียนบ้านซับสนอน

- ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในสถานศึกษา บริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตพื้นฐาน โดยสนับสนุนโครงการเกษตรปลอดสารเคมีเพื่ออาหารกลางวันโรงเรียนบ้านซับสนอน และปรับปรุงโรงอาหารโรงเรียนบ้านเขาไม้แก้ว นอกจากนี้ ยังจัดสรรงบประมาณเพื่อความปลอดภัยในการเดินทางผ่านโครงการซ่อมบำรุงรถรับ-ส่งนักเรียน รวมถึงสนับสนุนผลิตภัณฑ์สินค้าโนเทคและสียพีไอเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์และอาคารบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดสระบุรี ตลอดจนโรงเรียนอนุบาลสระบุรี เพื่อให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้และพักอาศัยในสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัยอย่างยั่งยืน

4. สิทธิในการมีส่วนร่วม (Right to Participation)

- บริษัทเปิดโอกาสให้เด็กนักเรียนนักศึกษาเข้ามาศึกษา ดูงาน ดูกระบวนการผลิตของบริษัทและแสดงความคิดเห็นต่อกิจการของบริษัท

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคม : มี
และสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างดาว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

● การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)

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

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

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

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD)

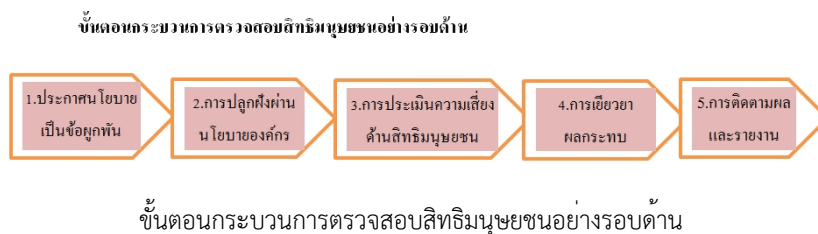
บริษัทดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงเชิงรุก กำหนดแนวทางป้องกัน และวางมาตรการบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยยึดหลักการและกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน ตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 5 ขั้นตอน ตั้งแต่การประกาศนโยบายไปจนถึงการติดตามและรายงานผล 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



ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร

1. พนักงาน

- ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ การใช้แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด มีจำนวน 0 ราย
- มีคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท ซึ่งเป็นตัวแทนพนักงานในการใช้สิทธิเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) และหารือข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและนำไปพัฒนาสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายจัดการ เพื่อขับเคลื่อนข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ กำหนดให้มีการประชุมติดตามผลเป็นประจำทุก 3 เดือน โดยปี 2568 มีประชุม 4 ครั้ง
- มีคณะกรรมการด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วยพนักงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงานในการตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงในที่ทำงาน เพื่อติดตามความคืบหน้าของมาตรการความปลอดภัยและอาชีพอนามัยของพนักงาน พร้อมทั้งบูรณาการข้อคิดเห็นจากพนักงานเข้ากับนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 45001อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ กำหนดให้มีการประชุมติดตามผลเป็นประจำเดือนละ 1 ครั้ง โดยปี 2568 มีประชุม 12 ครั้ง
- ปี 2568 บริษัทได้ยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยการจัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นแกนกลางในการ

ขับเคลื่อน มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน เพื่อนำข้อเสนอแนะจากพนักงานมา บูรณาการเข้ากับนโยบายบริษัท มุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น หลักการชี้แนะของ สหประชาชาติ (UNGP) และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งนี้ กำหนดให้มีการประชุมติดตามผลเป็นประจำทุก 4 เดือน โดยในปี 2568 ได้จัดการประชุมครั้งแรกเพื่อวางรากฐานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

- บริษัทมุ่งมั่นสร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมผ่านนโยบายการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติ โดยในปี 2568 บริษัทได้ส่งเสริม อาชีพแก่ผู้ที่ต้องการการสนับสนุนโอกาสการทำงานเป็นพิเศษอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

- การสร้างโอกาสทางการจ้างงาน โดยรับพนักงานใหม่รวม 105 คน (พนักงานทั่วไป 98 คน และผู้สูงอายุ 7 คน) รวมถึงการจ้างงานผู้ด้อย โอกาสที่มีข้อจำกัดด้านฐานะและวุฒิการศึกษา/ วุฒิต่างวิชาชีพรวม 198 คน

- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 รวม 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 ของ พนักงานทั้งหมด 1,175 คน ดังนี้

1) การจ้างงานโดยตรง (มาตรา 33) จำนวน 2 คน

2) การส่งเงินสมทบกองทุน (มาตรา 34) จำนวน 2 คน

3) การสร้างอาชีพยั่งยืน (มาตรา 35) สนับสนุนงบประมาณกว่า 984,040 บาท (123,005 บาทต่อคน) ให้แก่คนพิการจำนวน 8 คน ในจังหวัด สงขลา (ซึ่งเป็นที่ตั้งโรงไฟฟ้าชุมชน อบจ.สงขลาของบริษัท) และจังหวัดใกล้เคียง เพื่อสร้างอาชีพที่ยั่งยืนผ่านโครงการเกษตรกรรม เช่น การเลี้ยงโค เกษตรผสมผสาน และการปลูกปาล์มน้ำมัน

- บริหารและพัฒนาศักยภาพและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมด้านความปลอดภัย ทักษะงานเฉพาะทาง การยกระดับ ศักยภาพการบริหารจัดการ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ในปี 2568 จัดอบรมรวมทั้งสิ้น 28,183 ชั่วโมง จำนวนวันอบรมเฉลี่ยของพนักงาน ต่อคนเท่ากับ 4 วัน และชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงานเท่ากับ 23.99 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคน ต่อปี

- การวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรประจำปี 2568 พบว่า ได้ผลคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 83.70 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ที่ร้อยละ 75 โดยบริษัทได้นำผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานดังกล่าว ไปพัฒนา กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานในระดับสูงสุด

- การดูแลพนักงานในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน พบว่า จำนวนผู้บาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิตจากการทำงานเท่ากับ 0 อัตราของการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีผลกระทบสูง เป็นศูนย์ และ อัตราการ เจ็บป่วยจากโรคจากการทำงานเท่ากับ 0 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่บริษัทกำหนดไว้

- บริษัทได้จัดให้มีช่องทางสำหรับการรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และการแจ้งเบาะแสจากพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถ แสดงความคิดเห็นหรือเสนอข้อกังวลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน โดยช่องทางดังกล่าวได้ถูกกำหนดและประกาศเป็นนโยบายของ บริษัทอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถสื่อสารกับฝ่ายบริหารได้อย่างเปิดเผยและปลอดภัย

- บริษัทมีการปรับฐานอัตราค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การ จ้างงานเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

- บริษัทมีการให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยตลาด พร้อมทั้งจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าที่พักและค่าเดินทางสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในต่างจังหวัด เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันระยะยาวกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร

1. คู่ค้า

- คู่ค้าได้ลงนามรับทราบจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ที่บริษัทผลักดันให้คู่ค้าต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 99.11 ของคู่ค้าจำนวนทั้งสิ้น 565 ราย

- มีการประเมินความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัท และประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) กับคู่ค้าทางตรง (Critical Tier 1) จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.49 ของคู่ค้าทั้งหมด 565 ราย สรุปผลว่าอยู่ในเกณฑ์น่าเชื่อถือได้ ไม่ มีความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากคู่ค้า และด้าน ESG ในทุกหัวข้อการประเมิน

- ยกระดับกระบวนการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนและยกระดับคุณภาพชีวิตใน สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี โดยบริษัทมีการให้ความรู้เพื่อสร้างความ เข้าใจและการตระหนักรู้ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน และมีการสุ่มตรวจสอบแบบลงพื้นที่จริง ซึ่งพบว่าคู่ค้าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. ลูกค้า

- ผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัยในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง

- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าโรงไฟฟ้า (2 ราย ได้แก่ กฟผ. และ บมจ.ทีพีไอ โพลีน) ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 100% โดย บริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าโรงไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี

- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าของโรงงานผลิตเชื้อเพลิงขยะ และ บมจ.ทีพีไอ โพลีน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 91.75%

โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าโรงงานผลิตเชื้อเพลิงขยะไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี

- นำผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานผ่านการพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตไฟฟ้าให้มีความเสถียรและเชื่อถือได้ พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการผลิตเชื้อเพลิงขยะให้มีคุณภาพดีขึ้น
- มีการส่งมอบไฟฟ้าให้กับลูกค้าทุกรายได้อย่างมีเสถียรภาพ โดยดำเนินงานภายใต้ความปลอดภัยซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้าของบริษัทและบริษัทในเครือ
- การให้ความสำคัญคุ้มครองข้อมูลของลูกค้าเป็นความลับ

3. ชุมชนท้องถิ่นและเด็ก

- การผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม มีการตอบสนองนโยบายการลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหินอันก่อให้เกิดมลพิษสูง โดยการใช้พลังงานทดแทนเป็นเชื้อเพลิง
- มีการสำรวจตรวจสอบสภาพชุมชนและข้อกังวลของชุมชนและสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท โดยดำเนินการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2568 รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) ประจำปี 2568 รายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคมต่อโครงการโรงไฟฟ้าของบริษัทประจำปี 2568 รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการโรงไฟฟ้าของบริษัทประจำปี 2568 และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ CSR-DIW Continuous ประจำปี 2568 พร้อมนำผลสำรวจและข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผลกระทบต่อชุมชนและสังคม (หากพบประเด็นปัญหา) มาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม
- บริษัทสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่นผ่านการจ้างงานในชุมชนที่ตั้งโรงงาน โดยจ้างงานพนักงานประจำที่โรงงานจังหวัดสระบุรี และโรงไฟฟ้าขยะชุมชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 1,078 คน คิดเป็นร้อยละ 91.74 ของพนักงานรวม 1,175 คน และในปี 2568 จ้างงานพนักงานใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงานจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 70.47 ของพนักงานใหม่ทั้งหมด 105 คน ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่อย่างยั่งยืน
- ในปี 2568 บริษัทภายใต้กลุ่มบริษัทพีไอ โพลีน ผนึกกำลังผู้บริหารและพนักงานกว่า 250 คน ร่วมกับภาครัฐและมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูธรรมชาติในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มวกเหล็ก และแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยสนับสนุนงบประมาณและปุ๋ยอินทรีย์เม็ดถั่วค่างคาวที่พีไอ ผลิตถั่วงอกคุณภาพในเครือที่พีไอ มาตรฐานกรมวิชาการเกษตร มูลค่ากว่า 85,710 บาท โครงการนี้สามารถเพิ่มพื้นที่สีเขียวได้รวม 76 ไร่ ผ่านการปลูกต้นไม้และพันธุ์ไม้เศรษฐกิจรวม 1,900 ต้น อาทิ สักทอง พยุง และไม้ฉากหนาม เพื่อมุ่งเน้นการฟื้นฟูพื้นที่เหมืองแร่และสร้างแหล่งอาหารให้ชุมชน ซึ่งช่วยลดก๊าซเรือนกระจก พร้อมทั้งสร้างสมดุลทางชีวภาพและเศรษฐกิจท้องถิ่นให้เติบโตอย่างยั่งยืน
- สร้างการมีส่วนร่วมและดำเนินโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชนโดยรอบโรงไฟฟ้าและสังคมโดยรวม โดยยึดหลักการเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานและความมั่นคงทางอาชีพ
- สมทบทุนและบริจาคผลิตภัณฑ์รวมมูลค่าทั้งสิ้น 94.36 ล้านบาท ให้แก่องค์กรไม่แสวงหากำไรที่จัดทะเบียนถูกต้อง ได้แก่ ชุมชน สถานศึกษา ศาสนสถาน โรงพยาบาล และหน่วยงานราชการต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนผ่านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ของบริษัท (In-kind Donations) เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสุขอนามัย เช่น ปูนซิเมนต์และวัสดุก่อสร้างสำหรับการพัฒนาอาคารสาธารณสุขประโยชน์ ปุ๋ยชีวะอินทรีย์เพื่อส่งเสริมเกษตรกรรมยั่งยืน รวมถึงน้ำดื่มและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพสำหรับป้องกันเชื้อก่อโรค เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม
- ได้สนับสนุนงบประมาณภาคสมัครใจเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคมรอบโรงไฟฟ้า ได้แก่
 - (1) กองทุนประกันสุขภาพแก่ชุมชนในรัศมี 5 กิโลเมตรรอบโรงไฟฟ้า เพื่อเยียวยาการเจ็บป่วยที่เกิดจากโครงการ ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 ณ สิ้นปี 2568 เงินกองทุนฯ มียอดสะสมรวม 4,049,639.67 บาท
 - (2) กองทุนเพื่อโครงการวิจัยพัฒนาอาชีพชุมชนและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการตั้งแต่ปี 2563 ณ สิ้นปี 2568 เงินกองทุนฯ มียอดสะสมรวม 3,206,800 บาท
 - (3) งบสนับสนุนคุณภาพด้านบุคลากรอุปกรณ์ทางการแพทย์และงานวิจัยทางด้านสาธารณสุข ดำเนินการตั้งแต่ปี 2563 ณ สิ้นปี 2568 งบสนับสนุนมียอดสะสมรวม 8,384,127.85 บาท
 - (4) งบสนับสนุนด้านอาหารอนามัยและความปลอดภัย เพื่อใช้สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรสาธารณสุข ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 ณ สิ้นปี 2568 งบสนับสนุนมียอดสะสมรวม 356,273 บาท
 - (5) งบสนับสนุนด้านทรัพยากรชีวภาพ สำหรับปลูกป่าให้กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต ดำเนินการตั้งแต่ปี 2563 ณ สิ้นปี 2568 งบสนับสนุนมียอดสะสมรวม 1,386,000 บาท
- บริษัทภายใต้กลุ่มพีไอ โพลีน ในปี 2568 ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรีรวม 15 ทุน

ประกอบด้วย

- ระดับอนุบาล 3 รุ่น (ทุนละ 2,500 บาท)
- ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น 10 รุ่น (ทุนละ 2,500 บาท)
- ระดับ ปวช. 1 รุ่น (3,500 บาท) และ
- ระดับปริญญาตรี 1 รุ่น (7,000 บาท)

พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายโรงเรียนรักษ์พงไพร และกิจกรรม นันทนาการผ่านทีมฟุตบอลเยาวชน M4 จูเนียร์ และโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม ตลอดจนการจัดกิจกรรมวันคริสต์มาสและกีฬาภายในโรงเรียนบ้านซำบอน

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	: มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	: การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการทำงาน

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและมาตรฐานแรงงาน บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และกฎหมายแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยยึดมั่นในหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ และปฏิญญาว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) รวมถึงกฎหมายแรงงานไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 บริษัทได้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมโดยมีการวางแผนรายปี เพื่อให้แน่ใจว่ามีพนักงานเพียงพอในการดำเนินงาน เป็นการลดปัญหาชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป โดยให้คำมั่นว่าจะมีการว่าจ้างพนักงานด้วยผลตอบแทนที่ดึงดูดใจ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าค่าเฉลี่ยตลาดโดยให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม บริษัทมุ่งมั่นดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อแรงงานทุกคนในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน บริษัทเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนในองค์กรและสร้างความไว้วางใจในระดับสากล ได้แก่

1. บริษัทประกาศนโยบายไม่จ้างแรงงานเด็กอย่างเด็ดขาด (Zero Tolerance) ในทุกกระบวนการและห่วงโซ่อุปทานผ่านจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และจรรยาบรรณคู่ค้า ด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) โดยกำหนดมาตรการตรวจสอบตัวตน (Verification) และคัดกรองอายุตามมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งขยายผลสู่การคุ้มครองสิทธิเด็กผ่านการสนับสนุนทุนการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรีรวม 15 ทุน และร่วมพัฒนาทักษะเยาวชนในชุมชนผ่านเครือข่ายโรงเรียนและกิจกรรม สันทนาการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและรากฐานการศึกษาที่ยั่งยืน
2. บริษัทไม่สนับสนุนหรือเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ มีการเผยแพร่นโยบายที่ชัดเจนผ่านจรรยาบรรณธุรกิจ และจรรยาบรรณคู่ค้า ด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง และจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และความตระหนักรู้ในประเด็นนี้แก่พนักงาน รวมถึงคู่ค้า ผู้รับเหมา เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรดำเนินงานสอดคล้องกับกฎหมายและจริยธรรมบริษัทที่มีมาตรการเชิงปฏิบัติป้องกันแรงงานบังคับตลอดวงจรงาน ยืนยันการจ้างงานโดยสมัครใจ คัดกรองครอบครัวคู่ค้า ผู้รับเหมา
3. บริษัทมุ่งมั่นบริหารจัดการด้านความเสมอภาคและการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมผ่านนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติที่ครอบคลุมการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กรและการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสสู่สาธารณะอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีข้อจำกัดด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ และสัญชาติรวมถึงสิทธิชนพื้นเมือง (Indigenous Rights) โดยเปิดกว้างในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานจากทุกกลุ่มเป้าหมายโดยไม่มีการปิดกั้นทางความเชื่อหรือลักษณะทางกายภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการจ้างงานพนักงานทุกช่วงวัยรวมถึงผู้สูงอายุตามความเหมาะสมของลักษณะงาน และการสนับสนุนโอกาสทางอาชีพแก่คนพิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยืนยันความมุ่งมั่นในการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพในคุณค่าและความเท่าเทียมของความเป็นมนุษย์อย่างรอบด้านตามมาตรฐานสากล
4. บริษัทไม่นำเพศสภาพและเพศวิถีมากำหนดเป็นข้อปิดกั้นการสมัครเข้ารับการศึกษาเป็นพนักงาน ในประกาศรับสมัครงานจะไม่กำหนดข้อห้ามด้านเพศ ไม่นำเกณฑ์ทางเพศและเพศวิถีมากำหนดเป็นเงื่อนไขการปรับเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงาน แต่จะใช้หลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ และมีข้อกำหนดในระเบียบข้อบังคับการทำงาน ที่ห้ามพนักงาน กระทำ การล่วงเกินทางเพศ โดยกระทำอนาจารต่อพนักงาน
5. บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านแรงงานในทุกขั้นตอน โดยดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้น เช่น

การจ้างแรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน และการเลือกปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงคู่ค้าและผู้รับเหมาในห่วงโซ่อุปทาน

6. การสรรหาพนักงานอย่างตรงไปตรงมาและเพียงพอผ่านการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) โดยใช้เทคโนโลยีออนไลน์เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายสอดคล้องกับวิถีใหม่ (New Normal) พร้อมทั้งเพิ่มช่องทางการสรรหา ปรับกระบวนการให้รวดเร็ว และจัดเก็บใบสมัครในระบบดิจิทัล นอกจากนี้ บริษัทยังจัดกิจกรรมพบปะเยาวชนนักศึกษา มีโครงการริเริ่มเพื่อการจัดหางานสำหรับเยาวชน บัณฑิตจบใหม่ โดยเข้าร่วมงานบัจฉิมนิเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน และให้คำแนะนำองค์ความรู้ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มบริษัทในกลุ่มเซ็น งานด้านเทคนิคการเกษตร และองค์ความรู้ธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตร และในกรณีตำแหน่งงานที่สำคัญ จะมีการทดสอบศักยภาพด้วยแบบประเมิน (Psychometric Test) และสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และสามารถ

7. บริษัทมีนโยบายสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและปฏิบัติตามกฎหมาย การจ้างพนักงานด้วยผลตอบแทนและการปรับค่าจ้างที่มากกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงาน โดยมีการว่าจ้างพนักงานด้วยผลตอบแทนที่ดึงดูดใจ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าค่าเฉลี่ยตลาดและมีค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพื่อจูงใจให้พนักงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าที่พักและค่าเดินทางสำหรับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในต่างจังหวัด เป็นแรงจูงใจเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ได้ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในระยะยาว

8. บริษัทกำหนดแผนอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและจัดให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงจากการทำงานล่วงเวลาที่เกินความจำเป็น

9. บริษัทมีการสำรวจค่าจ้างของธุรกิจคู่แข่ง และธุรกิจอื่น ๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับบริษัทเป็นประจำทุกปี เพื่อเปรียบเทียบและนำมากำหนดนโยบายการจ้างงานและปรับค่าจ้างให้เหมาะสม โดยมีการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานทุกคนตามผลงานเป็นประจำทุกปี กรณีรัฐบาลประกาศปรับค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ บริษัทจะมีการปรับขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อรักษามาตรฐานการดำรงชีพของพนักงานตามระดับตำแหน่งงาน แม้อัตราจ้างบางตำแหน่งงานจะสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลประกาศอยู่แล้วก็ตาม รวมถึงในกรณีเมื่อมีพนักงานลาออกจากงาน บริษัทจะมีการสัมภาษณ์ความเห็นและความพึงพอใจต่าง ๆ (EXIT INTERVIEW) โดยมีการขอความเห็นเรื่องรายได้และสวัสดิการด้วย เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงนโยบายการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ

10. มีการประเมินผลการทำงานของพนักงานตามตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน (Performance) ในด้านต่าง ๆ เช่น ผลสำเร็จของงาน ความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำ การวางแผน และการแก้ปัญหา รวมถึงการมาปฏิบัติงาน (Attendance) โดยดำเนินการประเมินทุก 4 เดือนในเดือนเมษายน สิงหาคม และธันวาคม ผลการประเมินเฉลี่ยทั้งปีจะใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี และพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• แรงงานเด็ก	การจ้างงาน	2567: -	2567: บริษัท ผู้รับเหมา แรงงาน และผู้รับเหมาช่วง ไม่มี การจ้างแรงงานเด็ก แรงงาน เกณฑ์และแรงงานบังคับ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและ : ไม่มี

แรงงาน

ผลการดำเนินงานด้านการจ้างงานในรอบปี 2568

1. บริษัทสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่นผ่านการจ้างงานในชุมชนที่ตั้งโรงงาน โดยจ้างงานพนักงานประจำที่โรงงานจังหวัดสระบุรี และโรงไฟฟ้า ชยะชุมชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 1,078 คน คิดเป็นร้อยละ 91.74 ของพนักงานรวม 1,175 คน และในปี 2568 จ้างงาน พนักงานใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงานจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 70.47 ของพนักงานใหม่ทั้งหมด 105 คน ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่อย่างยั่งยืน

2. อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover Rate) อยู่ที่ร้อยละ 2.13 ซึ่งถือเป็นสัญญาณบ่งชี้ถึงการรักษาบุคลากรได้ดีและมีประสิทธิภาพ

3. พนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจจำนวน 60 คน หรือร้อยละ 5.10 ของพนักงานรวม 1,175 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บริษัทส่งเสริมการจ้างงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ครอบคลุมพนักงานทั่วไป ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สรุปสาระสำคัญในปี 2568 ดังนี้

- การสร้างโอกาสทางการจ้างงาน

บริษัทจ้างงานพนักงานใหม่รวม 105 คน (พนักงานทั่วไป 98 คน และผู้สูงอายุ 7 คน) รวมถึงการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสที่มีข้อจำกัดด้านฐานะ และวุฒิการศึกษา/ วุฒิต่างวิชาชีพรวม 198 คน

- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 รวม 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 ของพนักงานทั้งหมด 1,175 คน ดังนี้

1) การจ้างงานโดยตรง (มาตรา 33) เพื่อปฏิบัติงานในบริษัทจำนวน 2 คน

2) ส่งเงินสมทบกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา 34) สำหรับการจ้างงานคนพิการจำนวน 2 คน

3) ส่งเสริมอาชีพเชิงพื้นที่ (มาตรา 35) โดยสนับสนุนงบประมาณกว่า 9.84 ล้านบาท (123,005 บาทต่อคน) ให้แก่คนพิการจำนวน 8 คน ที่อยู่ในจังหวัดสงขลา (ซึ่งเป็นที่ตั้งโรงไฟฟ้าชยะชุมชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาของบริษัท) และจังหวัดใกล้เคียง เพื่อสร้างอาชีพที่ยั่งยืนผ่านโครงการเกษตรกรรม เช่น การเลี้ยงโค เกษตรผสมผสาน และการปลูกปาล์มน้ำมัน

5. บริษัทเปิดโอกาสการจ้างงานให้แก่พนักงานทุกสัญชาติ โดยรับสมัครแรงงานข้ามชาติที่เข้าประเทศอย่างถูกกฎหมายและมีคุณสมบัติเหมาะสม รวมถึงผู้ถือบัตรประจำตัวบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน (บัตรขาว) โดยกำหนดอัตราค่าจ้างเท่าเทียมกันในกลุ่มงานเดียวกัน

6. บริษัทให้ความสำคัญต่อหลักกา ค่าตอบแทนเท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยอย่างเคร่งครัด และกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนบนพื้นฐานของตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสมรรถนะของพนักงาน และใช้อัตราค่าตอบแทนการจ้างงานผู้พิการ โดยกำหนดอัตราค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป อีกทั้งยังมีโครงการฝึกทักษะพื้นฐานและการสอนพนักงานโดยมีผู้ควบคุมดูแลและพัฒนารายบุคคลพิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

7. บริษัทมีโครงการริเริ่มที่มุ่งส่งเสริมความรู้และทักษะให้แก่เยาวชนที่ใกล้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยการเข้าร่วมงานปัจฉิมนิเทศตามมหาวิทยาลัยต่างๆ สำหรับเตรียมความพร้อมและสร้างประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์สำหรับอนาคต และเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

8. การพัฒนาระบบข้อมูลพนักงาน โดยการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ใหม่ เพื่อรองรับการจัดเก็บข้อมูลพนักงานของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทมีการตรวจสอบอายุและคุณสมบัติอื่นๆของผู้สมัคร ตามลำดับขั้นการบังคับบัญชาของฝ่ายบุคคล โดยกำหนดไว้ในแนวทางการทำงาน SOP และคู่มือปฏิบัติงาน WI (Work Instructions) ของฝ่ายบุคคล

9. ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานเกณฑ์ ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ โดยให้คู่ค้าลงนามจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ลงนามร้อยละ 99.11 ของคู่ค้าทั้งหมด 565 ราย

10. บริษัททำการเก็บข้อมูลปัญหาต่างๆ จากการดำเนินงานจ้างงานอัตราการสละสิทธิ์ อัตราการลาออก ตลอดจนเหตุผลในการสละสิทธิ์ และการลาออก เก็บข้อมูลความคาดหวังของผู้สมัครงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการสรรหา ลดอัตราการสละสิทธิ์ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการจ้างงาน เพิ่มอัตราการตอบรับข้อเสนอจ้าง (Offer Acceptance Rate) ความพึงพอใจผู้สมัคร (Candidate Experience Score)

