

3 การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

บริษัท แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ผู้รับเหมาระบบสารสนเทศและการสื่อสารแบบครบวงจร (System Integrator หรือ SI) ให้บริการในกลุ่มลูกค้าทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีลักษณะการขายเป็นแบบเบ็ดเสร็จ หรือ เทิร์นคีย์ (Turn Key) ตั้งแต่การให้คำปรึกษา การวางแผนงานโครงการ การออกแบบระบบ การดำเนินการ การติดตั้ง การฝึกอบรม และการซ่อมบำรุงรักษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

AIT เป็นบริษัท Professional ICT Solution Provider
ชั้นนำของประเทศที่เติบโตอย่างมั่นคง

พันธกิจ (Mission)

Lifelong Trusted Partner

คือคำมั่นสัญญาในการดำเนินธุรกิจของเราที่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
โดยมีพันธกิจดังนี้

ลูกค้า



เป็นที่หนึ่งในใจลูกค้า ด้วยคุณภาพ
มืออาชีพ มุ่งผลประโยชน์
และผลสำเร็จของลูกค้า
เป็นสำคัญ

พนักงาน



พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
และสร้างความมั่นคง
ในชีวิตการทำงาน
และชีวิตครอบครัว



ผู้ถือหุ้น

สร้างความเชื่อมั่นและให้
ผลตอบแทนที่ดีต่อผู้ถือหุ้น



คู่ค้า

สร้างความไว้วางใจต่อพันธมิตร
ทางธุรกิจที่พร้อมจะเติบโต
และประสบความสำเร็จ
ไปด้วยกัน



สังคม และชุมชน

ตอบแทนสังคมด้วยการสร้าง
ดิจิทัลเพื่อสังคม

3.1 นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัท แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม มีจริยธรรมธุรกิจ คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืนที่มุ่งเน้นใน 3 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของธุรกิจและสถานการณ์ในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน ในปี 2567 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 6/2567 ได้มีมติอนุมัติปรับปรุงนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น รวมถึงกฎเกณฑ์ต่างๆที่กำหนด โดยมีนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน ดังตารางด้านล่างนี้

มิติเศรษฐกิจ	มิติสังคม	มิติสิ่งแวดล้อม
- การกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีจริยธรรมธุรกิจ - การบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ - การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบต่อสังคม	- สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน - การดูแลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การสร้างคุณค่าในวงขายและการให้บริการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ - การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชนและสังคม	- การดูแลรักษาทรัพยากรน้ำ - การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน - การบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ - การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
เป้าหมาย		
สร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืน ดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมสร้างประโยชน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย	เคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ กำกับดูแลให้ค่าจ้างอยู่ในระดับที่เหมาะสม และกบฏอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาและดูแลบุคลากรให้พร้อมต่อการเติบโตขององค์กร เป็นบริษัทที่ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ในการให้บริการบนโครงการต่างๆ ตลอดจนการส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีของชุมชนและสังคม	ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การลดและกำจัดขยะ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ และของเสียอย่างถูกวิธี การใช้พลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ การลดความเข้มข้นในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยคิดจากสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.2 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

กิจกรรมหลัก

การบริหารปัจจัยการผลิต



- การยืนยันวัตถุดิบ/ผลิตภัณฑ์ที่จะใช้ในแต่ละโครงการ
- การดำเนินการนำผลิตภัณฑ์มายังบริษัท
- การบริหารจัดการเก็บสินค้าก่อนส่งมอบ/ติดตั้งให้ลูกค้า

การปฏิบัติการ



- การออกแบบการให้บริการตาม Requirement และนำเสนอลูกค้า
- การตรวจสอบคุณภาพสินค้าก่อนนำไปติดตั้งอุปกรณ์
- การดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ตามโครงการของลูกค้า
- การบริหารจัดการโครงการให้เสร็จสิ้นตามกำหนด

การกระจายสินค้าและบริการ



- การดำเนินการส่งสินค้าไปสถานที่ตั้งของลูกค้า
- การบริหารจัดการสินค้าให้ตรงตามโครงการนั้นๆ
- การบริหารจัดการกระจายสินค้าให้ตรงตามโครงการนั้นๆ

การตลาดและการขาย



- การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการให้บริการต่างๆของบริษัทฯ โดยหารือร่วมกับลูกค้าเพื่อให้ได้สินค้าที่เหมาะสมตามโซลูชัน (Solution) การให้บริการของบริษัท
- การออกแบบโปรแกรมการส่งเสริมการตลาดและจัดกิจกรรมเพื่อนำเสนอบริการที่น่าสนใจ
- การประชาสัมพันธ์บริการต่างๆของบริษัททั้งทางออนไลน์และออฟไลน์

การบริการหลังการขาย



- การดูแลรักษาระบบให้ลูกค้าหลังจากดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น
- การซ่อมแซมอุปกรณ์เมื่อมีการชำรุดหรือใช้การไม่ได้
- การเปลี่ยนสินค้าเพื่อทำการซ่อมแซมหรือทดแทนสินค้าที่ชำรุด
- การตั้งหน่วยงาน Call Center เพื่อคอยให้คำแนะนำ รวมถึงมีศูนย์บริการ 7 แห่งและมีพนักงานคอยให้บริการตลอด 24/7

กิจกรรมสนับสนุน

- การดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและทำการสั่งซื้อสินค้าตามรายการสินค้าของโครงการนั้นๆ
- การศึกษาพัฒนาและจัดหาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ลูกค้า
- การพัฒนาบุคลากร โดยจัดฝึกอบรมทั้ง Soft Skill และ Technical Skill ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- การอำนวยความสะดวกและให้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับชุมชนโดยรอบ

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียของธุรกิจ

บริษัทฯ ได้พิจารณาประเด็นด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยแบ่งตามระดับความสำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่แสดงถึงการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจปกติ บริษัทฯ ได้ทำการวิเคราะห์และกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ดังนี้

1. กำหนดกรอบกระบวนการประกอบธุรกิจ โดยการใช้ห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบ่งชี้ผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่เชื่อมโยงระหว่างกัน
2. บ่งชี้ผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคม ตามกรอบกระบวนการประกอบธุรกิจที่กำหนดไว้ รวมถึงพิจารณาผลกระทบที่มีระหว่างกันจากกระบวนการประกอบธุรกิจ ซึ่งทำให้บริษัทฯ มองเห็นผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละจุดของกระบวนการและประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติต่างๆ

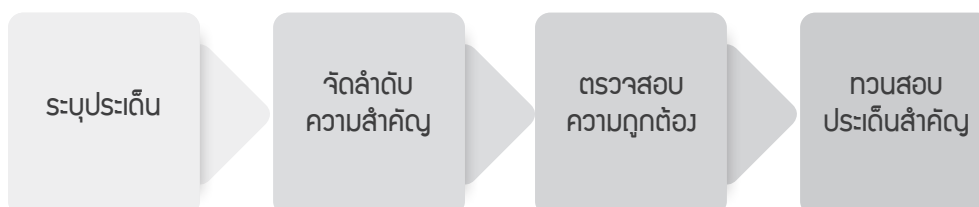
ตารางแสดงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังและประเด็นสำคัญ	การตอบสนอง	ช่องทางการสื่อสารสัมพันธ์
พนักงาน	• จ่ายค่าตอบแทนและมีสวัสดิการที่เหมาะสม • มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน • ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึง • มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน • มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	• มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต และประกันสุขภาพ พร้อมกับการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี • ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ให้มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีอย่างสม่ำเสมอ • จัดให้มีการอบรมทั้งภายในและภายนอกตามแผนงานในทุกปี • จัดกิจกรรม AIT Business Direction ประจำปี เพื่อแจ้งพนักงานให้รับทราบถึงทิศทางและเป้าหมายของบริษัทฯ และยังเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน • ปรับปรุงและพัฒนาระบบ AIT Intranet, AIT App Center, AIT Line Official อยู่เสมอ พร้อมปรับปรุงเนื้อหาให้เป็นปัจจุบัน	• สำหรับการจ่ายผลตอบแทนของตลาดอย่างสม่ำเสมอทุกปี • จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ทั้งในและต่างประเทศ • จัดกิจกรรมประจำปีเพื่อแจ้งพนักงานให้รับทราบถึงทิศทางและเป้าหมายของบริษัทฯ • จัดทำระบบหรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของบริษัทได้รวดเร็วมากขึ้น
พันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้า	• ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม • มีความน่าเชื่อถือและมีความไว้วางใจได้ • สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีต่อกัน	• จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและพันธมิตรทางธุรกิจ/คู่ค้า • ปฏิบัติตามเงื่อนไขทางการค้าและปฏิบัติตามสัญญา • ปฏิบัติตามคู่มือฯ เรื่อง “นโยบายและการปฏิบัติต่อคู่ค้า” อย่างเคร่งครัด • จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	• จัดกิจกรรมเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน • จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและรับฟังข้อคิดเห็น • คู่มือจริยธรรมธุรกิจ
ลูกค้า	• สร้างความพึงพอใจ มีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม • มีความพร้อมในการรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า • มีกระบวนการในการทำธุรกิจกับลูกค้า เช่น รักษาความลับของลูกค้า เป็นต้น • มีบริการหลังการขายที่มีคุณภาพและสามารถแก้ปัญหาให้ลูกค้าได้ทันที	• จัดให้มีพนักงานขาย (Sale) และพนักงานบริการก่อนการขาย (Pre-Sale) เพื่อทำความเข้าใจและให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสมตรงตามความต้องการของลูกค้า • จัดให้มีทีม Call Center และให้บริการ 24 ชั่วโมง • จัดกิจกรรม Smart Connect อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง • ปฏิบัติตามคู่มือฯ เรื่อง “นโยบายและการปฏิบัติต่อลูกค้า” อย่างเคร่งครัด • จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	• จำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุด • พัฒนาระบบ Hot-line สายตรงเพื่อรับฟังปัญหาและดำเนินการแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าไปแก้ปัญหาให้ลูกค้าได้ทันที • จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า • จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและรับฟังข้อคิดเห็น • คู่มือจริยธรรมธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง และประเด็นสำคัญ	การตอบสนอง	ช่องทาง การสื่อสารสนับสนุน
ผู้ให้บริการ (ซัพพลายเออร์)	- ดำเนินการธุรกิจด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม - มีความน่าเชื่อถือและมีความไว้วางใจได้ - สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีต่อกัน	- ทบทวนเกณฑ์ในการคัดเลือกซัพพลายเออร์จากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เช่น ความสามารถทางด้านเทคนิค, ความเชี่ยวชาญ, ประสบการณ์, สถานะภาพทางการเงิน, ความมีชื่อเสียงทางธุรกิจ, ประวัติการร้องเรียนและการดำเนินคดี เป็นต้น - จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	- จัดทำเกณฑ์ในการคัดเลือกซัพพลายเออร์จากภายนอก - จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและรับฟังข้อคิดเห็น
คู่แข่ง	ดำเนินการธุรกิจด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมตามกรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี	ปฏิบัติตามคู่มือฯ เรื่อง “นโยบายและการปฏิบัติต่อคู่แข่ง” อย่างเคร่งครัด	คู่มือจริยธรรมธุรกิจ
เจ้าหนี้	- จ่ายดอกเบี้ยและชำระคืนเงินต้นตามระยะเวลาที่กำหนด - มีการจ่ายเงินคืนเจ้าหนี้อย่างเป็นระบบ	- นำระบบ Cash Management มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการจ่ายเงินเจ้าหนี้และสามารถจัดการการคืนเงินให้เป็นระบบ - ปฏิบัติตามคู่มือฯ เรื่อง “นโยบายและการปฏิบัติต่อเจ้าหนี้” อย่างเคร่งครัด	- สร้างเสริมความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ - รับข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียน - คู่มือจริยธรรมธุรกิจ
ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน	- มีผลประโยชน์ที่เกื้อหนุนความดีความชอบที่เหมาะสม - ปฏิบัติตามและให้ข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน - ดำเนินการธุรกิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม - ข้อมูลบริษัทที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและเพียงพอต่อการตัดสินใจลงทุน	- ดำเนินการธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี - จ่ายเงินปันผลตามนโยบายบริษัท - จัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี - มีแผนกนักลงทุนสัมพันธ์เพื่อให้บริการแก่ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน - จัดกิจกรรม Analyst Meeting, Opportunity Day เป็นประจำและสม่ำเสมอ	- จัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้น นักวิเคราะห์ และผู้ลงทุนเข้าร่วมพบปะกับผู้บริหาร - ให้ข้อมูลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างครบถ้วน เท่าเทียม โปร่งใส และการันตี - รับข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียน
หน่วยงานกำกับดูแล ท้องถิ่นและภาครัฐ และ องค์กรอิสระ	- การปฏิบัติตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ - การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ - การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอิสระที่เกี่ยวข้อง - ความร่วมมือในการผลักดันนโยบายรัฐ	- ดำเนินการธุรกิจด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและไม่ขัดต่อกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง - ตอบสนองนโยบายของรัฐ เช่น นโยบายเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy and Society), การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) เป็นต้น - ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ	- กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - คู่มือจริยธรรมธุรกิจ

