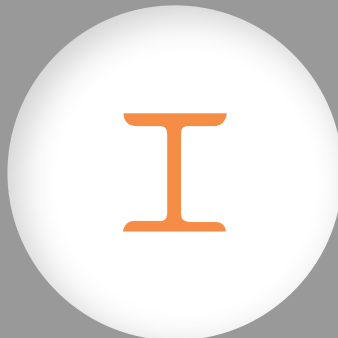
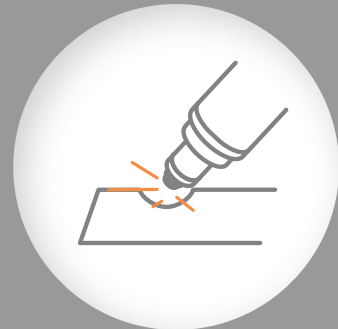
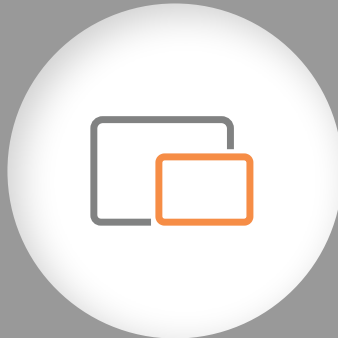


We deliver values
to steel supply chain ecosystem


TMT

บริษัท ทีเอ็มที สตีล จำกัด (มหาชน)
TMT STEEL PUBLIC COMPANY LIMITED



แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี / รายงานประจำปี 2566
(56-1 One Report)

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

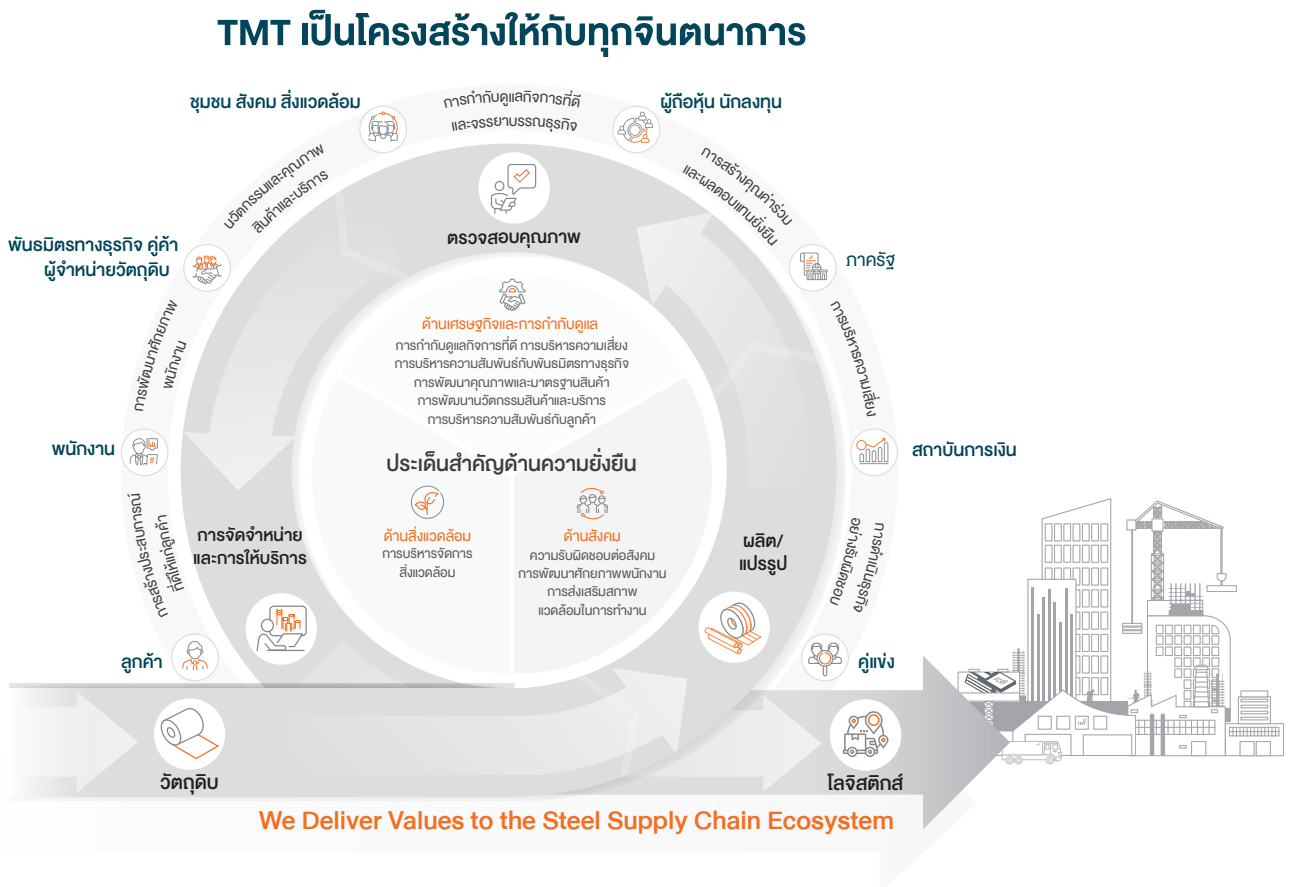
นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัท ทีเอ็มที สตีล จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ด้วยนโยบายและการปฏิบัติตามหลักการสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ครอบคลุมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน และด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจที่สร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และมีเจตนาารมณีนในการสนับสนุนและดำเนินการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติทั้ง 17 เป้าหมาย ภายในปี 2570 เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายในระดับสากล สร้างประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

บริษัท ได้จัดตั้งคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน โดยมุ่งให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการบริษัท ในการกำกับดูแลด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน พิจารณาทบทวนและสื่อสารนโยบาย แนวปฏิบัติ ผ่านคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำกับดูแลองค์กร 2) ด้านเศรษฐกิจและการบริหารความเสี่ยง 3) ด้านการพัฒนาสังคมและชุมชน 4) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 5) ด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน 6) ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 7) ด้านการสื่อสารและการรับแจ้งเบาะแส เพื่อให้ TMT เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และพัฒนาไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

รายละเอียด “นโยบายด้านความยั่งยืน” บริษัทได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืนนโยบายด้านความยั่งยืน/นโยบายด้านความยั่งยืน]

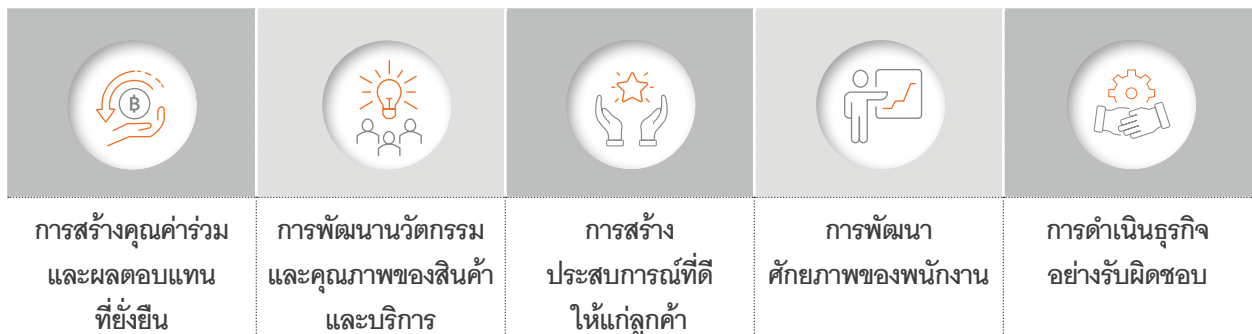
การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ



ด้วยวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจ “เราเป็นโครงสร้างให้กับทุกจินตนาการ” TMT คือ ผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล็กให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจในการก่อสร้างอาคารการผลิต การก่อสร้าง และผู้ประกอบการจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างทั่วไป ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ บริษัทเชี่ยวชาญในการบริหารระบบช่องทางทางการจัดจำหน่าย และการกระจายสินค้าที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการจัดการวัตถุดิบจากผู้ผลิต การแปรรูป การรวบรวมสินค้า การจัดเก็บ การขนส่งสินค้าที่รวดเร็ว ครบถ้วน ตรงตามเวลา ช่วยลดต้นทุนการจัดเก็บสินค้า และเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการในระบบซัพพลายเชน ทำให้การส่งมอบสินค้าและบริการดียิ่งขึ้น ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่รองรับความต้องการอย่างครบครัน ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรม ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องตามแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทในภาพรวม ดังนี้




และเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทางธุรกิจของบริษัท จะส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกราย บริษัทจึงได้กำหนดหลักการในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญไว้ 5 ด้าน มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ได้แก่



ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อให้บริษัทสามารถเติบโตได้ตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทได้อธิบายรายละเอียดไว้ในหัวข้อการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญจากกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัทตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิตและแปรรูป การตรวจสอบคุณภาพของสินค้า การจัดจำหน่ายและให้บริการ จนถึงการจัดเก็บและการส่งมอบ โดยในทุกกิจกรรมดังกล่าวมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน บริษัทจึงได้รวบรวมความสนใจของผู้มีส่วนได้เสียเข้าไว้ในแผนงานและประเด็นความยั่งยืน รวมถึงจัดหาวิธีการติดต่อ โดยกำหนดช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสรุปการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

| ผู้มีส่วนได้เสีย | ความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางธุรกิจ | การมีส่วนร่วม/การสื่อสาร | ความคาดหวัง | การตอบสนองต่อความคาดหวัง |
|--|---|---|---|--|
|  ลูกค้า | <ul style="list-style-type: none"> การจัดจำหน่ายและให้บริการ | <ul style="list-style-type: none"> สำรวจความพึงพอใจของลูกค้า 1 ครั้ง/ปี การเข้าพบลูกค้าเพื่อรับทราบความต้องการอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี เปิดให้ลูกค้าเข้าเยี่ยมชมโรงงานและกระบวนการผลิตอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเหล็กหรือหัวข้อที่ลูกค้าสนใจ สื่อสารข้อมูลข่าวสารของบริษัทให้ลูกค้าทราบอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางออนไลน์ Website, Facebook และ Line | <ul style="list-style-type: none"> สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สินค้าที่หลากหลายครบครัน การใช้งานผลิตภัณฑ์เหล็กที่ถูกต้อง การจัดส่งที่ตรงตามเวลาที่เกี่ยวข้อง และการนำไปใช้งานอย่างถูกต้อง | <ul style="list-style-type: none"> พัฒนานวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า การจัดการระบบโลจิสติกส์เพื่อการส่งมอบที่ตรงเวลา ให้คำปรึกษาด้านเทคนิคและวิชาการโดยทีม Technical Service การบริหารสินค้าคงคลังอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีสินค้าที่พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ทันที นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การจัดอบรมให้ความรู้ในหัวข้อที่ลูกค้าสนใจ 10 ครั้ง |

| ผู้มีส่วนได้เสีย | ความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางธุรกิจ | การมีส่วนร่วม/การสื่อสาร | ความคาดหวัง | การตอบสนองต่อความคาดหวัง |
|--|---|--|---|--|
| <p>พนักงาน</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • การผลิต/แปรรูป • การตรวจสอบคุณภาพ • โลจิสติกส์ • การจัดจำหน่ายและให้บริการ | <ul style="list-style-type: none"> • เปิดรับข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ข้อร้องเรียนผ่านระบบรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี • สำรวจความพึงพอใจพนักงาน (ESS) 1 ครั้ง/ปี • ช่องทางการสื่อสารภายใน เช่น TMT Magazine ซีเมด Line@, Touch Point , Morning Meeting และ บอร์ดประชาสัมพันธ์ อย่างสม่ำเสมอ • CEO Message (VDO/E-mail) • การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ 1 ครั้ง/ไตรมาส • การประชุมสนทนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากตัวแทนพนักงาน 1 ครั้ง • การพัฒนาบุคลากร ตามแผนฝึกอบรมของบริษัท จากการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา (Training Need Survey) • กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นสำหรับพนักงาน และ จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อดูแลสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ | <ul style="list-style-type: none"> • ความก้าวหน้าในอาชีพ • การได้รับการพัฒนาศักยภาพ • สวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน • ความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ • ส่งเสริมและดูแลความปลอดภัยในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม และการเคารพสิทธิมนุษยชน • สื่อสารเป้าหมายและนโยบายในการดำเนินธุรกิจผ่าน CEO Message • การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง/ปี • การพัฒนาพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง Talent Management • พนักงานได้รับการพัฒนาเฉลี่ยรวม 30.33 ชม./คน • ร่วมสำรวจค่าจ้างกับ HR Center ประจำปี • ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการฯ จำนวน 5 ครั้ง และโครงการและสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวม 9 โครงการ • โครงการวันความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Day) |
| <p>พันธมิตรทางธุรกิจ</p> <p>คู่ค้า</p> <p>ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • การจัดหาวัตถุดิบ • การผลิต/แปรรูป • โลจิสติกส์ | <ul style="list-style-type: none"> • การประเมินคู่ค้า 1 ครั้ง/ปี • การประชุมในรูปแบบ On-line/ On-Site ร่วมกับคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปีเพื่อวางแผนการทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพของวัตถุดิบอย่างต่อเนื่อง • การพัฒนาคู่ค้าผ่านโครงการอบรมให้ความรู้พนักงานของคู่ค้า | <ul style="list-style-type: none"> • การแข่งขันที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ • ระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ • ความมั่นคงต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน | <ul style="list-style-type: none"> • มีนโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง • จัดทำแนวปฏิบัติการกำหนดระยะเวลาชำระเงินให้แก่คู่ค้า • พัฒนาคู่ค้าให้มีแนวปฏิบัติที่ดีได้แก่ จริยธรรมทางธุรกิจของคู่ค้า และนโยบายการต่อต้านการทุจริต • พัฒนาพนักงานของคู่ค้ารวม 64 คน ผ่านโครงการ Smart Truck Driver |

| ผู้มีส่วนได้เสีย | ความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางธุรกิจ | การมีส่วนร่วม/การสื่อสาร | ความคาดหวัง | การตอบสนองต่อความคาดหวัง |
|---|--|--|---|--|
| <p>ชุมชนสังคมสิ่งแวดล้อม</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • การผลิต/แปรรูป • โลจิสติกส์ | <ul style="list-style-type: none"> • การลงพื้นที่พบชุมชน และสานเสวนาร่วมกับชาวบ้านกลุ่มย่อย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจที่ร่วมกัน 4 ครั้ง/ปี • ใช้ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบ Solar Rooftop ขนาด 6.3 MW เพื่อผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน • ร่วมมือกับภาคการศึกษาในการจัดการศึกษาแบบทวิภาคีและการฝึกงาน • ร่วมมือในมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรในสถานประกอบการ (มยส.) • การตรวจประเมินระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยหน่วยงานภายนอก • การตรวจประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดย องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) | <ul style="list-style-type: none"> • การดูแลสิ่งแวดล้อมรอบชุมชน • การดำเนินธุรกิจที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน • การแข่งขันสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงกระบวนการผลิต และกระบวนการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยควบคุมการเกิดมลพิษทางอากาศ และเสียง • ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงงานให้สะอาดและเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้น • แบ่งปันและให้ความรู้กับสถาบัน หน่วยงาน และองค์กรต่างๆ ในเรื่องที่มีประโยชน์ต่อวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ • สนับสนุนทรัพยากรและอุปกรณ์ที่เป็นประโยชน์ เช่น โครงการเหล็กเพื่อความยั่งยืน เป็นต้น • ให้ความร่วมมือกับสถาบัน การศึกษาในโครงการทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง • จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนรอบโรงงาน เช่น ปลูกป่าในโรงงาน และกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการปลูกผักแบบเกษตรอินทรีย์ เป็นต้น |
| <p>ผู้ถือหุ้น นักลงทุน นักวิเคราะห์</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • การจัดจำหน่ายและให้บริการ | <ul style="list-style-type: none"> • ประชุมผู้ถือหุ้น 1 ครั้ง/ปี • ประชุมนักวิเคราะห์ 1 ครั้ง/ไตรมาส • Opportunity Day 1 ครั้ง/ปี • การเปิดช่องทางในการสอบถามข้อมูล ผ่านเว็บไซต์ อีเมล นักลงทุนสัมพันธ์ และโทรศัพท์อย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี | <ul style="list-style-type: none"> • ผลประกอบการ การเติบโตของบริษัท • ความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดี | <ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปี/56-1 One Report • ชี้แจงผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของบริษัท และตลาดหลักทรัพย์ • บริหารผลประกอบการของบริษัทภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม • ดำเนินการตามแผนการลงทุน • ได้รับการประเมิน CG ในระดับ 5 ดาว (ปีที่ 3) • ได้รับการจัดอันดับ SET ESG Ratings ในระดับ AA • ได้รับการต่ออายุ CAC ครั้งที่ 2 ประจำปี 2566 |

| ผู้มีส่วนได้เสีย | ความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางธุรกิจ | การมีส่วนร่วม/การสื่อสาร | ความคาดหวัง | การตอบสนองต่อความคาดหวัง |
|--|---|--|--|--|
|  <p>ภาครัฐ</p> | <ul style="list-style-type: none"> การผลิต/แปรรูป การตรวจสอบคุณภาพ การจัดจำหน่ายและให้บริการ โลจิสติกส์ | <ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินงานธุรกิจและผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องตามความถี่ที่กำหนด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง | <ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ กฎหมายและนโยบายของหน่วยงานที่กำกับดูแล | <ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินงานธุรกิจและให้ข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้องครบถ้วนตามที่กำหนด ให้ความร่วมมือ สนับสนุนโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้รับการรับรอง MIT (Made in Thailand) ได้รับใบอนุญาตทำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม |
|  <p>สถาบันการเงิน</p> | <ul style="list-style-type: none"> การผลิต/แปรรูป การตรวจสอบคุณภาพ การจัดจำหน่ายและให้บริการ โลจิสติกส์ | <ul style="list-style-type: none"> การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนและอัปเดตข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ 1 ครั้ง/ไตรมาส การเจรจาเงื่อนไขในการใช้วงเงินสินเชื่อ การเข้าร่วมสัมมนากับสถาบันการเงิน 10 ครั้ง | <ul style="list-style-type: none"> การดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมาย หรือ ตามแผนการลงทุน การชำระหนี้คืนตามเงื่อนไข และระยะเวลาที่กำหนด | <ul style="list-style-type: none"> ชี้แจงผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของบริษัท และตลาดหลักทรัพย์ บริหารผลประกอบการของบริษัทภายใต้การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม ดำเนินการตามแผนการลงทุน |
|  <p>คู่แข่ง</p> | <ul style="list-style-type: none"> การจัดจำหน่ายและให้บริการ | <ul style="list-style-type: none"> การประชุมร่วมกันผ่านสมาคมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม ช่องทางรับข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ข้อร้องเรียนผ่านระบบรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท อย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี (Whistle blowing) | <ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลการดำเนินธุรกิจของบริษัท ส่วนแบ่งทางการตลาด ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม | <ul style="list-style-type: none"> เปิดเผยผลการดำเนินงานผ่าน เว็บไซต์ของบริษัท และตลาดหลักทรัพย์ สร้างเงื่อนไขการแข่งขันทางธุรกิจที่เป็นธรรม |

การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

1. การระบุประเด็นสำคัญ

พิจารณาจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ความท้าทายในอุตสาหกรรมหลัก ประเด็นความยั่งยืนที่มีความสำคัญหรือมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียและต่อธุรกิจ (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม) รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดอ่อน จุดแข็ง ปัจจัยความเสี่ยง และผลการดำเนินงานของบริษัท

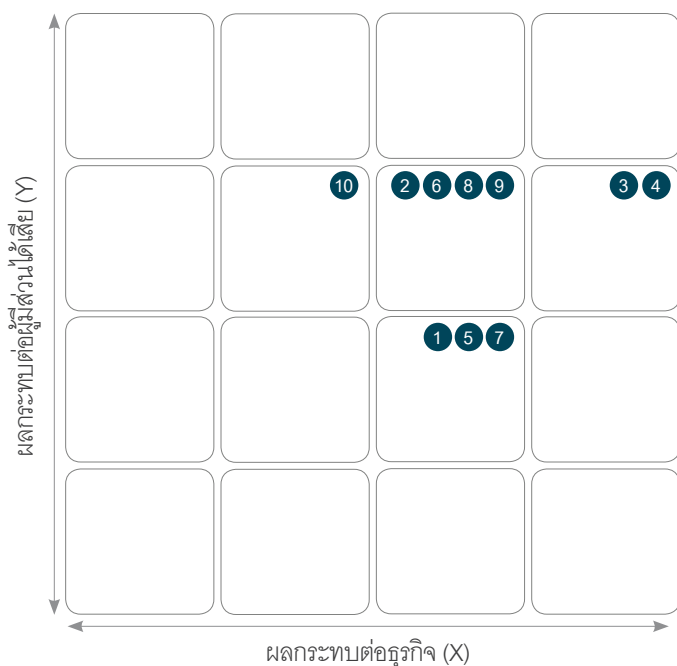
2. การจัดลำดับความสำคัญ

พิจารณาลำดับความสำคัญของประเด็น โดยวัดความสำคัญจากมุมมองของบริษัท ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ทั้งในส่วนของโอกาสและผลกระทบของแต่ละประเด็นต่อผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

3. การทวนสอบประเด็น

คณะกรรมการและคณะทำงานด้านความยั่งยืน เสนอประเด็นที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญ รวมถึงกรอบการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติผ่าน ความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทและความยั่งยืน เพื่อนำเสนอในรายงานประจำปี/56-1 One Report และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท นอกจากนี้บริษัทได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะอนุกรรมการและคณะทำงานฯ พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของประเด็นที่มีนัยสำคัญเพื่อให้ได้ประเด็นที่ครอบคลุม ทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ผลการกำหนดประเด็นสำคัญของบริษัทในแต่ละปีจะผ่านกระบวนการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ และนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนนโยบาย กลยุทธ์แผนการดำเนินงาน และเป้าหมาย ในการบริหารจัดการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่เหมาะสมต่อไป

โดยในปี 2566 ประเด็นที่มีความสำคัญแสดงได้ ดังนี้



- 1 การบริหารความเสี่ยง
- 2 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสินค้า
- 3 การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า
- 4 การพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการ
- 5 การพัฒนาศักยภาพพนักงาน
- 6 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 7 การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 8 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
- 9 การบริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ
- 10 การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

จากผลการจัดทำประเด็นสำคัญบริษัทได้นำประเด็นต่างๆ มาจัดกลุ่ม และวางแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ ครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญทุกส่วน ดังนี้

| มิติเศรษฐกิจ | มิติสังคม | มิติสิ่งแวดล้อม |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • การกำกับดูแลกิจการเพื่อความยั่งยืน • การบริหารความเสี่ยง • การจัดการนวัตกรรมและการพัฒนาคุณภาพสินค้า • การบริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ • การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า | <ul style="list-style-type: none"> • การบริหารทรัพยากรบุคคล สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน • อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน • การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> • การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า • การจัดการก๊าซเรือนกระจก |

มิติเศรษฐกิจ



การกำกับดูแลกิจการสู่ความยั่งยืน

นโยบาย

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางในการประกอบธุรกิจและวางนโยบายต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่อสังคม ชี้อัตถจริยธรรม บำรุงรักษาและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจในระยะยาว มีความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน อันจะส่งผลให้กิจการสามารถเจริญก้าวหน้าและเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

รายละเอียด หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ มาตรการและแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และจรรยาบรรณทางธุรกิจสำหรับลูกค้า ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง บริษัทได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th/การกำกับดูแลกิจการที่ดี/นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี]

เป้าหมาย

- ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้อยู่ในระดับ 5 ดาว อย่างต่อเนื่อง โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
- ได้รับการจัดอันดับ SET ESG Ratings ในระดับ AAA ภายในปี 2569 โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท และในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ
- ปรับปรุงกระบวนการควบคุมภายใน ภาวะเฉียบ และข้อบังคับบริษัท ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดเวลา
- นำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) มาปรับใช้ และมีการทบทวนการนำ CG Code ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินงาน

คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืน ได้รับการแต่งตั้งขึ้นโดยมุ่งให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการบริษัท เพื่อกำกับและดูแลให้บริษัทมีการดำเนินการตามแนวทางบรรษัทภิบาลที่ดี สร้างความมั่นใจ ความน่าเชื่อถือ และคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อประโยชน์ในการสร้างความยั่งยืนและมั่นคงให้กับธุรกิจ โดยในปี 2566 คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืน ได้มอบหมายให้คณะทำงานด้านการกำกับดูแลองค์กร ทบทวนและดำเนินการในเรื่องต่างๆ และมีการรายงานให้คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการตรวจสอบ รับทราบผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืน ดังนี้

- ปรับปรุงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทย่อย
- จัดทำแบบประเมินตนเองเพื่อพัฒนาระบบต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน และจัดให้มีกระดานทำการโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และดำเนินการขอต่ออายุการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ครั้งที่ 2 ประจำปี 2566-2569
- สื่อสารจรรยาบรรณธุรกิจ สำหรับลูกค้า ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง และคู่ค้าลงนามรับทราบ รวมถึงเชิญชวนให้พันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าเข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (CAC) โดยปัจจุบันมี 1 ราย ได้แก่ บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2565 ถึง 31 ธันวาคม 2568

4. สื่อสารและให้ความรู้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ของบริษัทและบริษัทย่อย โดยจัดให้มีการอบรม การประชุม ทั้งในรูปแบบ online และ onsite ในหัวข้อ จรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายและระเบียบปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงจัดให้มีการทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความเข้าใจกับพนักงานที่เกี่ยวข้อง และลงนามรับทราบ
5. ดำเนินการให้นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ มาตรการและแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บังเกิดผลครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย รวมถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจ ที่ปรึกษา หรือตัวแทนในการดำเนินธุรกิจ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
6. ปฏิบัติตามกฎหมายที่กำกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท และในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ โดยในปีนี้บริษัทไม่มีการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ จากทั้งภายในและภายนอก
7. ดำเนินการทบทวนกฎระเบียบ และข้อบังคับบริษัท ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ
8. ด้านการสอบทานระบบการควบคุมภายใน คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาแต่งตั้ง บริษัท อีวาย คอร์ปอเรท เซอร์วิสเซส จำกัด เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนและดำเนินการตรวจสอบหรือสอบทานตามแผนต่างๆ ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตรวจสอบ เรื่อง ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) ระยะเวลา 2 ปีประจำปี 2566 ซึ่งได้ดำเนินการและส่งมอบรายงานผลการสอบทานการดำเนินงานและรายงานข้อมูลให้คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
9. นำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจ บริษัทได้อธิบายรายละเอียดการดำเนินงานที่สำคัญไว้ใน “ส่วนที่ 2 การกำกับดูแลกิจการ” ทั้งนี้ รายละเอียดของบริษัท เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th/การกำกับดูแลกิจการที่ดี]

ผลการดำเนินงาน

- ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CGR) ในระดับ “ดีเลิศ” หรือ 5 ดาว ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- ได้รับการจัดอันดับ SET ESG Ratings ในระดับ AA ต่อเนื่องมาจากการได้รับเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืนเป็นปีที่ 4 (2563-2566) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ได้รับการต่ออายุเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ครั้งที่ 2 ประจำปี 2566-2569 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- ไม่มีการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ จากทั้งภายในและภายนอก ไม่มีกรณีฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่พบผู้กระทำความผิดในเรื่องดังกล่าว



การบริหารความเสี่ยง

นโยบาย

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง โดยเชื่อมั่นว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้บริษัทสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ระบบการบริหารจัดการและควบคุมความเสี่ยงที่จะช่วยลดอุปสรรคหรือสิ่งที่ไม่คาดหวังที่อาจเกิดขึ้น ป้องกันความเสียหายต่อทรัพยากรขององค์กร ช่วยเพิ่มระดับความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเชื่อมั่นและสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมทั้งสร้างโอกาสทางธุรกิจให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน รายละเอียด “นโยบายการบริหารความเสี่ยงและพัฒนากลยุทธ์องค์กร” บริษัทได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/การบริหารความเสี่ยงองค์กร/นโยบายการบริหารความเสี่ยงและพัฒนากลยุทธ์องค์กร]

เป้าหมาย

- เป็นผู้ให้บริการสินค้าที่มั่นคงและต่อเนื่อง
- ส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการให้กับผู้ประกอบการในระบบซัพพลายเชนของอุตสาหกรรมเหล็ก

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนากลยุทธ์องค์กร ได้ทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยง และพิจารณาอนุมัติคู่มือการบริหารความเสี่ยงองค์กร ฉบับปรับปรุง 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน การสื่อสารความเข้าใจ และพัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้ความเสี่ยงที่ควบคุมได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุมถึงหลักการ กลยุทธ์ กรอบการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนโครงสร้างและบทบาทหน้าที่การบริหารความเสี่ยงของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกระบวนการบริหารความเสี่ยง ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงแนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์กรตามมาตรฐานสากลของ Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission (COSO) (2017 Enterprise Risk Management – Integrated Framework) ทั้งนี้ ได้กำหนดและแบ่งประเภทความเสี่ยงองค์กร เป็น 6 ด้าน คือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) ความเสี่ยงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (ESG Risk) และความเสี่ยงด้านสถานะแวดล้อมและภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risks)

รายละเอียด คู่มือการบริหารความเสี่ยง บริษัทได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/การบริหารความเสี่ยงองค์กร/คู่มือการบริหารความเสี่ยง]

การดำเนินงาน

1. กำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยบริษัทได้แต่งตั้ง นายประवास สันตะกุล กรรมการผู้อำนวยการสายงานปฏิบัติการ เป็น ประธานคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในระดับปฏิบัติการ ต่อการบริหารจัดการความเสี่ยง ตามนโยบายที่กำหนด และเพิ่มบทบาทหน้าที่และรายละเอียดความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและหน่วยงานความยั่งยืน ในผังโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยง
2. ทบทวนและปรับปรุงแผนภาพความเสี่ยง (Risk Map) เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านผลกระทบ การรายงานผลการติดตามความเสี่ยงในภาพรวม (Risk Dashboard) เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
3. สื่อสารและประกาศใช้คู่มือการบริหารความเสี่ยง ฉบับปรับปรุง 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน
4. คณะทำงานบริหารความเสี่ยง (Risk Management Team) ดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงองค์กรตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงและพัฒนากลยุทธ์องค์กร และรายงานผลการดำเนินงานต่อประธานคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนากลยุทธ์องค์กร ปีละ 2 ครั้ง
5. เจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) และผู้รับผิดชอบ (Risk Champion) ระบุ ประเมิน และทบทวนความเสี่ยงองค์กร รวมถึงรวบรวมข้อมูลความเสี่ยง มาตรการจัดการความเสี่ยง และผลการประเมินความเสี่ยงของฝ่ายที่รับผิดชอบ และจัดส่งให้คณะทำงานบริหารความเสี่ยง ปีละ 2 ครั้ง
6. ดำเนินการทบทวน ระบุและประเมินความเสี่ยงในระดับองค์กร จัดทำตารางระดับความเสี่ยง (Risk Matrix) ทบทวนเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง (Risk Parameter) และกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) กำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญ (Key Risk Indicator: KRI) รวมถึงปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือต่างๆ ในการควบคุม ติดตามความเสี่ยง อย่างสม่ำเสมอ เช่น Risk Dashboard และ Risk Heat Map เป็นต้น เพื่อให้สามารถเตรียมมาตรการจัดการความเสี่ยงในเชิงรุก ได้อย่างเหมาะสม ทันเวลารวมถึงจัดทำทะเบียนความเสี่ยง (Risk Profiles) กำหนดกระบวนการติดตาม การทบทวน การรายงาน (Risk Monitoring & Reporting) และการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยสรุปปัจจัยความเสี่ยงที่มีกระทบต่อธุรกิจและแนวทางการดำเนินงานเพื่อบริหารความเสี่ยงไว้ ณ “ส่วนที่ 1 หัวข้อ การบริหารความเสี่ยง”
7. กำหนดแนวทางและบูรณาการด้านความเสี่ยงระหว่างหน่วยงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และศักยภาพด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
8. ปลุกฝังจิตสำนึกด้านความเสี่ยงแก่พนักงานทุกระดับ และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร พัฒนาคุณค่าร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

9. ยกระดับการสื่อสารความเสี่ยงภายในและภายนอกบริษัท รวมถึงแบ่งปันความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงระหว่างหน่วยงาน จัดให้มีการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงจัดหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ ความรู้กรรมการ ผู้บริหาร ส่งเสริมและให้ความรู้กับพนักงานเพื่อตระหนักถึงความเสี่ยงในทุกมิติ ผ่านหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้อง กับพนักงานในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ การสื่อสารคู่มือการบริหารความเสี่ยงองค์กร ฉบับปรับปรุง 2566 ผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน ของบริษัททุกช่องทาง การอบรมให้ความรู้ Risk Owner และพนักงานที่เกี่ยวข้องผ่านการประเมินความเสี่ยงขององค์กร 2 ครั้ง/ปี การทบทวนและประเมินความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานของทุกแผนกประจำปีภายใต้ระบบการจัดการแบบบูรณาการ ด้านคุณภาพ อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
10. ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan) เพื่อให้เป็นปัจจุบัน

ผลการดำเนินงาน

- ธุรกิจไม่เกิดการหยุดชะงัก
- ไม่มีข้อร้องเรียน หรือ กรณีพิพาทที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน และผลประกอบการขององค์กร
- ความเสี่ยงองค์กรทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- ส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการให้กับลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงและสม่ำเสมอทั้งด้านการให้บริการ ความพร้อมของ สินค้า คุณภาพและมาตรฐานของสินค้า โดยลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าและบริการของ TMT เฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 91%





การจัดการนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพสินค้า

นโยบาย

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว บริษัทเห็นถึงความสำคัญในการนำนวัตกรรมมาพัฒนาคุณภาพของสินค้า และสร้างคุณค่าทั้งในกระบวนการผลิตและการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของลูกค้าให้ดีที่สุด เพื่อคงความเป็นผู้นำในธุรกิจศูนย์บริการ การผลิต และการกระจายสินค้าหลักให้กับอุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศไทย อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) จากภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดเวลาในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับพนักงาน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้บริษัทดำเนินธุรกิจไปได้อย่างยั่งยืน บริษัทได้เผยแพร่นโยบายไว้บนเว็บไซต์ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายด้านความยั่งยืน/นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน/นโยบายด้านนวัตกรรม]

เป้าหมาย

- ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้า >80% หรือ เพิ่มขึ้นจากปีก่อน
- กำลังการผลิตเพิ่มขึ้นเป็น 1 ล้านตัน
- นำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกปี
- ผลงานที่เกิดจากการปรับปรุงและพัฒนางานของพนักงานมีต่อเนื่องทุกปี

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- ศึกษาและทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้า เพื่อพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานของสินค้า และการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าทุกกลุ่ม
- นำเทคโนโลยีต่างๆ มาปรับใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิต รวมถึงสามารถปรับลดขั้นตอนในกระบวนการผลิต และกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ประเมินและทบทวน ความเสี่ยงและโอกาสในการพัฒนา ทั้งในด้านธุรกิจและกระบวนการทำงาน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และ Innovation ที่จะพัฒนา/ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และสามารถนำโครงการมาปรับใช้ได้จริง

การดำเนินงาน

1. การนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนากระบวนการทำงาน

บริษัทได้นำระบบกึ่งอัตโนมัติ-อัตโนมัติ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการติดตั้งอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน และขั้นตอนการผลิตบางส่วนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มผลผลิต และเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ลดการเกิดของเสีย และลดการใช้พลังงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาไปสู่สายการผลิตอัตโนมัติในอนาคต โดยได้มีการดำเนินการในโครงการที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ติดตั้งระบบ Touch Sensor เพิ่มที่เครื่องตัดเหล็กแบนเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความแม่นยำในการตัด และเพิ่มคุณภาพของชิ้นงานได้ดียิ่งขึ้น โดยหลังจากติดตั้ง Touch Sensor สามารถตัดชิ้นงานได้ตรงตามขนาดที่ต้องการ 100%
- 2) ออกแบบและติดตั้ง “Transfer Car” สำหรับขนย้ายวัตถุดิบเพื่อส่งให้เครื่องผลิตท่อเหล็ก เป็นการปรับปรุงกระบวนการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบจากเดิมที่ใช้รถโฟล์คลิฟท์เคลื่อนย้ายจากอาคารคลังสินค้าที่จัดเก็บวัตถุดิบ ไปยังอาคารโรงงานผลิตท่อเหล็ก ผลลัพธ์ที่ได้จากการนำ “Transfer Car” เข้ามาใช้ในกระบวนการนี้ มีดังนี้
 - ยกเลิกการใช้รถโฟล์คลิฟท์ในกระบวนการนี้ทั้งหมดและใช้ Transfer Car ทดแทน ทำให้ประหยัดการใช้พลังงานจากน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นการใช้ระบบไฟฟ้า โดยพลังงานไฟฟ้าที่ใช้เป็นพลังงานจาก Solar Rooftop ช่วยลดมลพิษทางอากาศได้ 100% (ควีนจากท่อไอเสีย) และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
 - ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและโอกาสที่จะทำให้วัตถุดิบเสียหายได้ 100%
 - ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงรถโฟล์คลิฟท์ เช่น ค่าซ่อม ค่าอะไหล่ ค่ายาง เป็นต้น