11. บริษัทวางแผนปรับปรุงการจักระบบงานสรรหา อันเนื่องจากรายงานการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยง จากการเสียบุคลากรคุณภาพ (talent Lost Risk) จากกระบวนการสรรหาที่ผู้สมัครสละสิทธิ์ก่อนการว่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนที่ผู้สมัครคาดหวังอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน มากกว่าประสบการณ์ที่มี ทำให้ไม่สามารถดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงานได้ มีการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารกับผู้สมัครงาน การเก็บข้อมูลผู้สละสิทธิ์ เพื่อนำมาปรับแผนพัฒนางานสรรหาให้สอดคล้องกับบริบทแรงงาน ที่เปลี่ยนแปลง

12. บริษัทกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเป็นประจำทุกปี (Annual Assessment) โดยคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลัก (ถือเป็นส่วนหนึ่งของ Job Description) เพื่อให้เกิดการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง การประเมินความเสี่ยงจะวิเคราะห์จากกิจกรรมที่บริษัทมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	1141	1151	1175
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	1141	1151	1175
พนักงานชาย (คน)	1028	1047	1063
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	90.10	90.96	90.47
พนักงานหญิง (คน)	113	104	112
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	9.90	9.04	9.53

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	322	269	217
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	28.22	23.37	18.47
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	684	727	781
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	59.95	63.16	66.47
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	135	155	177
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	11.83	13.47	15.06

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
--	------	------	------

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	308	259	203
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	29.96	24.74	19.10
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	608	657	708
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	59.14	62.75	66.60
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	112	131	152
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	10.89	12.51	14.30

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	14	10	14
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	12.39	9.62	12.50
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	76	70	73
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	67.26	67.31	65.18
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	23	24	25
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	20.35	23.08	22.32

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	926	948	979
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	81.16	82.36	83.32
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	213	199	192
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	18.67	17.29	16.34
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	2	4	4

	2566	2567	2568
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.18	0.35	0.34

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	837	865	887
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	81.42	82.62	83.44
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	189	178	172
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	18.39	17.00	16.18
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	2	4	4
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	0.19	0.38	0.38

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	89	83	92
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	78.76	79.81	82.14
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	24	21	20
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	21.24	20.19	17.86
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.00	0.00	0.00

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	1047	1019
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	54	42
ภาคเหนือ (คน)	N/A	0	0
ภาคกลาง (คน)	N/A	993	977
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	0	0
ภาคใต้ (คน)	N/A	0	0
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	0	0

จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	104	103
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	43	36
ภาคเหนือ (คน)	N/A	0	0
ภาคกลาง (คน)	N/A	61	67
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	0	0
ภาคใต้ (คน)	N/A	0	0
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	0	0

จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

	2566	2567	2568
พนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	N/A	0	0
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	N/A	0	0
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	N/A	0	0

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	3	2	2
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.26	0.17	0.17
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	3	2	2
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.26	0.17	0.17
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	708,817,865.96	605,606,709.47	690,769,660.21
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	621,225.12	526,157.00	587,889.07

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

บริษัทจะสมทบเงินเป็นจำนวนร้อยละ 3.0 ของเงินเดือนพนักงานเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และพนักงานจะต้องสมทบเงินเป็นจำนวนขั้นต่ำ ร้อยละ 3.0 ของเงินเดือนของตน ซึ่งในเดือนพฤษภาคม 2559 บริษัทได้เริ่มสมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทรับรู้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 11,236,631.58 บาท

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	1141	1151	1175
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	1020	1019	1031
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	89.40	88.53	87.74
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	89.40	88.53	87.74

จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	N/A	N/A	11,802,985.00
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	N/A	N/A	11,802,985.00

รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)
บริษัท ทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)	มี	1,175	1,175	1,031	87.74	87.74

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	33.88	23.45	23.99
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	1,592,738.81	909,825.91	432,029.50
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ ค่าใช้จ่ายรวม (*) (%)	0.000212	0.000124	0.000066
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ รายได้รวม (*) (%)	0.000141	0.000082	0.000046

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	2,287,872.00	2,458,649.00	3,035,096.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	2,287,872.00	2,458,649.00	3,035,096.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ของ พนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	N/A	0	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้น หยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	1	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำ งานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.09	0.00	0.00

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*)	0.44	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**)	0.09	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	75	66	60
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	51	40	49
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	24	26	11
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	6.57	5.73	5.11
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	68.00	60.61	81.67
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	32.00	39.39	18.33

	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-aboutus/pdpa>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่าง
รับผิดชอบ :
เลขหน้าของลิงก์ :

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของ
สินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของ
สินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และ
บิดเบือน

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี
- แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การพัฒนาความ
พึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วน
บุคคลของลูกค้า
- ผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัย ในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง
การผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและ
สังคม
- การปฏิบัติตามข้อตกลงและสัญญาการค้าอย่างเป็นธรรม จำหน่ายไฟฟ้าด้วยราคาที่ถูกต้อง และเหมาะสม

ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด รวมถึงการให้ความคุ้มครองข้อมูลของลูกค้า

มีการตอบสนองต่อนโยบายการใช้พลังงานสะอาดในการผลิตไฟฟ้าโดยลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหิน ช่วยลดก๊าซเรือนกระจก
สำรวจความพึงพอใจของลูกค้าปีละ 2 ครั้ง และนำผลจากการประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การบริการ
หรือกระบวนการดำเนินงานธุรกิจของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความพึงพอใจ	2568: -	2570: ความพึงพอใจของลูกค้าโรงไฟฟ้า (2 ราย ได้แก่ กฟผ. และ บมจ.ทีพีไอ โพลีน) ไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความพึงพอใจ	2568: -	2570: ความพึงพอใจของลูกค้าผลิตภัณฑ์ เชื้อเพลิงขยะ (บมจ. ทีพีไอ โพลีน) ไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

ผลการดำเนินงาน

- ผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัยในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง
- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าโรงไฟฟ้า (2 ราย ได้แก่ กฟผ. และ บมจ.ทีพีไอ โพลีน) ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 100% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าโรงไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี
- ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าของโรงงานผลิตเชื้อเพลิงขยะ และ บมจ.ทีพีไอ โพลีน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 91.75% โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าโรงงานผลิตเชื้อเพลิงขยะไม่ต่ำกว่า 80% ต่อปี
- นำผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ามาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานธุรกิจ ผ่านการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตไฟฟ้าให้มีความเสถียรและเชื่อถือได้ พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการผลิตเชื้อเพลิงขยะให้มีคุณภาพดีขึ้น
- มีการส่งมอบไฟฟ้าให้กับลูกค้าทุกรายได้อย่างมีเสถียรภาพ โดยดำเนินงานภายใต้ความปลอดภัยซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้าของบริษัทและบริษัทในเครือ
- การให้ความคุ้มครองข้อมูลของลูกค้าเป็นความลับ

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

- ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- โทรศัพท์ : 02-285-5090
- โทรสาร : 02-285-5918
- อีเมล : orapinr@tpipolene.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, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, 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 โดยให้ตัวแทนชุมชนเป็นผู้เข้าบริหารจัดการ

บริษัทยังได้จัดให้มีกิจกรรม open house เพื่อให้ตัวแทนชุมชน สถานศึกษา ส่วนราชการ หรือภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องเข้ามาเยี่ยมชมกระบวนการจัดการ และโรงงาน เพื่อเปิดโอกาสให้เห็นสภาพตามความเป็นจริง และได้มีโอกาสที่จะสื่อสารกันทางตรง

โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ หัวข้อ การจัดกิจกรรมด้านกิจกรรม CSR สำหรับชุมชนในพื้นที่ที่ตั้งโรงงาน เข้ารับฟังปัญหาและดูแลแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

- บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ 	อัตราจ้างพนักงานในพื้นที่ตั้งโรงงาน	2568: -	2569: กำหนดอัตราจ้างพนักงานในพื้นที่ตั้งโรงงาน มากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมดของบริษัทต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการผลกระทบเชิงรุก โดยเริ่มต้นจากการเปิดเผยข้อมูลโครงการอย่างโปร่งใสและจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อนำข้อเสนอแนะของชุมชนมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานทั้งก่อนและหลังเริ่มโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง

เพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่โปร่งใส บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการพหุภาคีซึ่งเป็นตัวแทนจากชุมชนเข้ามาร่วมติดตามการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยตรง พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณผ่านกองทุนพัฒนาชุมชนภาคสมัครใจที่บริหารจัดการโดยคนในท้องถิ่นเอง เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ชุมชนเป็นเจ้าของร่วมกัน

นอกจากนี้ บริษัทยังเปิดโรงงานให้ตัวแทนชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เข้าเยี่ยมชมผ่านกิจกรรม Open House เพื่อสร้างความเข้าใจในสภาพการทำงานจริงและการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน การสื่อสารทางตรงนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดความกังวลของสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ในหัวข้อแผนการดำเนินงานกิจกรรม CSR สำหรับชุมชนในพื้นที่ตั้งโรงงาน

ผลการดำเนินงาน

- บริษัทสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่นผ่านการจ้างงานในชุมชนที่ตั้งโรงงาน โดยในปี 2568 จ้างงานพนักงานประจำที่โรงงานจังหวัดสระบุรี และโรงไฟฟ้าขยะชุมชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 1,078 คน คิดเป็นร้อยละ 91.74 ของพนักงานรวม 1,175 คน และจ้างงานพนักงานใหม่ในพื้นที่ตั้งโรงงานจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 70.47 ของพนักงานใหม่ทั้งหมด 105 คน ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่อย่างยั่งยืน
- ในปี 2568 ไม่มีกรณีข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียน จากชุมชนท้องถิ่นรอบพื้นที่โรงงาน ส่งผลให้จำนวนผู้เรียกร้องค่าเสียหายและความเสียหายมีค่าเท่ากับ 0 ราย และมูลค่าการชดเชยเท่ากับ 0 บาท สะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการผลกระทบเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดตั้งสนับสนุนกองทุนโรงไฟฟ้าภาคสมัครใจเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทได้มีการสนับสนุนด้านการเงินโดยการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้มีการดูแลชุมชนในพื้นที่รอบการดำเนินงานกิจการโรงไฟฟ้าของบริษัท โดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อให้สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย นักวิชาการ ตัวแทนชุมชน และบริษัท ได้เข้ามาร่วมในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้

- กองทุนประกันสุขภาพแก่ชุมชนรอบโรงไฟฟ้า

เพื่อเป็นหลักประกันในการเยียวยาการรักษาการเจ็บป่วยของประชาชนในพื้นที่รัศมี 5 กิโลเมตร รอบโครงการโรงไฟฟ้า ในกรณีที่การเจ็บป่วยนั้นเกิดจากการดำเนินงานของโครงการซึ่งได้นำเงินเข้าบัญชีกองทุนฯ 1,000,000 บาทในปีแรก และนำเงินเข้าบัญชีกองทุนฯ 500,000 บาทในปีต่อ ๆ ไปทุกปี ตั้งแต่ปี 2562 จนถึงสิ้นปี 2568 เงินกองทุนฯ มียอดเงินสะสมรวม 4,049,639.67 บาท

- กองทุนเพื่อโครงการวิจัยพัฒนาอาชีพชุมชนและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อสนับสนุนงบประมาณในการวิจัยพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาอาชีพของชุมชนโดยสนับสนุนงบประมาณโครงการละ 200,000 บาท ปีละไม่ต่ำกว่า 2 โครงการตั้งแต่ปี 2562 จนถึงสิ้นปี 2568 เงินกองทุนฯ มียอดเงินสะสมรวม 3,206,800 บาท

- งบสนับสนุนคุณภาพด้านบุคลากรอุปกรณ์ทางการแพทย์และงานวิจัยทางด้านสาธารณสุข

เพื่อใช้สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขในพื้นที่ในการส่งเสริมและเฝ้าระวังทางสุขภาพ ทั้งในระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด เช่น การสนับสนุน

การฝึกอบรม อสม. สนับสนุนงบการศึกษาวิจัยหรือสำรวจผลกระทบต่อสุขภาพ จัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ และสนับสนุนบุคลากรด้านสาธารณสุข เป็นต้น โดยมีงบประมาณในการดำเนินงานปีละ 300,000 บาทตั้งแต่ปี 2563 จนถึงสิ้นปี 2568 งบสนับสนุนมียอดเงินสะสมรวม 8,384,127.85 บาท

4. งบสนับสนุนด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เพื่อสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรสาธารณสุข เพื่อดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ โดยการสนับสนุนเวชภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ การอบรมและฝึกปฏิบัติจากบุคลากรด้านอาชีวอนามัยหรือสุขศาสตร์หรืออาชีวศาสตร์เป็นประจำทุกปี โดยมีงบประมาณในการดำเนินงานปีละ 300,000 บาท ตั้งแต่ปี 2562 จนถึงสิ้นปี 2568 งบสนับสนุนมียอดเงินสะสมรวม 356,273 บาท

5. งบสนับสนุนด้านทรัพยากรชีวภาพ งบประมาณดำเนินการปีละ 300,000 บาท

เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ ให้กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปลูกป่าไม้ทดแทน สะท้อนถึงเจตารมณ์ขององค์กรที่จะเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้พื้นที่ดังกล่าว โดยในอนาคตมุ่งหวังให้พื้นที่ที่ดำเนินการเป็นปอดที่ช่วยดูดซับมลพิษอากาศและเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าท้องถิ่น อีกทั้งยังช่วยฟื้นฟูแหล่งต้นน้ำและเป็นแหล่งอาหารของชุมชน โดยดำเนินการผ่านมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต ตั้งแต่ปี 2563 จนถึงสิ้นปี 2568 งบสนับสนุนมียอดเงินสะสมรวม 1,386,000 บาท

กิจกรรมเพื่อสังคม (GRI 413-2)

กลุ่มบริษัทที่พีไอโพลีนมุ่งเน้นการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกลยุทธ์ด้านชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคมระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยในปี 2568 บริษัทได้สนับสนุนงบประมาณและผลิตภัณฑ์ในเครือ เช่น ปูนซีเมนต์ วัสดุก่อสร้าง ปุ๋ยชีวะอินทรีย์ และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขอนามัย (In-kind Donations) ให้แก่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร คิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น 94,365,232.55 บาท เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขประโยชน์และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับธุรกิจ

(4.1) ด้านชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations)

บริษัทมีโรงงานผลิตตั้งอยู่ในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ บริษัทมีนโยบายเชิงรุกให้ทุกหน่วยผลิตให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้านสุขอนามัยและลดผลกระทบจากการแพร่ระบาด โดยไม่ต้องรอให้ชุมชนร้องขอ และให้การสนับสนุนชุมชนรอบข้างและสังคมที่สำคัญสรุป ดังนี้

- (1) เสริมสร้างชุมชนให้มีสุขภาพดี ออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ใน โครงการดูแลสุขภาพประจำปี ให้บริการตรวจสุขภาพประชาชน, บริการตรวจเอ็กซเรย์ทรวงอก, ตรวจความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด, ตรวจวัดสายตา ให้กับคนในชุมชน อ.แก่งคอย, อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี
- (2) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย ทางบริษัทได้ร่วมกับภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ 2 (จ.ลพบุรี) และเหล่ากาชาด จ.สระบุรี จัดกิจกรรมการบริจาคโลหิต โดยผู้บริหาร พนักงานในเครือที่พีไอ โพลีนและผู้รับเหมา ร่วมบริจาคโลหิตจำนวนกว่า 213,200 ซีซี เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยในพื้นที่จังหวัดสระบุรีและจังหวัดใกล้เคียง
- (3) โครงการคัดแยกขยะแลกไฟฟ้าพัฒนาชุมชน ที่ประสบความสำเร็จและดำเนินมาต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนข้อกังวลด้านการจัดการขยะของชุมชนบ้านซับบอน (ในรัศมี 800 เมตรรอบโรงไฟฟ้า) ให้กลายเป็นแนวทางแก้ไขเชิงรุกที่สร้างมูลค่าเพิ่มร่วมกันอย่างยั่งยืน ผ่านการใช้งบประมาณจำนวน 50,000 บาท/ปี บูรณาการเข้ากับห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจด้วยการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางเพื่อเปลี่ยนเป็นเชื้อเพลิง RDF สำหรับการผลิตไฟฟ้าสีเขียว ควบคู่ไปกับการส่งมอบปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูง ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มที่พีไอ โพลีน กลับคืนสู่ครัวเรือนเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมสุขอนามัยที่ดี การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยสามารถสร้างผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ได้สูงถึง 1.34 เท่า ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดว่าการลงทุนของบริษัทสามารถสร้างคุณค่าที่จับต้องได้จริง ทั้งในด้านเศรษฐกิจฐานรากและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับระดับความพึงพอใจของชุมชนที่สูงถึงร้อยละ 100 อันเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและการเติบโตไปพร้อมกับสังคมอย่างมั่นคง
- (4) โครงการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียวประจำปี 2568 จำนวน 2,000 ต้น ณ โรงงานปูนซีเมนต์ที่พีไอ จ.สระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในบริเวณโรงงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ระบบนิเวศโดยรอบโรงงานดีขึ้นแล้ว ยังส่งผลถึงการดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ ที่สะสมอยู่ใน ชั้นบรรยากาศที่เพิ่มขึ้นทุกวันอีกด้วย นอกจากนี้ ยังร่วมบริจาคปุ๋ยอินทรีย์ที่พีไอ, พันธุ์ไม้ไผ่ขางหม่น ให้กับเครือข่ายป่าชุมชนท่าสบก อ.แก่งคอย, บริจาคปุ๋ยอินทรีย์ที่พีไอ ให้กับเทศบาลเมืองทับกวาง, โรงเรียนวัดเตาปูน, สถานีเพาะชำกล้าไม้ อ.มวกเหล็ก, อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.จังหวัดสระบุรี เพื่อใช้ในการปลูกต้นไม้และ เพาะชำกล้าไม้สำหรับแจกจ่ายให้กับประชาชนต่อไป
- (5) โครงการ รักรักษา รักรักษา เพื่อฟื้นฟูทรัพยากรสัตว์น้ำจืดในแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความมีส่วนร่วมขององค์กรและชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีสัตว์น้ำไว้บริโภค อีกทั้งยังเป็นการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และสร้างความมั่นคงทางอาหารให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน โดยมีพันธุ์ปลาตะเพียน 50,000 ตัว และปลานิล 50,000 ตัว

(4.2) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร (Corporate CSR)

นอกจากนี้ บริษัทยังมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน

โดยในปี 2568 บริษัทได้มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนและกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

กิจกรรมการช่วยเหลือสังคมและชุมชน

การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community involvement and development)

สนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย เช่น บริจาคเงินจำนวน 5,000,000 บาท สนับสนุนการจัดคอนเสิร์ตรอบการกุศล เพื่อระดมทุนหารายได้ สมทบทุนการปรับปรุงห้องผ่าตัด ดิگสยามมินทร์ชั้น 3-5, สนับสนุนโครงการ วัง ปันรวมใจ เพื่อสร้างอุทยานหลวงปู่มั่น ภูริทัตโต วัดสัมปตะฉนวนาราม (ธ) อ.เมือง จ.นครราชสีมา จำนวน 500,000 บาท จากสถานการณ์น้ำท่วมใหญ่ในพื้นที่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา ผู้บริหารและพนักงาน ทีพีโอ โพลีนกรุป ร่วมกับมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต ร่วมบริจาคข้าวสาร 300 กระสอบ, ปลากระป๋อง จำนวน 300 ลัง, ผ้าเช็ดตัว, ชุดยา, ผ้าอนามัย, ผ้าอ้อมผู้ใหญ่, ถังน้ำ, แปรงสีฟัน-ยาสีฟัน รวมถึงผลิตภัณฑ์ทีพีโอ (น้ำดื่มทีพีโอ, แปรงตั้ง, มาริโรส, สบู่เหลวอาบน้ำ, น้ำยาล้างจาน, ไบโอแชน, น้ำดื่มทีพีโอ จำนวน 1,868 แพ็ค, เสื้อผ้าที่เพื่อนพนักงานร่วมบริจาคอีกจำนวน 15 ลัง นอกจากนี้ บริษัท ลำปางฟู้ดโปรดักส์ จำกัด ร่วมบริจาคข้าวโพดหวาน จำนวน 9,600 กระสอบ, น้ำดื่มทีพีโอจำนวน 15,696 ขวด เพื่อนำไปช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ที่ประสบอุทกภัยน้ำท่วมต่อไป และจากสถานการณ์ความไม่สงบของชายแดนไทย-เขมร เพื่อส่งต่อน้ำใจให้กำลังใจทหารและประชาชนที่อยู่บริเวณชายแดนไทย-เขมร ผู้บริหารและพนักงาน ทีพีโอ โพลีนกรุป ร่วมกับมูลนิธิสิ่งแวดล้อมเพื่อชีวิต ร่วมมอบน้ำดื่มทีพีโอ จำนวน 30,000 ขวด เพื่อเป็นกำลังใจให้ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน และช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม จำนวน 600 กระสอบให้กับศูนย์พักพิง จังหวัดสุรินทร์, จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดสระแก้ว ร่วมเป็นเจ้าภาพมหาจุฬาลงกรณวัดศรีดอนมูล จ.เชียงใหม่, เป็นเจ้าภาพทอดกฐินสามัคคี วัดบ้านหินลับ จ.สระบุรี, ร่วมสนับสนุนการผลิตรายการธรรมะเพื่อเยาวชนจำนวน 6 รายการ (รายการมหัศจรรย์แห่งปัญญา/รายการ WISDOM รายการธรรมะภิบาล รายการธรรมะร่วมสมัย ของวัดพระราม 9 กาญจนาภิเษกและมูลนิธิแผ่นดินธรรม ในพระสังฆราชูปถัมภ์ ของสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก และร่วมบริจาคผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ทีพีโอ จำนวน 640 ถุง, คอนกรีตผสมเสร็จทีพีโอ, จำนวน 395.75 คิว ให้กับโรงเรียน, วัดและสถานที่อื่นๆ กว่า 10 แห่ง ทั่วประเทศ เช่น ร่วมปรับปรุงลานอเนกประสงค์ของมัสยิดบะห์รุดีน, ปรับปรุง ที่อยู่อาศัยของข้าราชการชั้นผู้น้อย บ้านเรือนประชาชนที่มีฐานะยากไร้และศาสนสถานในพื้นที่ความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรสะเตา จ.สงขลา, ปรับปรุงขอบสนามฟุตบอลหญ้าเทียมโรงเรียนบ้านดลิ่งชัน จ.สงขลา

กิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่บริษัท ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนและสังคมให้ดีขึ้น บริษัทตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญในความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) พร้อมทั้งจะสนับสนุนสังคม การศึกษา เยาวชน ศาสนาและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสรรค์สังคมที่เกื้อกูล สิ่งแวดล้อมที่ดี และเศรษฐกิจไทยที่เติบโตอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2566	2567	2568
เงินบริจาค / เงินอุดหนุนให้เปล่า (บาท)	43,340,000.00	38,220,000.00	94,365,232.55

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2566	2567	2568
พื้นที่ป่าชุมชน (ตัน)	2,000.00	10,667.00	2,000.00

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	N/A	N/A	94,365,232.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	N/A	N/A	1.432089
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	N/A	N/A	1.012167

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

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

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 2568 ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ได้ผลประเมินในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ ที่สำคัญ ดังนี้

- ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 4 ดาว ดีมาก (Very Good CG Scoring) ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ประจำปี 2568 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- ได้รับการประเมิน หนุนยั่งยืนระดับ AA ประจำปี 2568 (SET ESG Ratings: AA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance : ESG)

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กลุ่มบริษัททีพีโอโพลีน ได้มีการทบทวนปรับปรุงนโยบายและคู่มือ CG เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดี การดำเนินธุรกิจสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องรับทราบและยึดถือปฏิบัติถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เพื่อเป็นค้ำประกันสัญญาและนำไปถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของทีพีโอโพลีน ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมุ่งมั่น ที่จะนำเอาหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาใช้ในการดำเนินงานมีโครงสร้างการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันระหว่าง คณะกรรมการผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสีย อย่างเป็นธรรม
2. คณะกรรมการจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการกับ กรรมการผู้จัดการ และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน
3. คณะกรรมการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของบริษัทโดยจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยงและวางแผนแนวทางการบริหาร จัดการที่มีความเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าระบบบัญชี รายงานทางการเงิน และการสอบบัญชี มีความน่าเชื่อถือ

4. คณะกรรมการจะต้องเป็นผู้นำในเรื่องจริยธรรม เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดส่องดูแลเรื่อง การจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวข้องกัน
5. คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อช่วยพิจารณาถ่วงถ่วงงานที่มีความสำคัญอย่างรอบคอบ
6. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประเมินผลตนเองรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
7. คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึง ลูกจ้างทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของบริษัท
8. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัท ทั้งในเรื่องทางการเงินและที่ไม่ใช่เรื่องทางการเงินอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และ ทันเวลา เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ และหน่วยงาน นักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อรับผิดชอบการให้ข้อมูลแก่นักลงทุนและประชาชนทั่วไป
9. คณะกรรมการต้องให้ผู้ถือหุ้น ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และมีช่องทางที่เหมาะสมในการ สื่อสารกับบริษัท
10. คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งบริหารที่สำคัญทุกระดับอย่างเหมาะสม และมี กระบวนการสรรหาที่โปร่งใส เป็นธรรม
11. คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนัก และให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
12. คณะกรรมการ ส่งเสริมให้มีการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบายและเปิดเผยถึงการปฏิบัติไว้ให้เป็น ที่ทราบทั่วกัน

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

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็น อิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัท ย่อยและบริษัทร่วม

การสรรหากรรมการ

1) การสรรหากรรมการของบริษัท

โดยจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือพิจารณาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทที่มี ประสบการณ์ในธุรกิจที่จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท อย่างไรก็ตาม การแต่งตั้งกรรมการใหม่จะต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะ กรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) ทั้งนี้ ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

- (1) ให้ถือว่าผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับ 1 หุ้นต่อ 1 เสียง
- (2) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใส่คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตาม (1) เลือกตั้งบุคคลเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลาย คนเป็นกรรมการ จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
- (3) บุคคลที่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่งเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการในขณะนั้น ถ้า จำนวนกรรมการจะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 โดยพิจารณาจากกรรมการที่อยู่ในตำแหน่ง นานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ กรรมการที่ออกจากตำแหน่งไปนั้นอาจได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นเข้ามาเป็นกรรมการใหม่ได้

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่คณะกรรมการสรรหา คัดเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดและกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และ

ตลาดหลักทรัพย์ 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 เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการพิจารณาอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว รวมถึงการทำรายการทางการค้าที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม คำประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นทำนองเดียวกัน 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 เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในทางหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

3) กระบวนการและขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้คัดเลือกรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท หรือกรรมการชุดย่อยแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคัดกรองคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skills Matrix ซึ่งช่วยให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางทางดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณา ความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ (Board Skills Matrix / Board Diversities) ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ (Hard Skills และ Soft Skills) และด้านปัจจัยสนับสนุนความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งในมิติความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมิติความหลากหลาย ที่เอื้อประโยชน์ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่ามีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พ.ร.บ.บริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
4. พิจารณาการอุทิศเวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเต็มที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกรวาระ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ
5. กรณีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต.กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
6. พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเต็มที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกรวาระ จะต้องมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก
7. ดำเนินการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง
8. เสนอรายชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาคัดกรองตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้งได้ในกรณีเป็นการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีกรรมการลาออกระหว่างปี ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
9. สำหรับกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ และเกณฑ์การดำรงตำแหน่ง อาทิ Board Skills Matrix / Board Diversities คุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ

4) หลักเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยคณะหนึ่งหรือหลายคณะเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าวจะมีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาทบทวนเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญเป็นการเฉพาะ โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งสมาชิกคณะกรรมการชุดย่อย การออกกฎบัตรคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อกำหนดระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบของคณะกรรมการชุดย่อย หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าว ตามที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นสมควร โดยในแต่ละปี คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ

5) หลักเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการแต่งตั้งกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหาร และการจ่ายผลตอบแทน

คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยสมาชิกคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัท พิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับความเสี่ยงของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควรรายงานค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปีนั้น

โดยการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ กับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ออกจากกันอย่างชัดเจน

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ

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

อย่างไรก็ดี บริษัทเห็นว่าโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทดังกล่าวมีความโปร่งใสเพียงพอ และสามารถปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและบริษัทได้ เนื่องจากมีจำนวนกรรมการอิสระถึง 6 คน อีกทั้งกรรมการอิสระทุกคน และกรรมการตรวจสอบ เป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนมีความเป็นกลางและไม่มีส่วนได้เสียกับกลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่

นอกจากนี้ เมื่อบริษัทเข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ แล้ว บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ เช่น เกณฑ์การทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน เกณฑ์การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวได้กำหนดให้หาเรื่องที่มีนัยสำคัญเข้าขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และต้องแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบถึงความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบที่แตกต่างจากความเห็นของคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการตรวจสอบเปรียบเสมือนตัวแทนของผู้ถือหุ้นรายย่อย ดังนั้น การที่ผู้ถือหุ้นทราบถึงความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบ จะทำให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลอย่างเหมาะสมเพื่อประกอบการตัดสินใจการลงทุนในเรื่องนั้น 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 บริษัทกำหนดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ และจัดให้มีคู่มือกรรมการ เอกสาร ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการเป็นกรรมการ โดยส่งเสริมให้กรรมการพิจารณาเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยและสถาบันอื่นๆในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดปีเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการที่จะดำเนินงานให้อยู่ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการอันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO)/ประธานคณะกรรมการของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของตัวเองชีวิตในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ 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)
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)
- คณะกรรมการบริหาร สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)
- คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)
- คณะกรรมการบรรษัทภิบาลสรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 90 % (ดีมาก)

3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)

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

4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO) /ประธานคณะกรรมการ

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEOหรือเทียบเท่า) /ประธานคณะกรรมการ ประกอบด้วยผล (1) การดำเนินงานด้านการเงิน (Financial) พิจารณาผลการดำเนินงานของธุรกิจในมิติต่างๆ (เช่น รายได้ กำไรสุทธิ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) EBITDA ผลดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ) (2) ด้านนวัตกรรม (Innovation) พัฒนาสินค้าใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าตลอดจนผลิตภัณฑ์สินค้าใหม่ ออกสู่ตลาด และ (3) ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) โดยดำเนินงานตามนโยบายด้านพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Choice) และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิต เช่น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อประโยชน์ด้านต้นทุนและด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง

(CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะกรรมการ ที่ประกอบไปด้วย 10 หัวข้อ คือ

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

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95% (ดีเยี่ยม)

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ : <https://www.tpipoleneppower.co.th/index.php/th/th-aboutus/boardrd-mgt/board-assessment-result>
หน้าของคณะกรรมการ

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทรวม

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทรวม ดังนี้

1. บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทรวม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท อย่างไรก็ตาม การส่งตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทรวมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบโดยที่ประชุมกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท
2. คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทรวมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทรวมตลอดจนการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำส่งข้อมูลส่วนตัวเสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึงความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทรวมในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. บริษัทจะกำหนดแผนงานและดำเนินการที่จำเป็น เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทรวมมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงิน และบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นและติดตามให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทรวมมีระบบในการเปิดเผยข้อมูลและระบบควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทจะติดตามอย่างใกล้ชิดถึงผลประกอบการและการดำเนินงานของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทรวมดังกล่าวและนำเสนอผลการวิเคราะห์รวมถึงแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการของบริษัทย่อยหรือบริษัทรวมนั้น ๆ เพื่อให้ประกอบพิจารณากำหนดนโยบายหรือปรับปรุงส่งเสริมให้ธุรกิจของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทรวม มีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, หน่วยงาน
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย ราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม

ผู้ถือหุ้น

ผู้ถือหุ้น บริษัทมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีระบบบัญชีและการเงินที่มีความน่าเชื่อถือ สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นโดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของบริษัทในระยะยาวและผลตอบแทน

พนักงาน

พนักงาน บริษัทให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในส่วนใด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยบริษัทส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจโดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และบริษัทมีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัทนอกจากนี้ บริษัทยังมีกระบวนการสรรหา และว่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเท่าเทียมและเหมาะสม ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่อยู่ใน

อุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนี้ ยังได้ให้ความใส่ใจต่อสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากโรงไฟฟ้าของบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยระบบดังกล่าวมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงอันตรายและอุบัติเหตุของพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง

ลูกค้า

ลูกค้า บริษัทมีนโยบายสร้างความพึงพอใจอย่างสูงสุดให้แก่ลูกค้า ทั้งในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริการในระดับราคาที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานสากล 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 และไม่ให้มีการผูกมัดทางด้านธุรกิจที่เอื้อประโยชน์แก่คู่ค้าเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

เจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ / ผู้ถือหุ้น บริษัทคำนึงถึงความเสมอภาคของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ และยึดมั่นในการสร้างความเชื่อถือและการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมครบถ้วน ให้ข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วน บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นและผลตอบแทนสูงสุด โดยบริษัทมีนโยบายการปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดต่างๆของสัญญาและพันธะทางการเงินอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย และการดูแลหลักประกันต่างๆ ภายใต้สัญญาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนไม่ใช้วิธีการที่ไม่สุจริตปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริง อันจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเสียหายกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มที่พีไอ โพลีนคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ดี 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 ทีพีไอ 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 และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ภายใต้การบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และ อุดมการณ์

พลังงานสะอาด เพื่อความยั่งยืน ใสใจสังคมและสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการบริษัท จึงได้กำหนดหลักสำคัญในการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ทุกคนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (1) คณะกรรมการบริษัทจะยึดถือแนวปฏิบัติด้านบรรษัทภิบาลที่เป็นสากลและมุ่งมั่นพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักการมาตรฐานสากลให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันได้แก่ การคำนึงถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน การให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมของคณะกรรมการ
- (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 ดูแลรับผิดชอบต่อ ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติและดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค และการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และทบทวน เพื่อให้พนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามหลักสำคัญในการดำเนินงานที่ดีอย่างครบถ้วนและยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทได้ประกาศใช้แนวทางการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยยึดหลักการสร้างความร่วมมือระหว่างบริษัท และผู้มีส่วนได้เสีย โดยผู้บริหารระดับสูงรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มรวมทั้งการปรับปรุงช่องทางในการให้ความคิดเห็น เพื่อนำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียส่งต่อไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท ประกอบด้วย พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งและชุมชนโดยรอบ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ มีหลักการปฏิบัติที่ชัดเจน อาทิ การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อคู่ค้า การปฏิบัติต่อลูกค้า เป็นต้น

หลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

ด้วยเจตนาธรรม ของบริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ในอันที่จะดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้า โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ จริยธรรม และคุณธรรม พร้อมกับมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทจึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ขึ้น โดยเป็นการประมวลนโยบาย การดูแลรับผิดชอบต่อและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนหลักการดำเนินธุรกิจ ของบริษัทที่เป็นมาตรฐานสากล และเผยแพร่ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานของบริษัท ได้รับทราบแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท บรรลุถึงเป้าหมายธุรกิจควบคู่ไปกับการ สะท้อนคุณค่า และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมกันนี้บริษัทยังมุ่งหวัง ให้ผู้ร่วมดำเนินธุรกิจกับบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ และยึดมั่นในหลักการเดียวกัน เพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกันต่อไป

จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

1. การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านทุจริต
3. การมีส่วนได้เสีย และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จรรยาบรรณธุรกิจ
4. การใช้ข้อมูลภายใน และการรักษาข้อมูล อันเป็นความลับ
5. การควบคุมภายใน / การตรวจสอบภายใน / การบริหารความเสี่ยง และรายงานทางบัญชี /การเงิน
6. การรับและการให้ของขวัญ ทริพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด
7. การจัดหา และการปฏิบัติต่อคู่ค้า
8. ทริพย์สินทางปัญญา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
9. สิทธิและความเป็นกลางทางการเมือง
10. จรรยาบรรณของพนักงาน
11. การรับแจ้งเหตุ/ข้อร้องเรียน/ ข้อเสนอแนะ/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. การกระทำนั้นทำให้เกิดความเสียหายชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของ บริษัท หรือไม่
5. การกระทำนั้นส่งผลเสียต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท อย่างร้ายแรง หรือไม่

** หรือสอบถามผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งมีหน้าที่ให้คำแนะนำในขั้นต้น หรือ สอบถามโดยตรงไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ

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

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัท และผู้ถือหุ้น โดยกรณีที่มีรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทจะถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน คณะกรรมการ ก.ล.ต. และประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ เรื่อง การเปิดเผยและการปฏิบัติการของบริษัทจดทะเบียนในรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัท จะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเข้าทำธุรกรรมดังกล่าว

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

ในปี 2568 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ บริษัทจึงมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท ยอมรับหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรง และทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานสามารถสร้างความมั่นใจต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทโดยกำหนดให้บุคลากรของบริษัท ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณของบริษัทระเบียบ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้พนักงานของบริษัท ทุกระดับ ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะทางตรงและทางอ้อม
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 ใ้คำมั่น เรียกรอง หรือรับ ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสม กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของเอกชน หรือผู้มีหน้าที่ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวกระทำหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ หรือแนะนำธุรกิจให้กับบริษัทโดยเฉพาะ หรือ เพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจ เว้นแต่เป็นกรณีที่ถูกกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น หรือจารีตทางการค้าให้กระทำได้

หน้าที่ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

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

คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่สอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบภายในและระบบบริหารความเสี่ยง ให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล มีความรัดกุม เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

หัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามนโยบาย แนวปฏิบัติ อำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้น และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

แนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

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

5. ฝ่ายตรวจสอบภายในมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการดำเนินงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ามีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้นและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

มาตรการการปฏิบัติ

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (การติดต่อกับหุ้นส่วนและบุคคลภายนอก)

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

1. พนักงาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจและมารยาททางธุรกิจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ
2. พนักงาน ต้องไม่รับหรือเรียกร้อยทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่ง เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ
3. พนักงาน อาจรับของกำนัลที่ไม่ใช่เงินสดหรือของมีราคาใด ๆ จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจก็ได้ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายตรงก่อน ทั้งนี้ การรับของกำนัลเช่นว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจหรือมารยาททางธุรกิจ และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน
4. พนักงาน จะต้องไม่พึ่งพาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อรับหรือเรียกร้อย ให้บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกดังกล่าว รวมถึงไม่ให้บริการใด ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
5. เมื่อพนักงานแนะนำบุคคลให้แก่บริษัท การดำเนินการดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์หรือขั้นตอนการจัดจ้างของบริษัท อีกทั้งต้องไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอันมิชอบด้วยกฎหมาย
6. พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน พึงไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะคู่สมรสหรือบิดามารดา/บุตร
7. พนักงานต้องไม่ให้สินบนแก่เจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ราชการโดยการเสนอให้เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า
8. พนักงานที่ละเมิดข้อกำหนดในวรรคก่อนต้องถูกลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบริษัท และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
9. พนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนก่อนเสนอให้ของกำนัล (ตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ของบริษัท) หรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ โดยที่ยังคงต้องปฏิบัติตามประเพณีปฏิบัติหรือมารยาททางธุรกิจ กฎหมายท้องถิ่นและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัท ด้วย ถ้าพนักงานไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนล่วงหน้าเนื่องจากมีเหตุเร่งด่วนแล้ว พนักงานรายดังกล่าวยังพึงต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนหลังจากมอบของกำนัลหรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับทางธุรกิจไปแล้วอยู่
10. พนักงานไม่พึงหาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อมีความสัมพันธ์อันมิชอบ ทำการคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ (รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเชื้อชาติ เพศ ความพิการหรือศาสนาเป็นเกณฑ์) ลักทรัพย์ ข่มขู่ บีบบังคับ หรือการดำเนินการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น ๆ
11. หากพนักงานมีคำถามเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันแล้ว พนักงานจะต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งขึ้น

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน

1. เรื่องที่รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

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

2. ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรายงานเรื่องราวไปยังบุคคล และ/หรือ หน่วยงานดังต่อไปนี้เมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท ที่ละเมิดนโยบายนี้ โดยใช้ช่องทางใดช่องทางหนึ่ง

3. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายใน (ผู้ร้องทุกข์จากภายใน)

- (1) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

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

4. กลไกแสดงความคิดเห็นจากภายนอก (ผู้ร้องทุกข์จากภายนอก)

- (1) จดหมาย : นางอรพิน เลี้ยวไพรัตน์
รองประธานคณะกรรมการ
บริษัท ทีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)
26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
- (2) กลองจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail: orapinr@tpipolene.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

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์กำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญ ดังนี้

1. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ลงนามรับทราบถึงประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ที่กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร มีหน้าที่รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ และให้แจ้งให้เลขานุการบริษัทรับทราบเพื่อจัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงและสรุปจำนวนหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารเป็นรายบุคคล เพื่อนำเสนอให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมครั้งถัดไป นอกจากนี้ยังได้แจ้งบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย
2. ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหาร (หมายถึง ผู้จัดการ หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรก ต่อจากผู้จัดการลงมา และ ผู้มีตำแหน่งเทียบเท่ารายที่ 4 ทุกสาย รวมถึงตำแหน่งในสายงานบัญชี หรือการเงิน ที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป) รวมถึงคู่สมรสและบุตร ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว

ประสงค์จะซื้อหรือขายหุ้นของบริษัท ให้แจ้งความประสงค์ในการซื้อหรือขายหุ้นดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทล่วงหน้าก่อนการซื้อขายอย่างน้อย 1 วัน

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

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2568 ที่ผ่านมาไม่พบว่ากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย 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 บริษัทที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องกับเมื่อทราบข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ
 5. เอกสารสำคัญ และข้อมูลที่เป็นความลับจะต้องได้รับการดูแลด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แต่ละชนิด หรือประเภทของข้อมูล ต้องจัดเก็บรักษาอย่างระมัดระวัง และง่ายต่อการเรียกใช้งาน เมื่อพ้นช่วงระยะเวลาที่ต้องเก็บรักษาข้อมูล หรือเอกสาร หรือที่เก็บไว้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานที่เกี่ยวข้องต้องดูแลให้มีการทำลายด้วยวิธีที่เหมาะสม ถูกต้องกับข้อมูล หรือ เอกสารแต่ละประเภท ซึ่งเอกสารบางประเภทต้องมีการเก็บรักษาไว้ตามที่กฎหมายกำหนด และควรศึกษาเป็นกรณีไป
- บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลให้กรรมการและผู้บริหารในการนำข้อมูลภายในของบริษัท ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนไปใช้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งการซื้อขายหลักทรัพย์ ดังนี้

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

2. บริษัทกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินหรือเทียบเท่า จัดทำและนำเสนอรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน ของคู่สมรส และของบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มายังเลขานุการของบริษัท ก่อนนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด. ทุกครั้ง โดยให้จัดทำและนำเสนอภายใน 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. บริษัทกำหนดบทลงโทษทางวินัยหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มตั้งแต่การดักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้างพักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ

ในปี 2568 บริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

การให้หรือรับของขวัญ

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

- (2) พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญทั้งที่เป็นตัวเงิน หรือมิใช่ตัวเงินจาก คู่ค้า หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ยกเว้นแต่ในเทศกาลหรือประเพณีนิยม

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

- (4) กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน มีหน้าที่รายงานการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดจาก คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ไม่ว่าจะกรณีใดอันอาจมีผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกล้าเอียง หรือลำเอียง หรือเป็นผลประโยชน์ขัดกัน

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

- (6) ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่รับ หรือให้ต้องไม่ใช่สิ่งผิดกฎหมาย
- (7) บริษัทไม่ได้มีข้อห้ามในการจัดทำของขวัญที่มีตราสัญลักษณ์ของบริษัท ตราบใดที่การให้ของขวัญแก่บุคคลนั้นมีเหตุอันควร และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ

มาตรการการปฏิบัติ

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (การติดต่อธุรกิจกับหุ้นส่วนและบุคคลภายนอก) พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันดังต่อไปนี้ ในการติดต่อธุรกิจกับลูกค้า ผู้ขายสินค้า หรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจ)

1. พนักงาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจและมารยาททางธุรกิจในการติดต่อกับบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจ
2. พนักงาน ต้องไม่รับหรือเรียกรอทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่ง เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจ
3. พนักงาน อาจรับของกำนัลที่ไม่ใช่เงินสดหรือของมีราคาใด ๆ จากบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจก็ได้ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายตรงก่อน ทั้งนี้ การรับของกำนัลเช่นว่านั้นต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ประเพณีปฏิบัติทางธุรกิจหรือมารยาททางธุรกิจ และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน
4. พนักงาน จะต้องไม่พึ่งพาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อรับหรือเรียกรอ ให้บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคคลภายนอกดังกล่าว รวมถึงไม่ให้บริการใด ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
5. เมื่อพนักงานแนะนำบุคคลให้แก่บริษัท การดำเนินการดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์หรือขั้นตอนการจัดจ้างของบริษัท อีกทั้งต้องไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอันมิชอบด้วยกฎหมาย
6. พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน พึงไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะคู่สมรสหรือบิดามารดา/บุตร
7. พนักงานต้องไม่ให้สินบนแก่เจ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ราชการโดยการเสนอให้เงิน บัตรกำนัล เช็ก หุ้ น ของขวัญหรือสินบนอื่นใด เงินค่าตอบแทนพิเศษหรือสิ่งจูงใจใด ๆ ที่มีมูลค่า
8. พนักงานที่ละเมิดข้อกำหนดในวรรคก่อนต้องถูกลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบริษัท และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย
9. พนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนก่อนเสนอให้ของกำนัล (ตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ของบริษัท) หรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจ โดยที่ยังคงต้องปฏิบัติตามประเพณีปฏิบัติหรือมารยาททางธุรกิจ กฎหมายท้องถิ่นและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัทด้วย ถ้าพนักงานไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนล่วงหน้าเนื่องจากมีเหตุเร่งด่วนแล้ว พนักงานรายดังกล่าวยังพึงต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของตนหลังจากมอบของกำนัลหรือเลี้ยงรับรองแก่บุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องของทางธุรกิจไปแล้วอยู่
10. พนักงานไม่พึ่งพาประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ของตนในบริษัท เพื่อมีความสัมพันธ์อันมิชอบ ทำการคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ (รวมถึงการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเชื้อชาติ เพศ ความพิการหรือศาสนาเป็นเกณฑ์) ลักทรัพย์ ช่มชู้ บีบบังคับ หรือการดำเนินการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายอื่น ๆ
11. หากพนักงานมีคำถามเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันแล้ว พนักงานจะต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาของตนเพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งขึ้น

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

บริษัทได้ดำเนินการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานงาน ISO 9000/9001มาตรฐานงานด้านคุณภาพ, ISO 14000/14001 มาตรฐานงานด้านสิ่งแวดล้อม และ ISO50001 มาตรฐานงานการจัดการด้านพลังงาน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้บริษัทยังได้มีการตรวจประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยง และแผนดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งทำให้บริษัทมีความมั่นใจในการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างครบถ้วน ช่วยลดความเสี่ยงจากการหยุดชะงักทางธุรกิจและเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากบทบาทผู้ปฏิบัติทางกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายของภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและค่าใช้จ่ายของกลุ่มบริษัท

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลภายใน หรือ ข่าวสารอันมีสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะถือเป็นข้อมูลภายในที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และถือเป็นข้อมูลลับของบริษัท ซึ่งหากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ

ลิงก์การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน : <http://tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-aboutus/code->

เลขหน้าของลิงก์ : 15-16

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

ดำเนินธุรกิจตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม

ลิงก์การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม : <http://tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-aboutus/code-of-conduct-th?download=327:2021-07-21-07-14-51>

เลขหน้าของลิงก์ : 24

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

บริษัทตระหนักดีถึงการรักษาข้อมูลภายในอย่างปลอดภัย โดยมีให้มีการรั่วไหลของข้อมูลดังกล่าวอันนำไปสู่การสร้างความเสียหายในระดับต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ จะต้องรักษาข้อมูลภายใน ตามแนวปฏิบัติของบริษัท อีกทั้งบริษัทได้กำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) ขึ้นในปี 2564 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของพนักงานทุกระดับในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีการใช้ข้อมูลตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บ รวบรวม และเปิดเผยข้อมูลอย่างปลอดภัย รวมถึงอนุญาตให้เจ้าของข้อมูลมีสิทธิในการเข้าถึง ตรวจสอบ และถอนความยินยอมข้อมูลนั้นได้ตลอดเวลา หากมีการฝ่าฝืนนโยบาย และข้อปฏิบัติของบริษัท จะถูกพิจารณาลงโทษในอัตราสูงสุด ทั้งการดำเนินคดีให้ถึงที่สุด และการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นเต็มจำนวนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

ลิงก์การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ : <http://tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-aboutus/pdpa>**การจัดการสิ่งแวดล้อม****การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management)**

บริษัทดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและการปรับตัวต่อวิกฤตการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยบูรณาการหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และโมเดลเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) เป็นแกนหลักในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2037 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2050 ตลอดจนการขับเคลื่อนสู่การใช้พลังงานหมุนเวียนทั้งหมดหรือ RE100 อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกลยุทธ์การยกเลิกการใช้ถ่านหินและเปลี่ยนมาใช้เชื้อเพลิงขยะ (RDF) ร่วมกับพลังงานสะอาดในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งแนวทางดังกล่าวนอกจากจะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรแล้ว ยังเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้แนวคิดการลดปริมาณของเสียให้เป็นศูนย์ (Zero Waste) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแลที่เข้มงวด โดยมีคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ร่วมพิจารณากำหนดทิศทาง ติดตามผลการดำเนินงาน และประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกลไกมาตรฐานสากล ISO 14001:2015 ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถระบุและประเมินผลกระทบเชิงสิ่งแวดล้อมได้ครอบคลุมทุกมิติ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานสากล โดยยึดถือหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การจัดการแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน และการควบคุมมลพิษอย่างมีนัยสำคัญ จากความมุ่งมั่นดังกล่าว ส่งผลให้บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015 ครอบคลุมโรงงานและโรงไฟฟ้าทั้งหมด คิดเป็น 100% ของจำนวนแหล่งดำเนินงานทั้งหมดของบริษัท จาก SOCOTEC Certification International Thailand อันเป็นการตอกย้ำความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนผ่านการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการสีเขียวที่ตอบสนองต่อพลวัตของตลาดโลกที่มุ่งเน้นความยั่งยืน

ลิงก์การจัดการสิ่งแวดล้อม : <http://tpipolenepower.co.th/index.php/th/sustainable-development/environment/environmental-management>**สิทธิมนุษยชน**

นโยบายและการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy and Governance)

บริษัทดำเนินธุรกิจยึดมั่นในรากฐานของสิทธิมนุษยชนและหลักบรรษัทภิบาลภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าด้วยความโปร่งใส เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม (Shared Value) และขับเคลื่อนนโยบาย BCG Model ของบริษัทสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

พันธสัญญาต่อมาตรฐานสากล

บริษัทในฐานะที่เป็นสมาชิกข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact - UNGC) จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามหลักสากล 10 ประการ ครอบคลุมทั้งด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านทุจริต เพื่อสร้างการเติบโตที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs) โดยบริษัทได้บูรณาการหลักการ UNGC เข้ากับนโยบายความยั่งยืน (ESG) การบริหารความเสี่ยง

จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) อย่างครบวงจร พร้อมทั้งยึดถือแนวทางสากลอย่าง UNGP, OECD และ ILO เป็นบรรทัดฐานในการกำกับดูแลห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

การส่งเสริมความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียม (Diversity & Inclusion)

บริษัทมุ่งเน้นการปฏิบัติด้วยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ครอบคลุมประเด็นด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ และสัญชาติ โดยจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความแตกต่าง เช่น การส่งเสริมบทบาทสตรีในระดับบริหาร การจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสที่มีข้อจำกัดด้านฐานะและวุฒิการศึกษา/ วุฒิต่างวิชาชีพ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

โครงสร้างการกำกับดูแลและหน้าที่ความรับผิดชอบ

บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน บริหารจัดการความเสี่ยง และจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้จริง ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นแกนกลางในการบริหารจัดการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. การปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัท กฎหมายแรงงาน และหลักการ UNGC
2. การบริหารความเสี่ยง มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment) ต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบเชิงรุก
3. การกำกับดูแลและประสานงาน โดยติดตามและสนับสนุนผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด
4. กลไกการร้องเรียนและเยียวยา จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบข้อเท็จจริง และเยียวยาอย่างเป็นธรรม
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดอบรมสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานและคู่ค้า ผู้รับเหมาตลอดห่วงโซ่อุปทาน
6. การติดตามและรายงานผล มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
7. ความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล มีการจัดทำและเผยแพร่รายงานความก้าวหน้าด้านความยั่งยืน (Communication on Progress : CoP) ตามแนวทางของ UNGC เป็นประจำทุกปี

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิพนักงาน

บริษัทคัดเลือกพนักงานด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มุ่งเน้นความเสมอภาคและความเป็นธรรมในกระบวนการสรรหา โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี (sexual orientation) ความพิการ และสัญชาติ สร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับ ให้ความเคารพสิทธิชนพื้นเมือง (Indigenous Rights) เปิดโอกาสให้ทุกคน รวมถึงผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้เข้าถึงโอกาสการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ผ่านจรรยาบรรณธุรกิจ พร้อมทั้งมีรายงานข้อมูลด้านความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

โดยบริษัทยึดมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เท่าเทียม และส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ภายใต้กลยุทธ์หลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. การคุ้มครองสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียม (Labour Rights & Equality)

บริษัทให้ความสำคัญกับความหลากหลาย (Diversity & Inclusion) ครอบคลุมทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ และสัญชาติ โดยมีมาตรการดำเนินงานที่ชัดเจน ได้แก่

- การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มุ่งเน้นกระบวนการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งมีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย
- แรงงานสัมพันธ์ ยึดถือเสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association) และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการสวัสดิการและตัวแทนพนักงาน
- การไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย ยึดถือแนวทางปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด

2. การพัฒนาศักยภาพและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Development & Fair Remuneration)

บริษัทมุ่งยกระดับขีดความสามารถและแรงจูงใจของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดย

- ระบบประเมินผลที่เป็นธรรม ใช้หลักเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน (KPIs) เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานจริง
- การส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง สนับสนุนหลักสูตรอบรมเสริมสร้างศักยภาพที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่พนักงานทุกระดับ

3. คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย (Well-being & Safety)

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้แนวคิด Happy Workplace และมาตรฐานความปลอดภัยสากล ได้แก่

- อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย พร้อมจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างเพียงพอตามมาตรฐานอาชีวอนามัย

- การรับฟังเสียงของพนักงาน โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์และพัฒนาเชิงนโยบายเพื่อยกระดับการดูแลพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิลูกค้า

บริษัทยึดมั่นในการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนผ่านกระบวนการกำกับดูแลที่โปร่งใส และการบริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน ดังนี้

1. จรรยาบรรณลูกค้าและการเคารพสิทธิมนุษยชน

- กำหนดให้ลูกค้าต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณลูกค้าด้านการจัดซื้อ จัดหา และว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) อย่างเคร่งครัด

- การคุ้มครองแรงงาน กำหนดนโยบายไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ และแรงงานบังคับตลอดห่วงโซ่อุปทาน

- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สนับสนุนและกำกับดูแลให้ลูกค้าและผู้รับเหมา มีระบบการทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมตามมาตรฐานสากล

2. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นธรรม (Fair Procurement Process)

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างระบบพันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน ดังนี้

- ความเท่าเทียมและโปร่งใส จัดให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และมุ่งเน้นความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

- การปกป้องข้อมูล มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางธุรกิจของลูกค้าอย่างเข้มงวด

3. การประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk Assessment)

บริษัทบูรณาการประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง โดยกำหนดให้มีการ ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk Assessment) ของลูกค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและเสถียรภาพของห่วงโซ่อุปทาน พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพลูกค้าให้ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบควบคู่ไปกับบริษัท

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิลูกค้า

บริษัทยึดมั่นในการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีมาตรฐานสากล พร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของลูกค้าอย่างเคร่งครัด ภายใต้แนวทางหลัก ดังนี้

1. การส่งมอบบริการที่มั่นคงและปลอดภัย (Product Responsibility & Safety)

บริษัทให้ความสำคัญกับการผลิตและส่งมอบพลังงานไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ เพื่อสนับสนุนความมั่นคงทางพลังงานและการดำเนินธุรกิจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือมาตรฐานความปลอดภัยในการจ่ายกระแสไฟฟ้าเป็นหัวใจสำคัญ เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิตและทรัพย์สินของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

2. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy & Security)

บริษัทมีมาตรการที่เข้มงวดในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลความลับทางธุรกิจของลูกค้า เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ชอบและการนำข้อมูลไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. การรับฟังเสียงลูกค้าเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Customer Engagement & Improvement)

บริษัทสร้างกลไกการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความพึงพอใจและมาตรฐานการดำเนินงานโดย

- การประเมินผลเชิงรุก โดยการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ทั้งกลุ่มลูกค้าโรงไฟฟ้าและลูกค้าโรงงานเชื้อเพลิงขยะ (RDF) เป็นประจำทุก 6 เดือน

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพการผลิตและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ ให้สามารถตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิชุมชนท้องถิ่น

บริษัทยึดมั่นในหลักการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating Shared Value : CSV) เพื่อสร้างเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้กับชุมชนรอบพื้นที่โรงไฟฟ้าของบริษัท ซึ่งเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานสะอาดสีเขียวทั้งหมด (100% Green Energy) ทั้งโรงไฟฟ้า โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่จังหวัดสระบุรี และโรงไฟฟ้าขยะชุมชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นโครงการใหม่ ดังนี้

1. ขอบเขตการลงทุนและพัฒนาชุมชน (Community Investment Areas)

บริษัทกำหนดขอบเขตการลงทุนที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่

- การสร้างงานและรายได้ ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากผ่านการจ้างงานพนักงานท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสที่มีข้อจำกัดทางวุฒิการศึกษา รวมถึงการจ้างแรงงานชุมชนในกิจกรรมปลูกป่าฟื้นฟูธรรมชาติ
- การมีส่วนร่วมทางสังคม สร้างความสัมพันธ์อันดีและรับฟังความคิดเห็นผ่านการสนับสนุนกิจกรรมของวัดและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างรากฐานทางสังคมที่เข้มแข็ง

2. การบริหารจัดการผลกระทบเชิงรุก (Proactive Impact Management)

บริษัทใช้กระบวนการตรวจสอบและติดตามผลที่เป็นระบบ เพื่อลดข้อกังวลและป้องกันผลกระทบจากการดำเนินงาน ได้แก่

- การตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อม โดยจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมของโครงการโรงไฟฟ้า รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) เป็นประจำทุก 6 เดือน
- การประเมินผลทางสังคม โดยจัดทำรายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคม รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชน และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

3. การเชื่อมโยงกับความยั่งยืนทางธุรกิจ (Strategic Business Link)

บริษัทบูรณาการการดำเนินงานด้านชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและการยอมรับร่วมกันจากชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

- การลดความเสี่ยง ด้วยการสานสัมพันธ์กับชุมชน การรับฟังเสียงชุมชน ช่วยลดโอกาสในการหยุดชะงักของโครงการและเพิ่มความยืดหยุ่นให้แก่วงโซ่คุณค่า
- การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสังคม โดยนำข้อกังวลของชุมชนมาพัฒนาแนวทางเยียวยาและป้องกันความเสียหายเชิงรุก ช่วยเปลี่ยนชุมชนให้เป็นผู้สนับสนุนที่แข็งแกร่ง ส่งผลให้บริษัทสามารถเติบโตไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ตัวอย่างการดำเนินการโครงการที่เป็นรูปธรรม

ปี 2568 บริษัทได้ดำเนินโครงการคัดแยกขยะแกลบไฟฟ้าพัฒนาชุมชนต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 (งบประมาณ 50,000 บาท/ ปี) ณ ชุมชนบ้านซับบอน (รัศมี 800 เมตรจากโรงไฟฟ้า) โดยนำข้อกังวลด้านการจัดการขยะมาพัฒนาเป็นโครงการเชิงรุก ด้วยการจัดการขยะที่ต้นทาง เปลี่ยนขยะครัวเรือนเป็นเชื้อเพลิง RDF และส่งมอบปุ๋ยออร์แกนิก (ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มที่พีโอ โพลีน) กลับคืนสู่ชุมชนเพื่อลดรายจ่ายและส่งเสริมเกษตรปลอดภัยในครัวเรือน เป็นการเชื่อมโยงกับความยั่งยืนทางธุรกิจ (Strategic Business Link) และบูรณาการงานด้านชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain Integration) เสริมสร้างความไว้วางใจและการเติบโตไปพร้อมกัน โครงการดังกล่าวเชื่อมโยงกับธุรกิจหลักโดยตรง ขยะที่ชุมชนคัดแยกจะถูกนำกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตไฟฟ้าสีเขียว ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนเชื้อเพลิง

พบว่า ผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ของโครงการฯ เท่ากับ 1.34 เท่า (หรือคิดเป็นกำไรทางสังคมสุทธิ 0.34 บาท ต่อการลงทุน 1 บาท) ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการเปลี่ยนงบประมาณด้าน CSR ให้เป็นมูลค่าที่จับต้องได้แก่ชุมชนรอบโรงไฟฟ้าอย่างแท้จริง ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งในมิติเศรษฐกิจ (รายได้เสริมจากการขายขยะและผลผลิต) สังคม (ความรู้และสุขอนามัย) และสิ่งแวดล้อม (การลดปริมาณขยะฝังกลบ) อย่างยั่งยืน อีกทั้งชุมชนยังมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมสูงถึง 100% สะท้อนถึงการบริหารจัดการที่ตรงจุดและลดข้อกังวลของคนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลและเคารพสิทธิเด็ก (Childrens Rights)

บริษัทให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิเด็กมากกว่าเพียงการไม่ใช้แรงงานเด็ก โดยบริษัทมอบสวัสดิการทุนสงเคราะห์บุตรให้แก่พนักงานที่มีบุตรที่กำลังศึกษาในระดับชั้นอนุบาล-ม.6 หรืออนุปริญา โดยวัตถุประสงค์เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน ส่งเสริมความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของครอบครัวพนักงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว อีกทั้งยังมีสวัสดิการทุนเรียนดีเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงานที่กำลังศึกษาในระดับปริญาตรี และมีผลการเรียนดีต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุตรของพนักงานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจให้กระตุ้นให้บุตรของพนักงานตั้งใจเรียนและรักษาผลการเรียนอยู่ในระดับที่ดี ตามแนวปฏิบัติเรื่องสิทธิเด็ก (Children's Rights and Business Principles)

บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักการธุรกิจว่าด้วยสิทธิเด็ก (Childrens Rights and Business Principles : CRBP) ขององค์การ UNICEF เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การบริหารจัดการความปลอดภัยในโรงไฟฟ้า การดูแลชุมชน จนถึงการค้ากับดูแลคู่ค้าโดยแบ่งเป็น 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. สิทธิที่จะมีชีวิตรอด (Right to Survival)

- บริษัทกำหนดให้พนักงานหญิงที่ทราบว่าตนเองตั้งครรภ์ต้องแจ้งบริษัท หากปกปิดหรือล่อลวงไม่แจ้งให้บริษัททราบ จะมีความผิดตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน
- บริษัทจะเปลี่ยนงานให้กับพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ เพื่อไม่ให้งานมีผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานและบุตรที่อยู่ในครรภ์ เช่น เปลี่ยนจากการทำงานเป็นกะมาเป็นทำงานในเวลากลางวัน เปลี่ยนจากงานที่ต้องยกของเป็นงานอื่น ๆ ที่เบาลง เป็นต้น

- บริษัทอนุญาตให้พนักงานหญิงลาคลอดได้ โดยไม่ถูกหักคะแนน ATTENDANCE
- บริษัทอนุญาตให้พนักงานชายสามารถลาภักเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรได้ โดยได้รับค่าจ้างปีละ 6 วัน และตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป สามารถลาได้ 15 วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2568
- บริษัทจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก ให้พนักงานโดยครอบคลุมถึงบุตรและคู่สมรส

2. สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง (Right to Protection)

- บริษัทไม่จ้างพนักงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี
- บริษัทไม่อนุญาตให้ผู้รับเหมานำแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปีเข้ามาทำงานในบริษัท

3. สิทธิในการพัฒนา (Right to Development)

บริษัทมีสวัสดิการทุนสงเคราะห์บุตร พนักงานสามารถขอรับทุนช่วยเหลือการศึกษาของบุตรได้ตามระเบียบของบริษัท รวมถึงยังมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของเยาวชนรอบโรงไฟฟ้า มีการสนับสนุนการศึกษาและสุขอนามัยของเยาวชนรอบพื้นที่โรงไฟฟ้าโดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการส่งเสริมการศึกษาและทักษะเยาวชน บริษัทภายใต้กลุ่มทีพีโอ โพลีนให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี รวม 15 ทุน ประกอบด้วย
 - ระดับอนุบาล 3 ทุน (ทุนละ 2,500 บาท)
 - ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น 10 ทุน (ทุนละ 2,500 บาท)
 - ระดับ ปวช. 1 ทุน (3,500 บาท)
 - ระดับปริญญาตรี 1 ทุน (7,000 บาท)

พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายโรงเรียนรักษ์พงไพร และกิจกรรมนันทนาการผ่านทีมฟุตบอลเยาวชน M4 จูเนียร์ และโรงเรียนนิคมสร้างตนเองเลี้ยงโคนม ตลอดจนการจัดกิจกรรมวันคริสต์มาสและกีฬาภายในโรงเรียนบ้านซับบอน

- ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในสถานศึกษา บริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตพื้นฐาน โดยสนับสนุนโครงการเกษตรปลอดสารเคมีเพื่ออาหารกลางวันโรงเรียนบ้านซับบอน และปรับปรุงโรงอาหารโรงเรียนบ้านเขาไม้แก้วียน นอกจากนี้ ยังจัดสรรงบประมาณเพื่อความปลอดภัยในการเดินทางผ่านโครงการซ่อมบำรุงรถรับ-ส่งนักเรียน รวมถึงสนับสนุนผลิตภัณฑ์สินค้าโนเทคและสียพีไอเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์และอาคารบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดสระบุรี ตลอดจนโรงเรียนอนุบาลสระบุรี เพื่อให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้และพักอาศัยในสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัยอย่างยั่งยืน

4. สิทธิในการมีส่วนร่วม (Right to Participation)

- บริษัทเปิดโอกาสให้เด็กนักเรียนนักศึกษาเข้ามาศึกษา ดูงาน ดูกระบวนการผลิตของบริษัทและแสดงความคิดเห็นต่อกิจการของบริษัท

เป้าหมายการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจซึ่งปรากฏอย่างชัดเจนจากความมุ่งมั่นผ่านนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท อีกทั้งได้เริ่มจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยการประเมินความเสี่ยงจากโอกาสที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อช่วยให้บริษัททราบถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียจากภายในและภายนอกองค์กร และยังช่วยให้บริษัทสามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บริษัทสามารถวางแผนจัดการผลกระทบจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงได้ด้วยการประเมินผลกระทบเพิ่มเติมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่

1. การบูรณาการนโยบายและกระบวนการตรวจสอบ (Policy Integration & Human Rights Due Diligence : HRDD)

บริษัทนำนโยบายสิทธิมนุษยชนมาปฏิบัติจริงให้เห็นผล โดยมีเป้าหมายหลักในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า เพื่อระบุและวิเคราะห์ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ (Salient Human Rights Issues) ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

2. การบริหารจัดการความเสี่ยงและบรรเทาผลกระทบ (Risk Mitigation & Impact Management)

บริษัทตั้งเป้าหมายในการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง (Risk Prioritization) โดยใช้เกณฑ์ประเมินจากโอกาสที่จะเกิดและระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการป้องกันและแผนจัดการผลกระทบในประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการประเมินผลกระทบเชิงลึกในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีความอ่อนไหว เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาแนวทางการเยียวยาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมสากล

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี ถือเป็นความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ในบริษัท และพื้นที่ปฏิบัติงานทุกแห่งที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทมุ่งมั่นและจริงจังต่อการยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเคร่งครัด รวมถึงการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานในทุกกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ ทั้งยังปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันและลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับชีวิต ทรัพย์สิน รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนโดยรอบและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัท มีเป้าหมายเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ (Zero Accident) เป็นศูนย์

บริษัทได้กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ที่ครอบคลุมตั้งแต่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง รวมถึงชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท เพื่อทุกชีวิตจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิตหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยมีการดำเนินงานภายใต้นโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงข้อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องตามระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001 โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยครอบคลุมทุกระบวนการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประชุมหารือกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
- จัดทำคู่มือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย
- รายงาน สอบสวนอุบัติเหตุ และอุบัติการณ์ รวมถึงการกำหนดแนวทางการแก้ไข และระวังป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ
- กำกับดูแลการปฏิบัติงานตามกฎหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงาน บุคคลภายนอก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
- ควบคุมดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลสำหรับพนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่กำหนด
- เตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงการบริหารจัดการด้านความต่อเนื่องทางธุรกิจ
- สื่อสารนโยบาย ปลูกฝังจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาทักษะความรู้ และจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ลิงก์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน : <https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/sustainable-development/society/safety-occupational-health-and-working-environment>

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

1. การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาจริยธรรมองค์กร

คณะกรรมการบริษัทได้มุ่งเน้นการกำกับดูแลให้คณะกรรมการบริษัทปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณธุรกิจให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียถึงระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและปราศจากการทุจริต ควบคู่ไปกับการส่งเสริมศักยภาพของกรรมการ โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมและสัมมนาในหลักสูตรสำคัญที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ หลักสูตรSubsidiary Governance Program :SGP, หลักสูตรสำหรับประธานกรรมการ (Role of the Chairman Program: RCP) และหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program: AACP) เป็นต้น

2. ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มบริษัทให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการ

ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์ปชั่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2568 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์ปชั่น และไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูล

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : มี
 ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
 ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท : United Nations Global Compact (UNGC)
 เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์ เอกสารการเข้าร่วม UNGC : TPIPP UNGC.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
 แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
 ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี
 และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

1. **การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาจริยธรรมองค์กร** คณะกรรมการบริษัทได้มุ่งเน้นการกำกับดูแลให้คณะกรรมการบริษัทปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณธุรกิจให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียถึงระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและปราศจากการทุจริต ควบคู่ไปกับการส่งเสริมศักยภาพของกรรมการ โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมและสัมมนาในหลักสูตรสำคัญที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ หลักสูตรSubsidiary Governance Program :SGP, หลักสูตรสำหรับประธานกรรมการ (Role of the Chairman Program: RCP) และหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program: AACP) เป็นต้น
2. **ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจ**ของกลุ่มบริษัทให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับการป้องกันการใช้อ้างอิงภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct)ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดีโดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจนอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์ปชั่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2568 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์ปชั่น และไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท

3. **การทบทวนโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย** เพื่อให้โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจนและเป็นปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนกฎบัตรและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการพิจารณาตอบแทน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ให้มีความสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการทุกชุดเป็นไปตามมาตรฐานสากลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 4. **การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง** บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วย การประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (/ประธานคณะกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้
 5. **การส่งเสริมมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส** บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดกับการเปิดเผยข้อมูลที่มีนัยสำคัญอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา โดยมีการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1 One Report) และรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส เผยแพร่ผ่านระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนได้รับทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังได้เข้าร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (ppportunity Day) ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นรายไตรมาส และเข้าร่วมงานประกาศรางวัล SET AWARDS เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการสื่อสารข้อมูลกับสาธารณะ
 6. **การเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG Disclosure)** เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ลงทุนในมิติด้านความยั่งยืน บริษัทได้ดำเนินการเปิดเผยผลการดำเนินงานที่ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (อย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านรายงาน 56-1 One Report (ในส่วนการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน) รายงานการพัฒนาความยั่งยืน และเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อม
- จากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ในปี 2568 บริษัทได้รับการประเมินผลจากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในระดับ 4 ดาว หรือ ดีมาก (Very Good CG Scoring)

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่อื่น ๆ

- ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 4 ดาว ดีมาก (Very Good CG Scoring) ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ประจำปี 2568 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- ได้รับการประเมิน ทุนยั่งยืนระดับ AA ประจำปี 2568 (SET ESG Ratings: AA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance : ESG)
- การเข้าร่วมเป็นสมาชิก United Nations Global Compact (UNGC)
ด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้การให้การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม
บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ โดยนำหลักการทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

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

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

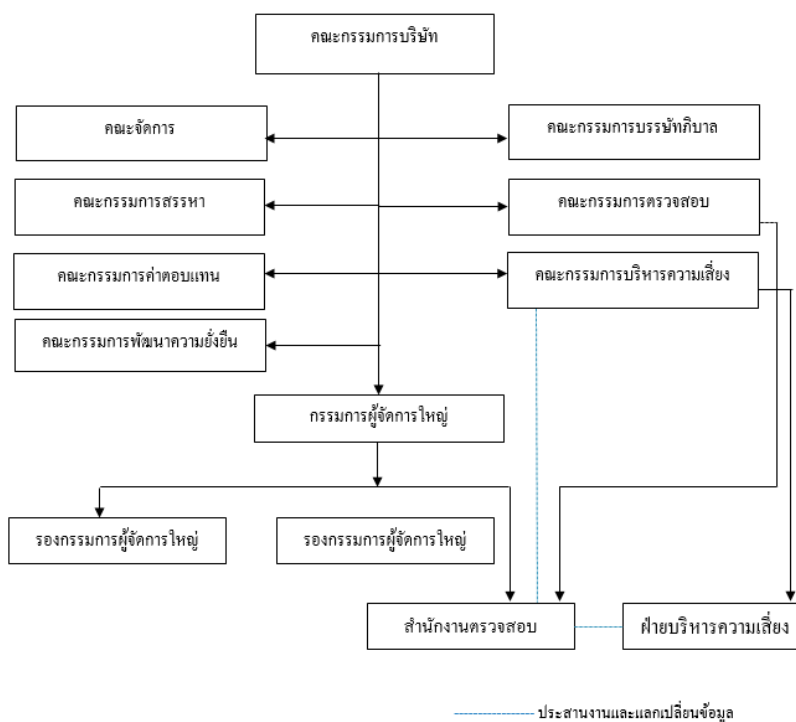
โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2568

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	16		18		18	
	12	4	14	4	14	4
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	3		3		3	
	3	0	3	0	3	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	13		15		15	
	9	4	11	4	11	4
กรรมการอิสระ	5		6		6	
	5	0	6	0	6	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	8		9		9	
	4	4	5	4	5	4

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	75.00	25.00	77.78	22.22	77.78	22.22
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	18.75		16.67		16.67	
	18.75	0.00	16.67	0.00	16.67	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	81.25		83.33		83.33	
	56.25	25.00	61.11	22.22	61.11	22.22
กรรมการอิสระ	31.25		33.33		33.33	
	31.25	0.00	33.33	0.00	33.33	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	50.00		50.00		50.00	
	25.00	25.00	27.78	22.22	27.78	22.22

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2566		2567		2568	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	65		65		66	
	66	61	66	62	67	63

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
----------------	---------	-------------------	-------------------

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 81 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญา กิตติมศักดิ์ สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 717 หุ้น</p>	<p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>11 พ.ย. 2534</p>	<p>ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์, ผู้นำ, วัสดุก่อสร้าง, วัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักร, เหมืองแร่</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>2. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 4,993,408 หุ้น 	<p>รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>8 ม.ค. 2559</p>	<p>ปีเตอร์เคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจุภัณฑ์, วัสดุ อุตสาหกรรมและเครื่องจักร</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>3. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 6,019,189 หุ้น 	<p>รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>8 ม.ค. 2559</p>	<p>เงินทุนและหลักทรัพย์, การเงิน, ความรับผิดชอบต่อ สังคม, บัญชี, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>4. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 79 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญา กิตติมศักดิ์ สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 282,075 หุ้น</p>	<p>รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>20 เม.ย. 2566</p>	<p>วัสดุอุตสาหกรรมและ เครื่องจักร, วัสดุก่อสร้าง, พลังงานและสาธารณูปโภค, วิศวกรรม</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 5,352,708 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	<p>11 พ.ย. 2534</p>	<p>บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรม และเครื่องจักร, วิศวกรรม, เหมืองแร่</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์</p> <p>เพศ: หญิง</p> <p>อายุ : 46 ปี</p> <p>วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท</p> <p>สาขา : บริหารธุรกิจ</p> <p>สัญชาติไทย : ใช่</p> <p>มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่</p> <p>ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี</p> <p>การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี</p> <p>ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่</p> <p>ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 3,853,192 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน</p> <p>บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	<p>30 เม.ย. 2550</p>	<p>การตลาด, วัสดุก่อสร้าง</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 250,571 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบประมาณ รายงาน และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	<p>13 ก.ค. 2558</p>	<p>กฎหมาย, การตลาด, ปีโตรเคมี และเคมีภัณฑ์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 83 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : สถิติประกันภัย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 1,050,265 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบประมาณปี ที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>8 ม.ค. 2559</p>	<p>การวิเคราะห์ข้อมูล, ประกันภัย และประกันชีวิต, สถิติ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>9. นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ เพศ: ชาย อายุ : 82 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญา กิตติมศักดิ์ สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 300,000 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	8 ม.ค. 2559	การเงิน, เศรษฐศาสตร์, บัญชี, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>10. นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 179 หุ้น</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>8 ม.ค. 2559</p>	<p>เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการโครงการ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>11. นาย ชันธ์ชัย วิจักขณะ เพศ: ชาย อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 171 หุ้น</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>8 ม.ค. 2559</p>	<p>กฎหมาย, พัฒนา อสังหาริมทรัพย์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 5,325,591 หุ้น</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>16 ก.พ. 2559</p>	<p>พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกองทุน, ปีโตรเคมี และเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>13. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 1,870,399 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>16 ก.พ. 2559</p>	<p>การเงิน, บัญชี, พลังงานและ สาธารณสุข, เศรษฐศาสตร์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>14. นาย วันชัย มโนสุทธิ เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 500,000 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>29 เม.ย. 2559</p>	<p>บัญชี, ธนาคาร, เงินทุนและ หลักทรัพย์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>15. นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 35 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 537,314 หุ้น 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>31 ม.ค. 2563</p>	<p>วิศวกรรม, ปีโตรเคมีและ เคมีภัณฑ์, พลังงานและ สาธารณูปโภค, วัสดุ อุตสาหกรรมและเครื่องจักร</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>16. นาย อร่าม เสนามนตรี เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	31 ส.ค. 2566	กฎหมาย
<p>17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 40 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามบปีที รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	26 ก.ค. 2567	การเงิน, วัสดุก่อสร้าง, การ จัดการโครงการ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณ มณี เพศ: ชาย อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	26 ก.ค. 2567	บัญชี, วิศวกรรม, ผู้นำ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้เสียชื่อเสียง หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

รูปภาพรายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อ	ตำแหน่ง
1. นายประชัย เสี่ยวไพรัตน์	ประธานกรรมการ
2. นายประทีป เสี่ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ
3. ดร.ประมวล เสี่ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ
4. นางอรพิน เสี่ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ
5. นายประหัด เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
6. นางสาวกนกวรรณ เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
7. นายภากร เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
8. นายกฤษ เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
9. นางนิราวัน เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
10. นางสาวมาลี เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
11. ดร.ปรกฤษฎ์ เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
12. นายเนกร เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการ
13. นายบุญ เสี่ยวไพรัตน์	กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ
14. ดร.ธีรพงษ์ วัฑฒิศรชู	กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ
15. นายอรัน เสนานนศรี	กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ
16. นายไพศาล คัจฉสุวรรณมณี	กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ
17. นายพันธิชัย วัฑฒิศรชู	กรรมการอิสระ
18. นายวันชัย ไบสุชาติ	กรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พันตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพัน บริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานกรรมการ		✓		✓	✓
2. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
3. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
4. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
5. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	✓
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพ รัตน์	กรรมการ		✓		✓	✓
7. นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	✓
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	
9. นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการ		✓	✓		
10. นาย ธีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการ		✓	✓		
11. นาย ชันธชัย วิจักขณะ	กรรมการ		✓	✓		
12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
13. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการ		✓	✓		
15. นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	✓				✓
รวม (คน)		3	15	6	9	10