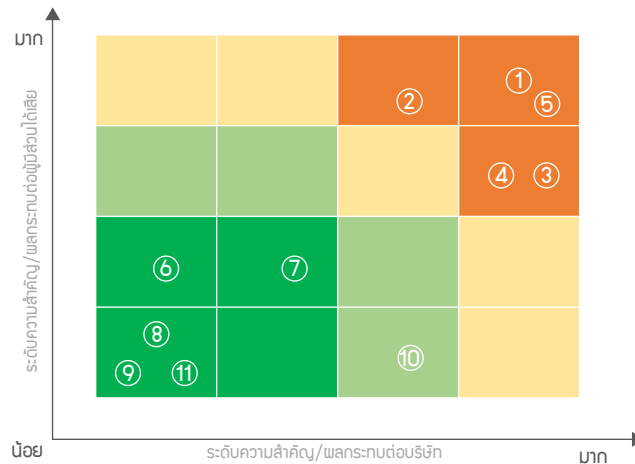
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาในการกำหนดประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่ส่งต่อความยั่งยืนของบริษัทฯ โดยประเมินเนื้อหาและจัดทำแนวทางการบริหารจัดการตามหลักการสำคัญ 4 เรื่อง ดังนี้



1. **ระบุประเด็น** : บริษัทฯ จะพิจารณาถึงโอกาสและความท้าทาย รวมถึงประเด็นด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และทิศทางการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
2. **จัดลำดับความสำคัญ** : บริษัทฯ นำประเด็นที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ โดยคำนึงถึงสิ่งที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญควบคู่กับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับธุรกิจ

ผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน



มิติเศรษฐกิจ	มิติสังคม	มิติสิ่งแวดล้อม
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	4. การปฏิบัติตามอย่างเป็นระบบ และการเคารพสิทธิมนุษยชน	8. การจัดการพลังงาน
2. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	5. ความรับผิดชอบต่อลูกค้า คู่ค้า และคู่แห่งวงการค้า	9. การจัดการน้ำ
3. ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล	6. ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	10. การจัดการขยะ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะเสีย และการจัดการผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุ
	7. การให้โอกาสการเข้าถึงด้านดิจิทัล และสังคม	11. การจัดการก๊าซเรือนกระจก

3. **ตรวจสอบความถูกต้อง** : บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปกำหนดแนวทางการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญและนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องลงในรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน พร้อมเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์
4. **ทวนสอบประเด็นสำคัญ** : บริษัทฯ มีการทบทวนในประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อความมั่นใจในข้อมูลและสามารถนำไปใช้ระบุประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญในครั้งต่อไป

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนและขอบเขตผลกระทบ

ลำดับ	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องและขอบเขตผลกระทบ				
	ขอบเขตภายใน	ขอบเขตภายนอก			
	พนักงาน	ผู้ถือหุ้น/ผู้ลงทุน	ลูกค้า	คู่ค้า	สังคม
ความสำคัญสูง					
• การกำกับดูแลกิจการที่ดี	X	X	X	X	-
• การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	X	X	X	X	X
• ความรับผิดชอบต่อลูกค้า คู่ค้า และคู่แข่งทางการค้า	X	-	X	-	-
• ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล	X	-	X	X	-
• การปฏิบัติตามแนวทางอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิมนุษยชน	X	-	-	-	-
ความสำคัญกลาง					
• การจัดการขยะ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะเสีย และการจัดการผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุ	X	-	X	X	X
ความสำคัญต่ำ					
• ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม	X	-	-	-	X
• การให้โอกาสการเข้าถึงด้านดิจิทัลและสังคม	X	-	X	X	X
• การจัดการพลังงาน	X	-	-	-	X
• การจัดการน้ำ	X	-	-	-	X
• การจัดการก๊าซเรือนกระจก	X	-	-	-	X

3.3 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

■ การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรมใส่ใจในการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของสังคม โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายและเป้าหมายการจัดการความยั่งยืน และกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งรายละเอียดสามารถอ่านนโยบายการกำกับดูแลกิจการได้ที่หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการ” อีกทั้งยังส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน ตามคู่มือ “จริยธรรมธุรกิจ” ของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด เพื่อดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม รวมทั้งครอบคลุมในเรื่องของการดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า คู่แข่ง คู่ค้า เจ้าหนี้ ตลอดจนสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของธุรกิจ อันจะนำไปสู่องค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืนสำหรับคู่มือ “จริยธรรมธุรกิจ” สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ

■ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยมีนโยบายที่จะปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ ตลอดจนการป้องกันการทุจริตทั้งภายในและภายนอก และมุ่งมั่นในการต่อต้านการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการกำหนดความรับผิดชอบต่อแนวทางปฏิบัติ และข้อกำหนดในการดำเนินการที่เหมาะสม และเพื่อให้การตัดสินใจและการดำเนินธุรกิจที่อาจมีความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันได้รับการพิจารณาและปฏิบัติอย่างรอบคอบ บริษัทฯ จึงได้จัดทำ “นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” เป็นลายลักษณ์อักษรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รวมถึงตัวแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี) บุคคลภายนอกอื่น

ที่เกี่ยวข้อง อาทิ คู่ค้าทั้งในและต่างประเทศ ลูกค้า ผ่านการสื่อสารทางช่องทางต่างๆ เช่น Intranet, Digital Signet TV, Email, การอบรมพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมหนึ่งในบริษัท

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันฉบับนี้ (“นโยบาย”) ถือเป็นส่วนเพิ่มเติมของจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งได้รับการอนุมัติแล้ว จากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อปี 2562 และได้มีการปรับปรุงครั้งล่าสุดโดยผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 โดยได้กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

วัตถุประสงค์

นโยบายฉบับนี้วัตถุประสงค์เพื่อ

1. แสดงออกถึงเจตจำนงของบริษัทในการต่อต้านการให้หรือรับสินบนและการคอร์รัปชันในรูปแบบอื่นๆ อย่างสิ้นเชิง (Zero Tolerance Policy)
2. กำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันมิให้บริษัท และพนักงานฝ่าฝืนกฎหมายต่อต้านการให้หรือรับสินบนและการคอร์รัปชัน
3. กำหนดขั้นตอนการสอบทานและกำกับติดตามเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

ขอบเขต

1. นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัททุกคน (รวมเรียกว่า “พนักงาน”)
2. บริษัทคาดหวังให้บริษัทย่อยร่วมปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
3. บริษัทคาดหวังให้ตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องหรือกระทำการในนามบริษัทปฏิบัติตามนโยบายนี้

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ กระทำการหรือยอมรับหรือให้การสนับสนุนการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยครอบคลุมถึงบริษัทย่อย และให้มีการสอบทานการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนทบทวนแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และข้อกำหนดของกฎหมาย

คำนิยาม

“**คอร์รัปชัน**” (Corruption) หมายถึง การติดสินบนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดๆ ไม่ว่าจะเป็นการเสนอให้ มอบให้การให้คำมั่นสัญญา การขอ การเรียกรับ การให้หรือรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน หรือบุคคลอื่นใดที่ทำธุรกิจกับบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจ เว้นแต่กรณี ที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น หรือจารีตทางการค้า ให้กระทำได้

“**เจ้าหน้าที่รัฐ**” หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคล ซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้อำนาจทางการปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐ ทั้งนี้ให้รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่และรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกำกับให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
2. คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการสอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายในในระบบตรวจสอบภายในและระบบบริหารความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล มีความรัดกุม เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียนการแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอเรื่องต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องต่อไป
3. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการกำกับดูแลให้มั่นนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียนการแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาลงโทษ หรือแก้ปัญหาดังกล่าว รวมทั้งให้คำปรึกษาและติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
4. กรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่และรับผิดชอบในการกำหนดให้มีระบบและให้การส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสื่อสารไปยังพนักงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมทั้งทบทวนความเหมาะสมของระบบและมาตรการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และช่วยเหลือคณะกรรมการตรวจสอบในการสืบหาข้อเท็จจริงตามที่ได้แจ้งหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการสอบสวนเรื่องการทุจริตและคอร์รัปชันโดยสามารถมอบหมายงานให้กับทีมผู้บริหารที่เห็นว่าสามารถช่วยสืบหาข้อเท็จจริงได้
5. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทุจริตและคอร์รัปชัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ และกำกับดูแลเพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงติดตามประเมินผล
6. คณะทำงานต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำและนำเสนอ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่ดีและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และกำกับติดตามให้เป็นไปตามนโยบายที่บริษัทกำหนด
7. พนักงาน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้ กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชา และหากพบเห็นการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ตามแนวทางปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

แนวทางปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

1. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและคู่มือจริยธรรมธุรกิจ โดยต้องไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม
2. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทฯ จะต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ที่บริษัทฯ มอบหมาย เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเอื้อประโยชน์แก่ครอบครัว พวกพ้อง หรือบุคคลที่ใกล้ชิด ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ตลอดจนกระบวนกรธุรกิจ เช่น การทำการด้วยวิธีการใดๆ อันไม่ชอบธรรมเพื่อจำหน่ายสินค้า หรือบริการส่วนตัวให้แก่บริษัทฯ หรือทำการแข่งขันทางธุรกิจ ไม่ว่าทางตรง หรือ ทางอ้อม เป็นต้น

3. ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ต้องไม่ละเลย หรือ เพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายทุจริตคอร์รัปชันอันอาจ เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือ บุคคลที่รับผิดชอบทราบ หรือทำการแจ้งผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานจะต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ
4. ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทฯ จะต้องไม่ให้ เรียก หรือ รับผลประโยชน์อื่นใดอันไม่ชอบธรรมจากผู้มีส่วนได้เสีย และจะต้องระมัดระวัง หลีกเลี่ยงการรับเลี้ยงจากผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้บริหารของบริษัทฯ โดยเรื่องดังกล่าวให้ปฏิบัติตามนโยบายการรับ-ให้ของขวัญ การเลี้ยง หรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy)
5. หากพนักงานมีข้อสงสัย เกิดความลังเล หรือตกอยู่ในสภาวะกดดันให้มีส่วนร่วมในการทุจริตคอร์รัปชัน พนักงานสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจได้ทุกเมื่อ หรือ พนักงานสามารถทำการร้องเรียนผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ โดยผู้แจ้งหรือผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเป็นธรรม และข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดถือเป็นความลับ
6. ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ จะต้องให้ความร่วมมือในการส่งเสริมแนวปฏิบัติของภายในองค์กรกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการควบคุมและการตรวจสอบภายใน ในการให้ข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงาน หากพบเห็นการทุจริตคอร์รัปชัน หรือข้อมูลการทุจริตคอร์รัปชันใดๆ โดยผู้แจ้งหรือผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเป็นธรรม และข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดถือเป็นความลับ โดยเรื่องดังกล่าวให้ปฏิบัติตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและรับข้อร้องเรียน (Whistle Blowing)
7. บริษัทฯ จะสื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งแจ้งวิธีการในการแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอนี้ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ ผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ การกระจายเสียง การปฐมนิเทศพนักงานและกรรมการ ระบบอินทราเน็ต เว็บไซต์ของบริษัท รายงานการเปิดเผยข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 one report) เป็นต้น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายฯ นี้ไปปฏิบัติ และสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยมีช่องทางหลักในการสื่อสารดังนี้
 - **ตัวแทน ตัวกลางธุรกิจ ผู้จัดจำหน่ายสินค้า/ให้บริการ และผู้รับเหมา** บริษัทฯจะสื่อสารนโยบายต่อต้านการให้หรือรับสินบนและการคอร์รัปชันอย่างสิ้นเชิงให้แก่ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจผู้จัดจำหน่ายสินค้า ให้บริการและผู้รับเหมาทราบ ตั้งแต่เริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และในภายหลังตามความเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯสนับสนุนให้ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจผู้จัดจำหน่ายสินค้า ให้บริการ และผู้รับเหมายึดมั่นในมาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมเช่นเดียวกับบริษัทฯ
 - **ลูกค้า/คู่ค้า** บริษัทฯจะสื่อสารโดยดำเนินการ เช่น ทำจดหมายนำส่งนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้ลูกค้า คู่ค้ารับทราบ และเพิ่มนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาระหว่างบริษัทกับลูกค้า/คู่ค้า หรือแจ้งช่องทางการเข้าถึงนโยบายฯ ดังกล่าวให้ลูกค้า / คู่ค้า ทราบ
 - **บุคคลทั่วไป หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ** บริษัทฯจะสื่อสารผ่านเว็บไซต์ของบริษัท การเปิดเผยข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 one report)

การประเมินความเสี่ยง

ฝ่ายบริหารจะต้องประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) รวมถึงทบทวนมาตรการจัดการความเสี่ยงที่ใช้อยู่ให้มีความเหมาะสมที่จะป้องกันความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การควบคุม

1. บริษัทจะรักษาระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผลเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งครอบคลุมถึงการถ่วงดุลและการตรวจสอบระหว่างกันด้านบัญชี การจัดเก็บข้อมูลรวมถึงกระบวนการทางธุรกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายฉบับนี้
2. ระบบควบคุมภายในจะประกอบด้วยการควบคุมทั่วทั้งองค์กร รวมถึงการควบคุมและขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งออกแบบมาเพื่อจัดการความเสี่ยงจากการคอร์รัปชันที่บริษัทอาจต้องเผชิญเป็นการเฉพาะ

การจัดเก็บรักษาข้อมูล

1. บริษัทมีนโยบายที่จะปฏิบัติตามมาตรฐาน หลักการ รวมทั้งกฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการรายงานข้อมูลทางบัญชีและการเงิน
2. ค่าใช้จ่ายทุกประเภทจะต้องมีเอกสารประกอบ รวมทั้งการจัดเก็บและรักษาข้อมูลของบริษัทจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ทรัพยากรบุคคล

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันฉบับนี้ ให้อบรมครอบคลุมไปถึงกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ผลตอบแทน และการกำหนดบทลงโทษ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อใช้ในกิจกรรมทางธุรกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมดูแลปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การอบรมและการสื่อสาร

พนักงานทุกคนจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงนโยบายฉบับนี้ โดยเฉพาะรูปแบบต่างๆ ของการให้หรือรับสินบน ความเสี่ยงจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้หรือรับสินบน ตลอดจนวิธีการรายงานกรณีพบเห็นหรือสงสัยว่ามีการให้หรือรับสินบนหรือคอร์รัปชันพนักงานทุกคนจะได้รับสำเนานโยบายฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าได้รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายบริษัทในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นอกจากนี้ยังสามารถหาอ่านนโยบายดังกล่าวและที่เกี่ยวข้องฉบับล่าสุดได้จากเว็บไซต์ของบริษัท www.ait.co.th อินทราเน็ตภายในบริษัท ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญบริษัทจะดำเนินการแจ้งพนักงานทุกทราบเพื่อรับทราบต่อไป การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายฉบับนี้ จะหมายรวมถึงเนื้อหา ดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งในการปฐมนิเทศหรือก่อนการเข้ารับตำแหน่งของพนักงานใหม่ทุกคน

การปกป้องดูแลพนักงาน

บริษัทให้ความมั่นใจกับพนักงานว่าจะไม่มีพนักงานคนใดต้องถูกลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือได้รับผลกระทบใดๆ จากการปฏิเสธการให้สินบน ถึงแม้ว่าการปฏิเสธดังกล่าวจะทำให้บริษัท สูญเสียธุรกิจ หรือพลาดโอกาสในการได้ธุรกิจใหม่ นอกจากนี้ บริษัทไม่ยินยอมให้ผู้ใดมากระทำการข่มขู่ คุกคาม หรือหน่วงเหนี่ยวพนักงานที่ตั้งใจปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ หากพนักงานเชื่อว่าตนเองถูกข่มขู่ คุกคาม หรือหน่วงเหนี่ยว ให้ร้องขอต่อคณะกรรมการตรวจสอบหรือ หัวหน้าหน่วยงานทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมได้โดยทันที

การฝ่าฝืนนโยบาย

1. บริษัทจะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายนี้รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่ามี การกระทำผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน การไม่รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้
2. ตัวแทน ตัวกลางธุรกิจ ผู้จัดจำหน่ายสินค้า/ให้บริการ และผู้รับเหมาใดๆ ของบริษัทที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ตามนโยบายฉบับนี้ หรือรับทราบถึงการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้แต่ไม่ได้รายงานให้ฝ่ายบริหารรับทราบ หรือให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเมื่อเจ้าหน้าที่สอบสวนของบริษัท ได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำอาจขัดต่อนโยบายฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกสัญญาได้

นโยบายและคู่มืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ มีหน้าที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายฉบับนี้ ร่วมกับนโยบายและคู่มืออื่นๆ ของบริษัทฯ ได้แก่ 1. หลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2. นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน 3. คู่มือจริยธรรมธุรกิจ และ 4. ข้อบังคับบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายที่จะปฏิบัติตามคู่ค้าอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามพันธสัญญาต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯและตระหนักถึงการป้องกันการทุจริตทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการกำหนดไว้คู่มือ “จริยธรรมธุรกิจ” ของบริษัทฯ ในเรื่อง “การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน” เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนใช้เป็นแนวทางในการถือปฏิบัติ อีกทั้งยังมีกระบวนการทำงานเพื่อป้องกันมิให้เกิดในเรื่องดังกล่าว

บริษัทฯ ได้มีการทบทวนนโยบายดังกล่าวเพื่อให้เป็นปัจจุบัน โดยในทุกๆต้นปีจะดำเนินการแจ้งผู้บริหารและพนักงานรับทราบ โดยในปี 2567 ผู้บริหารและพนักงานได้ลงนามรับทราบนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน คิดเป็นร้อยละ 90.12 และเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 ที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครั้งที่ 3/2567 ได้ทำการทบทวนและปรับปรุงนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้เป็นปัจจุบันและให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแผนที่กำหนดให้มีการทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ รวมถึงการส่งเสริมนโยบายการรับ-ให้ของขวัญ การเลี้ยง หรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) สะท้อนให้เห็นถึงการผลักดันและการให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง



บริษัท แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

จดรับ จดให้

ของขวัญ กร์เพย์สับ และผลประโยชน์อื่นใด
ในเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลต่างๆ
เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานอย่างสุจริตและโปร่งใส

■ การแจ้งเบาะแสและรับข้อร้องเรียน

บริษัทฯ ได้จัดทำ “นโยบายการแจ้งเบาะแสและรับข้อร้องเรียน” เพื่อเปิดโอกาสให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัทฯ สามารถแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอนะเกี่ยวกับการทำผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือจริยธรรมทางธุรกิจ การทุจริตคอร์รัปชัน ความผิดปกติของรายงานทางการเงิน หรือข้อบกพร่องของระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ โดยสามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน พร้อมส่งรายละเอียดหลักฐานต่างๆ ได้ในช่องทางต่างๆ ตามที่เห็นว่าเหมาะสม ดังนี้

1. ทางอีเมล: CG-SD@ait.co.th หรือ AC@ait.co.th
2. ทางเว็บไซต์: <https://www.ait.co.th/whistleblower>
3. ทางจดหมาย: ส่งไปรษณีย์ถึง

เรียน ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ
ประธานกรรมการตรวจสอบ
บริษัท แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
37/2 ถ.สุทธิสารวิจิตร แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง
กรุงเทพฯ 10310

การคุ้มครองและรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน

บริษัทฯ คำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน โดยสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตัวตนได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย หรือเกิดความเสียหายใดๆ แต่หากมีการเปิดเผยตัวตนก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทฯ สามารถรายงานความคืบหน้าและชี้แจงข้อเท็จจริงภายหลังจากการสอบสวนให้ทราบได้