- สามารถส่งมอบวัตถุดิบได้ตรงตามเวลาที่ต้องการโดยเครื่องจักรไม่ต้องหยุดสายการผลิต สามารถผลิตท่อเหล็กได้ทันตามความต้องการของลูกค้า และมีสินค้าพร้อมส่งอยู่เสมอ
 - พนักงานสามารถทำงานได้เพียงคนเดียวโดยใช้ระบบอัตโนมัติในการควบคุม ลดอาการบาดเจ็บและเมื่อยล้าจากการทำงาน และจากการขับรถโฟล์คคลิฟท์เป็นเวลานาน
 - เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ดังนี้
 - รถโฟล์คคลิฟท์ ส่งมอบวัตถุดิบ รอบละ 16 ตัน ใช้เวลา 10 นาที พนักงาน 3 คน
 - Transfer Car ส่งมอบวัตถุดิบได้เพิ่มขึ้นเป็น รอบละ 20 ตัน ใช้เวลาดลดลงเหลือ 5 นาที จำนวนพนักงานลดลงเหลือ 1 คน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยรวม 100%
- 3) ออกแบบและติดตั้ง “Lifting Basket” สำหรับยกตระกร้าจัดเตรียมวัตถุดิบ ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดจาก Coil Rack (ตามที่ได้รายงานไว้ใน หัวข้อการจัดการนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพสินค้า ปี 2565) ที่สามารถยกงานทั้งตระกร้าขึ้นรถเพื่อไปยังอาคารอื่นหรือ ยกขึ้น Transfer Car จากอาคารคลังสินค้าเพื่อเคลื่อนย้ายวัตถุดิบไปอาคารโรงงานผลิตท่อเหล็ก โดยอุปกรณ์นี้เป็นการเสนอความคิดของพนักงานที่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน และสามารถนำมาต่อยอดและพัฒนาเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ได้จริงและเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นการปรับปรุงกระบวนการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบ จากเดิมที่ใช้อุปกรณ์ยกในระบบปกติที่ต้องใช้พนักงาน 3 คน เป็นระบบอัตโนมัติที่ใช้พนักงานเพียง 1 คน ในการควบคุมการทำงานด้วยระบบรีโมทคอนโทรล ผลลัพธ์ที่ได้จาก “Lifting Basket” คือช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน ลดเวลาและลดขั้นตอนในการทำงานจากเดิม 3 ขั้นตอนเหลือเพียง 1 ขั้นตอน โดยการยกเพียง 1 ครั้ง จากเดิมใช้พนักงาน 3 คน จำนวนพนักงานลดลงเหลือ 1 คน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยรวมมากกว่า 50%
- 4) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มี พัฒนารูปแบบการทำงานบนระบบดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบ Sales Platform (Version 3) เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดการใช้กระดาษในกระบวนการทำงานสอดคล้องกับแนวทางในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้

2. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัทได้ส่งเสริมให้มีกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการ รูปแบบ ลำดับขั้นตอน อุปกรณ์ หรือสิ่งประดิษฐ์ เริ่มจากการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานในระดับหน่วยงาน เพื่อพัฒนาการทำงานในรูปแบบเดิมให้ดียิ่งขึ้น ลดข้อผิดพลาด และช่วยเพิ่มคุณภาพหรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างจิตสำนึกของพนักงานให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านนวัตกรรมอย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้สนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ และส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ สร้างโครงการปรับปรุงและพัฒนาจากกระบวนการทำงานของพนักงานตั้งแต่พนักงานในระดับปฏิบัติการถึงพนักงานในระดับหัวหน้างาน โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ผลงานที่เกิดจากการปรับปรุงและพัฒนาของพนักงานในแผนกซ่อมบำรุง รวม 475 เรื่อง
- 2) ต่อยอดโครงการ Think Idea ที่เกิดขึ้นโดยคัดเลือกผลงานที่โดดเด่น 8 เรื่อง ที่มีการนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง จัดทำเป็น VDO Clips โครงการต้นแบบ เพื่อถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆ และสื่อสารให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี
- 3) โครงการ TMT Innovation ดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี และด้านดิจิทัล ให้พนักงานมี Innovation Mindset มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ กล้าคิด กล้านำเสนอ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงพัฒนาไปสู่การสร้าง Innovation Thinkers และนวัตกรรมทางธุรกิจใหม่ๆ จากภายในองค์กร มีการดำเนินงาน ดังนี้:
 - พัฒนาให้พนักงานมี Innovation Mindset ผ่านหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ Business Innovation for Everyone (Online Learning) และ Innovative Thinkers Workshop จำนวน 2 รุ่น พัฒนาพนักงานรวมทั้งสิ้น 57 คน และมีคัดเลือก Potential Alpha ผ่านเข้าสู่ Alpha Bootcamp รุ่นที่ 3 เพื่อให้ได้พัฒนานำความรู้ไปลงมือปฏิบัติจริงผ่านการเรียนรู้แบบ Project Base ทั้งสิ้นจำนวน 12 คน
 - กิจกรรม Idea Pitching ของ Alpha Bootcamp รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ที่นำเสนอ Idea Project ที่คิดค้นและเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดอย่าง Innovation ต่อผู้บริหาร เพื่อนำ Idea 6 เรื่อง เข้าสู่การทดลองทำใน Innovation Sand Box เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้าน Innovation ด้วยการลงมือปฏิบัติและสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานต่อไป



- ส่งเสริม TMT Innovation Lab Team ได้พัฒนาทักษะเพื่อร่วมขับเคลื่อน Innovation Culture ภายในองค์กร และได้ใช้ทักษะด้าน Innovation ทดลองทำงานได้จริง 2 โครงการ
- จัดให้มี Digital Clinic เพื่อให้คำปรึกษา และพัฒนาแนวทางในการปรับกระบวนการทำงานไปสู่ระบบอัตโนมัติ และระบบดิจิทัล โดยในปีนี้มีทั้งสิ้น 2 Ideas ที่พนักงานเสนอเพื่อการพัฒนา

3. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสินค้า

- 1) พัฒนาการเตรียมผลิตภัณฑ์เหล็กเบื้องต้นในรูปแบบที่หลากหลาย (Pre-Process) เช่น การตัดเหล็กด้วยเครื่องตัดเลเซอร์ (Laser Cutting) ที่สามารถตัดชิ้นงานทั้งท่อเหล็กและเหล็กแผ่นได้ตามแบบ การตัดเหล็กแผ่นตามแบบด้วยเครื่องตัดแก๊ส (CNC Gas Cutting) เครื่องตัดพลาสมา (CNC Plasma Cutting) และเครื่องตัดใบมีด (Shearing) การตัดเหล็กทรงยาวด้วยการรีคัท (Re-cut) และเลื่อยสายพาน (Band saw) รวมถึงการพับชิ้นงานตามแบบ (Bending) เป็นต้น ตามความเหมาะสมในการใช้งานที่หลากหลายของแต่ละประเภทธุรกิจ เพื่อเพิ่มความสะดวก ลดระยะเวลาในการเตรียมชิ้นงาน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กระบวนการทำงานของลูกค้า
- 2) ได้รับการรับรอง MIT หรือ Made in Thailand โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยผลิตภัณฑ์เหล็กของ TMT จำนวน 25 รายการ ได้รับการรับรองเป็นสินค้าที่ผลิตในประเทศไทย ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศในคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าเหล็กที่ผลิตในประเทศไทย เพิ่มโอกาสในการพัฒนาสินค้าเหล็กแบบยั่งยืนในอนาคต
- 3) ได้รับใบอนุญาตทำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม รับรองโดยสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าในด้านคุณภาพเป็นไปตามที่มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยในปี 2566 ได้รับการรับรอง ดังนี้
 - มอก.2060-2560 เหล็กกล้าทรงแบนรีดร้อน สำหรับงานถังก๊าซ ชนิด เหล็กกล้าแผ่นหนา/แผ่นบางรีดร้อน
 - มอก.2817-2562 เหล็กโครงสร้างรูปพรรณขึ้นรูปเย็นเคลือบโลหะสำหรับงานโครงสร้างทั่วไป

ผลการดำเนินงาน

- ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าเท่ากับ 90%
- การใช้กำลังการผลิตโดยรวมเท่ากับ 76.68%
- นำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานรวม 4 เรื่อง
- ผลงานที่เกิดจากการปรับปรุง พัฒนางาน และต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานรวม 486 เรื่อง



การบริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ

นโยบาย

บริษัทดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย สร้างคุณค่า และความสามารถในการแข่งขันอย่าง และลดความเสี่ยงทางธุรกิจที่รวมถึงความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับพันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าอย่างยุติธรรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้าทุกรายให้ดำเนินธุรกิจร่วมกันโดยคำนึงถึงประเด็นด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทจึงได้ทำการศึกษาและบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้ามาบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อช่วยยกระดับความร่วมมือ ชีตความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ทั้งนี้ รายละเอียดแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องบริษัทรายงานไว้ที่ [\[www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน\]](http://www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน)

เป้าหมาย

- บริษัทไม่ได้รับข้อร้องเรียนจากภายนอก
- การได้รับวัตถุดิบ และปัจจัยต่างๆ ครบถ้วนตามเงื่อนไขที่ตกลงไว้

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานภายในองค์กร
- จัดให้มีกระบวนการ/ขั้นตอน/วิธีการ/แนวปฏิบัติ ที่บูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้ามาบริหารจัดการ
- สร้างการมีส่วนร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้า เพื่อสื่อสารความคาดหวังและความตั้งใจของบริษัทในการบริหารจัดการความยั่งยืน ตลอดจนหาแนวทางเพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันและความร่วมมือ

การดำเนินงาน

- ปฏิบัติต่อพันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้าและสัญญาที่มีระหว่างกัน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน และจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของบริษัท
- กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้า ผู้ขาย และผู้ให้บริการรายใหม่ของบริษัท ให้มีการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึง ระเบียบนโยบาย ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อกำหนด ด้านความปลอดภัย ด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน และด้านสิ่งแวดล้อม
- จัดทำ แนวปฏิบัติการกำหนดระยะเวลาชำระเงินให้แก่คู่ค้า เผยแพร่และสื่อสารให้รับทราบผ่านเว็บไซต์ของบริษัท (www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน/แนวปฏิบัติการกำหนดระยะเวลาชำระเงินให้แก่คู่ค้า) สำหรับปี 2566 บริษัทมีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติดังกล่าว โดยมีระยะเวลาการชำระเงินให้แก่คู่ค้าโดยเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริงเป็นเวลา 2 วัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบริษัทที่ได้กำหนดไว้ไม่เกิน 30 วัน และไม่มีกรณีการชำระเงินให้แก่คู่ค้าล่าช้ากว่าแนวปฏิบัติที่กำหนด
- สื่อสารจรรยาบรรณธุรกิจ สำหรับคู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง และคู่ค้าลงนามรับทราบ รวมถึงเชิญชวนให้พันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าเข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (CAC) โดยปัจจุบันมี 1 ราย ได้แก่ บริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2565 ถึง 31 ธันวาคม 2568



- ขับเคลื่อนการบริหารจัดการพันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าอย่างยั่งยืนผ่านการบูรณาการมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO9001) มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) และมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001) รวมถึงประเด็นสำคัญด้านจรรยาบรรณธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเคารพสิทธิมนุษยชน ผ่านการประเมินตนเองของพันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้า (Supplier Self-Audit) รวมถึงการ On-site audit คู่ค้ากลุ่มเป้าหมาย เป็นประจำทุกปี เพื่อที่จะสามารถระบุและจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานได้อย่างเหมาะสม
- พัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยการเข้าเยี่ยมชมและศึกษาดูงานโรงงานของพันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้ารายหลัก รวมถึงการเชิญให้เข้ามาเยี่ยมชมโรงงานของบริษัท และมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความเข้าใจความต้องการ ความคาดหวัง และแนวทางในการสร้างความร่วมมือ และปรับปรุงคุณภาพของวัตถุดิบ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- ดำเนินโครงการ Smart Truck Driver ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ในปี 2566 จัดอบรมให้ความรู้กับพนักงานของบริษัทขนส่งสินค้า รวม 64 คน โดยมีบริษัทขนส่งสินค้ารายใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ 7 ราย เป็นผู้ทำหน้าที่สำคัญในการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า บริษัทจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานกลุ่มนี้ร่วมกับพนักงานขับรถขนส่งสินค้าของบริษัท ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการขนส่งสินค้าที่ต้อง รวมถึงตระหนักในเรื่องความปลอดภัย โดยโครงการ Smart Truck Driver ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันอย่างยั่งยืน ดังนี้
 - ลูกค้าได้รับสินค้าตรงตามเวลาที่กำหนด
 - รถขนส่งสินค้าอยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน
 - พนักงานขับรถมีวินัยในการขับรถ และปฏิบัติตามกฎจราจร
 - ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
 - พนักงานขับรถมีความภูมิใจที่ได้รับการพัฒนา มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
 - บริษัทคู่ค้ามีรายได้ เติบโตอย่างมั่นคงไปพร้อมกับบริษัท

ผลการดำเนินงาน

- บริษัทไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนจากภายนอก
- ผลประเมินพันธมิตรทางธุรกิจ คะแนนเฉลี่ยรวม 93.26%
- ได้รับวัตถุดิบ และปัจจัยต่างๆ ครบถ้วนตามข้อตกลง
- ไม่มีประเด็นด้านการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และการเคารพสิทธิมนุษยชน



การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

นโยบาย

บริษัทมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำในธุรกิจศูนย์บริการเหล็กครบวงจร ด้วยวิสัยทัศน์ “เป็นโครงสร้างให้กับทุกจินตนาการ” (Providing Structure of Your Imagination) และพันธกิจ “ส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการให้กับผู้ประกอบการในระบบซัพพลายเชนของอุตสาหกรรมเหล็ก เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด” (We Deliver Values to Steel Ecosystem) บริษัทให้ความสำคัญในการเป็นโครงสร้างให้กับความสำเร็จของผู้มีส่วนได้เสียทุกราย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในธุรกิจของลูกค้าที่ไม่เพียงมุ่งมั่นนวัตกรรมด้านการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการเท่านั้น แต่บริษัทยังมุ่งมั่นในการพัฒนาการให้บริการต่างๆ เพื่อช่วยให้ลูกค้าสามารถสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานได้อย่างเต็มที่ และสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความสำเร็จให้กับธุรกิจของลูกค้า

เป้าหมาย

- ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเฉลี่ยรวม >80% หรือ เพิ่มขึ้นจากปีก่อน

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- ให้คำแนะนำแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือในการจัดหาสินค้า สร้างสรรค์บริการรูปแบบใหม่ๆ และคิดค้นทางเลือกที่หลากหลายแก่ลูกค้า รวมทั้งเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างครอบคลุมรอบด้าน
- เข้าพบลูกค้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับรู้ความต้องการ และพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า
- สำรวจความพึงพอใจของลูกค้า และนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น
- เปิดรับข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน และการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัท ผ่านช่องทางการติดต่อที่หลากหลาย เช่น ทางโทรศัพท์ อีเมล และเว็บไซต์ของบริษัท รายละเอียดเพิ่มเติมที่ [www.tmtsteel.co.th/contact-us/ติดต่อเรา]
- จัดให้มีการประชุมภายในบริษัทเพื่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบข้อมูล เข้าใจความต้องการของลูกค้า และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าแต่ละรายได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และตรงเวลา

การดำเนินงาน

บริษัทตระหนักดีว่าลูกค้าเป็นผู้มีอุปการคุณอย่างสูงต่อความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน เราจึงมุ่งมั่นพร้อมตอบสนองความต้องการเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า โดยนอกเหนือไปจากการดำเนินการตามกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานดังกล่าวแล้ว ในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากผลสำรวจ ปี 2565 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพิจารณาซื้อสินค้ามากที่สุด คือ คุณภาพของสินค้า และความหลากหลายของสินค้า ตามลำดับ จากปัจจัยดังกล่าวบริษัทได้วิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ สัมภาษณ์ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม และพิจารณาดำเนินการในปี 2566 ดังนี้
 - พัฒนาระบบการผลิตเตรียมผลิตภัณฑ์เหล็กเบื้องต้นในรูปแบบที่หลากหลาย (Pre-Process) เช่น การตัดเหล็กด้วยเครื่องตัดเลเซอร์ (Laser Cutting) ที่สามารถตัดชิ้นงานทั้งท่อเหล็กและเหล็กแผ่นได้ตามแบบ การตัดเหล็กแผ่นตามแบบด้วยเครื่องตัดแก๊ส (CNC Gas Cutting) เครื่องตัดพลาสมา (CNC Plasma Cutting) และเครื่องตัดใบมีด (Shearing) การตัดเหล็กทรงยาวด้วยการรีคัท (Re-cut) และเลื่อยสายพาน (Band saw) รวมถึงการพับชิ้นงานตามแบบ (Bending) เป็นต้น ตามความเหมาะสมในการใช้งานที่หลากหลายของแต่ละประเภทธุรกิจ เพื่อเพิ่มความสะดวก ลดระยะเวลาในการเตรียมชิ้นงาน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กระบวนการทำงานของลูกค้า
 - ติดตั้งเครื่องรีดขึ้นรูปเหล็กเคลือบสังกะสีสำหรับงานโครงสร้างชนิดเบา หน้าตัดรูปตัว Z มีขอบ (Lip Z section) และเหล็กเคลือบสังกะสีหน้าตัดรูปตัว C มีขอบ (Lip C channel section) แล้วเสร็จในไตรมาสที่ 3/2566 และปัจจุบันอยู่ระหว่างการพัฒนาและทดสอบเครื่องร่วมกับผู้ผลิตเครื่องจักร เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้คุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้ามากที่สุด คาดว่าจะแล้วเสร็จในไตรมาสที่ 1/2567
 - เพิ่มอาคารคลังสินค้า ขนาด 16,272 ตร.ม. เพื่อจัดเก็บสินค้าประเภทท่อเหล็กได้ประมาณ 6,400 ตัน โดยภายในอาคารมีระบบลูกกลิ้งลำเลียงสินค้า ขนาดความยาว 136 เมตร เพื่อช่วยลดเวลาในการขึ้นสินค้า และลดจุดในการเคลื่อนย้ายของรถที่เข้ามาขึ้นสินค้าภายในอาคาร ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อส่งมอบสินค้าให้ลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
 - ได้รับการรับรอง MiT หรือ Made in Thailand จากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยผลิตภัณฑ์เหล็กของ TMT จำนวน 25 รายการ ได้รับการรับรองเป็นสินค้าที่ผลิตในประเทศไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า รวมถึงผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศในคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าเหล็กที่ผลิตในประเทศไทย เพิ่มโอกาสในการพัฒนาสินค้าเหล็กแบบยั่งยืนในอนาคต