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพัน บริษัท ตามหนังสือ รับรอง
16. นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการ		✓	✓		
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ		✓		✓	
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี	กรรมการ		✓	✓		
รวม (คน)		3	15	6	9	10

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เศรษฐศาสตร์	3	16.67
2. ธนาการ	1	5.56
3. เงินทุนและหลักทรัพย์	2	11.11
4. ประกันภัยและประกันชีวิต	1	5.56
5. วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	5	27.78
6. ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	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

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
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 ^{(*)(**)}

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

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัท

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท นอกเหนือจากการดำเนินการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทแล้ว คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้เรื่องดังต่อไปนี้เป็นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทที่จะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

- ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และ ข้อบังคับด้วยความระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น
- พิจารณาโยบาย วิสัยทัศน์ แผนงาน และกลยุทธ์ที่สำคัญเกี่ยวกับทิศทาง และนโยบายของ บริษัท รวมทั้ง จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัท และความคืบหน้าที่สำคัญด้านต่าง ๆ
- กำหนดเงินปันผลระหว่างกาลให้แก่ผู้ถือหุ้น
- จัดให้มีระบบบัญชีการรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีที่ถูกต้อง โปร่งใส ทันต่อเวลา และเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป
- ดูแลระบบการควบคุมภายใน และกำกับตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอกให้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม
- จัดให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง และดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม รวมถึงดูแลในเรื่องการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท และ สาธารณชนอย่างเหมาะสม
- ดูแล และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวมถึงรายการที่เกี่ยวข้องกันที่อาจเกิดขึ้นให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัท
- พิจารณาความจำเป็นและความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนให้กับกรรมการบริษัท
- พิจารณากลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แผนการดำเนินงานประจำปี และเป้าหมายและ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator : KPI) ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลิงก์กฎบัตร

-

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) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน และ/หรือ การว่าจ้างบริษัทตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอค่าตอบแทนของบุคคลดังกล่าวต่อคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการเกี่ยวโยงกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการตลาดทุน และข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนด ของ ตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
 - ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
 - ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย (Charter)
 - รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ หากพบหรือมีข้อสงสัยว่ามีรายการหรือการกระทำดังต่อไปนี้ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงของฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท 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 แนะนำ การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง
3. พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัทพิจารณาและติดตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน 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

1. กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
2. คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง (จากการลาออก หรือครบวาระ) เพื่อเสนอ/พิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการ และ/หรือเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ตามองค์ประกอบ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)รวมทั้งไม่มีกรณีผลประโยชน์ขัดแย้งกับบริษัท อีกทั้งคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาต้องให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

3. พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของกรรมการ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง และนำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
4. คณะกรรมการสรรหาควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
5. เลขานุการบริษัทปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริษัทภิบาล

บทบาทหน้าที่

- บริษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

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

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการสรรหา

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา

1. กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
2. คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง (จากการลาออก หรือครบวาระ) เพื่อเสนอ/พิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการ และ/หรือเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ตามองค์ประกอบ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)รวมทั้งไม่มีกรณีผลประโยชน์ขัดแย้งกับบริษัท อีกทั้งคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาต้องให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท
3. พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของกรรมการ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง และนำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
4. คณะกรรมการสรรหาควรประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 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 รวมทั้งการนำระบบการบริหารความเสี่ยงมาปรับใช้อย่างเหมาะสม และมีการปฏิบัติตามทั่วทั้งองค์กร
6. รายงานคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับความเสี่ยงและและการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ
7. ให้คำแนะนำและคำปรึกษากับคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง (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
11. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการด้านอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัย
12. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้

1. ดร. ปรกฤษฏ์ เลี้ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลคณะทำงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท มีระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
2. นายภักพล เลี้ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

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 เพื่อให้มีการดำเนินกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วองค์กรและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. ประธานคณะกรรมการฯ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในแต่ละด้านให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นสำคัญขององค์กร
6. รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน ESG ขององค์กรต่อคณะกรรมการบริษัทและ/ หรือผู้บริหารระดับสูง
7. กำกับดูแลติดตามการดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
8. กำกับดูแล ติดตามการดำเนินการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย
9. กำกับดูแลติดตามการดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้

1. ดร. ปรกฤษฏ์ เลี้ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลคณะทำงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท มีระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
2. นายภักพล เลี้ยวไพรัตน์ ซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ทำหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลิงก์กฎบัตร

-

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย มนูญ เลี้ยวไพโรจน์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 82 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญา กิตติมศักดิ์ สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	การเงิน, เศรษฐศาสตร์, บัญชี, ปีโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
2. นาย ชีระพงษ์ วิภิตเศรษฐ์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ม.ค. 2559	เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม, พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการโครงการ
3. นาย อร่าม เสนามนตรี เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก	31 ส.ค. 2566	กฎหมาย
4. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี เพศ: ชาย อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการ แต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อทดแทนกรรมการที่หมด วาระ/ ลาออก)	26 ก.ค. 2567	บัญชี, วิศวกรรม, ผู้นำ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พันตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 81 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
2. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
3. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
4. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
5. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
6. นาย ภาคกร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
7. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
8. นาง ณิชวีน เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2559
9. นาย ปกรฤกษ์ เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 35 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	31 ม.ค. 2563
10. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 79 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเกิตติมศักดิ์ สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2566

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

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 ภาคกร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปรภฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนูญ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันธชัย วิจักขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
นาย ไพศาล ศัจจสุวรรณมณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
	นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภาคกร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประกฤษฏ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันธชัย วิจักขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
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 ภาคกร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
	นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันชัย วิจักขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
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 ภาคกร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
	นาย ธีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ชันธุ์ชัย วิจักขณะ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฬารัตน์ ด่านวัฒน์ชัย	กรรมการชุดย่อย
	นาย วรวิทย์ เลิศบุษศราคาม	กรรมการชุดย่อย
	นาย ชานนท์ คงคาอุยฉาย	กรรมการชุดย่อย
	นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิรัช ฉัตรตรงค์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประกฤษฏ์ เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ธัญญ์ธิดา ศรีรักษา	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว มาลี โปสปริชากุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว อรทัย เจียรนัย	กรรมการชุดย่อย
	นาย เกริกฤทธิ์ วงศ์ณรัตน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย นิตสิทธิ์ นิตสิทธิ์	กรรมการชุดย่อย
	นาย เสกสรร ศิลป์ประคอง	กรรมการชุดย่อย
	นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วิโรตม	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์	กรรมการชุดย่อย
นาย นาวิ ตั้งมโนวิริยะกุล	กรรมการชุดย่อย	

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	กรรมการผู้จัดการใหญ่ (ผู้บริหารสูงสุด)	16 ก.พ. 2559	พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกองทุน, ปีโตรเคมี และเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง
<p>2. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์^(*) เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายบัญชีและการเงิน	16 ก.พ. 2559	การเงิน, บัญชี, พลังงานและสาธารณูปโภค, เศรษฐศาสตร์
<p>3. นาย วรวิทย์ เลิศบุษศราคาม เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส ฝ่ายโรงงาน	1 เม.ย. 2561	วัสดุก่อสร้าง, พลังงานและสาธารณูปโภค, วิศวกรรม

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
4. นาย ปรกฤษฏ์ เสี่ยวไพรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 35 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ฝ่าย โรงงาน	31 ม.ค. 2563	วิศวกรรม, ปีโตรเคมีและ เคมีภัณฑ์, พลังงานและ สาธารณสุขโรค, วัสดุ อุตสาหกรรมและเครื่องจักร
5. นาย สมเกียรติ ธีรตกุลพิศาล เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายโรงงาน	1 ก.ค. 2564	พลังงานและสาธารณสุขโรค

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นงวดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

โครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด : 31 ธ.ค. 2568
บริหารสูงสุด ณ วันที่

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

7.4.1 รายชื่อผู้บริหาร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

รายชื่อคน-กสรมการตรวจสอบ	ตำแหน่ง
1. นายภากร เสี่ยวไพรัตน์	กสรมการผู้จัดการใหญ่
2. นายภักพล เสี่ยวไพรัตน์	รองกสรมการผู้จัดการใหญ่ สายบัญชีและการเงิน
3. ดร.ปรกฤษฏ์ เสี่ยวไพรัตน์	รองกสรมการผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายโรงงาน
4. นายอรรักษ์ เลิศบุษยธรรมาคม	รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส ฝ่ายโรงงาน
5. นายสมเกียรติ ธีรตกุลพิศาล	รองผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายโรงงาน

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับควมรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตาม หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควบคุมรายจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปีนั้น

โดยการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : มี
 ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

พิจารณาเสนอแนวทางการประเมินผลและค่าตอบแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหาร ที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งระยะสั้น และระยะยาว และสอดคล้องกับการเติบโตที่ยั่งยืน โดยประกอบด้วย แรงจูงใจระยะยาว (Long-term incentives) เพื่อผูกพันผลประโยชน์ของผู้บริหารกับบริษัทในระยะยาว และผนวกกับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (Incorporates ESG performance) เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	24,925,470.00	29,330,150.00	25,798,565.00

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสม และเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัท เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัท และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตาม หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัท ควบคุมรายจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการของบริษัท ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปีนั้น

- โดยการกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการของบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นค่าตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของค่าตอบแทนผู้บริหาร บริษัทกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงผลการดำเนินงานด้าน ESG ตามที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้ และแนวปฏิบัติของบริษัท จดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

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

บริษัทจัดให้มีรถประจำตำแหน่งแก่ผู้บริหารของบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริหารและ : 0.00
ผู้บริหารในรอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย ชโลธร เจตนาธรรมจิต	chalotorn.ja@tpipolenepower.co.th	02-213-1039

รายชื่อเลขานุการบริษัท

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

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่จ้างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
--------------	-------	----------

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

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย คณชิต ยิ้มกริ่ม	kanchit.yi@tpipolene.co.th	-
2. นาย นราดล ตันจารุพันธ์	Naradol_t@tpipolene.co.th	-
3. นาย กานต์ ศุภนิรันดร์	gan.su@tpipolene.co.th	-
4. นางสาว กุสุมา จันทโรธร	kusuma@tpipolene.co.th	-
5. นาย สมเกียรติ ธีรตกุลพิศาล	somkiet.te@tpipolenepower.co.th	-
6. นาย สุนทร ดิษย์นันท์	Soontorn@tpipolene.co.th	-

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย ธเนศ สิงห์เมธากุล	thanade@tpipolene.co.th	02-213-1039 ต่อ 12985
2. นางสาว มาเรีย เบรินต้า ลาปิส	maria.la@tpipolenepower.co.th	02-213-1039 ต่อ 12164

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชีย สอบบัญชี จำกัด เลขที่ 1 อาคาร เอ็มไพร์ทาวเวอร์ ชั้น 50 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 0 2677 2000	2,500,000.00	ประเภทของงานบริการอื่น : ค่าตรวจสอบรายงาน รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : ค่าตรวจสอบรายงานการใช้สิทธิและประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ของบัตรส่งเสริมการลงทุนในปี 2568 รวมค่าบริการ 240,000.00 บาท	1. นางสาว ธัญลักษณ์ เกตุแก้ว อีเมล: thanyalux@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 8179 2. นาย เอกสิทธิ์ ชูธรรมสถิตย์ อีเมล: info@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 4195 3. นางสาว ดุชนีย์ ยิ้มสุวรรณ อีเมล: dussanee@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 10235

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย : ไม่มี
หรือไม่

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลายทั้งในด้านทักษะและประสบการณ์ แต่ละท่านมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นอิสระ และความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทสามารถดูแลผลประโยชน์โดยรวมให้ผู้ถือหุ้นได้ นอกจากนี้กรรมการบริษัททุกท่านมีความเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวังรอบคอบ มีการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและได้ใช้เวลาอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่

บริษัทได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอโดยเฉลี่ยอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และอาจมีการประชุมเพิ่มตามความเหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทสามารถกำกับควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการได้อย่างต่อเนื่อง ในการประชุมทุกครั้งมีการจัดสรรเวลาในการประชุมไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อกรรมการจะสามารถพิจารณาเรื่องเข้าวาระประชุมโดยทั่วกัน โดยประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้ร่วมกำหนดวาระประชุมและพิจารณาเรื่องเข้าวาระประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าทุกประเด็นที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการโดยครบถ้วน โดยกรรมการแต่ละคนมีอิสระในการเสนอเรื่องเพื่อเข้ารับการพิจารณาในที่ประชุม และมีการแสดงความเห็นอย่างเปิดเผยและเสรีโดยมีการส่งเสริมให้ใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบในทุกประเด็นที่เข้าสู่ที่ประชุม โดยในปี 2568 มีการประชุมคณะกรรมการบริษัท ทั้งสิ้น 12 ครั้ง

ประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (ประเมินทั้งคณะ)

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

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหากรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์	รองประธานกรรมการ	8 ม.ค. 2559	ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วิศวกรรม, บรรจุภัณฑ์, วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร
นาย ชันช์ชัย วิจักขณ์	กรรมการ	8 ม.ค. 2559	กฎหมาย, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
นาย ภาคกร เลี้ยวไพรัตน์	กรรมการ	16 ก.พ. 2559	พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกองทุน, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์, วัสดุก่อสร้าง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย วันชัย มโนสุทธิ	กรรมการ	29 เม.ย. 2559	บัญชี, ธนาคาร, เงินทุนและหลักทรัพย์
นาย อร่าม เสนามนตรี	กรรมการ	31 ส.ค. 2566	กฎหมาย

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

การสรรหากรรมการอิสระ

บริษัทมีนโยบายในการสรรหากรรมการอิสระที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ที่ ทจ. 39/2559 เรื่อง การขอ อนุญาตและการอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ 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 เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็น กรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการพิจารณาอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว รวมถึงการทำรายการทางการค้าที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม คำประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นทำนองเดียวกัน 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 เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้

ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ด.

7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่

8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในทางหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย

9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับดำเนินงานของบริษัท

3) กระบวนการและขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้คัดเลือกรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท หรือกรรมการชุดย่อยแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคัดกรองคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skills Matrix ซึ่งช่วยให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณา ความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ (Board Skills Matrix / Board Diversities) ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ (Hard Skills และ Soft Skills) และด้านปัจจัยสนับสนุนความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งในมิติความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมิติความหลากหลาย ที่เอื้อประโยชน์ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่า มีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พ.ร.บ.บริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
4. พิจารณาการอุทิศเวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ
5. กรณีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ด.กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติหรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
6. พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระ จะต้องมิวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก
7. ดำเนินการทาบหามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง
8. เสนอรายชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาคัดกรองตามเกณฑ์ข้างต้นแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้งได้ในกรณีเป็นการแต่งตั้งกรรมการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือมีกรรมการลาออกระหว่างปี ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
9. สำหรับกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่เหมาะสม องค์ประกอบของกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ และเกณฑ์การดำรงตำแหน่ง อาทิ Board Skills Matrix / Board Diversities คุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของ : ไม่มี
กรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

- วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
- วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ไม่ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

- วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมาย กำหนด และข้อบังคับของบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 18 คน เป็นกรรมการอิสระ 6 คน ซึ่งมีกรรมการที่เป็นผู้หญิง 4 คน คณะกรรมการมีความหลากหลายทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ (Board Diversities) ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ (Hard Skills และ Soft Skills) และด้านปัจจัยสนับสนุนความยั่งยืน โดยมีทักษะสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท ผ่านการจัดทำตารางความรู้ความชำนาญ (Board Skills Matrix) และมีความหลากหลายในด้านประวัติการศึกษา ประสบการณ์ โดยไม่ได้จำกัดความแตกต่างอื่นใด	เศรษฐศาสตร์, เงินทุนและหลักทรัพย์, พลังงานและสาธารณูปโภค, วิศวกรรม, บริหารธุรกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: กระบวนการจัดทำรายงานความยั่งยืน (ESG)
2. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
3. นาง อรพิน เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2566: กระบวนการจัดทำรายงานความยั่งยืน (ESG)
4. นาย ประทีป เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
5. นาย ประหยัด เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2568: การบริหารความเสี่ยงในองค์กร
7. นาง ณิชวดี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
8. นางสาว มาลินี เลี่ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
9. นาย มนุ เลี่ยวไพโรจน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
10. นาย อธิพงษ์ วิจิตเรษฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
11. นาย ชันธิชัย วิจักขณะ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2566: Role of the Chairman Program (RCP)

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2568: Nexus AI (Network for Executive Xceleration&Unbounded Scale) • 2568: การบริหารความเสี่ยงในองค์กร • 2568: การประเมินความเสี่ยงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • 2568: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน
13. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2568: การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ตามมาตรฐาน GRI • 2568: การประเมินความเสี่ยงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • 2568: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน • 2568: ประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมระดับสูง
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
15. นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2568: Nexus AI (Network for Executive Xceleration&Unbounded Scale) • 2567: การจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ตามมาตรฐาน GRI • 2567: การประเมินความเสี่ยงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • 2567: การประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน
16. นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2567: Director Accreditation Program (DAP)
18. นาย ไพศาล ศัจจสุวรรณมณี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2555: Director Certification Program (DCP) • 2555: Financial Statements for Directors (FSD)

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัท ทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง (CEO)/ประธานคณะกรรมการของบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของตัวเองชีวิตในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ 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. 1. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ(ประเมินทั้งคณะ)

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

1. 2. แบบประเมินผลปฏิบัติงานคณะกรรมการรายคณะ

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ, การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย, บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

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

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

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

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

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

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

3. แบบประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล (สำหรับคณะกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย)

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

4. แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง/ประธานคณะกรรมการ

เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของผู้ชีวิตในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEOหรือเทียบเท่า) /ประธานคณะกรรมการ ประกอบด้วยผล (1) การดำเนินงานด้านการเงิน (Financial) พิจารณาผลการดำเนินงานของธุรกิจในปีต่างๆ (เช่น รายได้ กำไรสุทธิ ยอดขายของบริษัท Economic Value Add (EVA) EBITDA ผลดำเนินงานทางการเงินอื่น ๆ) (2) ด้านนวัตกรรม (Innovation) พัฒนาสินค้าใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าตลอดจนผลิตภัณฑ์ใหม่ ออกสู่ตลาด และ (3) ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบริษัทภิบาล (ESG) โดยดำเนินงานตามนโยบายด้านพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Choice) และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิต เช่น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดการใช้ทรัพยากรของบริษัท เพื่อประโยชน์ด้านต้นทุนและด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกค้า/ คู่ค้า/ชุมชน การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของผู้ชีวิตในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO หรือเทียบเท่า)/ประธานคณะกรรมการ ที่ประกอบไปด้วย 10 หัวข้อ คือ

1.ความเป็นผู้นำ 6. ความสัมพันธ์กับภายนอก

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

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95% (ดีเยี่ยม)

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	95	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	94

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการตรวจสอบ	การประเมินแบบรายคณะ	95	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการสรรหา	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการค่าตอบแทน	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหาร	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริษัทภิบาล	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	การประเมินแบบรายคณะ	90	100
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	94	100
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

แบบประเมินผลปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง(CEO) /ประธานคณะกรรมการ

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

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

สรุปผลประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 95% (ดีเยี่ยม)

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา : 12
(ครั้ง)

การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 18 เม.ย. 2568

การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
2. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
3. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
4. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	11	/	12	0	/	1		/	
5. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
7. นาง ณิชวดี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10	/	12	1	/	1		/	
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	11	/	12	1	/	1		/	
9. นาย มนูญ เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	11	/	12	1	/	1		/	

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
10. นาย ชีระพงษ์ วิจิตเสรษฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	
11. นาย ชันธ์ชัย วิจิทขณะ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	
12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10	/	12	1	/	1		/	
13. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12	/	12	1	/	1		/	
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	
15. นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	11	/	12	1	/	1		/	
16. นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10	/	12	1	/	1		/	
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	12	/	12	1	/	1		/	

รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
2. นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
3. นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
4. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)	11/12 (91.67%)	0/1 (0.00%)	N/A
5. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
7. นาง ณิธาวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10/12 (83.33%)	1/1 (100.00%)	N/A
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	11/12 (91.67%)	1/1 (100.00%)	N/A
9. นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการ)	11/12 (91.67%)	1/1 (100.00%)	N/A
10. นาย ชีระพงษ์ วิจิตเสรษฐ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
11. นาย ชันธชัย วิจักขณะ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10/12 (83.33%)	1/1 (100.00%)	N/A
13. นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
15. นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	11/12 (91.67%)	1/1 (100.00%)	N/A

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
16. นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)	10/12 (83.33%)	1/1 (100.00%)	N/A
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการ)	12/12 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	95.37%	94.44%	N/A

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

กรรมการบริษัทฯ ที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ เนื่องจากมีเหตุจำเป็นหรือติดภาระกิจ เร่งด่วน

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

คำตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำหนดคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทที่มีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับควมรับผิดชอบของกรรมการและผลการดำเนินงานของบริษัทประจำปี ทั้งนี้ ระดับและองค์ประกอบของคำตอบแทนกรรมการมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงการจ่ายที่เกินสมควร

สำหรับการกำหนดและการจ่ายคำตอบแทนให้แก่กรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติหลักการกำหนดคำตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ โดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา กำหนดคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ โดยยึดถือหลักการพิจารณาการจ่ายคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ ตามแนวทางเช่นเดียวกับบริษัทมหาชนจำกัด ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบและอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันและขนาดใกล้เคียงและคำนึงถึงฐานะและผลประกอบการของบริษัทฯ เป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของบริษัทฯ และเพื่อเป็นการปฏิบัติให้เป็นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ซึ่งส่งเสริมให้คณะกรรมการของบริษัทฯ ควรรายงานคำตอบแทนคณะกรรมการของบริษัทฯ ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้รับทราบเป็นประจำทุกปีนั้น

โดยการกำหนดและการจ่ายคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ โดยคณะกรรมการของบริษัทฯ จะได้รับคำตอบแทนในฐานะคณะกรรมการชุดใหญ่ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งเป็นการจ่ายคำตอบแทนให้แก่กรรมการเป็นประจำรายเดือน โดยเรียกเป็นคำตอบแทนกรรมการ และเบี้ยประชุมกรรมการในบางคราวที่มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพิ่มเติมขึ้นมา ตลอดจนการจ่ายโบนัสประจำปี

นอกจากนี้ ในส่วนของคำตอบแทนผู้บริหาร บริษัทฯ กำหนดคำตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย ประชัย เลี่ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
2. นาย ประมวล เลี่ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (รองประธานกรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (รองประธานกรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการคำตอบแทน (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
3. นาง อรพิน เลียวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (รองประธานกรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (รองประธานกรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการคำตอบแทน (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
4. นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (รองประธานกรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (รองประธานกรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
5. นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
6. นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
7. นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
8. นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
9. นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,919,193.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
10. นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
11. นาย ชันธ์ชัย วิจักขณะ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
12. นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
13. นาย ภัคพล เสียวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
14. นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
15. นาย ประกฤษณ์ เสียวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
16. นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,919,193.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
17. นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการ)			1,919,193.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบรรษัทภิบาล (กรรมการชด้อย)	N/A	N/A	N/A	-	
18. นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,919,193.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	1,778,076.00	141,117.00	1,919,193.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหา (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริษัทภิบาล (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	
19. นางสาว จุฬารัตน์ ด่านวิมลชัย (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
20. นาย วรวิทย์ เลิศบุษศราคม (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
21. นาย ชานนท์ คงคาอุยฉาย (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
22. นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
23. นางสาว ธัญญธิดา ศรี รักษา (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
24. นางสาว มาลี โปสปริชากุล (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
25. นางสาว อรทัย เจียรน้อย (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
26. นาย เกริกฤทธิ์ วงศ์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความ ยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
27. นาย นิตสิทธิ์ นิตสิทธิ์ (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
28. นาย เสกสรร ศิลป์ประคอง (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
29. นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วโรดม (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
30. นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
31. นาย นาวิ ตังมโนวิริยะกุล (กรรมการชุดย่อย)			N/A		N/A
คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
-------------------	---------------------	------------------------------	-----------

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	32,005,368.00	2,540,106.00	34,545,474.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	0.00	0.00	0.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00
4. คณะกรรมการค่าตอบแทน	0.00	0.00	0.00
5. คณะกรรมการบรรษัทภิบาล	0.00	0.00	0.00
6. คณะกรรมการสรรหา	0.00	0.00	0.00
7. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	0.00	0.00	0.00
8. คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน	0.00	0.00	0.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	24,863,445.00	28,505,634.00	32,005,368.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	3,876,840.00	6,451,056.00	2,540,106.00
รวม (บาท)	28,740,285.00	34,956,690.00	34,545,474.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจาย ของกรรมการบริษัทใน
รอบปีที่ผ่านมา : 0.00
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงาน : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตาม
งานในบริษัทย่อยและ บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ
สัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ
รับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการ

กำหนด

นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

1. บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท อย่างไรก็ตาม การส่งตัวแทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบโดยที่ประชุมกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท
2. คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมตลอดจนการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ มาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำส่งข้อมูลส่วนตัวเสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึงความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. บริษัทจะกำหนดแผนงานและดำเนินการที่จำเป็น เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงิน และบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นและติดตามให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมมีระบบในการเปิดเผยข้อมูลและระบบควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทจะติดตามอย่างใกล้ชิดถึงผลประกอบการและการดำเนินงานของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าวและนำเสนอผลการวิเคราะห์รวมถึงแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมนั้น ๆ เพื่อให้ประกอบพิจารณา กำหนดนโยบายหรือปรับปรุงส่งเสริมให้ธุรกิจของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม มีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง ทางผล : มี
ประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัท และผู้ถือหุ้น โดยกรณีที่บริษัทมีรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทจะถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน คณะกรรมการ ก.ล.ด. และประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์ฯ เรื่อง การเปิดเผยและการปฏิบัติการของบริษัทจดทะเบียนในรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัท จะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเข้าทำธุรกรรมดังกล่าว