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะเก็บข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อผู้ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่จำเป็นต้องเปิดเผยตามระเบียบของบริษัทหรือข้อกำหนดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ในกรณีที่มีหลักฐานสนับสนุนเพียงพอตามข้อกล่าวหาหรือข้อร้องเรียน การสอบสวนเต็มรูปแบบจะเริ่มดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ชัดว่าการกระทำตามที่ร้องเรียนได้เกิดขึ้นจริงหรือไม่ โดยรูปแบบการสอบสวนจะแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ การสอบสวนจะดำเนินการภายใต้การรักษาข้อมูลอันเป็นความลับ ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนอาจได้รับการติดต่อเพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม
2. คณะกรรมการสอบสวนจะแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน (หากเปิดเผยตัวตน) ทราบถึงความคืบหน้าและชี้แจงข้อเท็จจริงภายหลังสรุปผลการสืบสวนผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม และจัดเก็บแฟ้มข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญจะรายงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบ
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทุจริตคอร์รัปชัน ดำเนินการประเมินความเสี่ยงคอร์รัปชันอีกครั้งเพื่อความเพียงพอและประสิทธิผลภายหลังการสืบสวนสอบสวนพบว่าเป็นการกระทำการทุจริต

บทลงโทษ

ผู้ใดกระทำการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ รวมทั้งมีพฤติกรรมกลั่นแกล้ง ข่มขู่ ไล่ทางวินัย หรือเลือกปฏิบัติ ด้วยวิธีการอื่นไม่ชอบเนื่องมาจากการร้องเรียนต่อผู้แจ้งเบาะแส/ผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนตามนโยบายนี้ ถือเป็นการฝ่าฝืนวินัย โดยบริษัทจะพิจารณาโทษตามระเบียบของบริษัท และหากการกระทำนั้นผิดต่อกฎหมาย บริษัทจะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกหนึ่งประการด้วย

การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่เป็นเท็จ

หากบริษัทพบว่าการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หรือการให้ถ้อยคำหรือข้อมูลใดๆ ที่มีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าเป็นการกระทำที่มิเจตนาไม่สุจริต เป็นเท็จ และตั้งใจให้เกิดความเสียหาย ในกรณีเป็นพนักงานของบริษัทจะได้รับโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท แต่หากเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งการกระทำนั้นทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย ทางบริษัทจะพิจารณาดำเนินคดีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆ ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณีต่อไป

การทบทวนนโยบาย

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการแจ้งเบาะและรับข้อร้องเรียน (Whistle Blowing Policy) เป็นประจำทุกปี และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ หากมีการปรับแก้ไขนโยบายอย่างมีนัยสำคัญจะเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับระเบียบของบริษัท

ทั้งนี้ ในปี 2567 ที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนครั้งที่ 3/2567 ซึ่งได้มีการทบทวนนโยบายการแจ้งเบาะและรับข้อร้องเรียน รวมถึงแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นปัจจุบัน โดยให้สอดคล้องกับบริบทของบริษัท เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567 ทั้งนี้ นโยบายและแนวทางปฏิบัติดังกล่าวได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์บริษัท

จำนวนกรณี/ข้อร้องเรียนการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจหรือการทุจริตคอร์รัปชันปี 2567

จำนวนการกระทำผิดด้านการกระทำจรรยาบรรณ	0 กรณี
จำนวนการกระทำผิดด้านการทุจริตคอร์รัปชัน	0 กรณี
จำนวนกรรมการลาออกอันเนื่องมาจากประเด็นเรื่องการกำกับดูแลกิจการของบริษัท	0 กรณี
จำนวนผู้แจ้งเบาะและรับข้อร้องเรียน	0 กรณี

การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

■ การบริหารความเสี่ยงของโครงการ

บริษัท มีลักษณะการให้บริการเป็นงานโครงการประเภทการขายและบริการติดตั้งเป็นหลัก ดังนั้น การบริหารโครงการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามแผนงานโครงการ ตั้งแต่การซื้อวัตถุดิบ/สินค้า การดำเนินการติดตั้งและส่งมอบสินค้า จนถึงกระบวนการบริการหลังการขายนั้น ถือเป็นห่วงโซ่อุปทานที่มีความสำคัญมาก บริษัทฯ จึงได้ตระหนักถึงผลกระทบจากความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และมีการทบทวนปัจจัยความเสี่ยงและอุปสรรคต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงโครงการขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อทำหน้าที่ประเมินความเสี่ยงของโครงการและลดปัจจัยลบที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ องค์ประกอบของคณะกรรมการฯ สามารถดูรายละเอียดได้จากหัวข้อ “การบริหารจัดการความเสี่ยง”

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล

■ ความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการคุ้มครองปกป้องระบบเพื่อให้ปลอดภัยจากภัยคุกคามด้านไซเบอร์ โดยดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบและโครงสร้างพื้นฐานให้ปลอดภัยตามมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ทำการทดสอบประเมินและตรวจสอบความปลอดภัยก่อนการเปิดใช้ระบบ พร้อมเพิ่มศักยภาพและความรวดเร็วในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยให้ความสำคัญกับทีมงานผู้ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยด้วยการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

ในปี 2567 บริษัทฯ ร่างแผนการรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cybersecurity Incident Response Plan) เพื่อใช้เป็นแผนในการรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์หากเกิดขึ้นโดยจะเป็นการกำหนดหน้าที่และ

ความรับผิดชอบ และการกำหนดประเภทของเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ การกำหนดความสัมพันธ์กับนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การรายงานเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ และขั้นตอนการรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ตามขอบเขตของระบบสารสนเทศที่กำหนดไว้รวมไปถึง การสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และดำเนินการย้ายข้อมูล DNS ไว้ที่ Cloudflare ซึ่งมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ช่วยกรองการโจมตีทางไซเบอร์ ป้องกันการโจมตี DDoS เข้ารหัสการเชื่อมต่อ บล็อกการพยายามบุกรุกแบบ Brute-force และป้องกันการแสกข้อมูลเพื่อรักษาความปลอดภัยให้เว็บไซต์ของบริษัทฯ

■ การป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการดำเนินการต่อสัญญาเช่า ระบบบริหารข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Management System) เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และทบทวนการประมวลผลและการบันทึกกิจกรรมข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรว่ามีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประเภทใดบ้าง มีการสอบถามข้อเท็จจริงกับบุคคลที่ดูแลกิจกรรมในองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับกิจกรรมการประมวลผล และทำการทบทวนนโยบาย แนวทางปฏิบัติและการเปิดเผยหรือการโอนข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างปลอดภัย โดยสามารถระบุข้อมูลตามกฎหมาย เช่น ระยะเวลาจัดเก็บ วัตถุประสงค์ และจัดการเอกสารนโยบายตามกฎหมายกำหนด เป็นต้น

การต่อสัญญาเช่าใช้ระบบบริหารข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Management System) เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยมีระบบดังนี้

- ระบบบันทึกกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล
- ระบบจัดการความยินยอมคู่กันและความยินยอมของเจ้าของข้อมูล
- ระบบจัดการการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
- ระบบจัดการแจ้งเหตุละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

3.4 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

บริษัทฯ เห็นความสำคัญในการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม โดยเฉพาะพนักงานของเรา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายและนำพาองค์กรสู่การเติบโตที่ยั่งยืน พร้อมด้วยการดูแลและพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินธุรกิจตามหลักการค้ากับดูแลกิจการที่ดี เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
2. เสริมสร้างและพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการขายและการให้บริการใหม่ๆ เพื่อรองรับการเติบโตของบริษัท ตลอดจนการกำกับดูแลค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมควบคู่กับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน และจัดระเบียบองค์กรภายใต้กรอบของกฎหมาย
3. พิจารณาความต้องการของชุมชนและส่งเสริมพนักงานได้มีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น เช่น การบริจาคคอมพิวเตอร์ การส่งเสริมองค์ความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ การติดตั้งระบบเพื่อการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น

4. สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้นำชุมชนในหลากหลายระดับ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและสิทธิมนุษยชน

■ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ตระหนักอยู่เสมอว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย บริษัทฯจึงให้การดูแลและการปฏิบัติที่เป็นธรรมทั้งในด้านโอกาส ผลตอบแทน การแต่งตั้ง การโยกย้าย และมีสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมในด้านต่างๆ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. เคารพสิทธิในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ภายใต้หัวข้อ “การเคารพสิทธิมนุษยชน”
2. กำหนดให้มี นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน โดยคำนึงถึงหลักการเพื่อมุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีความเป็นธรรม และมีระบบแบบแผนการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างให้มีความเป็นปัจจุบันเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ และอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้หรือเท่าเทียมกับอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของบริษัทชั้นนำอื่นๆ

■ การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจหลักในการเพิ่มคุณค่า รวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีมืด ผิวพรรณ ครอบครัวยุคไปถึงกลุ่มคนพิการและกลุ่มด้อยโอกาสอื่นๆ ไม่ใช้แรงงานเด็กและต่อต้านการคุกคามทางเพศ บริษัทฯตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าและเพิ่มผลผลิต ดังนั้น บริษัทฯจึงให้ความสำคัญกับพนักงานในการพัฒนาความสามารถ ได้รับโอกาสในการฝึกฝนและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ให้พนักงานคุณภาพชีวิตที่ดี โดยบริษัทฯได้ยึดแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยหมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน
2. ส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ
3. จัดให้มีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม
4. พัฒนากิจกรรมเพื่อฝึกฝนทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเรียนรู้และเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาสเหมาะสม
5. จัดให้มีเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงาน และให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ
6. จัดให้มีกระบวนการร้องเรียนอย่างเหมาะสมสำหรับพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
7. จัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิการแก่พนักงานที่เหมาะสม เช่น จัดให้มีวันลาพักผ่อนประจำปี การทำงานล่วงเวลาที่สมเหตุสมผล การรักษาพยาบาลตามความจำเป็นและสมควร เป็นต้น
8. ส่งเสริมให้พนักงานมีดุลยภาพในการใช้ชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการพิจารณาใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสบำเพ็ญประโยชน์ ทำความดีเพื่อสังคมรวมทั้งการปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา

9. ให้ข้อมูลสำคัญแก่พนักงานและตัวแทนพนักงานเพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและสภาพที่แท้จริงขององค์กรธุรกิจ
10. เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการมีอิสระในการให้ความเห็น โดยปราศจากการแทรกแซง การได้รับข้อมูลหรือความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสรี

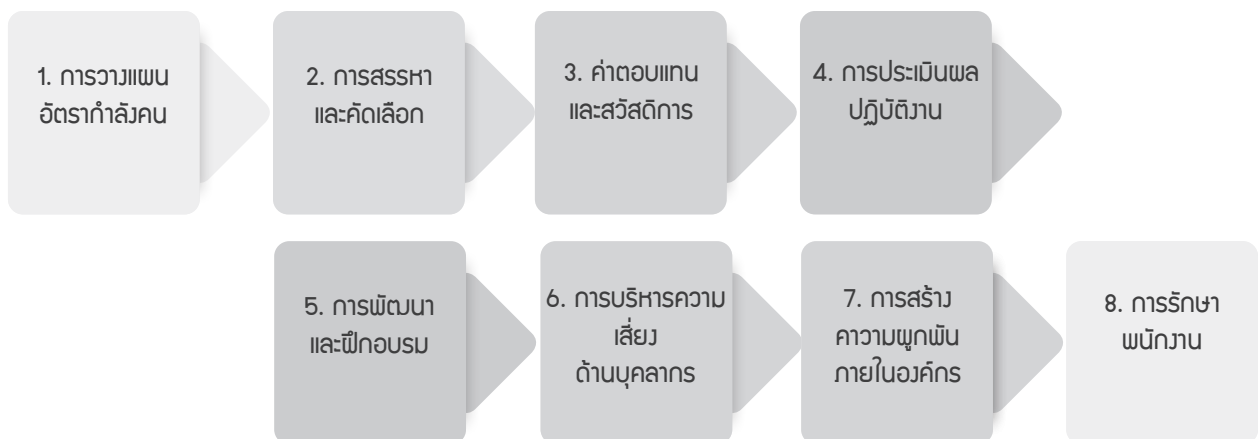
จำนวนกรณีการปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนปี 2567

จำนวนข้อร้องเรียนในการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร	0 กรณี
จำนวนข้อพิพาทจากการละเมิดกฎหมายแรงงาน	0 กรณี
จำนวนเงินชดเชยหรือค่าปรับจากการละเมิดกฎหมายแรงงาน	0 ล้านบาท

■ การดูแลส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ดังภาพด้านล่างนี้



กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคน

บริษัทฯ จะพิจารณาการเพิ่ม/ลดอัตรากำลังในแต่ละปี ตามเป้าหมายและทิศทางการขยายงานของบริษัทฯ เพื่อให้มีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับความต้องการของธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยทางแผนกบริหารทรัพยากร (HR) ได้ดำเนินงานเชิงรุกภายใต้การจัดทำ HR Business Partner เพื่อสนับสนุนและให้ข้อมูลกับฝ่ายต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การรับพนักงานเข้าใหม่หรือเพื่อทดแทนพนักงานลาออก การบริหารอัตรากำลังการพัฒนาพนักงาน

2. การสรรหาและคัดเลือก

HR มีแผนงานในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกตามแผนภาพดังนี้



ในปี 2567 มีการดำเนินงานและมีกิจกรรมสนับสนุนการสรรหา ดังนี้

1. โครงการ AIT Internship Academy

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างบุคลากร ตั้งแต่การรับนักศึกษาฝึกงานให้ได้รับการฝึกจากประสบการณ์จริง และคาดหวังที่จะรับนักศึกษาเหล่านั้นเข้าทำงานกับบริษัทฯต่อไป จึงได้จัดทำโครงการ AIT Internship Academy และบริษัทฯยังได้มีการคัดเลือกนักศึกษาโดยการสัมภาษณ์งานเหมือนการสมัครงานจริง เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีศักยภาพ ทักษะ และสนใจอยากทำงานในตำแหน่ง Network Engineer หรือ System Engineer จากมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างๆ โดยเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งใน AIT Internship Academy รวมถึงการให้ได้รับการฝึกอบรมก่อนเริ่มฝึกงานเพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านเทคนิคและ Soft Skill และส่งนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานในโครงการต่างๆ โดยมีพี่เลี้ยงที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ ดูแลให้คำแนะนำและให้มีการจัดทำโครงการจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานจริงมาแนะนำเสนอกับบริษัทฯ โครงการ AIT Internship Academy ถือเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานสรรหาในเชิงรุก โดยปัจจุบัน AIT Internship Academy มีจัดทำไปแล้ว 1 รุ่น และมีนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การรับเป็นพนักงานได้ถึง 50% ของนักศึกษาฝึกงานทั้งหมด



2. อบรมความรู้ Basic Network ให้กับนักศึกษา AIT Internship Academy

บริษัทฯ มีการจัดอบรมให้ความรู้ทางด้าน Basic Network ให้กับนักศึกษา AIT Internship Academy เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง



3. ออกบูธในงาน Event Job Fair

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการเข้าร่วมงาน Event Job Fair ตามมหาวิทยาลัยชั้นนำ รวมถึงการจัดงานของพันธมิตรทางธุรกิจ (Partner) ของบริษัทฯ เพื่อการสรรหาในเชิงรุกทั้งหมด 4 หน่วยงาน/สถาบัน ดังนี้

1. Event Job Fair จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. Event Job Fair จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา
3. Event Job Fair จัดโดย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. Thailand Digital Talent Summit and Partner Job Fair 2024 จัดโดย หั้วเว่ย ประเทศไทย ร่วมมือกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), กระทรวงแรงงาน, และเครือข่ายมหาวิทยาลัยรวมถึงองค์กรชั้นนำในประเทศไทย



3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุ วงเงินรักษาพยาบาล 40 ไร่คร้าย รวมทั้ง เงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ เช่น เงินกู้ ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น อีกทั้ง มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน โดยมีตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารายการกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบการให้แกพนักงาน และเสนอข้อคิดเห็น หรือแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	บริษัทฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานทุกคนโดยสมัครใจ เมื่อผ่านทดลองงานแล้วสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้ ในปี 2567 บริษัทฯ มีจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 327 คน และมีสัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อพนักงานทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 86.97%
ความคุ้มครองชีวิต และความคุ้มครอง 40 ไร่คร้าย	บริษัทฯ จัดให้มีวงเงินคุ้มครองชีวิต อุบัติเหตุและภัยสุขภาพสิ้นเชิงการเนื่องจากเจ็บป่วย และให้ความคุ้มครองการเบิกค่ารักษาพยาบาล 40 ไร่คร้ายให้กับพนักงานทุกคน เป็นแบบ Self-Insurance โดยแบ่งกลุ่มเป็นแผนตามหลักของประกัน
ประกันสุขภาพ	บริษัทฯ จัดให้มีการประกันสุขภาพ ในกรณีที่พนักงานเจ็บป่วย พนักงานทุกคนสามารถใช้บัตรประกันสุขภาพที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำไว้ให้ เพื่อไปรับการรักษาสถานพยาบาลต่างๆ ได้ตลอด 24 ชั่วโมง
ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	บริษัทฯ ให้มีวงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ในกรณีบิดามารดา คู่สมรสและบุตรของพนักงานเจ็บป่วย
เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ สงเคราะห์	บริษัทฯ ให้มีวงช่วยเหลือเป็นเจ้าภาพงานสวดพระอภิธรรม 1 คืน ในกรณีบิดามารดา คู่สมรสและบุตรของพนักงานเสียชีวิต

ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี สำหรับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นการส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี และป้องกันการเจ็บป่วยในระยะยาว
มอบ	บริษัทฯ ได้จัดเตรียมวอร์มอัพสำหรับช่วยเหลือพนักงานที่มีความจำเป็นในการใช้มินิแท็บเล็ต 2 กลุ่ม คือ 1.มินิแท็บเล็ต 2.มินิแท็บเล็ต โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ และมีบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับธนาคาร ในการปล่อยกู้ให้กับพนักงานในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ

หลังจากที่บริษัทฯ ได้จัดทำมาตรฐานโครงสร้างเงินเดือนให้กับพนักงานโดยที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลจากบริษัท เมอร์เซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (Mercer Thailand) ในปีที่ผ่านมาทาง HR ได้มีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนกับตลาดเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ และยังทบทวนแผนการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เช่น เพิ่มผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการลงทุนเพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันมีผู้จัดการกองทุน 2 กองทุน ซึ่งจดทะเบียนแล้ว นอกจากนี้ ยังได้พิจารณาจัดหาบริษัทประกันสุขภาพที่สามารถอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายและเคลมประกันที่ง่ายขึ้น เช่น มีแอปพลิเคชัน (Application) ให้พนักงานเช็คสิทธิ และเบิกเคลมได้สะดวกรวดเร็ว เป็นต้น

บริษัทฯ ได้เพิ่มสิทธิการเบิกจ่ายสวัสดิการให้กับกลุ่มพนักงานสัญญาจ้างให้ได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว, เงินช่วยเหลือค่าอุปการะเลี้ยงดู เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวบริษัทฯ กำหนดเป็นวงเงินให้กับพนักงานสัญญาจ้างสามารถเบิกได้ตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้

4. การประเมินผลปฏิบัติงาน

บริษัทฯ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยเริ่มนำเอาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (SMART Goals) มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานธุรกิจและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ซึ่งจะมีการประเมินผลงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้บริษัทฯ ได้รับทราบผลการดำเนินงานของพนักงานได้อย่างใกล้ชิด โดยมีการพูดคุยกันแบบ One on One เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นการทบทวนผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองได้เป็นอย่างดี อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีการประเมินแบบ 9 Box Grid เพื่อใช้เป็นเครื่องมือบริหารจัดการผลงานและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งจะมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และค้นหาผู้สืบทอดตำแหน่งต่อไป

5. การพัฒนาและฝึกอบรม

ปัจจุบันเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของบริษัทฯ แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ Managerial track และ Professional track ซึ่งการวางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร (Career Development) ในปี 2567 ได้มีการวางแผนร่วมกับหัวหน้าสายงานต่างๆ โดยการวางแผนพัฒนาฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. การฝึกอบรมพัฒนาตามสายงาน และ 2. การฝึกอบรมพัฒนาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

1. การฝึกอบรมพัฒนาตามสายงาน

ในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นทั้งด้านพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบตามสายงานเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วและสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนามีทั้งในเชิง Upskill, Reskill ทั้งรูปแบบ Online และ Offline โดยเฉพาะการพัฒนาในด้าน Technical skills ของสาย Professional track บริษัทฯ มุ่งเน้นเพิ่มทักษะความรู้ตามเทคโนโลยีที่กำลังดำเนินงานและที่กำลังมาใหม่ในตลาด เช่น Engineering, Cyber Security, Data และ AI เป็นต้น อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการวัดความรู้ ความสามารถของพนักงานโดยการส่งเสริมให้พนักงานมีการสอบเพื่อได้การรับรอง Certification ในเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ และเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในส่วนของ Managerial track จะเน้นพัฒนาทักษะด้านการ Coaching และ Soft skills ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องแบบมืออาชีพ

2. การฝึกอบรมพัฒนาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ฝึกอบรมเพิ่มทักษะความสามารถที่มีความสำคัญในการทำงานร่วมกับคนอื่น การบริหารจัดการคน เช่น หัวหน้างาน ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Core value) ในปีที่ผ่านมาได้เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ เช่น