- ได้รับใบอนุญาตทำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม รับรองโดยสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าในด้านคุณภาพเป็นไปตามที่มาตรฐานที่กำหนดไว้
 - สร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มี พัฒนารูปแบบ Digital Platform เพื่อการให้บริการที่ครอบคลุมทุกความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า ช่วยให้การประกอบธุรกิจของลูกค้าง่ายขึ้น สนับสนุนให้กระบวนการทำงานของลูกค้าเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รายละเอียดเพิ่มเติมด้านสินค้าและบริการของบริษัทที่ [www.tmtsteel.co.th/ผลิตภัณฑ์/บริการและโซลูชัน]
2. สำรวจความพึงพอใจ ประจำปี 2566 ผลประเมินเฉลี่ยรวมเท่ากับ 91% และพบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุดใน “ด้านพนักงานขาย” คือ “พนักงานขายให้บริการด้วยความสุภาพ เอาใจใส่ และเต็มใจให้บริการ” ส่วนปัจจัยที่ส่งผลการพิจารณาซื้อสินค้า คือ ความหลากหลายของสินค้า การเสนอราคา และการจัดส่งสินค้า ตามลำดับ โดยข้อเสนอแนะที่ได้รับจากลูกค้าในปี 2566 บริษัทจะนำมาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผลการดำเนินงาน

- ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 91%



มิตีสังคัม

การบริหารทรัพยากรบุคคล สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน



การบริหารทรัพยากรบุคคล และสิทธิมนุษยชน

นโยบาย

บริษัทตระหนักดีว่าพนักงานคือทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อบริษัท จึงให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนด้วย ความเสมอภาค และเป็นธรรม มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการทำงาน โดยสามารถเทียบเคียงได้กับกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

รายละเอียดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนบริษัทได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายด้านความยั่งยืน/นโยบายสิทธิมนุษยชน]

เป้าหมาย

- ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร >80%
- อัตราการลาออกไม่เกิน 10%
- พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยได้รับการอบรมเฉลี่ย 20 ชั่วโมง/คนปี
- ไม่มีกรณีพิพาทด้านแรงงานและการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553)
- สร้างและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย
- ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของพนักงาน รวมถึงวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาพนักงาน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาพนักงานทุกคน และยึดหลักปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัท สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ และค่านิยมองค์กร สร้างความน่าเชื่อถือ และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยในปี 2566 บริษัทมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRIS) เพื่อให้พนักงานสามารถที่จะใช้งานระบบได้ด้วยตนเอง ผ่านการพัฒนา ร่วมกับบริษัทฯ ที่ให้บริการ ซึ่งอยู่ในกระบวนการพัฒนาแผนที่ 1 โดยยังคงพัฒนาต่อเนื่องในปี 2567 ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการทำงานด้วยเทคโนโลยีระบบ Cloud สามารถเข้าถึงระบบได้ทุกที่



- สรรหาพนักงานได้ตามเป้าหมายการเติบโตขององค์กร โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 บริษัทมีพนักงานรวม 1,410 คน เพิ่มขึ้น 25 คน คิดเป็น 1.77% ของปี 2565 รายละเอียด ดังนี้

| จำนวนพนักงาน (คน) | 2564 | 2565 | 2566 |
|---------------------|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานทั้งหมด | 1,311 | 1,386 | 1,410 |

- ศึกษาและวิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยนำผลของปี 2565 มาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงนำข้อมูลจากการเสวนาพนักงาน มารวบรวม วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญเพื่อดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถทำได้หรือวางแผนงานเพื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายค่าตอบแทนพนักงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยค่าตอบแทนระยะสั้นบริษัทพิจารณากำหนดวิธีการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม จากบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และศักยภาพของพนักงานในแต่ละระดับประกอบกับผลการดำเนินงานของบริษัท และเทียบเคียงกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งในปี 2566 บริษัท ได้ปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือนพนักงานประจำปี โดยปรับโครงสร้างค่าจ้างในแต่ละกลุ่มงาน และนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาประกอบในการปรับขึ้นค่าจ้าง รวมถึงดำเนินการปรับค่าจ้างพนักงานรายวันให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐบาลประกาศใช้ โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการแข่งขันและความเป็นธรรมภายใน พร้อมทั้งมีการดำเนินการปรับอัตราเงินพิเศษให้กับพนักงานในแผนกผลิตที่ใช้ทักษะและปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานและสร้างแรงจูงใจยิ่งขึ้นส่วนค่าตอบแทนในระยะยาว บริษัทได้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน โดยพนักงานสามารถเลือกนโยบายการลงทุนให้เหมาะสมกับการออมของตนเองได้ และมีการปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบในส่วนของบริษัทให้เมื่อพนักงานมีอายุงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการปรับปรุงผลประโยชน์ด้านสวัสดิการประกันกลุ่ม สุขภาพ ชีวิต และอุบัติเหตุ เพื่อประโยชน์ ในด้านสุขภาพและสุขอนามัยที่ดีให้กับพนักงาน
- 2) ดำเนินการทบทวนนโยบายวันลา และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้กับพนักงาน เพื่อลดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ให้พนักงานได้หยุดพักผ่อน ทำกิจกรรมกับครอบครัว โดยเพิ่มจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อพนักงานมีอายุงานเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดซึ่งเป็นภาระจูงใจให้สวัสดิการพนักงานที่มีอายุการทำงานนาน รวมทั้งได้จัดให้มีสวัสดิการลาในวันคล้ายวันเกิดให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้หยุดทำกิจกรรมและใช้เวลาอยู่กับครอบครัวในวันสำคัญของตนเอง
- 3) จัดโครงการทุนสนับสนุนการศึกษาบุตรพนักงาน TMT ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีผลการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย และนำมาใช้ประกอบเป็นเกณฑ์การพิจารณาในการให้ทุนการศึกษาบุตรของพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยในปีนี้มีผู้สมัครทั้งสิ้นจำนวน 45 คน ผ่านเกณฑ์พิจารณา 20 คน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับชั้น ดังนี้
 - ระดับชั้นประถมศึกษา ทุนละ 1,500 บาท มีผู้ได้รับทุนจำนวน 10 คน รวม 15,000 บาท
 - ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ทุนละ 3,000 บาท มีผู้ได้รับทุนจำนวน 5 คน รวม 15,000 บาท
 - ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทุนละ 3,000 บาท มีผู้ได้รับทุนจำนวน 5 คน รวม 15,000 บาท
- 4) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงานภายในองค์กร เช่น กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมวันคริสต์มาส กิจกรรม "TMT Take off to the future" เปลี่ยนค่านิยมองค์กรใหม่ โดยมีกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้กับพนักงานได้ร่วมกิจกรรม และบริษัทได้มอบเสื้อ TMT Core Value ให้กับพนักงานในการสวมใส่ในกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กรพร้อมทั้งส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงในชื่อ Games of TMT Fit & Fun โดยจัดให้มีกิจกรรม ให้กับพนักงานทั้ง 3 สาขาได้มีส่วนร่วมกิจกรรมที่ได้จัดขึ้นในปี 2566 ภายใต้ชื่อ Walk Run Rally 2023 กิจกรรมเดินวิ่งแรลลี่ กับภารกิจ วิ่งในระยะทาง 2.5 และ 5 กิโลเมตร และภารกิจ พิซซิต 4 ค่านิยมองค์กร และกิจกรรมส่งท้ายปี TMT Day FIT FUN FEST ร่วมสนุกไปกับ 4 Core Values ที่จัดขึ้นภายในบริเวณบริษัท กิจกรรมบริจาคโลหิต ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 6 ติดต่อกัน โดยจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตเฉลี่ยปีละ 4 ครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและยังเป็นการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน

- 5) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เช่น สร้างสนามฟุตบอล ภูเขาเทียม TMT Arena ภายในหอพัก จัดเพิ่มหลังคาถาวรจอตลอด โครงการปลูกป่าในโรงงานเพิ่ม/ปรับปรุงพื้นที่สีเขียว เพิ่มพื้นที่พักผ่อน ติดตั้งตู้กาแฟอัตโนมัติ ปรับปรุงพื้นที่ห้องน้ำชาย-หญิง ติดตั้งตู้น้ำดื่มใหม่ในออฟฟิศ เพิ่มทางเดินไปลานจอตลอด และการเปลี่ยนโคมไฟในหอพักเป็นหลอด LED
- 6) จัดกิจกรรมนวดเพื่อลดโอกาสการเกิดโรค Office Syndrome ให้กับพนักงาน และลดอัตราการลาป่วยเนื่องจากอาการของโรค โดยผู้พิการทางสายตา จากมูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด เพื่อส่งเสริมให้ผู้พิการมีอาชีพและสร้างรายได้ด้วยตนเอง
- 7) จัดทำโครงการ เลิกบุหรี่แถมฟรีชีวิตใหม่ร่วมมือกับสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้กับพนักงานให้มีสุขภาพดี สร้างความตระหนัก และลด ละเลิกพฤติกรรมการสูบบุหรี่ ห่างไกลบุหรี่มือสอง และปรับปรุงพื้นที่สูบบุหรี่ให้ถูกหลักสุขอนามัยและลดผลกระทบต่อผู้อื่น รวมถึงการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับอันตรายและโทษ จากพิษภัยยาและพิษกระท่อมให้กับพนักงาน
 - ปี 2566 บริษัทจัดให้มีโครงการและสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งสิ้น 9 โครงการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน TMT
 - จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในปี 2566 แทนชุดเดิมที่ครบวาระ และจัดให้มีการประชุมไตรมาสละ 1 ครั้ง รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมสานเสวนาพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน และจะถูกส่งต่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพิจารณา โดยบริษัทให้ความสำคัญกับทุกเรื่องที่มาจากพนักงานทุกระดับ
 - สสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยผลการสำรวจในปี 2566 และ 86.1% และได้สื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารภายในบริษัท รวมถึงการสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน คณะกรรมการสวัสดิการทราบ เพื่อร่วมกันนำไปกำหนดแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในปี 2567



การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน อันเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานด้วยความเสมอภาคของบุคคลที่พึงได้รับโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมและการดำเนินธุรกิจของบริษัทสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ และมีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง โดยในปี 2566 บริษัทมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- ทบทวนแนวปฏิบัติการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อเป็นแนวทางให้คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการได้สอดคล้องตามหลักการว่าด้วยการป้องกัน การเคารพ และเยียวยา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะช่วยลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมการดำเนินงานตามห่วงโซ่อุปทานของบริษัท พร้อมทั้งจัดให้มีการบูรณาการมาตรการต่างๆ และการรายงานตรวจสอบติดตาม ตลอดจนกำหนดให้มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เพื่อลดความเสี่ยง และกำหนดให้มีกระบวนการในการเยียวยาต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย ในการใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบโดยเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ [www.tmtsteel.co.th/ การพัฒนาอย่างยั่งยืนนโยบายด้านความยั่งยืนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน]
- ดำเนินการร่วมกับคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าได้ตรวจสอบประเด็นทางสิทธิมนุษยชนครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตามกระบวนการทางธุรกิจ โดยคณะทำงานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันระบุประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ตามสิทธิที่ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มพึงมี และมีการจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking) โดยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสีย



ประกอบด้วย ลูกค้า พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ชุมชนและสังคม และผู้ถือหุ้น รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น สตรี เด็ก ผู้พิการ เพศทางเลือก แรงงานว่าจ้างผ่านบุคคลที่สาม และสตรีตั้งครรภ์ โดยระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง และจัดลำดับความเสี่ยง

- จัดทำรายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน กำหนดให้มีแนวทางการดำเนินการบรรเทา และจัดการประเด็น ความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อควบคุม และลดผลกระทบให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในกรณีที่มีประเด็น ความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงมาก กำหนดให้มีการดำเนินการจัดการความเสี่ยงทันที เพื่อบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดน้อยที่สุด หากความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง กำหนดให้ดำเนินการตามแผนจัดการความเสี่ยงอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ใน ระดับที่ยอมรับได้ หากความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง กำหนดให้มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยง และ ตรวจสอบเพื่อติดตามการจัดการความเสี่ยงสม่ำเสมอ และระดับความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ บริษัท กำหนดให้มีการดำเนินการ ควบคุม และติดตามมาตรการต่างๆ เพื่อบรรเทาผลกระทบ และกระบวนการแก้ไข เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จากประเด็นที่มีความเสี่ยง
- พิจารณาจ้างงาน ตามความรู้ความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ผ่านคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือก รวมถึงพิจารณา ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ อย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติจากลักษณะของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง ผู้หญิง ผู้พิการ คนในท้องถิ่นกลุ่มเปราะบาง และผู้สูงอายุ
- ทบทวนนโยบายความเป็นส่วนตัว ของบริษัท ทีเอ็มที สตีล จำกัด (มหาชน) และประกาศให้พนักงานทุกคนรับทราบ รวมถึงสื่อสารให้ บุคคลภายนอกรับทราบ โดยเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายด้านความยั่งยืน/นโยบาย ความเป็นส่วนตัว] รวมถึงสร้างความรู้ ความเข้าใจกับพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายภายในองค์กร เพื่อป้องกันพนักงานไม่ให้เกิดการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- จัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนทั้งภายในและภายนอก โดยบริษัทได้เปิดเผยกระบวนการ มาตรการคุ้มครอง ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน และช่องทางการร้องเรียนไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th/การกำกับดูแลกิจการ/การแจ้งเบาะแส/ การแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน] และในปี 2566 บริษัทไม่ได้รับข้อร้องเรียนใดๆ จากพนักงาน พนักงานรับเหมาช่วงของบริษัท และจากบุคคลภายนอก
- สื่อสารมาตรการและแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจให้พนักงานในบริษัทรับทราบผ่านช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลาย
- ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ร่วมกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการจ้างเหมาช่วงงาน หรือ จ้างเหมาบริการคนพิการ หรือ ผู้ดูแลคนพิการ ทำงานสาธารณะประโยชน์ ในชุมชน เพื่อส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับผู้พิการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 คน
- บริษัทไม่สนับสนุนให้มีการละเมิดลิขสิทธิ์หรือทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิทางปัญญา เพื่อป้องกันพนักงานและบริษัทไม่ให้กระทำความผิดทางกฎหมายสารสนเทศ กฎหมายการละเมิดลิขสิทธิ์ และข้อบังคับเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของบริษัท



การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน และได้จัดทำแผนในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับพนักงานในทุกระดับ โดยมี TMT Knowledge Center เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ดำเนินการออกแบบและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์ และรูปแบบการดำเนินธุรกิจของบริษัทในอนาคต รวมถึงสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารในแต่ละแผนกร่วมกับการวิเคราะห์ทักษะความรู้ที่จำเป็นของตำแหน่งงาน ผลการประเมินประจำปี รวมถึงแผนพัฒนารายบุคคล (Training Need Survey & Analysis) และจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี (Annual Training & Development Plan) ดำเนินการพัฒนาตามแผน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

โดยในปี 2566 พนักงานได้รับการอบรมเฉลี่ย 30.33 ชั่วโมง ต่อ คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2565 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่อนคลายลง ทำให้สามารถจัดอบรมได้ตามสถานการณ์ปกติ รวมไปถึงบริษัทมีความมุ่งเน้นการอบรมให้พนักงานครอบคลุมในทุกๆ ด้าน โดยบริษัทสามารถจัดอบรมได้ตามแผนการฝึกอบรมประจำปี และแผนการพัฒนาของแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ มากกว่า 90% ผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาพนักงานตาม New Core Value เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของบริษัทในอนาคต ผ่านกิจกรรม “7.7 TMT TAKE OFF TO THE FUTURE มุ่งสู่นาคตไปด้วยกัน” โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) มาก่อร่างเปิดตัว อธิบายที่มา และความหมายของ Core Value อีกทั้งยังมีกิจกรรมให้พนักงานทุกคนได้เข้าร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจใน Core Value ผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ มากยิ่งขึ้น และผลักดัน Core Value ให้เกิดขึ้นในองค์กร ผ่านหลักสูตร Core Value The Insider Workshop เพื่อขยายผลไปยังพนักงานท่านอื่นๆ ต่อไป
- ส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (E-learning) รวม 43 หลักสูตร โดยพนักงานสามารถเลือกหลักสูตรและจัดสรรเวลาในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รวมถึงจัดให้มีการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ เช่น Project-Based Learning, Coaching และ On the Job Training (OJT) เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมกับพนักงานทุกระดับในองค์กร
- โครงการ TMT Innovation ดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี และด้านดิจิทัล ให้พนักงานมี Innovation Mindset มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ กล้าคิด กล้านำเสนอ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงพัฒนาไปสู่การสร้าง Innovation Thinkers และนวัตกรรมทางธุรกิจใหม่ๆ จากภายในองค์กร มีการดำเนินงาน ดังนี้:
 - 1) พัฒนาให้พนักงานมี Innovation Mindset ผ่านหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ Business Innovation for Everyone (Online Learning) และ Innovative Thinkers Workshop จำนวน 2 รุ่น พัฒนาพนักงานรวมทั้งสิ้น 57 ท่าน และมีคัดเลือก Potential Alpha ผ่านเข้าสู่ Alpha Bootcamp รุ่นที่ 3 เพื่อให้ได้พัฒนานำความรู้ไปลงมือปฏิบัติจริงผ่านการเรียนรู้แบบ Project Base ทั้งสิ้นจำนวน 12 ท่าน
 - 2) กิจกรรม Idea Pitching ของ Alpha Bootcamp รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ที่นำเสนอ Idea Project ที่คิดค้นและเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดอย่าง Innovation ต่อผู้บริหาร เพื่อนำ Idea กว่า 6 เรื่อง เข้าสู่การทดลองทำใน Innovation Sand Box เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้าน Innovation ด้วยการลงมือปฏิบัติและสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานต่อไป
 - 3) ส่งเสริม TMT Innovation Lab Team ได้พัฒนาทักษะเพื่อร่วมขับเคลื่อน Innovation Culture ภายในองค์กร และได้ใช้ทักษะด้าน Innovation ทดลองทำงานได้จริง 2 โครงการ
 - 4) จัดให้มี Digital Clinic เพื่อให้คำปรึกษา และพัฒนาแนวทางในการปรับกระบวนการทำงานไปสู่ระบบอัตโนมัติ และระบบดิจิทัล โดยในปีนี้มีทั้งสิ้น 2 Ideas ที่พนักงานเสนอเพื่อการพัฒนา



- การบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) ภายใต้ TMT Academy ที่มีหลักสูตรการเรียนรู้และหลักสูตรการสอนงานที่ครอบคลุมทุกส่วนงาน โดยได้ดำเนินการเพิ่มหลักสูตรใหม่ และปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้เป็นปัจจุบันมากขึ้น และนำองค์ความรู้ที่จัดทำไปถ่ายทอดให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สร้าง Internal Trainer เพิ่มเติมในปีนี้อย่างน้อย 20 คน เพื่อขยายการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- จัดทำ Leadership Competency ของพนักงานทุกระดับ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของบริษัทในอนาคต และวาง Road map การพัฒนา เตรียมความพร้อมในการออกแบบหลักสูตรที่จะพัฒนาพนักงานในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม
- โครงการ TMT Business Plan และ BU Goals Alignment Workshop ที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ การตั้งเป้าหมายระดับองค์กร เป้าหมายระดับฝ่าย ไปจนถึงเป้าหมายรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการทำ Workshop ลงมือปฏิบัติจริง จนเกิด BU Initiative ที่จะดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรกว่า 40 เรื่อง ที่จะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนงาน และติดตามอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management) ของพนักงานในทุกระดับ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

- การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มีการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับทิศทางที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป การประเมินผลการปฏิบัติงานมีจำนวน 2 ครั้ง ต่อปี แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินตัวชี้วัดในการทำงาน (KPI) คิดเป็น 60% คงเดิม แต่มีการนำ การประเมินสมรรถนะ (Competency) เข้ามาใช้แทนการแสดงผลการปฏิบัติงาน ค่านิยมองค์กร (Core Value) โดยมีสัดส่วนคิดเป็น 40% เท่าเดิม ซึ่งมองความเหมาะสมจากการที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยน New Core Value รวมไปถึง การประเมินสมรรถนะจะสามารถครอบคลุมไปจนถึง Result และ Impact ที่เกิดขึ้นได้มากกว่าการแสดงผลการปฏิบัติงาน มีการจัดทำ Corporate KPI 2024 ที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้ง 4 มุมมองของ BSC ทั้งในแง่ Financial, Market, Internal และ Learning and Growth ส่งผลให้องค์กรมีความมั่นใจได้ว่า มีแผนการดำเนินการ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน อันจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการปรับกระบวนการ TMT PMS 2024 ใหม่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในมุมมองการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) ไปจนถึงการประเมินผล (Performance Evaluation)
- การวางแผนและบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management) บริษัทได้กำหนดเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพสำหรับพนักงานแต่ละระดับไว้ และมีแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถ ของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง เปิดโอกาสให้มีการโอนย้ายสายงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้พนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับหัวหน้างานขึ้นไปจะจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มีการติดตามผล และรายงานผลการพัฒนาตนเองให้ผู้บริหารทราบอย่างเป็นระบบ ซึ่งในปีที่ผ่านมา มีจำนวนพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งรวมทั้งสิ้น 164 คน เป็นการพัฒนาพนักงานให้เติบโตจากภายในบริษัท (Promotion from within) โดยมีพนักงานที่เลื่อนตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการ 1 คน ผู้จัดการอาวุโส 2 ผู้จัดการ 2 คน ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ 3 คน ระดับหัวหน้างาน 9 คน ผู้เชี่ยวชาญ 2 คน ระดับพนักงาน 35 คน และระดับปฏิบัติการ 110 คน หรือ คิดเป็น 7% ของพนักงานทั้งหมด
- การบริหารจัดการและพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) โดยการคัดเลือกพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจากทุกส่วนงาน มาเป็นกลุ่มเป้าหมาย (Focus Group) ผ่านโครงการ New Gen ซึ่งมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รวม 23 คน ได้รับการพัฒนา ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และมีการรายงานผลการพัฒนาตนเองให้ผู้บริหารทราบอย่างเป็นระบบ จากกระบวนการดังกล่าว ทำให้กลุ่มเป้าหมายนี้มีความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้มีการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงอยู่ในกระบวนการเตรียมความพร้อมในการเติบโตกว่า จำนวนทั้งสิ้น 48% รวมถึงมีความเชื่อมั่น ความพึงพอใจต่อองค์กร และมีอัตราการคงอยู่สูงถึง 92% โดยบริษัทจะนำผลที่ได้จากกลุ่มนี้ ไปวางแผนกระบวนการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูงของบริษัท ทั้งในมุมมองการกำหนด Persona ของ Talent ที่เหมาะสมของแต่ละ BU รวมถึงกระบวนการสรรหา และพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อไป

- การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งงานหลัก (Critical Position) โดยจัดทำ Successor Profile ที่จะ เป็นแนวทางในการสร้าง พัฒนา และสรรหาบุคลากร ที่มีความพร้อมและเหมาะสมในการเป็นผู้นำในทุกระดับ และในทุกสายงาน โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานกลุ่มเป้าหมายร่วมวางแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป รวมถึงเริ่มศึกษาและจัดหาเครื่องมือ หรือกิจกรรม ที่ในการประเมินและคัดเลือก Successor ตาม Successor Profile ที่กำหนดในแต่ละ Critical Position อย่างเหมาะสม และวางแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเติบโตต่อไป

ผลการดำเนินงาน

- ผลประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร 86.1%
- อัตราการลาออก 15.97%
- ไม่มีกรณีพิพาทด้านแรงงานและการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- พนักงาน TMT ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยได้รับการอบรมเฉลี่ย 30.33 ชั่วโมง/คนปี



อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

นโยบาย

บริษัทมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กำจัดอันตราย ลดความเสี่ยงจากการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาระบบ การจัดการด้านคุณภาพ อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th]/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายด้านความยั่งยืน/นโยบายการจัดการแบบบูรณาการ IMS]

เป้าหมาย

- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ พบความไม่สอดคล้องของกฎหมายลดลง 10%
- อัตราความถี่ของการประสบอันตรายของพนักงาน (Injury Frequency Rate : IFR) ลดลง 20% อย่างต่อเนื่องทุกปี

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
- โครงการลดความเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- โครงการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคจากการทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย
- สร้างและส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- การติดตามตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

การดำเนินงาน

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
 - มีจ.วิชาชีพ เป็นผู้รับผิดชอบติดตามข้อมูลกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ติดตาม ทบทวนและปรับปรุงให้ปัจจุบันอยู่เสมอ และประเมินความสอดคล้องของกฎหมายปีละ 2 ครั้ง โดยสามารถลดความไม่สอดคล้องตามกฎหมายได้ 15% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา



- ทบทวนและซ่อมแผนการป้องกันและระงับเหตุฉุกเฉิน เป็นประจำอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี โดยในปี 2566 มีการดำเนินการอบรมและฝึกซ้อม หลักระเบียบ การป้องกัน ควบคุม และระงับเหตุฉุกเฉิน คือ 1) กรณีเหตุฉุกเฉินจากอัคคีภัย ฝึกซ้อม 2 ครั้ง 2) กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินจากสารเคมี 1 ครั้ง 3) กรณีเหตุฉุกเฉินจากน้ำท่วม 1 ครั้ง 4) กรณีเหตุฉุกเฉินจากแก๊สรั่วไหล 1 ครั้ง
- ในปี 2566 จัดให้มีเจ้าหน้าที่พยาบาล ระดับวิชาชีพ ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาให้บริการรักษาพยาบาล แก่พนักงาน ในช่วงกลางคืนเวลาปฏิบัติงาน 20.00 น. - 05.00 น.
- ประเมินความสอดคล้องของกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ 6 เดือน/ครั้ง และควบคุมและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- ทบทวนการประเมินความเสี่ยงทุกครั้งที่มีกิจกรรมใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน และทบทวนให้เป็นปัจจุบันทุกปี
- จัดให้มีกระบวนการสำหรับการควบคุมและวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้งแบบชั่วคราวและถาวร

2. ลดความเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ด้วยการจัดโครงการต่าง ๆ ดังนี้

- โครงการ “3D Project” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานแผนกผลิต มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ลดการเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่ พฤติกรรมความปลอดภัยการทำงาน, การบำรุงรักษาเครื่องจักร และการรักษาความสะอาดในพื้นที่การทำงาน แล้วทำการสรุปคะแนนประจำเดือน เพื่อมอบรางวัลให้กลุ่มที่สามารถทำคะแนนรวมได้ 80% ขึ้นไป จึงทำให้แผนกผลิตดังกล่าว ไม่เกิดอุบัติเหตุติดต่อกัน 9 เดือน
- โครงการ “เซฟตี้ดีดดาว” มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน แผนกผลิต และ คลังสินค้า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจะสำรวจพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติตามขั้นตอน, การสวมใส่ PPE และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจะแบ่งกลุ่มพนักงาน และจัดประกวดเป็นกลุ่มๆ กลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย รวมถึงไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จะได้รับการติดดาว และได้แลกเปลี่ยนวิธีการดูแลเรื่องความปลอดภัยให้กับเพื่อนพนักงาน จึงทำให้แผนกดังกล่าวไม่เกิดอุบัติเหตุติดต่อกัน 4 เดือน
- โครงการ “Safety Talk” เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ทำกิจกรรม Safety Talk โดยแบ่งพนักงานเป็นกลุ่มๆ กลุ่มละ 7-8 คน เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เน้นย้ำวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย, จุดเสี่ยงอันตรายในการทำงาน รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย

3. โครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคจากการทำงาน

- โครงการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีบริษัท จัดให้พนักงานทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เพื่อติดตามดูแลสถานะสุขภาพของพนักงาน และเป็นการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันโรคจากการทำงาน พร้อมหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้ถูกสุขอนามัย ในปี 2566 มีพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีทั้งหมด 1,325 คน คิดเป็น 91.76%
- โครงการ “เลิกบุหรี่ แคมป์ชีวิตใหม่” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี เข้าถึงบริการเลิกบุหรี่ โดยความร่วมมือระหว่างบริษัท และสายด่วนเลิกบุหรี่ 1600 โดยพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสามารถเลิกบุหรี่ได้ 7% และมีแนวโน้มที่จะเลิกได้อีก 50% ของจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด
- จัดอบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาล First Aid Training เพื่อให้พนักงานมีความรู้พื้นฐานในการช่วยชีวิต กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น การห้ามเลือด การทำ CPR ขั้นพื้นฐาน การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย และการช่วยเหลือผู้ป่วยลมชัก จำนวน 1 รุ่น

4. การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยให้พนักงาน

บริษัทมีการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามข้อกำหนดของมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001:2018) เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการทำงานอย่างปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยได้จัดให้มีแผนการอบรมด้านความปลอดภัยประจำปี แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของความรู้ทั่วไป การซ้อมดับเพลิงเบื้องต้น การซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีและความรู้เฉพาะด้านในงานอันตรายที่มีความเสี่ยงสูง ที่ต้องทบทวนความรู้อยู่เสมอ ซึ่งในปี 2566 ที่ผ่านมามีบริษัทจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ได้แก่

- จัดฝึกอบรมจิตสำนึกความปลอดภัย ทั้งหมด 3 หลักสูตร ได้แก่
 1. หลักสูตรจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ให้กับพนักงานแผนก Maintenance และ Engineering มีการจัดอบรมจำนวน 6 รุ่น มีผู้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตร จำนวน 30 ท่าน
 2. หลักสูตรจิตสำนึกด้านความปลอดภัย สำหรับโครงการพัฒนาหัวหน้างาน Foreman และ Sr. Foreman ของฝ่ายผลิตและคลังสินค้า มีการจัดอบรมจำนวน 12 รุ่น มีผู้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตร จำนวน 183 ท่าน
 3. หลักสูตร Hands Injury Awareness มีการจัดอบรมจำนวน 8 รุ่น มีผู้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตร จำนวน 121 ท่าน
- จัดกิจกรรมวันความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Day) ให้แก่พนักงานทั้ง 3 สาขา ได้แก่ สาขาวังน้อย, สาขาสาทร, และสาขาพระราม 3 โดยมีพนักงานเข้าร่วมทั้งหมดจำนวน 646 ท่าน
- จัดให้มีการอบรมและฝึกซ้อม หลักสูตร การป้องกัน ควบคุม และระงับเหตุฉุกเฉิน กรณีเกิดเหตุฉุกเฉินจากสารเคมี และอัคคีภัย สำหรับทีมตอบโต้เหตุฉุกเฉิน โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด จำนวน 42 ท่าน
- จัดกิจกรรมพูดคุยเรื่องความปลอดภัย และบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างาน กับพนักงานระดับหัวหน้างาน ในแผนกผลิต, แผนกคลังสินค้า และแผนกซ่อมบำรุง โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด จำนวน 224 ท่าน

5. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทจัดกิจกรรม Safety Patrol การเดินสำรวจพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาจุดเสี่ยงอันตราย ที่อาจจะเป็นสาเหตุของการทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

- การตรวจวัดแสงสว่างช่วงกลางวัน พื้นที่อาคารผลิต และอาคารสำนักงาน ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 79.83% และช่วงกลางคืน 89.11%
- การดำเนินการตามมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน ได้แก่
 1. ฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานทุกคน หัวข้อนโยบายการอนุรักษ์การได้ยินของบริษัท ทุและ การได้ยิน ชนิดของการสูญเสียการได้ยิน การตรวจการได้ยิน การประเมินและการควบคุมเสียงการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเสียงต่อการได้ยิน และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
 2. ติดตั้งแผนผังแสดงระดับเสียง (Noise Map) พื้นที่ฝ่ายผลิต รวม 3 อาคาร โดยกำหนดเป็นพื้นที่การเฝ้าระวังเสียงดัง (Noise Monitoring) และพื้นที่การเฝ้าระวังการได้ยิน (Hearing Monitoring)
 3. ตรวจสอบสภาพห้องครอบลดเสียง บริเวณ Cut off เครื่องขึ้นรูปท่อ ทั้งหมด ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
 4. ติดตั้งแผ่นยูรีเทนที่ชุดรองรับเหล็ก เครื่อง LP1 เพื่อลดเสียงดังขณะขึ้นงานที่ตัด หล่นกระแทก
- ในปี 2566 ดำเนินการติดตั้งหมวกใส่นก บริเวณเหนือตู้กดน้ำดื่มภายในโรงงาน เพื่อลดปริมาณมูลนกที่ถ่ายลงมาใส่ตู้กดน้ำ จำนวน 5 จุด และได้ทำการติดตั้งตาข่ายกันนกบริเวณอาคารในโรงงาน จำนวน 5 จุด พบว่าหลังจากดำเนินการมีปริมาณนกที่มารบกวนบริเวณเหนือตู้กดน้ำและมูลนกที่ราบบลดลง



- ปรับปรุงป้ายจราจรและป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัยในโรงงาน เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน และคู่ค้า ลูกค้าที่มีการติดต่อกับบริษัท
- การติดตามตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ติดตามตรวจวัดด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรมในสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นประจำ ปีละ 2 ครั้ง และ การติดตามตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นประจำปีละ 2 ครั้ง ในปี 2566 ความร้อน, แสง, เสียง, ความเข้มข้นสารเคมีในบรรยากาศการทำงาน, คุณภาพน้ำดื่ม ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ผลการดำเนินงาน

- อัตราบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) 6.71 ครั้ง/ล้านชั่วโมงการทำงาน
- อัตราความถี่ของการประสบอันตรายของพนักงาน (Injury Frequency Rate : IFR) ปี 2566 = 8.76
- จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน จำนวน 23 ครั้ง
- ไม่มีพนักงานเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน
- โครงการลดความเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวน 3 โครงการ
- โครงการส่งเสริมสุขอนามัย และป้องกันโรคจากการทำงาน จำนวน 3 โครงการ
- ด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรมในสภาพแวดล้อมการทำงาน ผ่านเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด



การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน

นโยบาย

บริษัทตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันกับชุมชน สังคม โดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกราย เรียนรู้ที่จะพัฒนาและอยู่ร่วมกันกับชุมชนผ่านกิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทจะไม่เกิดผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อวิถีชีวิตปกติของบุคคล ชุมชน และสังคมโดยรอบ เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าและผลตอบแทนที่ยั่งยืนร่วมกันต่อไป รายละเอียด “นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม” บริษัทได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืนนโยบายด้านความยั่งยืนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม]

เป้าหมาย

- ไม่มีข้อร้องเรียนจากภายนอก
- ดำเนินโครงการที่สร้างให้เกิดความร่วมมือระหว่างบริษัทและสังคมอย่างต่อเนื่องทุกปี

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ผ่านการใช้ทรัพยากร ศักยภาพ ความเชี่ยวชาญของ TMT ให้เกิดคุณค่าสูงสุด
- สร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ผ่านกิจกรรม หรือ โครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน
- รับฟังความคิดเห็นจากชุมชนโดยรอบผ่านการสานเสวนา หรือ การสำรวจความพึงพอใจเป็นประจำทุกปี
- สื่อสารและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