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

ในปี 2568 บริษัทได้จัดทำแผนงานและผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท และบริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ขัดต่อการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทมีการดูแลเรื่องการใช้อข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์กำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะมอบให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเมื่อแรกเข้าทำงาน โดยสรุปนโยบายสำคัญ ดังนี้

1. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ลงนามรับทราบถึงประกาศที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ที่กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร มีหน้าที่รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ และให้แจ้งให้เลขานุการบริษัทรับทราบเพื่อจัดทำบันทึกการเปลี่ยนแปลงและสรุปจำนวนหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารเป็นรายบุคคล เพื่อนำเสนอให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมครั้งถัดไป นอกจากนี้ยังได้แจ้งบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวด้วย
2. ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหาร (หมายถึง ผู้จัดการ หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรก ต่อจากผู้จัดการลงมา และ ผู้มีตำแหน่งเทียบเท่ารายที่ 4 ทุกสาย) รวมถึงตำแหน่งในสายงานบัญชี หรือการเงิน ที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป รวมถึงคู่สมรสและบุตร ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว

ประสงค์จะซื้อหรือขายหุ้นของบริษัท ให้แจ้งความประสงค์ในการซื้อหรือขายหุ้นดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทล่วงหน้าก่อนการซื้อขายอย่างน้อย 1 วัน

1. บริษัทมีข้อกำหนดห้ามนำข้อมูลงบการเงิน หรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทที่ทราบ เปิดเผยแก่บุคคลภายนอก หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่ข้อมูลงบการเงินหรือข้อมูลอื่นที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท/กลุ่มบริษัทจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน และต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง

นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดวินัยของบริษัท หาก กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่ได้ล่วงรู้ข้อมูลภายในที่สำคัญ คนใดกระทำความผิดวินัยจะได้รับโทษตั้งแต่ การตักเตือน การตัดค่าจ้าง การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนถึงการเลิกจ้าง

ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวได้ผ่านการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ในปี 2568 ที่ผ่านมามีไม่พบว่ากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย นอกจากนี้ บริษัทได้เริ่มนำระบบ electronic เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานกับทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอีกด้วย

บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลภายใน หรือ ข่าวสารอันมีสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะถือเป็นข้อมูลภายในที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และถือเป็นข้อมูลลับของบริษัท ซึ่งหากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นของบริษัทที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ไว้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทต้องรักษาและปกปิดข้อมูลของลูกค้า และข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ โดยต้องรักษาความลับในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เว้นแต่เป็นข้อบังคับโดยกฎหมายให้เปิดเผย หรือ การเปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ทางการฟ้องร้องคดี หรือ คณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้มีการเปิดเผย
2. การเปิดเผยข้อมูลนี้อาจมีผลกระทบใด 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 เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งการซื้อขายหลักทรัพย์ ดังนี้

1. บริษัทจะให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินหรือเทียบเท่า เกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องจัดทำและส่งรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 59 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 275 แห่ง พ.ร.บ. หลักทรัพย์ รวมทั้งการรายงานการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งหลักทรัพย์ของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะต่อสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ตามมาตรา 246 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 298 แห่ง พ.ร.บ. หลักทรัพย์
2. บริษัทกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินหรือเทียบเท่า จัดทำและนำส่งรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน ของคู่สมรส และของบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มายังเลขาธิการของบริษัท ก่อนนำส่งสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. 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 นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว4. บริษัทกำหนดบทลงโทษทางวินัยหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มตั้งแต่การตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ

ในปี 2568 บริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน : มี
รอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริต

บริษัทได้กำหนดเป้าหมาย ดังนี้

- พนักงานจะได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริตเป็นระยะอย่างต่อเนื่องทุกปี
- คู่ค้าทางธุรกิจรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการต้านทุจริตขององค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

บริษัทมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท ยอมรับหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบใด ๆ ทั้งสิ้นไม่ว่าทางตรง และทางอ้อม โดยกำหนดให้บุคลากรของบริษัทปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณของบริษัท ตลอดจน ระเบียบ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บริษัทได้กำหนดขอบเขตของผู้มีส่วนได้เสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็น 2 กลุ่มดังนี้ คือ 1) ภายในองค์กร ประกอบด้วย กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ทุกระดับ 2) ภายนอกองค์กร ประกอบด้วย คู่ค้าหรือผู้ขายสินค้าหรือบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง คู่ค้า เจ้าหนี้ หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน พร้อมทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่หลักของคณะกรรมการฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริต ดังนี้

คณะกรรมการบริษัท	ประธานคณะกรรมการและสมาชิก คณะกรรมการ	คณะกรรมการตรวจสอบ	หัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน
<ul style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดให้มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสื่อสารไปยังพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง ทบทวนการดำเนินงานและนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ สภาพธุรกิจ ระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดของกฎหมายต่าง ๆ เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> สอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชีระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบภายในและระบบบริหารความเสี่ยง ให้มีความรัดกุม เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามนโยบาย แนวปฏิบัติ อำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงาน กำกับดูแล รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

นอกจากนี้บริษัท ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานให้แก่พนักงานทุกระดับ โดยมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนร่วมเป็นหูเป็นตาไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชัน โดยบริษัทจะให้ความสำคัญและมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานบริษัท จึงเผยแพร่ สื่อสารและฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งได้ขยายขอบเขตการดำเนินนโยบายการต่อต้านการทุจริตไปยังคู่ค้าของบริษัท ผ่านการรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเข้าใจพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติ ที่เข้าข่ายทุจริต

ในปี 2568 บริษัทมีผลการดำเนินงาน สรุปได้ ดังนี้

- กำหนดให้ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต และ/หรือคอร์รัปชัน โดยมีหน่วยงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต จำนวน 18หน่วยงาน คิดเป็น 100%
- สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมหลักสูตรการต่อต้านทุจริต อยู่ที่ 4.51% ของพนักงานรวม 1,175คนโดยพนักงานรับทราบนโยบายการต่อต้านทุจริต 100%3.
- สัดส่วนคู่ค้าทางธุรกิจรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการต้านทุจริตขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 99.11ของคู่ค้ารวม 560 ราย
- ไม่มีคดีความที่องค์กรถูกฟ้องร้องจากการทุจริตและไม่มีเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นกับคู่ค้า คู่ความร่วมมือรวมถึงเหตุการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมา : ไม่มี / อยู่ระหว่างดำเนินการ
มาหรือไม่

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
1 นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
2 นาย ธีระพงษ์ วิกิตเศรษฐ์ (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
3 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
4 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท ทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2568 ได้รับการคัดเลือกมาจากกรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย นายมนู เลียวไพโรจน์ เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ดร.ธีระพงษ์ วิกิตเศรษฐ์ นายอร่าม เสนามนตรี และ นายไพศาล คัจฉสุวรรณมณี เป็นกรรมการตรวจสอบ ที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเสนอให้มีการแต่งตั้งตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งทั้ง 4 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ด้านการเงิน การบัญชี กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบที่หน่วยงานกำกับดูแล กำหนดไว้ได้อย่างเป็นอิสระ โดยมีนาย คัมชิต ยิ้มกริม เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการจัดประชุมทั้งสิ้น จำนวน 5 ครั้ง โดยมีรายละเอียดจำนวนครั้งที่เข้าประชุม ดังนี้

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม
นายมนู เลียวไพโรจน์	ประธานกรรมการตรวจสอบ	5/5
ดร. ธีระพงษ์ วิกิตเศรษฐ์	กรรมการตรวจสอบ	5/5
นายอร่าม เสนามนตรี	กรรมการตรวจสอบ	5/5
นายไพศาล คัจฉสุวรรณมณี	กรรมการตรวจสอบ	5/5

โดยใน 2568 คณะกรรมการตรวจสอบ ได้ทำการสอบทาน พิจารณา และประเมินผลระบบการควบคุมภายใน การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สอบทานการบริหารความเสี่ยง สอบทาน รายการที่เกี่ยวข้องกันหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และ กำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของกิจการ สรุปลการปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนี้

1. การสอบทานและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

บริษัทมีการดำเนินงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามแนวคิดและปรัชญาของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง โดยบริษัทมีการกำหนดนโยบาย มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม และบริษัทได้นำหลักอิทธิบาท 4 หนทางสู่ความสำเร็จ หลักพรหมวิหาร 4 และความมุ่งมั่นในการสร้างความสุขที่สมดุลพร้อมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนตามหลักพรหมวิหาร 4 รวมทั้งหลักจริยสั่ง 4 ที่เป็นจริยธรรมสู่การพ้นทุกข์ตามหลักคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และจรรยาบรรณทีพีไอ โพลีน เพาเวอร์ (Code of Conduct) มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ และความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่หน่วยงานราชการ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่สัญญา ในส่วนของพนักงานมีการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้บริษัทพัฒนาไปอย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากการสอบทานของคณะกรรมการตรวจสอบในปีที่ผ่านมา บริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่ดี มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม อันส่งผลให้สามารถป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ช่วยให้การดำเนินงานและรายงานของบริษัทถูกต้อง เชื่อถือได้ รวมทั้งสามารถปกป้องทรัพย์สินของ

บริษัทและเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นด้วย และประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้อนุมัติ แผนงานการตรวจสอบประจำปี โดยมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้ปฏิบัติการตรวจสอบให้เป็นไปตามแผนงานดังกล่าว

2. การสอบทานงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุน

งบการเงินเป็นรายงานทางการเงินที่แสดงถึงผลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินของกิจการที่ต้องเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่สำคัญในงบการเงินรวม ของบริษัททั้งงบการเงินรายไตรมาส และงบการเงินรอบปีบัญชี 2568 รวมทั้งได้ประชุม ร่วมกับผู้สอบบัญชีของบริษัทเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นต่องบการเงินอย่างอิสระโดยไม่มีฝ่ายจัดการ ในประเด็นข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญของงบการเงิน และการเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงินเห็นว่าบริษัทมีการจัดทำรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไปมีการเปิดเผย ข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงินอย่างเพียงพอและภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามข้อกำหนดของ กฎหมายและมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดไว้ อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายแล้ว

3. การสอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการสอบทานการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของกฎหมาย และของ หน่วยงานกำกับดูแลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยบริษัทมีระบบป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน ในการซื้อขายหลักทรัพย์ มีการกำหนดข้อห้ามและบทลงโทษไว้ใน ข้อบังคับของพนักงานโดยมีโทษถึง ขั้นเลิกจ้าง มีการกำกับดูแลให้ผู้บริหารของบริษัทจัดทำรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทตาม ข้อกำหนดของกฎหมาย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับหน้าที่ตามกฎหมายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของ บริษัทในรายงานทางการเงิน รายการระหว่างกัน และรายงานต่างๆ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้และทันกาล

4. การสอบทานการบริหารความเสี่ยง

บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่มีประธานกรรมการบริษัทเป็นประธานและมีคณะกรรมการของบริษัทเป็นกรรมกรร่วมทำ หน้าที่พิจารณาโครงสร้าง นโยบาย กรอบการบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความเสี่ยง ทบทวนความเสี่ยงและติดตามการบริหารความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการและสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้ง องค์กร โดยบริษัทได้ให้ความ

สำคัญกับความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงอันอาจเกิดจาก อาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (CYBER CRIME) และความเสี่ยงจากภาวะวิกฤตต่างๆ เป็นต้น ซึ่งบริษัทโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและทุกหน่วยงานในองค์กรได้มีการสังเกตการณ์สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและพิจารณาถึงความเสี่ยงที่ สำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของ บริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดมาตรการที่จะตอบสนองต่อความเสี่ยงให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้จากการประชุมผู้บริหารทุกสัปดาห์ และมีการกำหนดไว้ในแผนงานประจำปี

5. การสอบทานการตรวจสอบการทุจริต หรือคอร์รัปชัน

คณะกรรมการตรวจสอบได้เน้นให้บริษัทมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามการกำกับดูแลกิจการที่ดี การจัดทำมีระบบการรับเรื่องร้องเรียน รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้พนักงาน ผู้ถือหุ้น และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อกับคณะกรรมการตรวจสอบได้โดยตรง เพื่อให้สามารถแจ้งข้อมูล ต่างๆ ต่อคณะกรรมการตรวจสอบในเรื่องเกี่ยวกับข้อร้องเรียน การกระทำผิดกฎหมายหรือไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ หรือข้อสงสัย ในรายงานทางการเงินหรือระบบการควบคุมภายในได้โดยสะดวกทั้งทางอีเมล เว็บไซต์ ไปรษณีย์ และทางกล่องรับแจ้งเบาะแสและข้อ ร้องเรียน ตลอดจนมีมาตรการคุ้มครองโดยไม่เปิดเผยผู้แจ้งข้อมูลและถือเป็นการลับ คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานการประเมินความ เสี่ยงโอกาสเกิดการทุจริตและผลกระทบ เพื่อกำหนดแนวทางเชิงป้องกันการทุจริตที่จะเกิดขึ้นได้ในระบบงานต่างๆ รวมทั้งได้สอบทาน มาตรการ ทบทวนระเบียบการสอบสวนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

6. การสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และ พนักงานทุกระดับและทุกคนได้รับ ทราบและเสริมสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดกับกรรมมีส่วนได้เสีย และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กับบริษัท เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทาน รายการที่เกี่ยวข้องกันและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จากรายงานของกรรมการที่เกี่ยวข้อง พบว่ารายการที่เกิดขึ้นมีความ สมเหตุสมผล ไม่ทำให้บริษัทเสียประโยชน์ และมีการเปิดเผยให้หน่วยงานกำกับดูแลรับทราบอย่างถูกต้องในระยะเวลาที่กำหนด

7. การพิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และกำหนดค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีของบริษัทประจำปี 2568

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาความเป็นอิสระ ผลงานและประสบการณ์ของผู้เสนอตัวเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และความเหมาะสม ของค่าตอบแทน ตลอดจนพิจารณาให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชี จึงมีมติเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเพื่อ อนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการพิจารณาแต่งตั้ง นางสาวธัญลักษณ์ เกตุแก้ว ทะเบียนเลขที่ 8179 หรือ นายเอกสิทธิ์ ชูธรรมสถิตย์ ทะเบียนเลขที่ 4195 หรือนางสาวดุชนีย์ ยิ้มสุวรรณ ทะเบียนเลขที่ 10235 แห่งบริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคไทย สอบบัญชี จำกัด เป็นผู้สอบบัญชี ของบริษัท ประจำปี 2569

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท รวมทั้งผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยบรรษัทภิบาลที่ดี มีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทมีการพัฒนาระบบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐานสากล มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลสังคมและดูแลใส่ใจสิ่งแวดล้อม มีการจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ รายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้รับการจัดการที่สมเหตุสมผลไม่เสียหายต่อกิจการ มีระบบการควบคุมภายในระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเพียงพอ ไม่ปรากฏข้อบกพร่องอันเป็นสาระสำคัญ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 0

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
2 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
3 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
4 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
5 นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
6 นาย ภาคกร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
7 นาย ภคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
8 นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
9 นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
10 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	0	/	0	N/A
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				N/A

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

บริหารและกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท โดยพิจารณาถึงปัจจัยทางธุรกิจอย่างเหมาะสม เพื่อนำเสนอและขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลง คณะจัดการจะพิจารณา ทบทวนการใช้งบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ รวมทั้งดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท

- ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณของบริษัท ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อสภาพธุรกิจ พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารระดับสูง
- พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ กำหนดโครงสร้างองค์กรและนโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริษัทพิจารณาและติดตามแผนงานการจ้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหาร
- แต่งตั้งและถอดถอนพนักงาน ตลอดจนกำหนดจ่ายเงินบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน
- พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงการข้อเสนอหรือการเข้าทำธุรกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงพิจารณาทางเลือกในการระดมทุน เมื่อมีความจำเป็น และเกินกว่าวงเงินที่ได้กำหนดไว้และ/หรือที่กฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องหรือข้อบังคับบริษัท กำหนดให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นและ/หรือคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ
- ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของบริษัท รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใดๆ ตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- แต่งตั้ง และ/หรือ มอบหมายให้สมาชิกคณะกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคน กระทำการใดๆ ที่อยู่ภายในขอบอำนาจของ คณะจัดการ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร ตลอดจนตารางกำหนดอำนาจอนุมัติ (Table of Authority) ที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยที่ คณะจัดการอาจยกเลิกเพิกถอน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงอำนาจดังกล่าวได้ภายในขอบอำนาจของคณะกรรมการ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการค่าตอบแทน (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
4 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
7 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
8 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
9 นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
10 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
11 นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
12 นาย มนู เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
13 นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
15 นาย ชันช์ชัย วิจักขณะ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
17 นาย ธนากร เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
18 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าตอบแทน

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 2 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีพีโอโพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ โดยมี นายประชัย เลี้ยวไพโรจน์ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายคณิศร ชัยกริม เลขาธิการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

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

1. พิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเข้าใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ ให้มีความหลากหลาย (Board Diversity) และกำหนดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix) เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ นอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ที่เข้ารับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน

3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคคลและการกำหนดค่าตอบแทน มีความโปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การประชุมคณะกรรมการบริษัท (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัท			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
2 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
3 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
4 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
7 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
8 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการ บริษัทภิบาล			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
9 นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
10 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
11 นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
12 นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
13 นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
15 นาย ชันชัย วิจักขณะ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
17 นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
18 นาย ไพศาล คัจจสุวรรณมณี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทภิบาล

ในรอบปี 2568 คณะกรรมการบริษัทภิบาล ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายจัดการในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มที่พีไอโพลิน เพาเวอร์ สรุปลงสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทภิบาล ในปี 2568 ได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาจริยธรรมองค์กร คณะกรรมการบริษัทภิบาลได้มุ่งเน้นการกำกับดูแลให้คณะกรรมการบริษัทปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) โดยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณธุรกิจให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียถึงระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและปราศจากการทุจริต ควบคู่ไปกับการส่งเสริมศักยภาพของกรรมการ โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมและสัมมนาในหลักสูตรสำคัญที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ หลักสูตร Subsidiary Governance Program :SGP, หลักสูตรสำหรับประธานกรรมการ (Role of the Chairman Program: RCP) และหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program: AACCP) เป็นต้น

2. ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มบริษัทให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2568 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อข้อมูลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท
3. การทบทวนโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจนและเป็นปัจจุบัน คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้พิจารณาทบทวนกฎบัตรและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ให้มีความสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการทุกชุดเป็นไปตามมาตรฐานสากลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG) ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วย การประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) /ประธานคณะกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้
5. การส่งเสริมมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดกับการเปิดเผยข้อมูลที่มีนัยสำคัญอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา โดยมีการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1 One Report) และรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส เผยแพร่ผ่านระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนได้รับทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังได้เข้าร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (Opportunity Day) ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นรายไตรมาส และเข้าร่วมงานประกาศรางวัล SET AWARDS เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการสื่อสารข้อมูลกับสาธารณะ
6. การเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG Disclosure) เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ลงทุนในมิติด้านความยั่งยืน บริษัทได้ดำเนินการเปิดเผยผลการดำเนินงานที่ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (ESG) อย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านรายงาน 56-1 One Report (ในส่วนการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน) รายงานการพัฒนาความยั่งยืน และเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อม

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

คณะกรรมการบรรษัทภิบาล มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม เพื่อการเติบโตก้าวหน้าร่วมกันอย่างยั่งยืน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา

การประชุมคณะกรรมการสรรหา (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
4 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
7 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
8 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
9 นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
10 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
11 นาย ปรกฤษฎ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
12 นาย มนู เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
13 นาย ชีระพงษ์ วิทิตเศรษฐ์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
15 นาย ชันช์ชัย วิจักขณะ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
17 นาย ธนากร เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
18 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม 2 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ทีพีไอโพลีน เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ โดยมี นาย ประชัย เลี้ยวไพโรจน์ เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัททั้งคณะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในฐานะคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีนายคณิศร ชัยภักดิ์ เลขาธิการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

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

1. พิจารณาเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเข้าใหม่แทนกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ ให้มีความหลากหลาย (Board Diversity) และกำหนดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix) เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ นอกจากนี้ยังใช้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการเข้าใหม่ และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ที่เข้ารับตำแหน่ง รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. พิจารณางบประมาณประจำปี พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งยังคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน

3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้กระบวนการสรรหาบุคคลและการกำหนดค่าตอบแทน มีความโปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประชัย เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
2 นาย ประทีป เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
3 นาย ประมวล เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
4 นาง อรพิน เลี้ยวไพรัตน์ (รองประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นาย ประหยัด เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
6 นางสาว ภัทรพรรณ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
7 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
8 นาย ภัคพล เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
9 นาง ณิชาวัน เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
10 นางสาว มาลินี เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
11 นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
12 นาย มนุ เลี้ยวไพโรจน์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
13 นาย ชีระพงษ์ วิจิตเศรษฐ์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
14 นาย อร่าม เสนามนตรี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
15 นาย ชันชัย วิจักขณะ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
16 นาย วันชัย มโนสุทธิ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
17 นาย ธนากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
18 นาย ไพศาล คัจฉสุวรรณมณี (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้มีการประชุม 1 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 และได้ปฏิบัติหน้าที่ในรอบปี 2568 โดยได้ตระหนักถึงความผันผวนของสถานการณ์เศรษฐกิจโลก และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงและรวดเร็ว จึงได้มุ่งเน้นการทบทวนนโยบาย ผลลัพธ์ และกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีความรัดกุม ทันสมัย และครอบคลุมทุกมิติ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่การดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างราบรื่น

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้กำกับดูแลให้มีการระบุ ติดตาม และประเมินความเสี่ยงที่สำคัญอย่างเป็นระบบ โดยสามารถจำแนกรายละเอียดและผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk) บริษัทได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ เพื่อรักษาเสถียรภาพและอัตราการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนท่ามกลางสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก โดยได้กำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการจัดสรรเงินลงทุนมุ่งเน้นไปยังโครงการที่มีศักยภาพสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green & Clean Energy) เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลและสอดคล้องกับนโยบายการลดก๊าซเรือนกระจกในระดับสากล

ความสำเร็จที่เป็นนัยสำคัญในปี 2568 - ต้นปี 2569 คือการดำเนินการปรับปรุงโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงถ่านหินขนาดกำลังการผลิต 150 เมกะวัตต์ ให้เปลี่ยนมาใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนได้สมบูรณ์ โดยโครงการได้ดำเนินการแล้วเสร็จในต้นปี 2569 ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ทำให้พอร์ตโฟลิโอโรงไฟฟ้าของบริษัทก้าวสู่การเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานสะอาดสีเขียวทั้งหมด (100% Green Energy) ตามเป้าหมายที่วางไว้ในส่วนของโครงการพลังงานแสงอาทิตย์ บริษัทได้ดำเนินการเปิดเชิงพาณิชย์ (COD) โครงการโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ติดตั้งบนหลังคาโรงงานผลิตกระเบื้อง จังหวัดสระบุรี (กำลังการผลิต 6.012 MWdc) และโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ติดตั้งบนพื้นดิน จังหวัดสระบุรี โชน 1 และ 2 (กำลังการผลิต 61.225 MWdc) เป็นที่เรียบร้อยแล้วภายในปี 2568 ซึ่งไฟฟ้าที่ผลิตได้จะจำหน่ายโดยตรงให้แก่โรงปูนซีเมนต์ของ บมจ. ทีพีโอ โพลีน ช่วยลดความเสี่ยงด้านการหาลูกค้าและสร้างรายได้ที่แน่นอน นอกจากนี้ บริษัทได้วางแผนบริหารความเสี่ยงต่อเนื่องของการเติบโตในอนาคต (Growth Pipeline) โดยเตรียมเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์สำหรับโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ติดตั้งบนพื้นดิน โชน 3 (กำลังการผลิต 11.9925 MWdc) ในช่วงต้นปี 2569 และโชน 4 (กำลังการผลิต 12.96 MWdc พร้อมส่วนเพิ่ม 5.48 MWac) ในช่วงต้นปี 2570 เพื่อจำหน่ายไฟฟ้าแก่โรงปูนซีเมนต์อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

สำหรับการขยายฐานธุรกิจสู่ภูมิภาคเพื่อกระจายความเสี่ยง (Diversification) บริษัทมีความคืบหน้าในการดำเนินโครงการโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยโครงการที่ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา (ขนาด 9.95 เมกะวัตต์) ได้ก่อสร้างโครงการ รวมทั้งลงนามสัญญาซื้อขายไฟฟ้า (PPA) กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแล้ว และได้เปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์ เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2568 ซึ่งเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ในขณะที่โครงการที่เทศบาลเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร (ขนาด 8.00 เมกะวัตต์) ได้ลงนาม PPA แล้วและอยู่ระหว่างเตรียมการเพื่อเปิดดำเนินการในปี 2569 ส่วนโครงการที่จังหวัดเชียงราย (ขนาด 8.00 เมกะวัตต์) ซึ่งได้ลงนามสัญญาบริหารจัดการขยะมูลฝอยกับเทศบาลตำบลสันทรายงามเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 นั้น ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำรายงานประมวลหลักการปฏิบัติ (COP) และรอการลงนามสัญญา PPA กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งบริษัทได้กำกับดูแลให้ทุกขั้นตอนเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ เพื่อเป็นการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจและขยายโอกาสในการลงทุน บริษัทได้ร่วมทุนกับ บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) หรือ EGCO จัดตั้ง บริษัท อีแอนดที พลังงานหมุนเวียน จำกัด ซึ่งความร่วมมือเชิงกลยุทธ์นี้ส่งผลให้บริษัทได้รับการคัดเลือกประมูลโครงการผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน (พลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนพื้นดินร่วมกับระบบกักเก็บพลังงาน) จำนวน 6 โครงการ รวมปริมาณเสนอขายไฟฟ้า 280.5 เมกะวัตต์ โดยมีแผนทยอยจ่ายไฟฟ้าเข้าระบบเชิงพาณิชย์ตั้งแต่ปี 2571 เป็นต้นไป ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนุนสำคัญในการสร้างการเติบโตของรายได้ในระยะยาว

2. ความเสี่ยงด้านความยั่งยืนและการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ (Sustainability Risk) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ตระหนักดีว่าการหยุดนิ่งท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม (Disruptive Industry) คือความเสี่ยงสูงสุด ดังนั้น บริษัทจึงมีมาตรการติดตามความเสี่ยงที่อุบัติใหม่ (Emerging Risk) อย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันการสูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้ที่ยั่งยืน โดยบริษัทได้จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อติดตามแผนการลงทุนและความคืบหน้าของโครงการต่างๆ อย่างรัดกุม โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระยะเวลาคืนทุนที่เหมาะสมประมาณ 3 ถึง 5 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนนั้นคุ้มค่าและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ขณะเดียวกัน ได้มีการควบคุมวินัยทางการเงินอย่างเคร่งครัด โดยรักษาระดับอัตราส่วนหนี้สินสุทธิต่อกำไรก่อนหักดอกเบี้ย ภาษี และค่าเสื่อมราคา (Net Debt / EBITDA) ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อรักษารอันดับความน่าเชื่อถือ (Credit Rating) ของกลุ่มทีพีโอโพลีนให้มีความมั่นคงแข็งแกร่ง

3. ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน (Operational Risk) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและลดข้อผิดพลาด บริษัทได้กำชับให้ทุกหน่วยงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และสร้างระบบการควบคุมภายในที่เข้มแข็ง โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การสุ่มตรวจสอบบัญชี และระบบการแจ้งเบาะแสเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างรัดกุม ในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทได้นำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเชื่อมโยงข้อมูลการผลิต การขาย สินค้าคงคลัง และข้อมูลทางการเงิน ทำให้ฝ่ายจัดการสามารถติดตามผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย และแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ยังได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยจัดให้มีทีมงานเชี่ยวชาญดูแลทดสอบระบบและซ้อมแผนรับมือภัยคุกคาม เพื่อป้องกันการเสียหายต่อข้อมูลสำคัญขององค์กร

4. ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk) บริษัทดำเนินนโยบายทางการเงินด้วยความระมัดระวัง (Conservative Approach) เพื่อลดผลกระทบจากความไม่แน่นอนของตลาดเงินทุน โดยบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง โดยบริหารจัดการกระแสเงินสดให้มีความสมดุลระหว่างเงินสดสำรองเพื่อความมั่นคง และการนำเงินสดส่วนเกินไปลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทน รวมถึงมีการกระจายแหล่งเงินทุนผ่านการออกหุ้นกู้และการกู้ยืมจากสถาบันการเงินซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ ได้มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านกลุ่ม Line TPI Debenture Club เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น

ทั้งนี้ บริษัทได้จัดให้มีการประชุมรายสัปดาห์สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความเสี่ยงทางการเงินอย่างรอบด้าน ติดตามการบริหารสภาพคล่องทางการเงิน โดยจัดทำประมาณการทางการเงินล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกระแสเงินสดสุทธิและประเมินสภาพคล่องทางการเงิน เพื่อวางแผนทางการเงินทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างรัดกุม และเป็นการลดความเสี่ยงด้านการเงิน

5. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยมีหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คอยติดตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐ ข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทถูกต้อง

โปร่งใส และลดความเสี่ยงจากการถูกลงโทษทางกฎหมายหรือความเสียหายต่อชื่อเสียง

6. ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Risk) บริษัทได้ผนวกประเด็นด้านความยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์หลัก โดยบริหารจัดการความเสี่ยงในมิติต่างๆ ดังนี้

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

ทั้งนี้ บริษัทได้ส่งเสริมให้เกิด "วัฒนธรรมความเสี่ยง" (Risk Culture) ทั่วทั้งองค์กร โดยปลูกฝังให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนตระหนักว่าตนเองเป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owners) ที่มีหน้าที่ต้องร่วมกันประเมินและบริหารจัดการ โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงขอยืนยันว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส รอบคอบ และเต็มกำลังความสามารถ เพื่อวางรากฐานระบบบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกลุ่มที่พีโอโพลินให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบไป

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ในการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มที่พีโอโพลิน ด้วยความรอบคอบและเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อย่างเป็นธรรมและยั่งยืนในระยะยาว

การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ภคพล เลี้ยวไพรัตน์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการ พัฒนาความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
2 นางสาว จุฬารัตน์ ด่านวัฒนชัย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
3 นาย วรวิทย์ เลิศบุษศราคาม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
4 นาย ชานนท์ คงคาอุยฉาย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นาย ภากร เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
6 นาย วิรัช ฉัตรตรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
7 นาย ประกฤษณ์ เลี้ยวไพรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
8 นางสาว ธัญญ์ธิดา ศรีรักษา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
9 นางสาว มาลี โปสปริชากุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
10 นางสาว อรทัย เจียรณัย (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
11 นาย เกริกฤทธิ์ วงศ์ณรัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
12 นาย นิตสิทธิ์ นิตสิทธิ์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการ พัฒนาความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
13 นาย เสกสรร ศิลป์ประคอง (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
14 นาย หาญชัย เอกฤทธิ์วิโรตม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
15 นางสาว จุฑามาศ สุโรจน์รัตน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
16 นาย นาวิ ตังมโนวิริยะกุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน

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

ทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนได้กำกับดูแลการทบทวนและกำหนดประเด็นสาระสำคัญทางธุรกิจ (Materiality) โดยนำหลักเกณฑ์ Double Materiality ตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) และ European Sustainability Reporting Standards (ESRS) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งพิจารณาผลกระทบทั้งในมุมที่ปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินขององค์กร (Financial Materiality/Outside-in) และมุมที่การดำเนินงานของบริษัทส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Impact Materiality/Inside-out) ผลจากการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว บริษัทได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสูง จำนวนทั้งสิ้น 18 ประเด็น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนธุรกิจ และนำไปเปิดเผยในรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568 โดยสามารถจำแนกรายละเอียดครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้ดังนี้

ESG ประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสูง 18 ประเด็น

ด้านสิ่งแวดล้อม (5 ประเด็น) 1. การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ

2. การใช้พลังงาน
3. การบริหารจัดการน้ำ
4. การจัดการขยะและของเสีย
5. การใช้วัสดุ

ด้านสังคม (5 ประเด็น) 1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม
3. การจ้างงาน
4. การบริหารจัดการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์
5. การอบรมและให้ความรู้

ด้านบรรษัทภิบาล (8 ประเด็น) 1. ผลการดำเนินงานเชิงเศรษฐกิจ

2. ผลกระทบทางอ้อมเชิงเศรษฐกิจ

3. การวิจัยและพัฒนา
4. เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริการ
5. ประสิทธิภาพระบบไฟฟ้า
6. ความพร้อมและเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า
7. การต่อต้านการทุจริต
8. การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

ในด้านการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์เพื่อสิ่งแวดล้อม บริษัทได้ประสบความสำเร็จครั้งสำคัญในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตพลังงาน โดยโครงการปรับปรุงโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงถ่านหินขนาด 150 เมกะวัตต์ ให้ใช้เชื้อเพลิงขยะทดแทนได้สมบูรณ์ (100% Substitution) ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในต้นปี 2569 ส่งผลให้พอร์ตโฟลิโอโรงไฟฟ้าของบริษัทก้าวสู่การเป็น โรงไฟฟ้าพลังงานสะอาดสีเขียวทั้งหมด (100% Green Energy) ตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้โครงการโรงกำจัดขยะชุมชน เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า กำลังการผลิต 9.9 เมกะวัตต์ ขายไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปริมาณ 7.92 เมกะวัตต์ ที่ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สามารถเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์ได้ในวันที่ 8 ธันวาคม 2568 เรียบร้อยแล้ว ความสำเร็จนี้ไม่เพียงช่วยลดต้นทุนพลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และสังคมคาร์บอนต่ำ โดยบริษัทยังได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO14064-1 (Carbon Footprint Verification) และยึดมั่นในนโยบาย Zero Waste โดยนำวัตถุดิบเหลือใช้ (By-products) กลับมาใช้ประโยชน์สูงสุด

สำหรับมิติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ โดยในรอบปี 2568 ไม่พบเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน ข้อพิพาทด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับแต่อย่างใด อีกทั้งผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยยังเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุด คืออัตราการเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาเท่ากับศูนย์ (Zero Fatality) ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร บริษัทได้เข้าร่วม โครงการ ESG DNA สำหรับพนักงานองค์กร กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นปีแรก เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดด้านความยั่งยืนให้แก่พนักงานทุกระดับ

ในด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนาธรรมในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต้านทุจริต อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม

จากความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนธุรกิจบนวิถีแห่งความยั่งยืน ส่งผลให้ในปี 2568 บริษัทได้รับการยอมรับและรางวัลเกียรติยศจากองค์กรชั้นนำทั้งในระดับสากลและระดับประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รางวัลระดับสากล

1. รางวัล 3G Championship Award in Environmental Responsibility 2025 จากเวที Global Good Governance Awards (3G Awards) 2025 ซึ่งจัดขึ้นโดยบริษัทที่ปรึกษาทางการเงินชั้นนำ Cambridge International Financial Advisory (IFA) สหราชอาณาจักร รางวัลนี้มอบให้เพื่อเชิดชูเกียรติบริษัทในการยึดมั่นพันธกิจความเป็นผู้นำด้านพลังงานหมุนเวียน ที่สามารถตอบสนองความต้องการพลังงานที่เติบโตขึ้นอย่างยั่งยืน พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และเป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศ (Climate Goals)
2. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ด้านพลังงานหมุนเวียนดีเด่น (ASEAN Energy Awards 2025) โครงการเชื้อเพลิงชีวภาพ (Biofuel Category) โครงการผลิตเชื้อเพลิงทดแทนจากขยะชุมชน (RDF) โครงการระยองของบริษัท เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2568 จากศูนย์พลังงานอาเซียน (ASEAN Centre for Energy) ซึ่งความภาคภูมิใจสำคัญคือ บริษัทได้รับการคัดเลือกจากกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) กระทรวงพลังงาน ให้เป็นตัวแทนประเทศไทยเข้าประกวดในเวทีระดับภูมิภาคนี้

รางวัลระดับประเทศ

1. โล่แสดงความขอบคุณและใบประกาศเจตนาธรรมในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงาน เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2568 จากกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ในฐานะที่บริษัทเป็น 1 ใน 72 องค์กรชั้นนำของประเทศ ที่ได้แสดงเจตนาธรรมในการดำเนินการอนุรักษ์พลังงานและร่วมเป็น เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน Energy Beyond Standards 2025 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการช่วยให้ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงาน และเป็นการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานในองค์กรอย่างยั่งยืน
2. รางวัลเกียรติยศรางวัลไทย ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2568 โดยมูลนิธิเพื่อสังคมไทย ได้มอบรางวัลสำหรับโครงการ "1 ล้านกล้าความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน" ให้แก่บริษัท จำนวน 4 รางวัล ได้แก่
 - o รางวัลความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน สาขาคุณธรรมในการช่วยเหลือสังคม
 - o รางวัลองค์กรดีเด่นแห่งปี สาขาการผลิตเชื้อเพลิงและพลังงานไฟฟ้า
 - o รางวัลองค์กรจัดการสิ่งแวดล้อมดีเด่นแห่งปี สาขาพลังงานทดแทนสะอาดและสีเขียว

- o รางวัลผลิตภัณฑ์ดีเด่น สาขาผลิตภัณฑ์เพื่อเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3. รางวัลด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568 โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) ได้มอบโล่รางวัลในงาน "รวมพลังลดโลกร้อนสู่นาคotyั่งยืน" จำนวน 2 รางวัล ได้แก่
 - o รางวัลสำหรับโครงการผลิตเชื้อเพลิงขยะ (RDF) จากขยะมูลฝอยชุมชน ที่ได้รับการรับรองคาร์บอนเครดิต ประจำปีงบประมาณ 2568
 - o รางวัลโครงการคาร์บอนเครดิตยอดเยี่ยม ประเภทการจัดการขยะ
- 4. การประเมินการกำกับดูแลกิจการ (CGR) ระดับ ดีมาก (Very Good) หรือ 4 ดาว เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2568 โดยบริษัทได้รับการประเมินจากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2568 ซึ่งดำเนินการโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ด้วยการสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สะท้อนความมุ่งมั่นตั้งใจของคณะกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหาร รวมทั้งพนักงาน ของบริษัทในการยกระดับธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง
- 5. รางวัลเกียรติคุณ Sustainability Disclosure Award 2025 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2568 สถาบันไทยพัฒน์ได้มอบรางวัลสำหรับการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืนให้แก่บริษัท ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 แสดงถึงความโปร่งใสในการรายงานข้อมูลความยั่งยืน (ESG) ต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสีย
- 6. SET ESG Rating : AA สำหรับปี 2568 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2568 บริษัทได้รับการประเมิน ทุนยั่งยืนระดับ AA ประจำปี 2568 (SET ESG Ratings: AA) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สะท้อนการดำเนินธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การสร้างความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social, and Governance:ESG) คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนมุ่งมั่นในการยกระดับให้บริษัทเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน อันจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ต่อเนื่องไปข้างหน้าร่วมกันต่อไป

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

นโยบายและเป้าหมายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน (ESG)

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

1. มิติด้านเศรษฐกิจและบริษัทภิบาล

มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ใช้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำผลการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาพัฒนาโมเดลทางธุรกิจ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดี วางกลยุทธ์เพื่อการเติบโตทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความสามารถในการปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีความพร้อมด้านระบบ และประสิทธิภาพการผลิต

ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ จริยธรรมธุรกิจ มีการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการกำกับกิจการที่ดี เปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานอย่าง

โปร่งใส บริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ต่อต้านการทุจริต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ และมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

2. มิติด้านสิ่งแวดล้อม

มุ่งพัฒนาสู่เศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยตั้งเป้าในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน(carbon neutrality) ภายในปี 2580 ดำเนินธุรกิจโดยใช้นโยบายเศรษฐกิจหมุนเวียน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มขีดความสามารถในการใช้พลังงานทดแทน ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย ของเสีย และใช้น้ำอย่างเหมาะสม ใส่ใจดูแลความหลากหลายทางชีวภาพและความเสื่อมโทรมของดิน มีระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่มูลค่า และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล

3. มิติด้านสังคม

ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล มีการดำเนินงานด้านการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งรวมถึงพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนสังคม สร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้น มีอาชีพนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บริหารและพัฒนาความสามารถและทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า มีการประเมินคู่ค้าด้านสังคม ให้ข้อมูลฉลากผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน เคารพข้อมูลส่วนบุคคล ส่งเสริมเยาวชนในด้านการศึกษา และร่วมสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

4. มิติด้านสิทธิมนุษยชน

มุ่งส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกมิติของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ครอบคลุมพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน โดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเท่าเทียม ตรวจสอบคู่ค้าเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน พร้อมตั้งเป้าหมายสร้างระบบบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจที่ยั่งยืนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและชุมชน

นโยบายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน (ESG)

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

บริษัทให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาโลกร้อนและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเน้นการดำเนินธุรกิจด้านพลังงานหมุนเวียน เช่น การผลิตไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงขยะที่แปรรูปจากขยะชุมชน เพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการใช้พลังงานสะอาดจากแสงอาทิตย์และพลังงานลม

ทั้งนี้ บริษัทตั้งเป้าหมายบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2580 และเปลี่ยนโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงถ่านหินทั้งหมดให้เป็นโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะภายในปี 2568

บริษัทได้กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อเข้าสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน โดยการเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานสีเขียวที่ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทนและพลังงานสะอาดทั้งหมด รวมถึงการนำ Bio-Circular-Green Model (BCG model) เป็นแนวทางบริหารจัดการ 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) ยึดมั่นในนโยบายการดำเนินธุรกิจที่มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ESG ควบคู่กับการเติบโตขององค์กร โดยบริษัทได้กำหนดประเด็นสาระสำคัญของธุรกิจ (Materiality) เพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญ (Material Topics) และผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญที่องค์กรผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (Business Relationships) ที่ควรดำเนินการ บริษัทมีการประยุกต์ใช้หลักการทวิสารัตถภาพ (Double Materiality) มาประเมินและทบทวนเพื่อกำหนดประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญในลักษณะผลกระทบ ความเสี่ยง และ/หรือโอกาสทางธุรกิจ ได้อย่างครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่า โดยประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญสูงสุดของบริษัทสำหรับปี 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 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Consumption and Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎเกี่ยว : มี
กับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

- กลุ่มบริษัททีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ได้ทบทวน คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และ คู่มือพนักงาน ที่กำหนดหลักการดำเนินงานของบริษัทและการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบริษัทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการรักษาคุณธรรมและจริยธรรม โดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยมีหลักกอธิบาท 4 อันเป็นหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างความสุขที่สมดุลเพื่อคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน หลักอริยสัจ 4 เพื่อปรับใช้ในการทำงาน ให้เห็นว่าทุกข้อคือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ต้องค้นหาสาเหตุของปัญหา กำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผ่านการ Orientation พนักงานที่มาร่วมงานใหม่ในปี 2568

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

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

ทั้งนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัททีพีโอ โพลีน เพาเวอร์ ได้จัดทำแบบทดสอบ เพื่อทบทวนความรู้ด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) กับ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคน เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส ให้ความสำคัญต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ทุกกลุ่ม

- ส่งเสริมความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจริยธรรมธุรกิจทีพีโอโพลีนเพาเวอร์ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ โดยจัดอบรมทบทวนให้ความรู้ในรูปแบบ E-Learning แก่ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคน เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (Code of Conduct) ที่ได้มีการจัดทำให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และมีแนวทางในการปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่เข้าใหม่จัดทำแบบทดสอบจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท เพื่อวัดผลความเข้าใจ นอกจากนี้ได้ส่งเสริมให้มีการกำหนดกระบวนการและกลไกในการบริหารจัดการในกรณีมีการร้องทุกข์ แจ้งเบาะแส กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยในรอบปี 2568 ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และรวมถึงไม่มีกรณีการฝ่าฝืนการทุจริตคอร์รัปชัน และ บริษัทไม่พบการกระทำผิดหรือได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลภายในและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท และบริษัทไม่มีกรณีกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทำผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร บริษัทได้เข้าร่วม โครงการ ESG DNA สำหรับพนักงานองค์กร กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นปีแรก เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดด้านความยั่งยืนให้แก่พนักงานทุกระดับ

- ในด้านบรรษัทภิบาลและความร่วมมือระดับสากล บริษัทได้ยกระดับความน่าเชื่อถือ ด้วยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ United Nations Global Compact (UNGC) ซึ่งเป็นเครือข่ายความยั่งยืนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ภายใต้องค์การสหประชาชาติ เพื่อแสดงเจตนาธรรมในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อค่านิยมหลักทั้ง 10 ประการของ UNGC ซึ่งครอบคลุมด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการกำกับดูแลและการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้บูรณาการหลักการของ UNGC เข้ากับ นโยบายด้าน ESG ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติทางธุรกิจ พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

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

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG) ซึ่งกระบวนการประเมินประกอบด้วย การประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ การประเมินรายคณะ การประเมินรายบุคคล (สำหรับกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (CEO) / ประธานคณะกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- พิจารณาบทวนขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงาน ก.ล.ด.

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

ดูรายละเอียดได้ที่ website ของบริษัท <http://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-aboutus/supplier-code-of-conduct-> และรายละเอียด นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน <https://www.tpipolene.co.th/th/aboutus/sustainability-procurement-policy>

- ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของกลุ่มทีพีโอโพลีนเพาเวอร์ โดยให้ความรู้แก่กรรมการ เกี่ยวกับการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยในรอบปี 2568 คณะกรรมการบริษัทได้ดำเนินการครบถ้วนไม่พบความขัดแย้งที่เป็นสาระสำคัญ รวมถึงสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในเรื่องต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น หลักสูตร Refreshment Training Program (RFD) และ Subsidiary Governance Program (SGP) เป็นหลักสูตรสำหรับกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง และ หลักสูตร Role of the Chairman Program(RCP) และหลักสูตรเจาะลึกสำหรับกรรมการตรวจสอบ (Advanced Audit Committee Program : AACP) สำหรับกรรมการบริษัท ที่ทำหน้าที่ประธานกรรมการ โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นต้น

- บริษัทมีการจัดประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยในปี 2568 มีการประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 1 ครั้ง เพื่อหารือในการกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักและเป้าหมายองค์กร และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ประธานกรรมการ ได้สรุปประเด็นการหารือ เพื่อนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อรับทราบประเด็นดังกล่าว

- มีการทบทวนนโยบายรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศของบริษัทและบริษัทในเครือ (IT Security) เพื่อให้มีความมั่นคงทางด้านไซเบอร์มากยิ่งขึ้น

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

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

- ด้านการจัดซื้อ จัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ที่ทำร่วมกับคู่ค้า และการปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 และเคาเรพต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)

- พิจารณาบทวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารความเสี่ยง และเป็นหลักปฏิบัติที่สากลยอมรับ

- ในปี 2568 มีพนักงานร่วมประเมินความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรร้อยละ 84.41 ของพนักงานทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 81.28 ระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอยู่ที่ร้อยละ 90.65 โดยรวมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 83.70

นอกจากนี้บริษัทยังได้นำผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่ได้ ไปปรับปรุงสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในเทศกาลต่างๆที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

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

การดำเนินงานธุรกิจต้นน้ำ

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

การดำเนินงานธุรกิจกลางน้ำ

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

การดำเนินงานธุรกิจปลายน้ำ

การผลิตไฟฟ้าที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการส่งและการจ่ายไฟฟ้า ให้แก่ลูกค้าที่สำคัญ 2 รายคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ บมจ. ทีพีโอ โพลีน โดยบริษัทส่งมอบไฟฟ้าให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้า

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> คำตอบแทนสวัสดิการ ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรม มีความเหมาะสมและเป็นธรรม องค์กรมีความมั่นคง และให้ความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ เพื่อความมั่นคง และโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ระบบการประเมินผล งานที่มีความเป็นธรรม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคม และการรวมเจรจาต่อรองกัน การให้โอกาสในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ การเคารพข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ตามหลักสิทธิมนุษยชน ด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะจ้างแรงงานเด็ก, แรงงานบังคับ และแรงงานอพยพ รวมถึงให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มีการพัฒนา ศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงาน ด้วยโครงการฝึกอบรม หลักสูตรที่ช่วยพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ การจูงใจและรักษาพนักงาน ด้วยการประเมินผลงานของพนักงานด้วยหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และเป็นธรรม เพื่อใช้กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมกับความสามารถผลการทำงาน มีการวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดูแลพนักงาน มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับประเด็นแรงงาน ให้สิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองร่วมของพนักงาน เพื่อปกป้องสิทธิในการกำหนดสภาพการจ้างที่ยุติธรรม และโปร่งใส พร้อมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและพนักงาน จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมภายในองค์กร

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญกับเสียงสะท้อนจากชุมชนและสังคม พัฒนาชุมชนและช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง รักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน สร้างงาน สร้างเศรษฐกิจเข้มแข็งให้แก่ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> มีการสำรวจข้อกังวลของชุมชนและสังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม และมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมของโครงการโรงไฟฟ้า รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรชีวภาพทางน้ำ) รายงานผลการสำรวจติดตามตรวจสอบด้านเศรษฐกิจและสังคม รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชน และรายงาน CSR-DIW เป็นประจำทุกปี พร้อมนำผลสำรวจและข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผลกระทบต่อชุมชนและสังคม (หากพบประเด็นปัญหา) มาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ให้การดูแลและสานสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน รวมถึงการศึกษาของเยาวชนในชุมชน มีโครงการที่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหาสังคม รวมทั้งสนับสนุนเศรษฐกิจในท้องถิ่นผ่านการจ้างงานในชุมชนที่ตั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		โรงงาน เป็นการสร้างรายได้ให้ แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน	
<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายและนโยบายของหน่วยงานกำกับดูแล มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือแก่หน่วยงานภาครัฐ การดำเนินการลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การชำระภาษีค่าธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอย่างครบถ้วน ดำเนินธุรกิจด้วยรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างยั่งยืน ให้ความร่วมมือสนับสนุนนโยบาย และโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> ตัวแทนจำหน่าย ผู้บริโภคร 	<ul style="list-style-type: none"> การจำหน่ายไฟฟ้าด้วยราคาที่ถูกต้องเหมาะสม การผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และมีความปลอดภัย มีการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง การผลิตไฟฟ้าโดยใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม การปฏิบัติตามข้อตกลง และสัญญาอย่างเป็นธรรม ความรวดเร็วในการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ เคารพสิทธิมนุษยชน โดยไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้ำ และให้ความสำคัญในการรับฟังและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ผลิตและส่งมอบไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพ และปลอดภัย ในการจ่ายกระแสไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง การผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม การปฏิบัติตามข้อตกลง และสัญญาการค้าอย่างเป็นธรรม จำหน่ายไฟฟ้าด้วยราคาที่ถูกต้อง และเหมาะสม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด รวมถึงการให้ความสำคัญคุ้มครองข้อมูลของลูกค้ำ มีการตอบสนองต่อนโยบายการใช้พลังงานสะอาดในการผลิตไฟฟ้าโดยลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหิน ช่วยลดก๊าซเรือนกระจก สำรวจความพึงพอใจของลูกค้ำปีละ 2 ครั้ง และนำผลจากการประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้ำมาพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัท <p>อย่างต่อเนื่อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> การเยี่ยมชม การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลประกอบการที่ดี ราคาหุ้นและเงินปันผลอยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีความมั่นคงทางการเงิน • การดำเนินงานมีความโปร่งใส การขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง • การเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของบริษัทอย่างถูกต้องครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส เชื่อถือได้ ผ่านช่องทางที่ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย • ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล หรือ ESG • มีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ • เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิต่าง ๆ ในการเข้าประชุมผู้ถือหุ้นประจำปีอย่างเท่าเทียมกัน จัดกิจกรรมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารจัดการองค์กรตามวิสัยทัศน์ ตามนโยบาย BCG และ ESG ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี • บริหารจัดการประสิทธิภาพการผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าเพื่อสร้างความมั่นคงของรายได้ในระยะยาว • การบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเพื่อต่อยอดทางธุรกิจ • ดำเนินตามนโยบายรักษาสภาพคล่องและเสถียรภาพทางการเงินให้เข้มแข็ง • มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่รอบด้านอย่างเหมาะสม • ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน • ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการประชุมผู้ถือหุ้นตลอดจนข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องให้ผู้ถือหุ้นตัดสินใจในที่ประชุมเป็นการล่วงหน้าอย่างเพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> • การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • คู่ค้า • ผู้รับเหมา 	<ul style="list-style-type: none"> • ระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากคอร์รัปชัน • การสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเติบโตไปด้วยกัน • ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกันไว้ และไม่เอาเปรียบลูกค้า และชำระเงินตามกำหนดเวลา • เคารพสิทธิมนุษยชน โดยไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินธุรกิจร่วมกันตามจรรยาบรรณคู่ค้าการจัดซื้อจัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ด้วยความเสมอภาคอย่างเคร่งครัด • กำหนดประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ในการจัดซื้อจัดจ้าง • มีการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าการจัดซื้อจัดหา ว่าจ้าง (Supplier Code of Conduct) ของคู่ค้า • กำหนดระยะเวลาชำระเงินให้แก่คู่ค้าอย่างเป็นธรรมเพื่อให้คู่ค้ามีสภาพคล่องทางการเงินและสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • เจ้าหนี้ 	<ul style="list-style-type: none"> • กำกับดูแลกิจการที่ดี • บริหารงานด้วยความโปร่งใส • บริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ • การชำระเงินเต็มจำนวนและตรงเวลา • ผลการดำเนินการที่ดีมีศักยภาพในการชำระหนี้ • สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน • รักษาส่วนแบ่งตลาด 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี • ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญากู้ยืมและหุ้นกู้ครบถ้วน • เปิดเผยข้อมูลของบริษัท และข้อมูลทางการเงินอย่างครบถ้วน • ดำเนินธุรกิจตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ภายใต้กรอบกติกากองการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม • ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง 	<ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
<ul style="list-style-type: none"> • คู่แข่งทางการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างเงื่อนไขในการแข่งขันที่เป็นธรรมร่วมกัน • รักษาส่วนแบ่งตลาด 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินธุรกิจตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ภายใต้กรอบกติกากองการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม • ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและงานอันมีลิขสิทธิ์ของคู่แข่งไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่แข่ง 	-
<ul style="list-style-type: none"> • สำนักข่าวและสื่อมวลชน 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้วยความใส่ใจในด้าน ESG อย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินธุรกิจด้วยการให้ความสำคัญกับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

- บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี
- ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี
- ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การใช้พลังงาน	• การจัดการพลังงาน
การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ	• การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การบริหารจัดการน้ำ	• การจัดการน้ำ
การจัดการขยะและของเสีย	• การจัดการขยะและของเสีย

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การใช้วัสดุ	• อื่น ๆ : การใช้วัสดุ

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

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

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

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

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

กลุ่มทีพีโอโพลีเนเพาเวอร์ กำหนดให้มั่นนโยบายการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากลและบูรณาการเข้ากับการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อให้สามารถระบุความเสี่ยงหรือโอกาสในการดำเนินธุรกิจได้อย่างเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์ สามารถบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ กลุ่มทีพีโอโพลีเนเพาเวอร์ เชื่อมั่นว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรด้วยระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เข้มแข็ง มีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มทีพีโอโพลีเนเพาเวอร์ บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจอย่างรวดเร็ว ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความพร้อมในการปรับตัว สามารถรับมือกับความท้าทายท่ามกลางผลกระทบที่รุนแรงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีการพัฒนาและปรับปรุงแบบบูรณาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ช่วยลดโอกาสและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง อันช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน ในด้านโครงสร้างการกำกับดูแล บริษัทกำหนดให้มีการรายงานข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มีการดำเนินการติดตามและตรวจสอบประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความเสี่ยง โดยมีฝ่ายบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องของแต่ละฝ่ายภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการปรับปรุงและจัดการได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้ตรวจสอบภายใน และ ผู้สอบบัญชี มีหน้าที่รวบรวมข้อมูลและนำเสนอข้อมูล เอกสาร และรายงานผลการประเมินความเสี่ยงต่อ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการให้เป็นไปตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน

ในปี 2568 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. กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในทุกๆด้านอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 3. พิจารณาบททวน ข้อมูลการบริหารความเสี่ยง โดยจำแนกความเสี่ยงเป็น 8 ประเภท ประกอบด้วย 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 : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

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

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ความเสี่ยงที่ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผนงาน และเงินลงทุนสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- กลุ่มบริษัทมีคณะกรรมการบริหารกลั่นกรองการตัดสินใจการลงทุน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาข้อคิดเห็นประกอบการตัดสินใจลงทุน โดยเมื่อมีการลงทุนแล้ว จะมีการติดตามผลการดำเนินโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าเงินลงทุนก่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการติดตามผลและวิเคราะห์โครงการลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรายงานสรุปต่อคณะกรรมการบริหาร และมีการปรับปรุงผลการดำเนินงานและทบทวนแผนการลงทุนเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จตามแผนการลงทุน บนพื้นฐานของความระมัดระวัง เพื่อลดระดับความเสี่ยงของโครงการให้อยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ โดยดำเนินการให้โครงการแล้วเสร็จ ภายใต้งบประมาณที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์จากความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการ มาตรการจูงใจ และนโยบายของรัฐบาลในทางลบที่กระทบต่อ

อุตสาหกรรมพลังงานจากขยะ อาจไม่เป็นผลดีต่อธุรกิจและผลการดำเนินงานของบริษัท

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- นโยบายของรัฐ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

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- บริษัทที่มีผู้รับซื้อไฟฟ้าจำนวนน้อยราย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• การพึ่งพาลูกค้ารายใหญ่หรือน้อยราย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

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

ผลกระทบจากความเสียหาย

กฟผ. ต้องรับซื้อไฟฟ้าทั้งหมดที่ผลิตได้ตามปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ตกลงกันภายใต้สัญญาซื้อขายไฟฟ้า และไม่มีการกำหนดปริมาณขั้นต่ำของไฟฟ้าที่บริษัทจะต้องจำหน่ายให้แก่ กฟผ.

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทได้ดำเนินมาตรการจัดการความเสี่ยงเพื่อจัดการกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการที่มีผู้รับซื้อไฟฟ้าจำนวนน้อยราย

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ - คู่แข่งของบริษัท แข่งขันในด้านการจัดหาขยะ และการเข้าทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้ากับ กฟผ. อีกทั้งการ

แข่งขันอาจเพิ่มขึ้นเมื่อเทคโนโลยีกระบวนการคัดแยกขยะมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น และมีคู่แข่งรายใหม่เข้ามาในตลาด

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้ง่าย
ของผู้ค้ารายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การจัดการแหล่งขยะนั้นมีการแข่งขันสูง หากคู่แข่งของบริษัทมีเทคโนโลยีที่สามารถคัดแยกขยะได้ด้วยวิธีการที่คุ้มค่าต่อต้นทุนมากกว่า บริษัท คู่แข่งของบริษัทอาจมีข้อตกลงกับหน่วยงานในท้องถิ่นและบริษัทกำจัดขยะอื่นในการได้รับขยะด้วยเงื่อนไขที่ดีกว่าเงื่อนไขที่บริษัทจะเสนอให้ได้ การแข่งขันดังกล่าวอาจมีความรุนแรงมากขึ้นจากการที่มีบริษัทที่สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าจากขยะทั้งในประเทศและต่างประเทศเข้ามาในตลาดเพิ่มขึ้น รวมถึงนโยบายของรัฐที่จะส่งเสริมให้เกิดโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะในพื้นที่ต่างๆ แทนการขนย้ายขยะ ตาม พรบ.รักษาความสะอาด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปริมาณการจัดการหาขยะส่งให้กับบริษัทได้

ผลกระทบจากความเสียหาย

บริษัทเข้าทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้ากับ กฟผ. โดยผ่านวิธีการคัดเลือกดังกล่าว จะประสพภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากผู้ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานเชื้อเพลิงขยะในประเทศ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทจัดเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ รวมทั้งเป็นผู้บุกเบิกและเป็นผู้นำธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานเชื้อเพลิงขยะ ที่มีประสพการณ์ในการดำเนินธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานเชื้อเพลิงขยะมายาวนาน และมีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงมีความได้เปรียบคู่แข่งอื่น ทั้งด้านเงินทุน ประสพการณ์ เทคโนโลยี ความน่าเชื่อถือ โดยมีความสามารถในการทำให้โครงการสำเร็จลุล่วงมาโดยตลอด

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน - ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

การควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อันอาจนำไปสู่ความสูญเสียชีวิต การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบจากความเสียหาย

พนักงานและผู้รับเหมา หยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทจึงวางกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามกรอบนโยบายคุณภาพ ความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Safety, Health and Environmental Policy) เพื่อสร้างทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง 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 รวมถึงการกำหนดแนวทางการแก้ไขและระวังป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ

การกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง และมาตรการด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ- ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้นทั่วโลก นำไปสู่การมุ่งเน้นลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมาย ซึ่งนานาประเทศมีมาตรการรับมือกับความเสี่ยด้านภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศแบบกะทันหัน และภัยธรรมชาติที่รุนแรง ที่มีสาเหตุจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งผลให้เพิ่มความเข้มงวดด้านมาตรการและบทลงโทษในระดับประเทศเพื่อควบคุมการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทตระหนักถึงบทบาทสำคัญของภาคการผลิตไฟฟ้าในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและจำกัดอุณหภูมิโลกไม่ให้สูงขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียส ตามความตกลงปารีส (Paris Agreement) ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบริษัทได้กำหนดให้การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญขององค์กร และได้ประกาศเป้าหมายระยะยาวในการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี 2580 เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น และตั้งเป้าเป็นบริษัทที่ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน 100% (RE100) ภายในต้นปี 2569 นอกจากนี้ บริษัทได้เปิดเผยผลการดำเนินงานและโครงการ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายรับทราบ

ผลกระทบจากความเสียหาย

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้นทั่วโลก

มาตรการจัดการความเสี่ยง

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

บริษัทยังได้ทำการวิเคราะห์ฉลากที่คาร์บอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนผ่านและความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ประเมินผลกระทบต่อทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และพัฒนาแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน รวมถึงการจัดทำแผนงานด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ National Determined Contributions (NDCs) และเป้าหมายในการควบคุมอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เพิ่มขึ้นเกิน 2 องศาเซลเซียส ของสำนักงานพลังงานสากล (International Energy Agency : IEA)

ความเสี่ยงที่ 7 บริษัทอาจไม่สามารถพัฒนาโครงการของบริษัทซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการก่อสร้างได้ตาม ระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด และส่งผลให้วันเริ่มต้น

ซื้อขายไฟฟ้าต้องล่าช้าออกไปหรือทำให้ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาโครงการสูงขึ้น

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การดำเนินโครงการในอนาคตไม่เป็นไปตามแผน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

โครงการโรงไฟฟ้าของบริษัทมีความเสี่ยงในด้านการทดสอบการใช้งานของระบบ ก่อนการเดินเครื่องเชิงพาณิชย์ ซึ่งอาจส่งผลให้การเริ่มผลิตไฟฟ้าล่าช้า หรือการดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ โครงการอาจได้รับผลกระทบจากระยะเวลาที่ใช้ในการออกหนังสืออนุญาตและใบอนุญาตต่างๆ จากหน่วยงานของรัฐ หรือการปรับเปลี่ยนขอบเขตของงานอาจเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราวเนื่องด้วยเหตุสุดวิสัย

ผลกระทบจากความเสียหาย

การเริ่มผลิตไฟฟ้าล่าช้า หรือการดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนี้ โครงการอาจได้รับผลกระทบจากระยะเวลาที่ใช้ในการออกหนังสืออนุญาตและใบอนุญาตต่างๆ จากหน่วยงานของรัฐ หรือการปรับเปลี่ยนขอบเขตของงานอาจเกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราวเนื่องด้วยเหตุสุดวิสัย

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบดูแลการก่อสร้างโครงการ มีการจัดทำรายงานความคืบหน้าของโครงการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมาสามารถเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์ได้ตามกำหนดเวลา

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การกำกับดูแลกิจการ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล (Governance Risk)

คือความเสี่ยงเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ชื่อเสียง การกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ และการทุจริตคอร์รัปชัน

ผลกระทบจากความเสียหาย

- ผลกระทบด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์

- ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

(1) บริษัท มีนโยบายในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณและจริยธรรมขององค์กร รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรอย่างเคร่งครัด ภายใต้นโยบายไม่ยอมรับการทุจริต (Zero Tolerance Policy) โดยมีการประกาศนโยบาย

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

(2) บริษัทมีช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทที่ละเมิดนโยบาย เพื่อให้พนักงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจสามารถแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนได้

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการหลัก ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ โรงไฟฟ้าจังหวัดสระบุรี และโรงไฟฟ้าชุมชนของกิจการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งมีการวิเคราะห์กิจกรรมทางธุรกิจที่มีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น จากผลการประเมิน ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 12 ประเด็น พบว่าความเสี่ยงสูงจำนวน 1 ประเด็น ความเสี่ยงปานกลางจำนวน 8 ประเด็น และความเสี่ยงต่ำจำนวน 3 ประเด็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับความเสี่ยงของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน		
ความเสี่ยงสูง	ความเสี่ยงปานกลาง	ความเสี่ยงต่ำ
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	2. การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน 3. การส่งเสริมความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียม 4. เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม 5. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและสิทธิในความเป็นส่วนตัว 6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ 7. การปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 8. การรักษาประสิทธิภาพ ความพร้อมและเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า 9. การร่วมดูแลชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	10. การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานเกณฑ์ทุกรูปแบบ 11. การคุกคามและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน 12. การให้บริการลูกค้าอย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

พบว่าประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงมี 1 ประเด็น คือความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทตระหนักดีว่าประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยถือเป็นประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญและมีความเสี่ยงสูง (Salient Human Rights Issue) สำหรับธุรกิจผลิตพลังงาน เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานของโรงไฟฟ้ามีปัจจัยเสี่ยงทางเทคนิคที่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานและมาตรการป้องกันเชิงรุกที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

The Company has a Business Continuity Plan (BCP) to address significant risks and public health risks that may arise such as epidemics and contagious diseases in epidemic situations that may occur, ensuring the smooth operation of the Company's business. Guidelines and plans for potential risk management are established, covering various areas as follows:

- Identification of important risks and public health risks in epidemic situations, including fires, storms, floods, and terrorism. riot protest Cyber threats chemical spill Boiler explosions, epidemics and contagious diseases
- Important activities/work of departments
- Events, situations or problems that may arise due to significant risks
- Impacts occurred
- Activities and problem-solving methods
- Supporting plan and troubleshooting steps
- Responsible person and coordinator

The central working group and relevant departments will cooperate in regularly monitoring the performance of the Business Continuity Plan (BCP). The plan will be thoroughly reviewed for content and details, with its effectiveness and appropriateness assessed annually to ensure it can effectively address emergencies or unexpected events. The monitoring, review, and evaluation process will consider changes in the business environment, potential risks, and the development of management practices that align with the organizations long-term needs and expectations.

ลิงก์แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ : <https://www.tpipolenepower.co.th/index.php/th/th-investment/ar/sustainability?download=1086:2568>

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain)

กิจกรรมหลัก (Key Activities)

บริษัทคำนึงถึงและให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจด้วยการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (value chain) โดยการดำเนินธุรกิจที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย ใน 3 ช่วง ดังนี้

1. การดำเนินธุรกิจต้นน้ำ

เริ่มจากการลงทุนด้วยเงินลงทุนอย่างคุ้มค่าจากส่วนของผู้อถือหุ้น (Equity) ของบริษัท ผู้อถือหุ้น และเจ้าหน้าที่สถาบันการเงิน ทำให้เกิดโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงขยะ โรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนทิ้ง โรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงผสม และโรงไฟฟ้าถ่านหิน (อยู่ระหว่างเปลี่ยนจากการใช้เชื้อเพลิงถ่านหินมาใช้เชื้อเพลิงขยะ) ที่มีประสิทธิภาพสูงในการผลิตไฟฟ้า โดยบริษัทจัดสรรงบประมาณการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรมในการพัฒนาการผลิตเชื้อเพลิงขยะที่ใช้โรงไฟฟ้าให้สอดคล้องกับประเภทและลักษณะของขยะในประเทศไทย บริษัทมีการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน โดยเน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท บนพื้นฐานความเท่าเทียม และเป็นธรรมต่อคู่ค้า ด้านการจัดซื้อจัดหาเครื่องจักรและอุปกรณ์ซึ่งมีรายละเอียดทางเทคนิคโดยเฉพาะของโรงไฟฟ้า จำเป็นต้องคัดเลือกจากผู้ขายที่มีผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานและผลงานเชื่อถือได้หรือที่ผ่านการรับรอง ส่วนด้านการจัดซื้อวัตถุดิบหรือขยะ รวมถึงการขนส่ง บริษัทได้ทำสัญญาการจัดซื้อขยะกับบริษัทคู่ค้าในประเทศในวงกว้างอย่างอิสระ ไม่พึ่งพิงบริษัทจัดหาขยะรายใดเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงแหล่งวัตถุดิบที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ และถือเป็นการจัดซื้อประเภท Green Purchase ทำให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่น ชุมชน เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเป็นการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี บริษัทใส่ใจและส่งเสริมกิจการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยสนับสนุนการกำจัดขยะชุมชนให้กับองค์กรส่วนท้องถิ่นต่างๆ โดยการแปรรูปขยะชุมชนเป็นเชื้อเพลิงและพลังงานในการผลิตไฟฟ้าอย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

ทั้งนี้กลุ่มที่พีไอเอสได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยมีการจัดทำบรรยายบรรณคู่ค้าในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความโปร่งใส เท่าเทียม และเป็นธรรม โดยครอบคลุมประเด็นด้านจริยธรรม การไม่ใช้แรงงานเด็ก คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย และต่อต้านการทุจริต เป็นต้น ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจและเป็นคุณค่าทางธุรกิจที่บริษัทมอบให้แก่คู่ค้าซึ่งเป็นพันธมิตรธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

2. การดำเนินธุรกิจกลางน้ำ

การผลิตไฟฟ้าโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต มีการควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อกำจัดหรือลดความสูญเสียในชีวิต และทรัพย์สิน การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อความหยุดชะงักและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทมีการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บริษัทได้รับรางวัลและการรับรองระบบบริหารตามมาตรฐานสากล อาทิ

- ISO 9001:2015การจัดการระบบบริหารงานเพื่อการประกันคุณภาพ

- ISO 14001:2015 เป็นมาตรฐานสากลสำหรับระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อเพิ่มสมรรถนะสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
- ISO 50001:2018เป็นมาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการพลังงาน
- ISO 45001:2018 เป็นมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การรับรอง อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 4

3. การดำเนินธุรกิจปลายน้ำ

การผลิตไฟฟ้าที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการส่งและการจ่ายไฟฟ้า ให้แก่ลูกค้าที่สำคัญ 2 รายคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ บมจ.ทีพีโอ โพลีน โดยบริษัทส่งมอบไฟฟ้าให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้า

ในการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำดังกล่าว บริษัทได้ดำเนินการด้วยบุคลากรของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ทั้งนี้ การดำเนินธุรกิจของบริษัทจะคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่น บริษัทจึงดำเนินงานภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย สิ่งแวดล้อมและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด มีการจ้างงานด้วยการบริหารแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ การดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่เหมาะสมอย่างรับผิดชอบและเพิ่มคุณค่าให้พนักงาน การให้ความสำคัญและการปฏิบัติในด้านสิทธิมนุษยชนอย่างใส่ใจ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักบรรษัทภิบาล ด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดี กิจการบริษัทจึงมีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมสนับสนุน (Support Activities)

ในส่วนของกิจกรรมที่สนับสนุนให้กิจกรรมหลักบรรลุเป้าหมาย บริษัทและกลุ่มทีพีโอโพลีนกำหนดให้ทุกฝ่ายงานปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเฉพาะทุกหน่วยงานที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการทุจริต หรือ คอร์รัปชัน โดยจัดให้มีการอบรมหลักสูตรต่อต้านการทุจริตอย่างต่อเนื่อง คู่ค้ารับทราบนโยบายการต่อต้านทุจริตขององค์กรและรับทราบจรรยาบรรณคู่ค้าด้านการจัดซื้อ จัดหาและว่าจ้าง นอกจากนี้บริษัทมีนโยบายรักษาความปลอดภัยด้านระบบสารสนเทศ (IT Security) รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัยด้านไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง ด้านการจ้างงานมีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจในอนาคต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งไม่เพียงสนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมาย และรองรับการขยายตัวของธุรกิจและโครงการในอนาคต แต่ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร กลุ่มทีพีโอโพลีนยังส่งเสริมให้พนักงานใส่ใจในการพัฒนาเทคโนโลยีด้านสินค้าและบริการ รวมถึงพัฒนาความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โดยยึดหลักการสร้างคุณค่าร่วมมือกันโดยมีการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (value chain) จำนวน 9 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ ภาครัฐ พนักงาน ชุมชนและสังคม คู่แข่งทางการค้า และสื่อมวลชน



ลิงก์แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน : <https://www.tpipolenpower.co.th/index.php/th/th-investment/ar/ar-h/category/94-annual-report-form-56-1?download=1084:2568-56-1-one-report>

เลขหน้าของลิงก์ : 97-99

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทที่มีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรอง ประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (%)	100.00	100.00	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

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

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	96.05	97.85	99.11

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	N/A	N/A	250,000.00

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

ในปี 2568 บริษัทได้ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยและพัฒนา พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมโครงการวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยได้สนับสนุนการดำเนินงานวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- เรื่องนวัตกรรมการใช้คอนกรีตผสมเถ้าหนักในงานโดมทะเลเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรประมง (The Innovative Use of Bottom Ash on Seadome for Marine Habitat) ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พยอม รัตนมณี หัวหน้าโครงการวิจัย และคณะผู้ร่วมวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบรายละเอียดโดมทะเลเพื่อการฟื้นฟูทรัพยากรประมง ตลอดจนศึกษาแนวทางการใช้ประโยชน์จากเถ้าหนักที่เหลือจากกระบวนการผลิตในโรงไฟฟ้า จากการวิจัยดังกล่าว บริษัทสามารถลงนามความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมประมง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนโครงการฟื้นฟูทรัพยากรประมงโดยใช้โดมทะเลที่ผลิตจากคอนกรีตผสมเถ้าหนักได้อย่างเป็นรูปธรรม
- การเพิ่มมูลค่าเถ้าหนักและเถ้าลอยเพื่อเป็นวัสดุก่อสร้าง (A study on value addition of bottom ash and fly ash using as construction materials (TPI Cement Plant) โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรชัย อัจฉาญ สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และคณะวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มของ By-product ในกระบวนการผลิต ลดการใช้ทรัพยากร และการรักษาสิ่งแวดล้อมตามนโยบายอุตสาหกรรมสีเขียว โดยศึกษาการนำเถ้าหนักและเถ้าลอยที่เกิดจากใช้เชื้อเพลิงขยะ ใช้เป็นส่วนผสมในการผลิตวัสดุก่อสร้าง ลดปริมาณการใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ ลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะก๊าซเรือนกระจก และเป็นการเพิ่มมูลค่าของเถ้าหนักและเถ้าลอย
- การศึกษาวิจัยโลหะหนักในคอนกรีตผสมเถ้าหนัก (Research on Heavy Metals in Bottom Ash Concrete) โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ธนิยา เกาศล สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยโลหะหนักในคอนกรีตเพื่อประโยชน์ในงานก่อสร้าง และงานทางด้านวิศวกรรมโยธาได้ อีกทั้งเป็นการนำของเสียจากอุตสาหกรรมกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
- บริษัทร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในโครงการ วิทยาศาสตร์เพื่ออุตสาหกรรม หรือ Science for Industry: Sci-Fi เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เชิงอุตสาหกรรมที่มีพื้นฐานการต่อยอดจากการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ และพัฒนาเทคโนโลยีทางเลือกสำหรับอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมร่วมกันในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก พร้อมขยายผลสู่การออกแบบมาตรการเพื่อส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพื้นฐานนวัตกรรม (BCG Model) โดยมีระยะความร่วมมือ 3 ปี (15 ธ.ค. 2566 - 14 ธ.ค. 2569)

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี

แนวการบริหารจัดการ

ตลอดเวลาที่ผ่านมา บริษัทมีพัฒนาการหรือคิดค้นนวัตกรรม ในการปรับปรุงเครื่องจักร ให้มีกระบวนการผลิตที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้สามารถตัดแยกขยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและซ่อมบำรุงต่ำ สามารถปรับใช้งานในสถานที่ติดตั้งเครื่องจักรในแหล่งขยะต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะขยายขอบเขตการดำเนินงานนอกพื้นที่โรงไฟฟ้าของบริษัท การสร้างเครือข่ายจัดหาวัตถุดิบและลดต้นทุนการดำเนินงาน ตลอดจนการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาการกำจัดขยะในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทมีความมุ่งมั่นในการทำธุรกิจให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังและเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการคัดแยกขยะและผลิตไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่ทุกแห่งที่บริษัทได้ดำเนินการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นพันธกิจของบริษัทที่จะดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีจรรยาบรรณ ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเชื่อมั่นต่อการประกอบกิจการของบริษัท หากเครื่องจักรที่ดำเนินการติดตั้งไม่สามารถดำเนินการได้ จะก่อให้เกิดปัญหาขยะตกค้าง และขยะที่คัดแยกได้มีคุณภาพต่ำ ตลอดจนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง ซึ่งไม่คุ้มค่าผู้ประกอบการที่จะร่วมลงทุนหรือคู่ค้าที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงใช้แนวคิด win-win เพื่อใช้ระบบในการคัดเลือกคู่ค้าหรือผู้ร่วมค้าที่ดี สามารถพัฒนาและคงความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยแหล่งขยะแต่ละแห่งที่บริษัทเข้าร่วมโครงการจะต้องบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในการแปรรูปขยะเป็นเชื้อเพลิง ให้แก่ผู้ร่วมประกอบการ ในขณะที่บริษัทจะได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพและปริมาณวัตถุดิบเพียงพอต่อความต้องการในการเพิ่มปริมาณการผลิตไฟฟ้า เพื่อผลประกอบการที่ดีของบริษัท

ดำเนินการติดตั้งเครื่องคัดแยกขยะตามแหล่งขยะต่าง ๆ ในหลายจังหวัด ประมาณ 16 แห่ง และพิจารณาขยายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต เพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแหล่งขยะ รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารจัดการแหล่งขยะเข้าร่วมในการจัดหาวัตถุดิบที่ดีเพื่อส่งมอบให้กับบริษัท นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการกำจัดขยะให้แก่แหล่งขยะต่าง ๆ และชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน

บริษัทเป็นผู้ลงทุนในเครื่องจักรคัดแยกขยะโดยผู้ประกอบการแหล่งขยะเป็นผู้เช่าเครื่องจักรจากบริษัท ซึ่งขยะคุณภาพดีที่คัดแยกได้จะถูกส่งให้แก่โรงไฟฟ้าของบริษัทเท่านั้น ทั้งนี้ผู้ประกอบการแหล่งขยะจะนำรายได้จากการขายเชื้อเพลิงขยะจ่ายคืนให้แก่บริษัทเป็นค่าเช่าเครื่องจักร ซึ่งเป็นการช่วยสนับสนุนด้านเงินทุนให้แก่ผู้ประกอบการแหล่งขยะ และเป็น win-win situation ในห่วงโซ่อุปทาน และเป็นไปตามแนวคิด ESG ที่คำนึงถึง สิ่งแวดล้อม 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 ทั้งการพัฒนา นวัตกรรมจากบุคลากรภายในองค์กร 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

การพัฒนาระบบการป้อนเชื้อเพลิง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ดำเนินการขยายผลงานนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ มาใช้ในทางปฏิบัติ

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

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