- 1) **หลักสูตร Developing Growth Mindset** (กรอบคิดแบบเติบโตพัฒนาได้) เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้และเข้าใจความหมายและประโยชน์ของกรอบคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) และมีแรงจูงใจที่จะนำ Growth Mindset ไปใช้ได้ในทุกๆวัน ให้เป็นคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อต่อยอดและผลักดันให้เราเชื่อมั่นในศักยภาพและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากองค์กรใดเต็มเปี่ยมไปด้วยบุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตพัฒนาเช่นนี้ ก็ถือเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวเดินได้อย่างมั่นคงและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ
- 2) **หลักสูตร Empathetic Mindset (Inward Outward Mindset)** เป็นหลักสูตรที่เปิดมุมมองการคิดของคนแต่ละคนให้คิดถึงความต้องการของผู้อื่นเราจะเริ่มเล็งเห็นว่าสิ่งที่เราทำจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไรผู้นำจะเห็นภาพชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่พนักงานทำให้องค์กรและการมี Outward Mindset ยังช่วยลดอุปสรรคของการให้ความร่วมมือกัน “องค์กรที่สามารถระบุ Mindset ที่มุ่งหวังให้ทีมงานได้ มักจะประสบความสำเร็จในการสร้างความเปลี่ยนแปลงมากกว่าองค์กรที่มองข้ามจุดนี้ 4 เท่า”
- 3) **หลักสูตร HR for Non HR** เป็นหลักสูตรการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับหัวหน้างาน (Non-HR) เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่าหัวหน้างานเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้องของตนเองมากที่สุด รู้จุดแข็ง จุดอ่อน และอุปสรรคในการทำงานของคนในฝ่ายตนเองดีที่สุด สามารถดึงศักยภาพของเขาเหล่านั้นออกมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ช่วยแบ่งเบาภาระในงานของตนเองได้มากขึ้น ดังนั้นความรู้และทักษะสำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างาน คือ ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำวิธีการไปปรับใช้จริงและสร้างบุคลากรที่ตรงกับเป้าหมายที่องค์กรต้องการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวัง
- 4) **หลักสูตร Professional Communicator** เป็นหลักสูตรที่เสริมสร้างให้พนักงานมีแนวทางในการสื่อสารเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นคือ การสื่อสารระหว่างกันของพนักงานในองค์กร หากพนักงานมีการสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ทำให้เกิดความเข้าใจกัน และลดปัญหาความขัดแย้งจากที่อาจเกิดขึ้นเกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันได้ของพนักงานในองค์กรได้

6. การบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร

ทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญของบุคลากรถือเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ทาง HR ได้มีการบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร โดยเน้นการทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถทำงานทดแทนกันได้เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทฯ ซึ่งมีการทำ Job Rotation และการสร้าง Career Path ให้กับพนักงานที่มีศักยภาพ (Potential) และมีผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance) ดีเยี่ยม ทำให้การพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากรเติบโตขึ้นตามสายอาชีพได้ อีกทั้งยังให้สามารถโยกย้ายตำแหน่งงานข้ามสายงาน

ได้ หรือ การมอบหมายงานโครงการพิเศษเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ (Skill) ในระดับ Advance หรือการทำงานทดแทนเพื่อนร่วมงานได้

จากการที่บริษัทฯ ได้รับผลกระทบและความเสี่ยงในการลาออกของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ HR ให้ความสำคัญ โดยในปี 2567 ที่ผ่านมา ทาง HR ได้ใส่ใจในทุกกระบวนการทำงานตั้งแต่การสรรหาและประเมินบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การทำ On boarding พนักงานเข้าใหม่ การทำ Site visit การสื่อสารแบบ One on One และการจัดทำ Exit Interview รวมไปถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานและการวางแผนเส้นทางอาชีพของบุคลากร โดย HR ทำงานร่วมกับหัวหน้างานแต่ละสายงานเพื่อให้เข้าใจและเข้าถึงบุคลากรได้มากที่สุด นอกจากนี้ HR ยังส่งเสริมในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการฝึกอบรมและการสอบใบรับรอง Certification จนไปถึงการให้รางวัลและผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราความเสี่ยงในการลาออกของบุคลากรลดลง

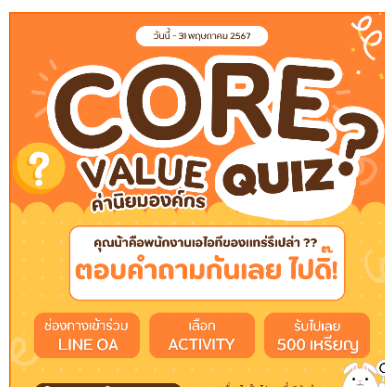
7. การสร้างความผูกพันภายในองค์กร

ในปี 2567 บริษัทฯได้ดำเนินงานตามแผนการสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการดำเนินงานในอนาคตให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น พร้อมทั้งได้มีการวัดระดับความผูกพันองค์กร โดยการจัดทำ Engagement survey ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างรากฐานองค์กรที่สำคัญและการพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัทฯยังให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้าง Team building ซึ่งในปีที่ผ่านมาได้มีแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ อาทิ กิจกรรมกีฬาสีภายใน (AIT Sports Day) กิจกรรมสังสรรค์เทศกาลปีใหม่

ตลอดปีที่ผ่านมา HR ได้มีกิจกรรมที่สนับสนุนความผูกพันองค์กรเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และสื่อสารกับพนักงานภายในองค์กรได้มากขึ้นโดยจัดกิจกรรมต่างๆผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) ที่ใช้ชื่อว่า "M-Connect" ซึ่งแต่ละกิจกรรมเน้นการสร้างการตระหนักรู้และให้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. Professional คือ มีทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง
2. Being trusted คือ การได้รับความไว้วางใจและเป็นที่เชื่อถือได้
3. Growth and outward mindset
 - Growth mindset คือ มองว่าทุกอย่างเป็นไปได้ ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และปรับตัว
 - Outward mindset คือ มองเห็นความต้องการของคนอื่นมากกว่ามองประโยชน์ของตนเอง
4. Collaboration คือ การร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
5. Gratitude คือ รู้สึกซาบซึ้งและรู้สึกขอบคุณต่อสิ่งดีๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน และไว้วางใจเพื่อนร่วมทีม

ตัวอย่างกิจกรรมผ่าน M Connect เช่น การตอบคำถามเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร, วิธีการที่ทำให้พนักงานสามารถเข้าใจถึงความค่านิยมองค์กรแต่ละตัวได้มากขึ้น และการเติมคำในช่องว่าง เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะเป็นการเน้นย้ำให้พนักงานจดจำและเข้าใจใน Core Value ขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น



นอกจากนี้ได้มีการสำรวจระดับความผูกพันองค์กร โดยทางบริษัทได้ทำงานร่วมกับทีมอาจารย์ที่ปรึกษาผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้าน Human Resource Organization Development (HROD) จากผลสำรวจระดับความผูกพันองค์กร บริษัทได้คะแนนอยู่ที่ 63% เป็นระดับที่ยังมีพื้นที่ที่สามารถพัฒนาความผูกพันองค์กรต่อได้ ซึ่งทาง HR ได้เน้นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ กระบวนการทำงาน การพัฒนาสายอาชีพ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

8. การรักษาพนักงาน

ทาง HR มีการทำ On Boarding กับพนักงานเข้าใหม่ และการทำ Exit Interview กับพนักงานลาออก เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พร้อมหาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate of Employee) โดยเฉพาะพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญของบริษัท นอกจากนี้ได้มีการทำ Engagement Survey เพื่อเก็บข้อมูลความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อบริษัท อีกทั้งยังเป็นช่องทางให้พนักงานสื่อสารถึงบริษัท ทำให้บริษัทได้รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาให้กับพนักงานได้ตรงจุด รวมถึงการ Recognition โดยการคัดเลือกพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยมของแต่ละปี และมอบรางวัล Great Employee แก่พนักงานเหล่านั้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสร้างการรับรู้ได้ว่าบริษัทเห็นถึงความทุ่มเทของพนักงานคนนั้นๆ

ตารางแสดงข้อมูลด้านพนักงาน

	หน่วย	2565	2566	2567
ข้อมูลพนักงาน				
จำนวนพนักงานทั้งหมด	ราย	578	620	656
จำแนกตามเพศ				
- ชาย	ราย	412	439	463
- หญิง	ราย	166	181	193
จำแนกตามอายุ				
- 50 ปี ขึ้นไป	ราย	44	50	54
- 30 - 50 ปี	ราย	339	367	396
- น้อยกว่า 30 ปี	ราย	195	203	206
สัดส่วนของพนักงานประจำต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	60	59	57
จำนวนพนักงานที่ถูกรับเข้าใหม่	ราย	82	126	100
สัดส่วนพนักงานที่ถูกรับเข้าใหม่ต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	18.3	20.2	15.2
จำนวนพนักงานลาออกโดยสมัครใจ	ราย	112	67	100
สัดส่วนพนักงานลาออกโดยสมัครใจต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	19.4	10.8	15.2
การพัฒนาบุคคล				
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม	ชั่วโมง	3,798	4,992	14,436
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	ล้านบาท	19.2	20.9	17.3

■ ความปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เช่น ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานกับหน่วยงานที่มีเอกสารรับรอง การติดตั้งไม้ปรับภูมิทัศน์รอบอาคาร เป็นต้น พร้อมทั้งจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย มีพการควบคุมและลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและซ้อมเสมือนจริงเมื่อมีสถานการณ์ฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน (คปอ.) โดยมีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมและสภาพอากาศในอาคารและติดตั้งเครื่องกระตุ้นหัวใจ (AED) รวมถึงการจัดฝึกอบรมและซ้อมหนีไฟประจำปี 2567

จำนวนพนักงานที่ได้ประสบอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน	0 ราย
จำนวนพนักงานที่เจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานจนถึงขั้นหยุดงาน	2 ราย
จำนวนพนักงานเสียชีวิต	2 ราย

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า คู่ค้า และคู่แข่งทางการค้า

รางวัลแห่งความสำเร็จประจำปี 2567

- Top SASE Partner of the year 2024 (Palo Alto Networks)
- Best Performance in Public Sector Space 2024 (Palo Alto Networks)
- Partner of the Year 2024 (Palo Alto Networks)
- Public Sector Partner of the Year 2023 (Trend Micro)
- Veeam Value-Added Reseller Platinum (Veeam)
- Security Operation Partner of the Year (Fortinet)
- HPE Gold Partner (Hewlett Packard Enterprise)

ลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อคุณภาพสินค้าและบริการที่ส่งมอบให้กับลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจจะสามารถสร้างความเข้าใจทั้งเรื่องรูปแบบผลิตภัณฑ์และลักษณะการให้บริการได้เป็นอย่างดี บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานและรักษาชื่อเสียงในวงการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศมาอย่างยาวนานจนเป็นที่ยอมรับในภาครัฐและภาคเอกชน บริษัทฯ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ในบทบาทที่หลากหลาย เช่น คู่สัญญาหลัก (Prime Contractor), คู่สัญญาช่วง (Subcontractor), กิจการร่วม (Consortium) เป็นต้น โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงการที่บริษัทฯ ได้นำเสนอ