การดำเนินงาน

ปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาความต้องการและความจำเป็นของชุมชนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสร้างความตระหนักของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี แสดงออกถึงมิตรภาพระหว่างองค์กรและชุมชน ผ่านการดำเนินงานร่วมกับชุมชน จัดให้มีตัวแทนเข้าปรึกษาหารือกับชุมชน ตั้งแต่การสานเสวนา วิเคราะห์ประเด็นปัญหา เพื่อรวบรวมข้อมูลจากชุมชนอย่างเหมาะสม รวมถึงสำรวจความพึงพอใจของชุมชนรอบข้างจากผู้แทนชุมชน โดยในปี 2566 บริษัทได้รับผลประเมินความพึงพอใจจากชุมชนโดยรอบเฉลี่ย 91% ผลจากการสำรวจบริษัทได้นำมาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ และพิจารณาดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความรู้ พัฒนาศักยภาพให้กับคนในชุมชนและสังคม และสร้างคุณค่าให้กับสินค้าของบริษัท โดยพิจารณาชุมชนใกล้เคียงที่มีโอกาสได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทโดยตรงก่อน รวมถึงการให้ความสำคัญในการสนับสนุน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีกับสังคมของประเทศไทยโดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้การสนับสนุนตามกำลังที่บริษัทจะช่วยเหลือได้ โดยดำเนินโครงการต่างๆ ดังนี้

1. โครงการหลักเพื่อความยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของโครงการ: ให้การสนับสนุนหลักเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม ส่งเสริมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สนับสนุนให้ชุมชนมีอาคารโครงสร้างหลักที่แข็งแรงปลอดภัย และเหมาะสม มีความรู้ในการนำเหล็กไปใช้งานอย่างงานถูกประเภท และสร้างคุณค่าให้กับสินค้าของบริษัท โดยบริษัทได้ร่วมสนับสนุนหลักให้กับชุมชน ดังนี้

- สนับสนุนหลักโครงสร้างขึ้นรูปยื่นมอบให้วิทยาลัยเทคนิครัตนบุรี จ.สุรินทร์ เพื่อจัดสร้างศูนย์การเรียนรู้ และใช้เป็นวัสดุฝึกงาน การเชื่อมเหล็กโครงสร้างของนักศึกษา ซึ่งในปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิครัตนบุรี ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับบริษัท เรื่องการส่งนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ
- สนับสนุนหลักโครงสร้างแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุคันธาราม ตำบลปอตาไ้ อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำไปสร้างหลังคาเพิ่มเติมของอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. โครงการจากโรงเรียนสู่โรงเหล็ก

วัตถุประสงค์ของโครงการ: ส่งเสริมความรู้เรื่องเหล็ก กระบวนการผลิต/แปรรูปเหล็ก และการทำงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ร่วมกับองค์กรและสถาบันต่างๆ รวมถึงการสนับสนุนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ ให้กับคณะอาจารย์ นักศึกษา รวมถึงนักศึกษาฝึกงาน และนักศึกษาในโครงการวิภาคี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทในการสร้าง Employer Branding โดยมีสถาบันการศึกษาที่ให้ความสนใจและให้ความร่วมมือกับบริษัท ดังนี้

- ออกแบบและจัดทำ ชิ้นงานเหล็กตัวอย่างเพื่อการศึกษ “Mini steel Gallery” และใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนโดยมอบให้กับคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อใช้เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้ของนักศึกษา โครงการนี้เป็นโครงการต่อเนื่องจากการเปิดให้คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เข้าเยี่ยมชมอาคาร TMT Knowledge Center โรงงานศูนย์กระจายสินค้า วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา



- บริษัทเปิดให้คณะอาจารย์ และนักศึกษา จาก สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยรังสิต, และศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกที่ 1 ประจำพื้นที่ภาคกลาง และจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เข้าเยี่ยมชม โครงสร้างอาคาร Knowledge Center คลังสินค้า กระบวนการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์เหล็กของ TMT และระบบการบริหารจัดการคลังสินค้าและโลจิสติกส์ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการเรียนการสอนและการทำงานต่อไป



- สร้างโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมให้เกิดการฝึกทักษะอาชีพและประสบการณ์จริง เพื่อความพร้อมก่อนเข้าสู่สังคมการทำงาน โดยเปิดรับนักศึกษาฝึกงาน และนักศึกษาทวิภาคี โดยมีนักศึกษาในระดับปริญญาตรีเข้ารับการฝึกงานกับบริษัทจำนวน 22 คน นักศึกษาทวิภาคี ระดับชั้น ปวส. จำนวน 63 คน ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างบริษัทและวิทยาลัยเทคนิค รวม 9 สถาบัน โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทสามารถรับพนักงานที่มาจากโครงการทวิภาคีที่เรียนจบและมาสมัครเข้าทำงาน รวม 10 คน บริษัทสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานลงได้ประมาณ 10,000 บาท

3. โครงการ TMT แบ่งปันเพื่อความยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของโครงการ: ให้การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนในชุมชน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เพื่อใช้ในการทำงาน และส่งเสริมให้คนในชุมชนมีรายได้ โดยให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมที่บริษัทช่วยเหลือได้ดังนี้

- มอบเครื่องวัดความดันโลหิตอัตโนมัติแบบสอดแขน จำนวน 1 เครื่อง และเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 เครื่อง ให้แก่โรงพยาบาลวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานของแพทย์ และพยาบาลในการให้บริการกับประชาชนในพื้นที่



- สนับสนุนการก่อสร้างอาคารอนุเคราะห์ และแปลงปลูกผักแบบยกพื้น “ศูนย์เรียนรู้แปลงผักแบบยกพื้น และการถ่ายทอดนวัตกรรมเกษตรอินทรีย์ฟาร์มผักในเมือง” ร่วมกับมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ในโครงการออมสินยุวพัฒน์รักษ์ถิ่น ประจำปี 2566 เพื่อใช้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามวิถีเกษตรอินทรีย์ ช่วยส่งเสริมการดำเนินงาน สร้างอาชีพให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจจากระดับฐานราก
- จัดกิจกรรมให้ความรู้ในการปลูกผักอินทรีย์ กับกิจกรรม “ปลูกผักกินเอง” ให้กับชุมชนใกล้เคียงโรงงาน ได้แก่ หมู่บ้านเดอะพลาซ่าเซนต์ได้ วังน้อย และชมรมผู้พิการทางการเคลื่อนไหว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ศูนย์การเรียนรู้ TMT Knowledge Center ต่อยอดจากการสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้แปลงผักแบบยกพื้นและถ่ายทอดนวัตกรรมเกษตรอินทรีย์ในโครงการออมสินยุวพัฒน์รักษ์ถิ่น โดยมีวิทยากรจากฟาร์มผักในเมืองมาให้ความรู้ในครั้งนี้ เพื่อช่วยส่งเสริมการดำเนินงาน สร้างอาชีพให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน



- สนับสนุนโครงการขายสร้างบุญอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับบริษัทอื่นๆ ในพื้นที่ โดยนำรายได้ที่ได้จากการขายขยะไปมอบให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร อ.วังน้อย เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้พิการ คนชรา และผู้ป่วยติดเตียงในพื้นที่
- จัดตลาดนัด TMT Market ส่งเสริมให้เกิดการกระจายรายได้ไปสู่ชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ร้านค้าในชุมชนเข้ามาจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพภายในบริษัท โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น เป็นการช่วยเพิ่มรายได้ให้กับร้านค้าในชุมชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ออกแบบ และจัดทำแคตตาล็อกออนไลน์ “ของดี ของเด็ด OTOP จ.พระนครศรีอยุธยา” เพื่อประชาสัมพันธ์สินค้า OTOP ของชุมชนใน จ.พระนครศรีอยุธยา ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในบริษัท ร่วมส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้ ด้วยการเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์และแนะนำสินค้า
- สนับสนุนสินค้า กระเป๋าใส่บัตรแบบพับ จากมูลนิธิเด็ก และสนับสนุนสินค้า OTOP กระเป๋าเงินทรงเหลี่ยมขนาดเล็ก จากชุมชน ต.บ้านลำไทร เพื่อนำมาเป็นของขวัญและรางวัลในการทำกิจกรรมร่วมกับพนักงานภายในบริษัท มูลค่ารวมทั้งสิ้น 70,000 บาท ช่วยให้มูลนิธิและชุมชน มีรายได้เพิ่มขึ้น รวมถึงเป็นการช่วยประชาสัมพันธ์สินค้าให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นอีกด้วย

4. โครงการ TMT Green

วัตถุประสงค์ของโครงการ: เพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในโรงงาน เพื่อกรองมลภาวะทางอากาศและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในบริษัทและพื้นที่ข้างเคียง รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก โดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้คนละต้น ในโครงการปลูกป่าในโรงงาน ณ โรงงาน และศูนย์กระจายสินค้า อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ชุมชนโดยรอบโรงงาน และเมื่ออายุครบ 6 ปี จะสามารถรองรับปริมาณ CO2 เทียบเท่า 100 ตัน คาร์บอนปี โดยจัดสรรพื้นที่ปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวบนที่ดินเปล่ารวม 85 ไร่ โดยในปีนี้ได้ริเริ่มโครงการปลูกป่าในโรงงาน ระยะที่ 1 บนพื้นที่ 20 ไร่ โดยมีคณะอาจารย์จากคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์เป็นผู้ให้คำแนะนำรวมถึงสาธิตวิธีการปลูกให้กับคณะผู้แทนจากชุมชนโดยรอบ ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร องค์การบริหารส่วนตำบลปลอตาไผ่ โรงพยาบาลวังน้อย หมู่บ้านเดอะพาลาซเซตได้รวมถึงตัวแทนพนักงานของบริษัทร่วมกิจกรรมครั้งนี้

รายละเอียดและภาพของกิจกรรมบางส่วน บริษัทได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/โครงการและกิจกรรม/2566]



ผลการดำเนินงาน

- ไม่มีข้อร้องเรียนจากภายนอก
- โครงการที่สร้างให้เกิดความร่วมมือระหว่างบริษัท และชุมชน สังคม 3 โครงการ ต่อ ปี ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มโครงการที่ 4 คือ โครงการ TMT Green
- บริษัทได้รับผลประเมินความพึงพอใจจากชุมชนโดยรอบเฉลี่ย 91%

มิติสิ่งแวดล้อม

การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การจัดการก๊าซเรือนกระจก

นโยบาย

บริษัทมุ่งมั่นในการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และควบคุมป้องกันมลพิษ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดการด้านคุณภาพ อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

บริษัทได้เผยแพร่นโยบายไว้บนเว็บไซต์ [www.tmtsteel.co.th/การพัฒนาอย่างยั่งยืน/นโยบายด้านความยั่งยืน/นโยบายการจัดการแบบบูรณาการ IMS]

เป้าหมาย

- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิต (ton CO₂eq/ton Product) ลง 20% เทียบกับปีฐาน (พ.ศ. 2561) ภายในปี 2570
- ลดปริมาณการใช้น้ำและกากของเสีย
- เพิ่มพื้นที่สีเขียว
- ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง

กลยุทธ์/แผนการดำเนินงาน

- ประเมินสถานภาพการใช้พลังงานไฟฟ้า ปริมาณการใช้น้ำ ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ปริมาณของเสีย
- กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
- วางแผนควบคุม/ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ลดปริมาณการใช้น้ำ ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ลดปริมาณของเสีย
- ดำเนินงานตามแผน
- สรุปลผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย
- การทบทวนวิเคราะห์และแก้ไขข้อบกพร่อง

การดำเนินงาน



การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

บริษัทมีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการพลังงาน เพื่อทำหน้าที่จัดหาแนวทางการจัดการพลังงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการให้มีการดำเนินงานในมิติสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน จากการประเมิน Environmental Aspect ทำให้บริษัททราบว่ากิจกรรมในการดำเนินธุรกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือการใช้พลังงานไฟฟ้า ดังนั้น จึงมุ่งเน้นไปที่การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้พลังงานทดแทน และผ่านโครงการอนุรักษ์พลังงาน ดังนี้

โครงการติดตั้ง Solar Rooftop Phase 2 ขนาด 3.8 MW

เป้าหมายระยะสั้น : ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง 2% (ต่อปี)

ผลดำเนินงาน : บริษัทติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Rooftop) โครงการที่ 2 บนพื้นที่ 17,055 ตร.ม. สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้ารวม 3.8 เมกะวัตต์ ซึ่งคาดว่าจะสามารถลดปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ใช้เดิมได้ 21.36% และสามารถประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ 4,469,191.91 กิโลวัตต์-ชั่วโมง/ปี คิดเป็น 18,524,051.43 บาท/ปี

ในปี 2566 บริษัทเริ่มผลิตไฟฟ้าได้เต็มระบบตั้งแต่เดือน ต.ค. 2566 ที่ผ่านมา ซึ่งสามารถลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้เฉลี่ย 282,838.39 กิโลวัตต์-ชั่วโมง/เดือน สามารถประหยัดค่าไฟได้ประมาณ 3,394,060.64 บาท/เดือน หรือคิดเป็น 21.36% และเมื่อรวมกับโครงการแรกจะสามารถเพิ่มกำลังการผลิตไฟฟ้ารวม 6.3 เมกะวัตต์ คาดว่าจะลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณ 4,500 ตัน ต่อ ปี และ บริษัทมีการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับเวลาการผลิตในช่วงกลางวันให้สามารถใช้ไฟฟ้าจาก Solar Rooftop ได้สูงสุด

จากการดำเนินงานของบริษัทที่มีการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระบบไฟแสงสว่าง ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ควบคุมการทำงานของระบบไฟฟ้าที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในปี 2566 บริษัทมีปริมาณการใช้ไฟฟ้า 19.17 kWh/ton product ลดลง 16.40% เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (ปี 2565 = 22.93 kWh/ton product)

| เป้าหมายระยะสั้น | ผลการดำเนินงานปี 2566 |
|---|---|
| ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง 2% (ต่อปี) | ปริมาณไฟฟ้าที่ประหยัดได้ 3,394,060.68 kW-hr/ปี คิดเป็น 21.36% |

การจัดการน้ำ

บริษัทกำหนดแผนการจัดการน้ำตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2015 และปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการผลิตและนำน้ำกลับหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานในการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างประหยัดอยู่เสมอผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน และดำเนินการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานเพื่อช่วยในการประหยัดน้ำประปาเพิ่มมากขึ้น โดยในปี 2566 มีการตั้งเป้าหมายและการดำเนินการ ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น : การใช้น้ำในกระบวนการผลิต ลดลง 5% ทุกปี ผ่านโครงการ ดังนี้

1. การลดการใช้น้ำประปาในกระบวนการผลิตต่อ บริษัทใช้เทคโนโลยีสำหรับการกรองเศษที่เครื่องผลิตต่อ รวมทั้งมีการซ่อมบำรุงและตรวจสอบสภาพของระบบการจ่ายน้ำภายในกระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

ผลดำเนินงาน ในปีที่ผ่านมาบริษัทใช้น้ำในกระบวนการผลิตต่อ จำนวน 0.40 kg/ton product ลดลง 0.32 kg/ton product จากปีก่อนที่ใช้น้ำเท่ากับ 0.72 kg/ton product หรือ คิดเป็น 44.5% ส่งผลให้ปริมาณการใช้น้ำประปา 72,077 ลูกบาศก์เมตร หรือ 0.0699 ลูกบาศก์เมตร/ตันการผลิต เทียบกับปี 2565 ที่เท่ากับ 76,350 ลูกบาศก์ หรือ 0.0812 ลูกบาศก์เมตร/ตันการผลิต โดยลดลงจากปีก่อนเท่ากับ 0.0113 ลูกบาศก์เมตร/ตันการผลิต คิดเป็น 13.92%

2. การนำน้ำหมุนเวียนกลับมาใช้ประโยชน์

เป้าหมาย : นำน้ำทิ้งจากกระบวนการดักฝุ่นเครื่องตัดแก๊สกลับมาใช้ประโยชน์ได้ 20 ลูกบาศก์เมตร

ผลดำเนินงาน : บริษัทติดตั้งบ่อพักขนาด 20 ลูกบาศก์เมตร สำหรับหมุนเวียนน้ำจากกระบวนการผลิตเครื่องตัดแก๊สกลับมาใช้ประโยชน์ ในปี 2566 สามารถนำน้ำทิ้งจากกระบวนการดักฝุ่นเครื่องตัดแก๊สกลับมาใช้ประโยชน์ได้ 18 ลูกบาศก์เมตร

| เป้าหมายระยะสั้น | ผลการดำเนินงานปี 2566 |
|--|---|
| ปริมาณการใช้น้ำในกระบวนการผลิตต่อลดลง 5% ต่อปี | ปริมาณการใช้น้ำในกระบวนการผลิตต่อลดลงจากปีก่อน 0.32 kg/ton product คิดเป็น 44.55% |
| ปริมาณการใช้น้ำประปาลดลง 5% ต่อปี | ปริมาณการใช้น้ำประปาลดลงจากปีก่อน 0.0113 m3/ton product คิดเป็น 13.92% |

การจัดการของเสีย

บริษัทมีระบบการจัดการขยะและของเสียให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และให้เป็นไปตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2015 โดยกำหนดให้แยกประเภทของเสียเป็น 2 ประเภทหลัก คือ ของเสียอันตราย กับ ของเสียไม่อันตราย ซึ่งบริษัทฯ มีการดำเนินการจัดการของเสีย ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น:

- เศษเหล็กจากกระบวนการผลิต ที่เป็นของเสียไม่อันตราย สามารถนำไปรีไซเคิลหรือขายได้ 100%
- ของเสียอันตราย ปริมาณกากอุตสาหกรรมต่อน้ำหนักท่อที่ผลิตได้ ลดลง 5% ต่อปี
- เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียไม่อันตราย เช่น พลาสติก กระดาษ ทองแดง ทองเหลือง
- ลดค่าใช้จ่ายในการจัดการของเสีย
- ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการแยกขยะ เพื่อลดการจัดการของเสียอันตรายด้วยการฝังกลบ