บริษัทฯ มีการบริหารจัดการลูกค้าอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ความพึงพอใจและความไว้วางใจในระยะยาว ผ่านแนวทางและกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนี้:

1. **การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า** บริษัทฯ จัดกิจกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การอบรม สัมมนา และการออกบูธร่วมกับพันธมิตร เพื่อให้ข้อมูล ความรู้ และอัปเดตเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยกิจกรรมสำคัญในปี 2567 ได้แก่

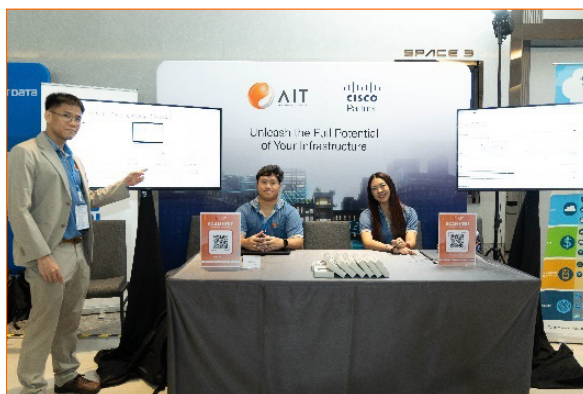
- งานสัมมนา “Unleash the Full Potential of Your Infrastructure with Cisco AI”

จัดขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2567 ณ โรงแรมแกรนด์ เซ็นเตอร์ พอยต์ เทอร์มินอล 21 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT การขยายการใช้เทคโนโลยีคลาวด์ และการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์พร้อมเสริมทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้เข้าร่วมงาน เพื่อนำพาองค์กรก้าวสู่ยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 อย่างมั่นคง



- งาน “Cisco FSI Summit 2024”

จัดขึ้นระหว่างวันที่ 4-6 ตุลาคม 2567 ณ โรงแรมแกรนด์ เซนเตอร์ พอยต์ สเปซ พัทยา โดยบริษัท ซีเอสไอเอส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งงานดังกล่าวบริษัทได้ร่วมสนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดงานและออกบูธนำเสนอโซลูชัน Cisco SD-WAN ให้กับกลุ่มลูกค้าในอุตสาหกรรมการเงิน การธนาคาร และประกันภัย นอกจากนี้ คุณอัศนี สมิตวิลาสน์ Senior Advanced Technology Engineer ตัวแทนของบริษัทฯยังได้ร่วมบรรยายในหัวข้อ “Cisco SD-WAN Intelligence” เพื่อถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้แก่ผู้เข้าร่วมงาน



- งานสัมมนาประจำปี “AIT Smart Connect 2024”

จัดขึ้นระหว่างวันที่ 15-17 พฤศจิกายน 2567 ณ โรงแรมแกรนด์ เซนเตอร์ พอยต์ สเปซ พัทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงความขอบคุณต่อลูกค้าที่ให้การสนับสนุนบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความไว้วางใจตามพันธกิจ “LIFELONG TRUSTED PARTNER” ภายในงานได้นำเสนอเทคโนโลยีที่ทันสมัยและโซลูชันที่ตอบโจทย์องค์กรอย่างครบวงจร รวมถึงข้อมูลเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม IT พร้อมด้วยพันธมิตรผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ลูกค้าได้รับข้อมูลที่มีประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมเชิงสนทนากาที่จัดขึ้นอีกมากมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างลูกค้าและบริษัท รวมถึงโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมงาน

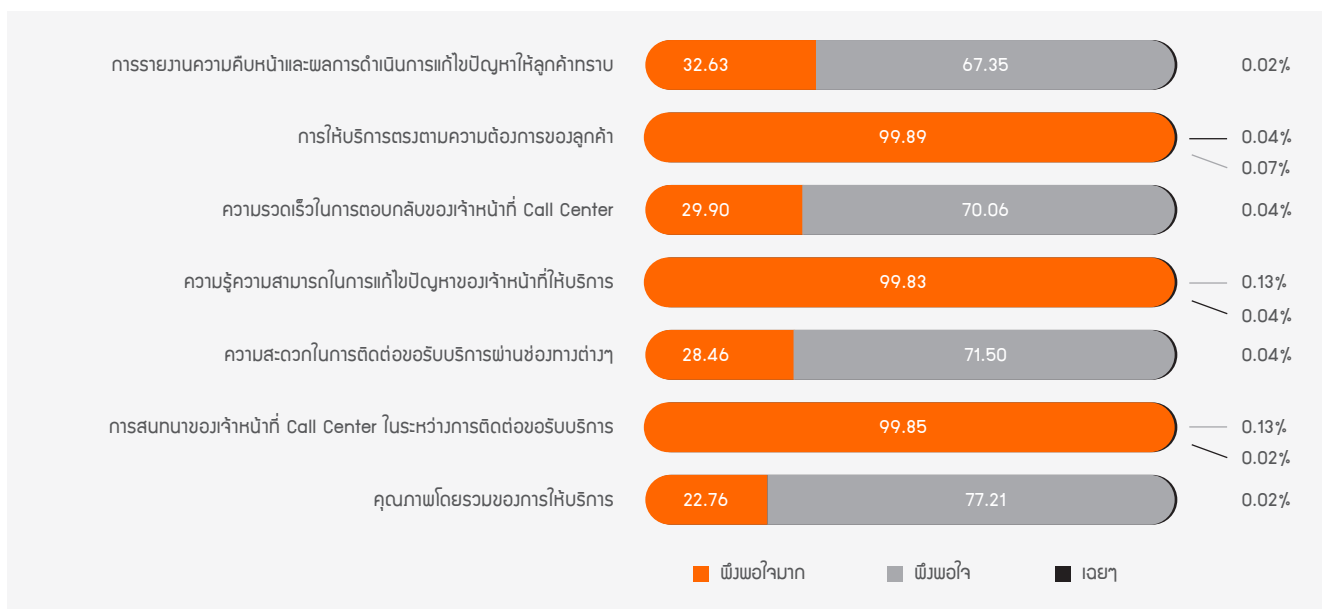
2. การนำเสนอโซลูชันที่ตอบโจทย์ บริษัท มีการพัฒนาและปรับปรุงการนำเสนอโซลูชันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของลูกค้าในแต่ละอุตสาหกรรม โดยได้รับการสนับสนุนจากทีมผู้เชี่ยวชาญที่พร้อมให้คำแนะนำ

3. การสร้างพันธมิตรที่แข็งแกร่ง บริษัท ดำเนินงานร่วมกับพันธมิตรคู่ค้าชั้นนำอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับโซลูชันและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยกระบวนการบริหารจัดการดังกล่าว บริษัท มุ่งมั่นที่จะเป็น “LIFELONG TRUSTED PARTNER” ของลูกค้า พร้อมสนับสนุนความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกันในอนาคต นอกจากนี้ ฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัท ได้มีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อเก็บข้อมูลและประเด็นต่างๆ และนำมาวิเคราะห์และพัฒนาการให้บริการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปี 2567 บริษัท ได้สำรวจความพึงพอใจของลูกค้าใน 7 หัวข้อ ประกอบด้วย 1).การรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลูกค้าทราบ 2).การให้บริการตรงตามความต้องการของลูกค้า 3).ความรวดเร็วในการตอบกลับของเจ้าหน้าที่ Call Center 4).ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ให้บริการ 5).ความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการผ่านช่องทางต่างๆ 6).การสนทนาของเจ้าหน้าที่ Call Center ในระหว่างการติดต่อขอรับบริการ และ 7).คุณภาพโดยรวมของการให้บริการ รวมถึงการปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการลูกค้าที่เรียกว่า Customer Service Management (CSM) เพื่อให้สามารถบริการได้ครบวงจร ติดตามและตรวจสอบได้ในงานบริการทุกประเภทซึ่งรวมถึงงานติดตั้งส่งมอบลูกค้าและงานบำรุงรักษา อันจะเป็นผลให้ลูกค้าของบริษัท ได้รับการบริการที่รวดเร็วและตรงตามความต้องการยิ่งขึ้น ในส่วนของการขอรับบริการ ทางบริษัท ได้เพิ่มช่องทางในการขอรับบริการเพิ่ม ได้แก่ ทาง Web Portal และ Line Official Account “AIT Customer Service” เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าในปัจจุบัน

บริษัท เชื่อมั่นในคุณค่าของการสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจอย่างต่อเนื่องให้กับลูกค้า เพื่อให้บริษัท จะสามารถเสนอบริการและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้จะมีสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานครแล้ว บริษัท ยังมีพันธมิตรคู่ค้าศูนย์บริการต่างจังหวัด (Service Center) อยู่ในอีก 7 จังหวัด เพื่อรองรับการให้บริการที่ทั่วถึงทั้งประเทศ ได้แก่ ชลบุรี ขอนแก่น เชียงใหม่ สุราษฎร์ธานี พิษณุโลก สงขลา และนครราชสีมา

ระดับความพึงพอใจลูกค้าปี 2567



คู่ค้า

บริษัทฯ มีกระบวนการในการคัดเลือกคู่ค้า บนพื้นฐานของข้อมูลที่เท่าเทียมกัน และคัดเลือกคู่ค้าด้วยความยุติธรรมภายใต้หลักเกณฑ์การประเมินและคัดเลือกคู่ค้าของบริษัทฯ พร้อมทั้งส่งเสริมและติดตามให้ผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมธุรกิจ เรื่อง “นโยบายและการปฏิบัติต่อคู่ค้า” อย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีที่เป็นที่รู้จักในสาขาต่างๆ มากมายเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สำหรับธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจโครงสร้างพื้นฐาน คู่ค้าหลักยังคงประกอบด้วย Cisco, HPE, VMware by Boardcom, Oracle และ Cohesity ธุรกิจคลาวด์ คู่ค้าหลักคือ Cisco, HPE, VMware by Boardcom ธุรกิจรักษาความปลอดภัย คู่ค้าหลักคือ Cisco, Palo Alto, Fortinet และ Trend Micro เป็นต้น พร้อมกันนี้ บริษัทฯยังพัฒนาและสร้างบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถในการให้บริการลูกค้าจากคู่ค้าที่เราเป็นพันธมิตรอยู่ โดยมี Certification ต่างๆจากคู่ค้าหลักของเรา เช่น Cisco, HPE, NetApp, Fortinet, Palo Alto Networks, VMWare by Boardcom, Cohesity, Veeam, Radware, Microsoft, Huawei เป็นต้น



คู่แข่งทางการค้า

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าภายใต้กรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ไม่เข้าถึงสารสนเทศที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม รวมถึงไม่ทำลายชื่อเสียงและกล่าวหาคู่แข่งทางการค้า พร้อมทั้งส่งเสริมและติดตามให้ผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมธุรกิจ เรื่อง “นโยบายและการปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า” อย่างเคร่งครัด และในปี 2567 ไม่พบว่ามีข้อพิพาทกับคู่แข่งของบริษัทฯ สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทฯปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าภายใต้กรอบกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี

ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาความเจริญให้แก่ชุมชนรอบข้างและสังคมไทย อีกทั้ง บริษัทฯยังได้ปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่พนักงานในองค์กรเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมผ่านสื่อและกิจกรรมภายในอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผ่านมาได้มีการดำเนินกิจกรรมภายใต้ขอบข่ายและแนวทางปฏิบัติที่กำหนด โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยผ่านมูลนิธิกระจกเงา และวัดอมราวาส จ.แม่ฮ่องสอน รวมถึงการร่วมทำบุญเพื่อสร้างพระประธานเพื่อนำไปประดิษฐาน ณ วัดต่างๆ รวมถึงสำนักสงฆ์ใน จ.แม่ฮ่องสอน รวม 8 แห่ง



การให้โอกาสการเข้าถึงด้านดิจิทัลและสังคม

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการจะทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น อาจมิได้ขึ้นอยู่กับบริษัทเพียงอย่างเดียว แต่ต้องพึ่งพาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยเช่นกัน และเนื่องจากธุรกิจหลักของบริษัทมีความเกี่ยวข้องในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงให้ความสำคัญในเรื่องนี้ โดยให้ความสำคัญของการศึกษาในสังคมไทยซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพชีวิต โดยเชื่อว่าการศึกษารากฐานสำคัญเพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน และสามารถพัฒนาและยกระดับความเป็นอยู่ของสังคมให้สูงขึ้นได้ผ่านโครงการส่งต่อองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ พร้อมทั้งยังส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีในถิ่นทุรกันดาร โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีโอกาสสนับสนุน “ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์” รวมถึงสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนที่ยังขาดแคลนอุปกรณ์เหล่านี้ซึ่งได้แก่ 1). โรงเรียนบ้านกิวจันทร์ จ.น่าน 2). โรงเรียนเกาะคาวิทยาาคม จ.ลำปาง



3.5 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

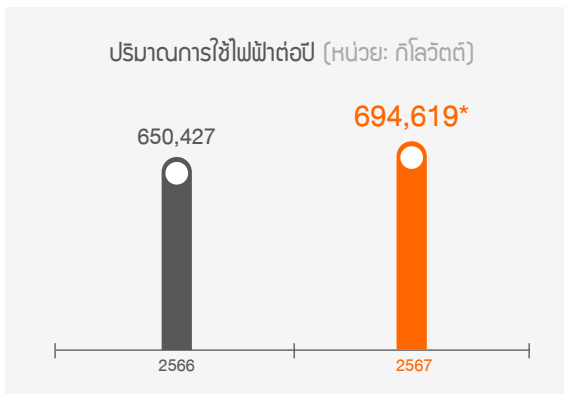
นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และมุ่งมั่นในการยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินงานหรือการให้บริการต่างๆ ของบริษัทฯ โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทอย่างเคร่งครัด
2. ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในทุกระดับคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ โดยจัดให้มีการอบรมพนักงานและรณรงค์ผ่านกิจกรรมต่างๆ ในด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ที่สอดคล้องตามมาตรฐานสากล ISO4001 รวมทั้งมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปรับปรุงและทบทวนกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อลดผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและมีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนการจัดซื้อ จัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมให้ลูกค้า ผู้รับจ้าง และผู้ให้บริการภายนอกให้บริการอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การจัดการพลังงาน

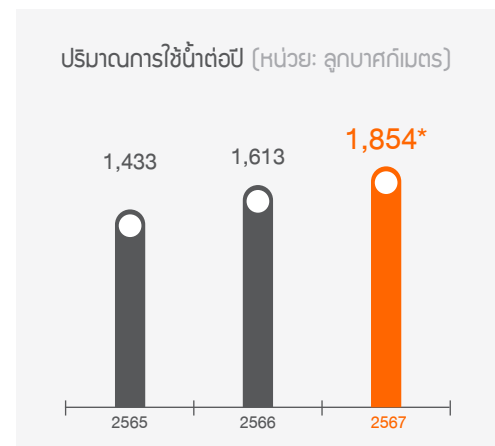
บริษัทฯ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับจัดอบรมพนักงานให้ตระหนักและปลูกฝังให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงความสำคัญและร่วมมือในการอนุรักษ์พลังงานภายในองค์กร ทั้งในด้านการลดการใช้ไฟฟ้า การลดการใช้เครื่องปรับอากาศ การลดการใช้ลิฟต์โดยสาร การลดการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และน้ำมันเชื้อเพลิงต่างๆ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ทำการติดตั้งระบบไฟอัตโนมัติที่จะช่วยควบคุมการเปิดปิดไฟฟ้าทั้งองค์กร นอกจากนี้จะสามารถประหยัดไฟฟ้าให้กับบริษัทฯ ได้แล้ว ยังเป็นการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าอีกด้วย ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ทำการติดตั้งระบบโซล่าเซลล์ผลิตกระแสไฟฟ้าใช้ในด้านแสงสว่าง



หมายเหตุ: *ไม่รวมศูนย์บริการในพื้นที่ของการท่าอากาศยาน
แห่งประเทศไทย

การจัดการน้ำ

ธุรกิจหลักของบริษัทฯ ไม่ได้มีการใช้น้ำในการดำเนินธุรกิจ แต่บริษัทฯ ได้ตระหนักและคำนึงในการเป็นส่วนหนึ่งในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ แม้ว่าปริมาณการใช้น้ำปี 2567 จะสูงกว่าปี 2566 ส่วนหนึ่งมาจากการเพิ่มจำนวนพนักงาน และมีการจัดฝึกอบรมในอาคารมากกว่าปีก่อน ส่งผลให้พนักงานเข้ามาอาคารมากขึ้น อย่างไรก็ตามบริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในการประหยัดน้ำ รวมถึงติดตามปริมาณการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในส่วนของการน้ำทิ้งจากอาคารสำนักงาน บริษัทฯ ได้ดูแลให้มีการบำบัดน้ำเสียเป็นไปตามมาตรฐานน้ำทิ้งที่กฎหมายกำหนดไว้



หมายเหตุ: *ไม่รวมพื้นที่คลังสินค้าเมืองทองธานี
และศูนย์บริการในพื้นที่ของ
การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

การจัดการขยะ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะยาง และจัดการผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุ

การจัดการขยะและของเสียเป็นเรื่องหนึ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ เนื่องจากขยะนับว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม โดยในเรื่องการจัดการขยะและของเสียทั่วไปภายในและภายนอกอาคาร ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีแผนปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย นอกจากนี้ขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัทฯ ในการนำไปติดตั้งระบบของโครงการต่างๆ หรือแม้กระทั่งการใช้งานภายในองค์กรเองก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่บริษัทฯ ไม่ได้มองข้าม บริษัทฯ มีการบริหารจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่ใกล้หมดอายุหรือหมดอายุไปแล้วอย่างเป็นระบบ โดยมีการคัดแยกชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อขายให้กับบริษัทที่ได้รับอนุญาตในการกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์ และในปี 2567 บริษัทฯ ยังได้จัดกิจกรรมโครงการ “แยก-ยังยืน” ซึ่งเป็นโครงการที่รณรงค์ให้พนักงานคัดแยกขยะก่อนทิ้งลงถังตามจุดที่ได้จัดเตรียมไว้ ซึ่งช่วงปีที่ผ่านมาพนักงานให้ความร่วมมือกับโครงการประมาณ 40% อย่างไรก็ตาม โครงการดังกล่าวยังสามารถต่อยอดไปสู่กิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกอาคารให้น่าอยู่มากขึ้น ดังนั้น บริษัทฯ จะยังดำเนินโครงการนี้ในปีต่อไป

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

บริษัทฯ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยภาวะโลกร้อน (Climate Change) ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยในปี 2567 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนา

อย่างยั่งยืนได้มีการทบทวนนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน และได้นำเรื่อง “การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ” เพิ่มเข้าไปในนโยบายดังกล่าว โดยเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และแม้ว่าธุรกิจหลักของบริษัทอาจไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรง แต่การดำเนินธุรกิจของบริษัทบางกิจกรรมจะมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเช่นกัน ซึ่งได้แก่ การใช้ไฟฟ้าภายในอาคาร การใช้ไฟฟ้าจากเครื่องปรับอากาศ การใช้น้ำมันเชื้อเพลิงจากการขนส่งสินค้า

ในปี 2567 บริษัทได้ให้บริษัท คาร์บอน ลีด จำกัด ผู้ให้บริการด้านการบริหารจัดการพลังงานคาร์บอนและขายคาร์บอนเครดิต ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัทเป็นผู้จัดทำบัญชีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร โดยมีวิธีคำนวณอ้างอิงตามมาตรฐาน ISO 14064-1 และแนวทางการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กร ขององค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ อบก. โดยในปีนี้ได้มีการปรับปรุงการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินและรายงานปริมาณก๊าซเรือนกระจก โดยเน้นความสำคัญกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขตที่ 1 และ 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินงานโดยตรง สำหรับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขตที่ 3 นั้นได้มีการรายงานเฉพาะข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้จะมีการพัฒนาปรับปรุงให้ครบถ้วนยิ่งขึ้นภายในอนาคต ปัจจุบันการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขตที่ 1 และ 2 นั้นอ้างอิงจากข้อมูลบิลค่าไฟฟ้า บันทึกการใช้เชื้อเพลิงของยานพาหนะ และการประมาณการ ส่วนข้อมูลตามขอบเขตที่ 3 ถูกคำนวณจากบันทึกการเดินทางเพื่อธุรกิจ การจัดซื้อสินค้าและบริการ รวมถึงการใช้น้ำและกระดาษ ขณะนี้บริษัทอยู่ระหว่างการขยายขอบเขตการเก็บข้อมูลผ่านระบบเซ็นเซอร์และการใช้ระบบ ERP อัตโนมัติ เพื่อเพิ่มความแม่นยำของข้อมูลและประสิทธิภาพในการประเมินผลและรายงาน ทั้งนี้การประเมินและรายงานปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 และ 2 ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องด้วยแพลตฟอร์ม IOTONIX ที่ได้พัฒนาขึ้นมาใช้เองร่วมกับการใช้แพลตฟอร์ม SET Carbon ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับปี 2567 บริษัท มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมดอยู่ที่ 1,111.93 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂e)

สำหรับความคืบหน้าการลงทุนในโครงการป่าสักเพื่อคาร์บอนเครดิตนั้น ปัจจุบันได้ดำเนินการปลูกต้นสักเต็มพื้นที่เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการบำรุงรักษาและดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ทางตรง (Scope 1)	35.65 tCO ₂ e
ทางอ้อม (Scope 2)	347.24 tCO ₂ e
ทางอ้อมอื่นๆ (Scope 3)	729.04 tCO ₂ e
รวม	1,111.93 tCO₂e

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

 ปริมาณการใช้น้ำบนเชื้อเพลิง	236,045.84 ลิตร
 ปริมาณการใช้กระดาษ	9,713 กิโลกรัม

* การคำนวณดังกล่าวมิได้ผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่รับรองก๊าซเรือนกระจก