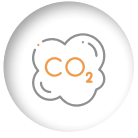
การดำเนินงาน

- บริษัทใช้เทคโนโลยีสำหรับการกรองเศษที่เครื่องผลิตท่อ
- กำหนดมาตรการควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุสิ้นเปลือง เช่น อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE), วัสดุช่วยผลิต โดยควบคุมให้มีการใช้งานตามอายุการใช้งานสูงสุด ควบคุมการนำซากวัสดุสิ้นเปลืองมาคืนก่อนการเบิกจ่าย
- กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรื่อง การจัดการของเสีย สื่อสารให้พนักงานทราบ เน้นย้ำให้พนักงานปฏิบัติตาม และมีผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบ ให้พนักงานแยกขยะให้ถูกประเภท
- บริษัท มีการตั้งเป็น KPI ของฝ่ายผลิตในการลดปริมาณเศษเหล็กจากกระบวนการผลิต มีการจัดการเศษเหล็กอย่างเป็นระบบ โดยมีพื้นที่โรง Scrap แยกเศษเหล็กเป็นประเภทต่างๆ ใช้เครื่องอัดเศษเหล็ก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและการนำไปรีไซเคิล

ผลการดำเนินงาน

| เป้าหมาย | ผลการดำเนินงานปี 2566 |
|---|---|
| เศษเหล็กจากกระบวนการผลิต สามารถนำไปรีไซเคิลหรือขายได้ 100% | เศษเหล็กจากกระบวนการผลิต 5,790.87 ตัน สามารถนำไปรีไซเคิลหรือขายได้ 100% |
| ปริมาณกากอุตสาหกรรมต่อน้ำหนักท่อที่ผลิตได้ลดลง 5% ต่อปี | ปริมาณกากอุตสาหกรรมต่อน้ำหนักท่อที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น 39.81% ต่อปี |
| เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียไม่อันตราย เช่น พลาสติก กระดาษ ทองแดง ทองเหลือง | สามารถคัดแยกของเสียไม่อันตรายประเภท พลาสติก กระดาษ ทองแดง ทองเหลือง ได้ 10.25 ตัน เพื่อนำไปขาย เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการกำจัดของเสีย |
| ลดการจัดการของเสียอันตรายด้วยการฝังกลบ | ของเสียอันตรายนำไปจัดการด้วยวิธี Reuse หรือ Recycle ได้ 96.81% ของของเสียอันตรายที่เกิดขึ้นทั้งหมด |





การจัดการก๊าซเรือนกระจก

เป้าหมายระยะสั้น : ลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กรลง 5% เทียบกับปี 2565

การดำเนินงาน

- โครงการติดตั้ง Solar Rooftop เฟส 2 ขนาด 3.8 MW
- เพิ่มสัดส่วนการใช้รถยนต์ Hybrid สำหรับผู้บริหาร
- ปรับปรุงรถหัวลากที่ใช้เคลื่อนย้ายสินค้าในโรงงาน เปลี่ยนจากการใช้เชื้อเพลิงน้ำมัน เป็นใช้ไฟฟ้า เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- ขอขึ้นทะเบียนคาร์บอนฟุตพริ้นท์ผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint Products : CFP) กับอบก. 9 ผลิตภัณฑ์
- สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (Thailand Carbon Neutral Network : TCNN) ซึ่งจัดตั้งโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) หรือ TGO

ผลการดำเนินงาน

- ปี 2566 ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Scope1&2) ต่อปริมาณการผลิต หรือ Carbon Intensity เท่ากับ 0.0116 tonCO₂ eq/ton ลดลง 3.33% เทียบจากปี 2565

| ประเภท | คิดเป็นการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (tonCO ₂ eq) | | Carbon Intensity (tonCO ₂ eq/ton) | |
|---|---|---------------|--|---------------|
| | 2565 | 2566 | 2565 | 2566 |
| ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมของขอบเขตที่ 1 | 1,958 | 2,073 | | |
| ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมของขอบเขตที่ 2 | 9,295 | 9,899 | 0.0120 | 0.0116 |
| รวม | 11,253 | 11,972 | | |

- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า)เปรียบเทียบ 3 ปี 2564-2566

| | หน่วย | 2564 | 2565 | 2566 |
|---|-----------------------|-----------|-----------|------------------|
| ปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กร (Scope 1+2+3) | tonCO ₂ eq | 1,379,581 | 1,046,140 | 1,210,594 |
| ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมของขอบเขตที่ 1 | tCO ₂ e | 1,908 | 1,958 | 2,073 |
| ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมของขอบเขตที่ 2 | tCO ₂ e | 8,309 | 9,295 | 9,899 |
| ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมของขอบเขตที่ 3 | tCO ₂ e | 1,369,364 | 1,034,887 | 1,198,622 |

ในปี 2566 บริษัทให้ บริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหน่วยงานทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท (บริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทวนสอบการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน))

หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลปี 2565 เป็นข้อมูลฐานในการกำหนดเป้าหมายค่านวนค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

- บริษัทฯ จัดทำโครงการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint Products : CFP) โดยคัดเลือก Product Champion จากแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์ และได้รับการขึ้นทะเบียนจากอบก. ทั้งหมด 9 ผลิตภัณฑ์ ดังนี้

| No. | ผลิตภัณฑ์ | หน่วย | ปริมาณก๊าซเรือนกระจก (kgCO ₂ eq) |
|-----|--|-------|---|
| 1 | เหล็กแผ่นดำ ความหนา 2 มิลลิเมตร | 1 kg | 2.18 |
| 2 | เหล็กโครงสร้างรูปตัวซี ขนาด 100x50x20 มิลลิเมตร ความหนา 2.3 มิลลิเมตร | 1 kg | 2.21 |
| 3 | เหล็กโครงสร้างรูปพรรณขึ้นรูปเย็น ชนิดท่อกลมดำ ขนาด 4 นิ้ว ความหนา 4.5 มิลลิเมตร | 1 kg | 2.21 |
| 4 | เหล็กโครงสร้างรูปพรรณขึ้นรูปเย็น ชนิดแป๊บสี่เหลี่ยม ขนาด 50x50 มิลลิเมตร ความหนา 1.2 มิลลิเมตร | 1 kg | 2.21 |
| 5 | เหล็กโครงสร้างรูปพรรณขึ้นรูปเย็น ชนิดแป๊บแบน ขนาด 100x50 มิลลิเมตร ความหนา 3.2 มิลลิเมตร | 1 kg | 2.21 |
| 6 | เหล็กโครงสร้างรูปพรรณขึ้นรูปเย็น ชนิดแป๊บสี่เหลี่ยม เคลือบสังกะสี ขนาด 50x50 มิลลิเมตร ความหนา 1.2 มิลลิเมตร | 1 kg | 3.07 |
| 7 | เหล็กโครงสร้างรูปพรรณขึ้นรูปเย็น ชนิดแป๊บแบน เคลือบสังกะสี ขนาด 2x1 นิ้ว ความหนา 1.2 มิลลิเมตร | 1 kg | 3.07 |
| 8 | เหล็กโครงสร้างรูปตัวซี เคลือบสังกะสี ขนาด 100x50x20 มิลลิเมตร ความหนา 2.3 มิลลิเมตร | 1 kg | 3.07 |
| 9 | เหล็กโครงสร้างรูปตัวซี เคลือบสี ขนาด 100x50x20 มิลลิเมตร ความหนา 2.3 มิลลิเมตร | 1 kg | 2.29 |

- บริษัทฯ ได้รับการยืนยันให้เป็นสมาชิกเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (Thailand Carbon Neutral Network : TCNN) มีสถานะเป็น “องค์กรผู้ริเริ่มด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก” คือ เป็นองค์กรที่จดทะเบียนในประเทศไทย และเป็นองค์กรที่แสดงเจตนารมณ์ที่จะมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมุ่งสู่คาร์บอนนิวทรัล

พื้นที่สีเขียว

บริษัทมีการบริหารจัดการพื้นที่สีเขียวภายในโรงงานเพื่อกรองมลภาวะทางอากาศและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในบริษัท และพื้นที่ข้างเคียง และดำเนินการจัดทำทะเบียนต้นไม้ภายในโรงงาน

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯจัดโครงการ“ปลูกป่าในโรงงาน” ซึ่งเป็นโครงการที่บริษัทร่วมกับคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อพัฒนาพื้นที่เพื่อการปลูกป่า (พัฒนาจากโครงการสวนเกษตร) เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวบนที่ดินเปล่าประมาณ 85 ไร่ ณ โรงงานและศูนย์กระจายสินค้า อ. วังน้อย โดยจะแบ่งเป็นทั้งหมด 4 เฟสๆ ละ 20 ไร่ โดยปัจจุบันได้มีการเริ่มปลูกในเฟสที่ 1 แล้วจึงทำให้ ปัจจุบัน บริษัทฯมีจำนวนต้นไม้ทั้งหมด 1,778 ต้น มีพื้นที่สีเขียวโดยรวมคิดเป็น 47 ไร่ หรือ 20.96% ของพื้นที่รวม เพื่อกรองมลภาวะทางอากาศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

การจัดการมลพิษทางอากาศ

เป้าหมาย : บริหารจัดการให้คุณภาพอากาศในสถานที่ทำงาน และอากาศที่ระบายออกนอกโรงงาน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

การดำเนินงาน

- ติดตั้งระบบบำบัดอากาศ Dust Collector ที่กระบวนการผลิตเครื่องตัดเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน
- ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบำบัดอากาศเครื่องพ่นสี จาก Wet Scrubber เป็น Venturi Booth
- ติดตั้ง Big Fan ในอาคารคลังสินค้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระบายอากาศ



ผลการดำเนินงาน

บริษัท มีการติดตามตรวจวัดคุณภาพอากาศเป็นประจำ ปีละ 2 ครั้ง โดยในปี 2566 มีผลการดำเนินงาน คือ

- ตรวจสอบคุณภาพอากาศในสถานที่ทำงาน พารามิเตอร์ที่ตรวจวัด ได้แก่ Total Dust, Iron Dust, Iron Oxide Fume, Oil mist, CO, Xylene, Toluene, Acetone, MEK, Benzene, Hexane ผลการตรวจวัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด 100%
- ตรวจสอบคุณภาพอากาศที่ระบายออกจากระบบบำบัดอากาศ พารามิเตอร์ที่ตรวจวัด ได้แก่ ฝุ่นละอองรวม, SO₂, NO_x, Copper, CO, Xylene, Boron และ Cresol ผลการตรวจวัดผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด 100%

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม

ในปี 2566 บริษัทจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- จัดโครงการวันความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Day) ให้กับพนักงาน 3 สาขา โดยมีกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมสนุก พร้อมปลูกฝังความตระหนักเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมต่างๆ
- บริษัทสมัครเข้าร่วมโครงการแยกขยะ “ทิ้งทุ่แพร่ (Ting to Trash)” กับสำนักงาน กสท. เพื่อให้บริษัท มีแนวทางการจัดการขยะ ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง นำไปสู่การเก็บข้อมูลและการวัดผล ตลอดจนเปิดเผยข้อมูลการแยกขยะในแบบ 56-1 One Report โดยบริษัทดำเนินการรณรงค์การแยกขยะในโรงงาน จัดหาถังขยะเพื่อแยกขยะเพิ่ม 2 ประเภท คือ ขวดพลาสติก และขวดแก้ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะ Recycle
- จัดฝึกอบรมทบทวนความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม (ISO 45001&14001 Refresh Training)





เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

บริษัทมีเจตนารมณ์ในการสนับสนุนและดำเนินการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายในระดับสากล สร้างประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยในปี 2566 บริษัทมีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวม 16 เป้าหมาย ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการศึกษและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุน เป้าหมายที่ 14: อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนทั้ง 17 เป้าหมายให้ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต



ที่มา: <https://thailand.un.org/th/sdgs/17>

สรุปการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

| เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) | ประเด็นความยั่งยืนของบริษัท | กิจกรรมโครงการที่สนับสนุนเป้าหมาย | ประโยชน์ต่อบริษัท | ประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม |
|---|---|---|---|---|
| เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจน (No poverty)  | - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน - การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน | - โครงการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินสำหรับพนักงาน - โครงการเพื่อนแนะนำเพื่อน - โครงการชยะสร้างบุญ - สนับสนุนสินค้าในชุมชนเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้ - ส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับผู้พิการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่พระนครศรีอยุธยา | - สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน - ช่องทางในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ลดเวลาในการสรรหาพนักงาน - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน | - ส่งเสริมการจ้างงาน - ส่งเสริมรายได้ให้กับร้านค้าในชุมชน - เกิดการกระจายรายได้จากพนักงานไปสู่ชุมชน |
| เป้าหมายที่ 2 ขจัดความหิวโหย (Zero hunger)  | - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน - การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน | - สวัสดิการค่าอาหาร และสวัสดิการข้าวฟรีที่โรงอาหารของบริษัท | - สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน - ได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการดำเนินกิจกรรมของบริษัท | - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชนให้เข้าถึงอาหารที่เพียงพอ |

| เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) | ประเด็นความยั่งยืนของบริษัท | กิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนเป้าหมาย | ประโยชน์ต่อบริษัท | ประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม |
|---|---|---|---|---|
| เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good health and well-being)  | <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - การจัดการนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพสินค้า | <ul style="list-style-type: none"> - การดูแลพนักงานด้วยการตรวจสุขภาพประจำปี - การจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคจากการทำงาน อาทิ โครงการเลิกบุหรี่ แคมป์ชีวิตใหม่ - นำระบบกึ่งอัตโนมัติ-อัตโนมัติ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการติดตั้งอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย เข้ามาใช้ในการะบวนการทำงาน และขั้นตอนการผลิตบางส่วนเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน - ลดอัตราการลาป่วยของพนักงาน - ลดการเกิดอุบัติเหตุ | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานมีสุขภาพที่ดี แข็งแรง ลดการเจ็บป่วย - ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ |
| เป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่เท่าเทียม (Quality education)  | <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน - การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> - การอบรมให้ความรู้พนักงานอย่างต่อเนื่องตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนา - โครงการทวิภาคี - โครงการจากโรงเรียนสู่โรงเรียน - โครงการทุนการศึกษาบุตรพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มจำนวนพนักงานที่มีการศึกษา ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ - เพิ่มโอกาสในการจ้างงานนักเรียน นักศึกษาที่ร่วมโครงการ - สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่พนักงาน บุตรพนักงาน นักเรียน นักศึกษา และครู อาจารย์ |
| เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)  | <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน - การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน/การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียม และ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน - เปิดรับผู้หญิงให้เข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม - ผู้หญิงได้ดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร | <ul style="list-style-type: none"> - มีพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามลักษณะงานและตำแหน่งงาน - พนักงานได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ - สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมการดำเนินงานตามห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท - พัฒนาศักยภาพผู้หญิงให้สามารถทำงานได้และได้รับค่าแรงจากงาน - การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน |
| เป้าหมายที่ 6 การจัดการน้ำและสุขาภิบาล (Clean water and sanitation)  | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการน้ำ ลดปริมาณการใช้น้ำ และมีการจัดการน้ำทิ้งอย่างมีประสิทธิภาพ - สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานในการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างประหยัดอยู่เสมอผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน - ติดตั้งเครื่องทำน้ำเย็นภายในโรงงาน และเครื่องทำน้ำแข็ง - การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน | <ul style="list-style-type: none"> - สร้างจิตสำนึกเรื่องการประหยัดน้ำร่วมกับพนักงาน - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพน้ำทิ้ง - ประหยัดค่าใช้จ่าย - ไม่เกิดข้อร้องเรียนจากภายนอก และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนไม่ได้รับความเดือดร้อนด้านมลภาวะทางน้ำจากการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ - พนักงานเข้าถึงแหล่งน้ำที่สะอาด |

| เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) | ประเด็นความยั่งยืนของบริษัท | กิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนเป้าหมาย | ประโยชน์ต่อบริษัท | ประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม |
|---|--|--|---|--|
| เป้าหมายที่ 7 พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Affordable and clean energy)  | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - การจัดการก๊าซเรือนกระจก | <ul style="list-style-type: none"> - ติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์รวม 6.3 เมกะวัตต์ - ปรับปรุงอาคารให้ใช้แสงจากธรรมชาติเพิ่มขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> - ลดการพึ่งพาพลังงานหลัก และหันมาใช้พลังงานทางเลือกเพิ่มมากขึ้น - ประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้า - ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้บริษัทได้ในระยะยาว | <ul style="list-style-type: none"> - ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก - เกิดความตระหนักในการใช้พลังงานทางเลือกมากขึ้น |
| เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent work and economic growth)  | <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน - การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน - Talent Management/ Succession Plan - การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน - การจ้างงานที่ไม่ผิดกฎหมาย | <ul style="list-style-type: none"> - ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นในกระบวนการผลิต - สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน - อัตราการลาออกลดลง | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพและการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย - ส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าในอาชีพ - พนักงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากอาชีพและรายได้ที่มั่นคง |
| เป้าหมายที่ 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน (Industry, innovation, and infrastructure)  | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพสินค้า | <ul style="list-style-type: none"> - การนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต/ระบบกึ่งอัตโนมัติ-อัตโนมัติ - พัฒนารูปแบบการให้บริการบน Digital Platform ผ่านการดำเนินงานของบริษัทย่อย - การผลิตเหล็กแผ่นเรียบพิเศษ STAY FLAT ความหนาที่สูงสุดถึง 16 มิลลิเมตร - ริเริ่มการติดตั้งสายการผลิตท่อเหล็กขนาดใหญ่เส้นผ่าศูนย์กลาง 10 นิ้ว - พัฒนาระบบการผลิตรีดเหล็กเบื้องต้นในรูปแบบที่หลากหลาย (Pre-Process) - การส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง | <ul style="list-style-type: none"> - ลดการเกิดของเสีย - คุณภาพของสินค้าและบริการที่เพิ่มขึ้น - ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นในกระบวนการทำงาน - ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น - สร้างโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจ | <ul style="list-style-type: none"> - การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม - ผลิตภัณฑ์เหล็กแผ่นที่มีคุณภาพสูง - การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ใช้พลังงานลดลง |
| เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce inequality)  | <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน - การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน - การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน/ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ - ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน - ส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับผู้พิการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่พระนครศรีอยุธยา | <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่มีข้อพิพาทแรงงาน - สร้างความผูกพันให้กับพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม |

| เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) | ประเด็นความยั่งยืนของบริษัท | กิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนเป้าหมาย | ประโยชน์ต่อบริษัท | ประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม |
|--|---|--|---|---|
| เป้าหมายที่ 11 เมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน (Sustainable cities and communities)  | <ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมและพัฒนาลังคม/ชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> - โครงการเหล็กเพื่อความยั่งยืน โดยสนับสนุนเหล็กเพื่อใช้เป็นสาธารณประโยชน์ | <ul style="list-style-type: none"> - สร้างคุณค่าให้กับสินค้าของบริษัท ผลิตภัณฑ์เหล็กของ TMT เป็นที่รู้จักในชุมชน - ส่งเสริมการรับรู้ ผลิตภัณฑ์เหล็กของ TMT มีคุณภาพและได้มาตรฐาน | <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้ชุมชนมีอาคารโครงสร้างเหล็กที่แข็งแรงปลอดภัย และเหมาะสม - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนในชุมชน - การนำเหล็กไปใช้งานอย่างถูกประเภท ถูกต้อง ปลอดภัย |
| เป้าหมายที่ 12 แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (Responsible consumption and production)  | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการนวัตกรรมและพัฒนาคูณภาพสินค้า - การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - การจัดการก๊าซเรือนกระจก | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการผลิตตามนโยบายการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015 - ได้รับการรับรอง MiT หรือ Made in Thailand - ได้รับใบอนุญาตทำผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก. - ได้รับการรับรอง คาร์บอนฟุตพริ้นต์ขององค์กร และคาร์บอนฟุตพริ้นต์ของผลิตภัณฑ์ | <ul style="list-style-type: none"> - ลดการใช้พลังงาน - ลดการเกิดของเสียในกระบวนการผลิต - เศษเหล็กสามารถขายและนำไปรีไซเคิลได้ 100% - สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าของบริษัท | <ul style="list-style-type: none"> - ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ - สนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) - สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ - ในคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าเหล็กที่ผลิตในประเทศไทย - เพิ่มโอกาสในการพัฒนาสินค้าเหล็กแบบยั่งยืนในอนาคต |
| เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate action)  | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - การจัดการก๊าซเรือนกระจก | <ul style="list-style-type: none"> - เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรผู้ริเริ่มการจัดการก๊าซเรือนกระจก (Climate Action Initiator) - ดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ - ผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ รวม 6.3 เมกะวัตต์ - การบริหารจัดการน้ำและของเสีย - การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโครงการปลูกป่าในโรงงาน | <ul style="list-style-type: none"> - ลดการพึ่งพาพลังงานหลัก และหันมาใช้พลังงานทางเลือกเพิ่มมากขึ้น - ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้บริษัทได้ในระยะยาว | <ul style="list-style-type: none"> - ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เป็นสาเหตุของภาวะโลกร้อน - เกิดความตระหนักในการใช้พลังงานทางเลือกมากขึ้น |

| เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) | ประเด็นความยั่งยืนของบริษัท | กิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนเป้าหมาย | ประโยชน์ต่อบริษัท | ประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม |
|--|--|--|---|---|
| เป้าหมายที่ 15 การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก (Life on land)  | <ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน - การจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - การจัดการก๊าซเรือนกระจก | <ul style="list-style-type: none"> - การปลูกต้นไม้และจัดทำทะเบียนต้นไม้ภายในโรงงาน - โครงการปลูกป่าในโรงงานในระยะเวลาที่ 1 บนพื้นที่ 20 ไร่ (จากพื้นที่ทั้งหมด 85 ไร่) | <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่สีเขียวภายในโรงงานที่เพิ่มขึ้น - มีส่วนร่วมกับชุมชนที่ห่างไกลและทำให้บริษัทมีความรู้เพิ่มมากขึ้นในเรื่องการดูแลป่า และข้อมูลด้าน carbon credit - สร้างประโยชน์จากพื้นที่ว่างเปล่าในโรงงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มพื้นที่สีเขียว - ส่งเสริมการจัดการป่าอย่างยั่งยืนและแก้ไขการตัดไม้ทำลายป่า - สนับสนุนเทคโนโลยีการเกษตร |
| เป้าหมายที่ 16 สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก (Peace and justice, strong institutions)  | <ul style="list-style-type: none"> - การกำกับดูแลกิจการสุ่มเสี่ยง - การบริหารความเสี่ยง - การบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน | <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน/มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) และการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน - นโยบายความเป็นส่วนตัว/การป้องกันการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล - นโยบายการบริหารความเสี่ยง - นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร - ร่วมโครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ - มาตรการและแนวปฏิบัติที่ดีตามจรรยาบรรณธุรกิจ - จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้า | <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและไม่มีข้อพิพาทแรงงาน - สร้างความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัท - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม | <ul style="list-style-type: none"> - ลดความขัดแย้ง - ลดปัญหาทางสังคม - ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม |
| เป้าหมายที่ 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Partnership for the goal)  | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการนวัตกรรมและพัฒนาคูณภาพสินค้า - การมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคม/ชุมชน - การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า - การบริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ | <ul style="list-style-type: none"> - ร่วมลงนามในสัญญาเครื่องผลิตท่อเหล็กขนาดใหญ่เส้นผ่าศูนย์กลาง 10 นิ้ว ร่วมกับบริษัท NAKATA MFG. และบริษัท NOORI T&C - การวางแผนการทำงานร่วมกับลูกค้า เพื่อให้ได้รับสินค้าและบริการตามที่ต้องการ - สร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ โดยได้จัดตั้งบริษัทย่อย บริษัท เรด ร็อคโค ดิจิทัล จำกัด ดำเนินธุรกิจผู้ให้บริการระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ - พัฒนาพื้นที่และปลูกต้นไม้ในโรงงาน ในโครงการปลูกป่าในโรงงาน ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ | <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ จากลูกค้าต่างชาติ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นในกระบวนการผลิต - คุณภาพของสินค้าและบริการที่เพิ่มขึ้น - ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น - เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ - สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าของบริษัท - การพัฒนาความร่วมมือทางธุรกิจกับลูกค้าพันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้า | <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มความหลากหลายให้กับสินค้าครอบคลุมท่อเหล็กขนาดใหญ่ - ช่วยให้การดำเนินธุรกิจของลูกค้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น - ลดผลกระทบด้านมลภาวะทางอากาศจากการเพิ่มพื้นที่สีเขียว |

รายงานฉบับนี้มีขอบเขตข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566
สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม และเสนอแนะความคิดเห็นได้ที่:

**คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน
บริษัท ทีเอ็มที สตีล จำกัด (มหาชน)**

179 อาคารบางกอกซิติ้ ทาวเวอร์ ชั้น 22
ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์: 02 685 4000

โทรสาร: 02 670 9090-2

อีเมล: sd@tmtsteel.co.th หรือ ir@tmtsteel.co.th

เว็บไซต์: www.tmtsteel.co.th

ตารางสรุปผลการดำเนินงานตาม SET ESG Metrics

| SET ESG | GRI Standards | SDGs | ESG Indicators | หน่วย (Unit) | ปีที่รายงาน 2564 | ปีที่รายงาน 2565 | ปีที่รายงาน 2566 |
|---|---|--|--|--|------------------|------------------|------------------|
| มิติสิ่งแวดล้อม (E) | | | | | | | |
| E1 นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม | | | | | | | |
| E1.1C | GRI 103 | - | นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| E1.2C | | | จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ละเมิดกฎหมาย หรือการสร้างผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมพร้อมอธิบายมาตรการแก้ไข | จำนวนกรณี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| E2 การจัดการพลังงาน | | | | | | | |
| E2.1C | GRI 302 |  | แผนการจัดการพลังงาน | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| E2.2C | | | ปริมาณการใช้พลังงาน (ไฟฟ้า/เชื้อเพลิง) | kWh | 16,621,160.00 | 18,593,648.00 | 19,801,399.20 |
| E2.3C | | | ปริมาณการใช้พลังงานทดแทน | kWh | 2,991,732.97 | 2,973,737.99 | 3,591,134.03 |
| E3 การจัดการน้ำ | | | | | | | |
| E3.1C | GRI 303 |  | แผนการจัดการน้ำ | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| E3.2C | | | ปริมาณการใช้น้ำประปา | ลูกบาศก์เมตร | 71,222.00 | 76,350.00 | 72,077.00 |
| E3.3R | | | เป้าหมายการใช้น้ำ | ลูกบาศก์เมตร/ต่อน้ำหนักท่อที่ผลิตได้ (ตัน) | ลดลง 5% | ลดลง 5% | ลดลง 5% |
| E4 การจัดการขยะและของเสีย | | | | | | | |
| E4.1C | GRI 306 |   | แผนการจัดการขยะและของเสีย | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| E4.2C | | | ปริมาณขยะและของเสียรวม | | | | |
| | | | ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม | กิโลกรัม | 4,802,970.00 | 4,942,340.00 | 5,841,416.00 |
| | | | ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม | กิโลกรัม | 544,540.00 | 537,400.00 | 701,520.00 |
| E4.3 R | | | เป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย | กิโลกรัม/ต่อน้ำหนักท่อที่ผลิตได้ (ตัน) | ลดลง 5% | ลดลง 5% | ลดลง 5% |
| E4.4 R | | | ปริมาณขยะและของเสียที่ผ่านกระบวนการ reuse และหรือ recycle | | | | |
| | ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ reuse และ/หรือ recycle | กิโลกรัม | 4,796,240.00 | 4,930,660.00 | 5,820,736.00 | | |
| | ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ reuse และ/หรือ recycle | กิโลกรัม | 358,230.00 | 535,370.00 | 699,120.00 | | |
| E5 การจัดการก๊าซเรือนกระจก | | | | | | | |
| E5.1C | GRI 305 |  | แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| E5.2C | | | ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของขอบเขตที่ 1 และขอบเขตที่ 2 | tCO ₂ e | 10,217 | 11,253 | 11,972 |
| E5.3C | | | การทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยหน่วยงานภายนอก | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| E5.5R | | | การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของขอบเขตที่ 1 ขอบเขตที่ 2 และขอบเขตที่ 3 | tCO ₂ e | 1,379,581 | 1,046,140 | 1,210,594 |

| SET ESG | GRI Standards | SDGs | ESG Indicators | หน่วย (Unit) | ปีที่รายงาน 2564 | ปีที่รายงาน 2565 | ปีที่รายงาน 2566 |
|--|---------------|---|---|---|------------------|------------------|------------------|
| มิติสังคม(S) | | | | | | | |
| S1 สิทธิมนุษยชน | | | | | | | |
| S1.1C | GRI 412 |  | นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| S2 การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม | | | | | | | |
| การจ้างงาน | | | | | | | |
| S2.1C | GRI 401 |  | จำนวนพนักงานทั้งหมด | คน | รวม | รวม | รวม |
| | | | | | 1,311 | 1,386 | 1,410 |
| | | | | | ชาย หญิง | ชาย หญิง | ชาย หญิง |
| | | | | | 918 393 | 987 399 | 1,019 391 |
| S2.2C | GRI 405 |  | จำนวนพนักงานผู้พิการและ/หรือผู้สูงอายุ | คน | 1 | 1 | 7* |
| การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน | | | | | | | |
| S2.3C | GRI 405 |  | จำนวนค่าตอบแทนรวมของพนักงานปี | บาท | 535,686,112.85 | 435,484,659.92 | 476,576,926.08 |
| S2.4C | | |   | ร้อยละของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | % | 52.09% | 52.38% |
| การพัฒนาพนักงาน | | | | | | | |
| S2.6C | GRI 404 |  | แผนงานหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| S2.7C | | | จำนวนชั่วโมงอบรมความรู้เฉลี่ยของพนักงาน | ชม./คนปี | 13.86 | 20.25 | 30.33 |
| ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | | |
| S2.12C | GRI 403 |  | แผนงาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| S2.13C | |  | จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน | ครั้ง | 14.00 | 15.00 | 23.00 |
| การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน | | | | | | | |
| S2.16C | GRI 402 |  | แผนการพัฒนาความผูกพันและการรักษาพนักงาน | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| S2.17C | | | ร้อยละของพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ | % | 17.94% | 17.16% | 15.97% |
| S2.18C | | | GRI 407 | จำนวนข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญพร้อมมาตรการแก้ไข | จำนวนกรณี | ไม่มี | ไม่มี |
| S3 ความรับผิดชอบต่อลูกค้าผู้บริโภค | | | | | | | |
| สิทธิผู้บริโภค | | | | | | | |
| S3.1C | GRI 102-43 |  | นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| S3.2C | | | จำนวนกรณีข้อมูลลูกค้ารั่วไหลพร้อมมาตรการแก้ไข | จำนวนกรณี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| S3.3C | | | GRI 418 | จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค พร้อมมาตรการแก้ไข | จำนวนกรณี | ไม่มี | ไม่มี |



* จ้างงานคนพิการเพื่อประโยชน์สาธารณะจำนวน 7 คน

| SET ESG | GRI Standards | SDGs | ESG Indicators | หน่วย (Unit) | ปีที่รายงาน 2564 | ปีที่รายงาน 2565 | ปีที่รายงาน 2566 |
|---------------------------------------|---------------|--|--|--------------|------------------|------------------|------------------|
| S4 ความรับผิดชอบต่อชุมชน/สังคม | | | | | | | |
| S4.1C | GRI 413 |   | นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากธุรกิจ | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| S4.2C | | | แผนส่งเสริมการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคมที่อาจได้รับผลกระทบจากธุรกิจ | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| S4.3C | | | จำนวนข้อพิพาทกับชุมชน/สังคมพร้อมมาตรการแก้ไข | จำนวนกรณี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |


มิติบริษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (G)

G1 นโยบาย โครงสร้าง และระบบกำกับดูแลกิจการ


องค์ประกอบของคณะกรรมการ

| | | | | | | | |
|--------|--|--|--|------------|-----|-----|-----|
| G1.1C | GRI 102-18 |   | ประวัติของคณะกรรมการบริษัทรายบุคคล | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| G1.2C | | | จำนวนกรรมการทั้งคณะ | คน | 7 | 7 | 7 |
| G1.3C | | | จำนวนกรรมการอิสระ | คน | 3 | 3 | 3 |
| | | | สัดส่วนกรรมการชายต่อกรรมการหญิง | % | 86% | 86% | 86% |
| G1.4C | | | จำนวนกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร | คน | 4 | 4 | 4 |
| G1.5C | | | จำนวนกรรมการหญิง | คน | 1 | 1 | 1 |
| G1.6C | | | สัดส่วนกรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิงต่อกรรมการทั้งหมด | % | 14% | 14% | 14% |
| | | | ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ | ใช่/ไม่ใช่ | ใช่ | ใช่ | ใช่ |
| G1.7C | | | ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการไม่เป็นบุคคลเดียวกัน | ใช่/ไม่ใช่ | ใช่ | ใช่ | ใช่ |
| G1.8C | | | กรรมการอิสระในคณะกรรมการชด้อยแต่ละชุด | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| G1.9C | ประธานของคณะกรรมการชด้อยแต่ละชุดเป็นกรรมการอิสระ | ใช่/ไม่ใช่ | ใช่ | ใช่ | ใช่ | | |
| G1.10C | จำนวนปีการดำรงตำแหน่งของกรรมการรายบุคคล | มี/ไม่มี | มี | มี | มี | | |


บทบาทและความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

| | | | | | | | |
|--------|------------|---|---|----------|-------|-------|-------|
| G1.11C | GRI 102-26 |  | จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการ | ครั้ง | 7 | 7 | 7 |
| G1.12C | | | ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัท | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| G1.13C | | | จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ | ครั้ง | 4 | 4 | 4 |
| G1.14C | | | ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| G1.15C | | | จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการชด้อยแต่ละชุด | ครั้ง | 2 - 4 | 2 - 4 | 2 - 4 |
| G1.16C | | | ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการชด้อยแต่ละชุด | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |

การสรรหากรรมการ

| | | | | | | | |
|--------|------------|---|--|----------|-------|-------|-------|
| G1.18C | GRI 102-24 |  | นโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| G1.19C | | | การวิเคราะห์ทักษะและประสบการณ์ของกรรมการตามลักษณะของธุรกิจ(Board Skill Matrix) | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| G1.20C | | | ประวัติของกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ | มี/ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |

คำตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

| | | | | | | | |
|--------|------------|---|--|----------|-------|-------|-------|
| G1.21C | GRI 102-38 |  | นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |
| G1.23C | | | ค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงินของกรรมการ | มี/ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| G1.24C | | | นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง | มี/ไม่มี | มี | มี | มี |

| SET ESG | GRI Standards | SDGs | ESG Indicators | หน่วย (Unit) | ปีที่ย่างงาน 2564 | ปีที่ย่างงาน 2565 | ปีที่ย่างงาน 2566 |
|---|---------------|--|--|--|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| การพัฒนากิจกรรมการ | | | | | | | |
| G1.27C | GRI 102-27 |  | นโยบายเกี่ยวกับแผนพัฒนากิจกรรมการ | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง | | | | | | | |
| G1.29C | GRI 102-28 |  | หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G1.30C | | | ผลประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการแบบรายคณะ | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G1.31C | | | ผลประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| จรรยาบรรณธุรกิจ | | | | | | | |
| G1.34C | GRI 102-17 |  | จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G1.35C | | | นโยบายและแนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G1.36C | | | จำนวนกรณีการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจ หรือการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมมาตรการแก้ไข | จำนวนกรณี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| G1.37C | | | นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing) | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G2 นโยบาย โครงสร้าง และระบบกำกับดูแลกิจการ | | | | | | | |
| G2.1C | GRI 102-55 |  | นโยบายและเป้าหมายด้านความยั่งยืนระดับองค์กร | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G3 การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน | | | | | | | |
| G3.1C | GRI 102-15 |  | นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G3.2C | | | ปัจจัยความเสี่ยงและโอกาสจากประเด็นด้านความยั่งยืน (ESG risks) | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G3.3C | | | ปัจจัยความเสี่ยงใหม่ (emerging risks) ที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจในอนาคตอันใกล้ | มี/ไม่มี | ระหว่างดำเนินการ | ☑ | ☑ |
| G3.4C | | | แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ เช่น Business Continuity Plan (BCP) เป็นต้น | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G4 การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน | | | | | | | |
| G4.1C | GRI 308 |  | นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G4.2C | | | GRI 414 |   | แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน | มี/ไม่มี | ☑ |
| G5 การพัฒนานวัตกรรม | | | | | | | |
| G5.1C | - |   | นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G5.2C | | | กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |
| G5.4R | | | ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม | มี/ไม่มี | ☑ | ☑ | ☑ |

Providing
structure
of your
imagination

บริษัท ทีเอ็มที สตีล จำกัด (มหาชน)

179 อาคารบางกอกซีที ทาวเวอร์ ชั้น 22 ถนนสาทรใต้

แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

 0 2685 4000

 0 2670 9090-2

 www.tmtsteel.co.th