

กลุ่มเทคโนโลยี

(Technology: TECH)



บริษัทจดทะเบียนที่มีผลประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings 2023 ประกอบด้วย 10 บริษัท ได้แก่



หมวดธุรกิจชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
(Electronic Components: ETRON)

HANA บมจ. ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์

หมวดธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
(Information & Communication Technology: ICT)

ADVANC บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส

INTUCH บมจ. อินทัช โฮลดิ้งส์

ITEL บมจ. อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยี

JTS บมจ. จัสติน โซลูชั่น

MFEC บมจ. เอ็ม เอฟ อี ซี

MSC บมจ. เมโทรซิสเต็มส์คอร์ปอเรชั่น

SYNEX บมจ. ซินเน็ค (ประเทศไทย)

THCOM บมจ. ไทยคม

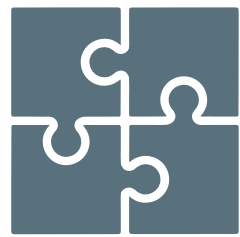


SICT

บมจ. ซิลิคอน กราฟท์ เทคโนโลยี



ข้อมูล ESG Impacts ของบริษัทจดทะเบียน

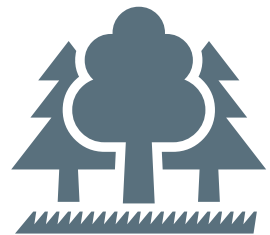


ภาพรวม ด้านกลยุทธ์



การบริหารธุรกิจอย่างยั่งยืนเชิงกลยุทธ์

จำนวนบริษัทที่จัดทำกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน	8
จำนวนบริษัทที่กำหนดตัวชี้วัดด้านความยั่งยืนเป็นตัวชี้วัดองค์กร (Corporate KPI)	10
จำนวนบริษัทที่วิเคราะห์และระบุประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality)	7



ภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อม



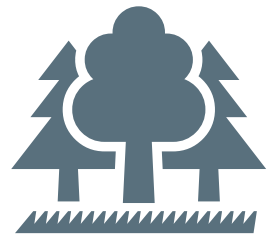
การบริหารจัดการพลังงาน/ไฟฟ้า

ค่าใช้จ่ายที่ประหยัดได้ (ล้านบาท)	30.53
ปริมาณไฟฟ้าที่ลดได้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	11,663,194.00



การบริหารจัดการของเสีย

ปริมาณของเสียที่ลดได้ (ตัน)	1,101.67
ปริมาณของเสียทั่วไปและของเสียไม่อันตรายที่นำกลับมาใช้ซ้ำหรือรีไซเคิล (ตัน)	40.71
ปริมาณของเสียอันตรายที่นำกลับมาใช้ซ้ำหรือรีไซเคิล (ตัน)	1,056.03



ภาพรวม
ด้านสิ่งแวดล้อม



การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

จำนวนบริษัทที่กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	7
ปริมาณการใช้พลังงานหมุนเวียน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	24,193.00
ปริมาณพลังงานหมุนเวียนที่ผลิตได้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	120,465.40
ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ (ตันคาร์บอนไดออกไซด์)	204,101.58



การสนับสนุนเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero)

จำนวนบริษัทที่ตั้งเป้าหมาย Net Zero	3
-------------------------------------	---



ภาพรวม
ด้านสังคม



การปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

จำนวนบริษัทที่มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	10
จำนวนบริษัทที่เปิดเผยนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	7
จำนวนบริษัทที่มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)	5
จำนวนบริษัทที่ประเมินและมีแนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร	4
จำนวนบริษัทที่ประเมินและมีแนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน	4
จำนวนบริษัทที่ไม่มีเหตุการณ์เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน	6



ภาพรวม
ด้านสังคม



การดูแลพนักงานด้านการพัฒนาศักยภาพ

จำนวนบริษัทที่กำหนดเป้าหมายการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน	9
จำนวนบริษัทที่เปิดเผยจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของพนักงาน	10
จำนวนบริษัทที่มีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของพนักงาน 11-20 ชั่วโมงต่อคน	2
จำนวนบริษัทที่มีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของพนักงานมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อคน	7



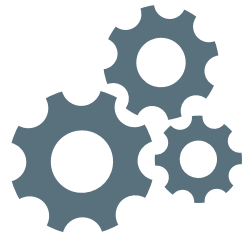
การดูแลพนักงานด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

จำนวนบริษัทที่กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9
จำนวนบริษัทที่บันทึกสถิติด้านความปลอดภัยของการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	6



การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมผ่านกระบวนการทางธุรกิจ

จำนวนบริษัทที่มีกลยุทธ์ด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน	9
จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการด้านการศึกษา เพื่อเข้าร่วมงานกับบริษัท หรือเพิ่มเติมความรู้ที่เป็นประโยชน์	623,739
จำนวนสถานศึกษาหรือศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการด้านการศึกษา	252
จำนวนคนที่ได้รับโอกาสจ้างงานจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาชีพ	378
จำนวนผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการจ้างงานหรือส่งเสริมอาชีพจากโครงการให้ความช่วยเหลือ	59
จำนวนชุมชนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต	1,166
จำนวนชุมชนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการอนุรักษ์ธรรมชาติและพัฒนาคูณภาพน้ำ	100
จำนวนคนหรือชุมชนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการพัฒนาความรู้ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี	171,382



ภาพรวม ด้านบรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ



โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทและจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)

จำนวนบริษัทที่มีประธานกรรมการเป็นคนละคนกับผู้นำบริษัท	10
จำนวนบริษัทที่มีประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	5
จำนวนบริษัทที่มีกรรมการอิสระมากกว่าร้อยละ 50	1
จำนวนบริษัทที่มีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมากกว่าร้อยละ 66	8
จำนวนบริษัทที่มีกรรมการผู้หญิงมากกว่า 1 คน	6
จำนวนบริษัทที่มีคณะกรรมการด้านบรรษัทภิบาลหรือความยั่งยืน	7
จำนวนบริษัทที่สรรหากรรมการโดยวิเคราะห้ทักษะที่จำเป็น	10



การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

จำนวนบริษัทที่ประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมโครงการ Collective Action Coalition (CAC)	9
จำนวนบริษัทที่ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมของโครงการ Collective Action Coalition (CAC)	7



การบริหารจัดการความเสี่ยงด้าน ESG และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

จำนวนบริษัทที่เปิดเผยความเสี่ยงและแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG	10
จำนวนบริษัทที่ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้า	7
จำนวนบริษัทที่ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ	9
จำนวนบริษัทที่เปิดเผยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่	9



การพัฒนาคู่ค้าด้านความยั่งยืน

จำนวนบริษัทที่จัดทำจรรยาบรรณการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของคู่ค้าอย่างครอบคลุมด้าน ESG	7
จำนวนบริษัทที่เข้าตรวจประเมินคู่ค้าด้าน ESG แบบ Onsite	4



ADVANC

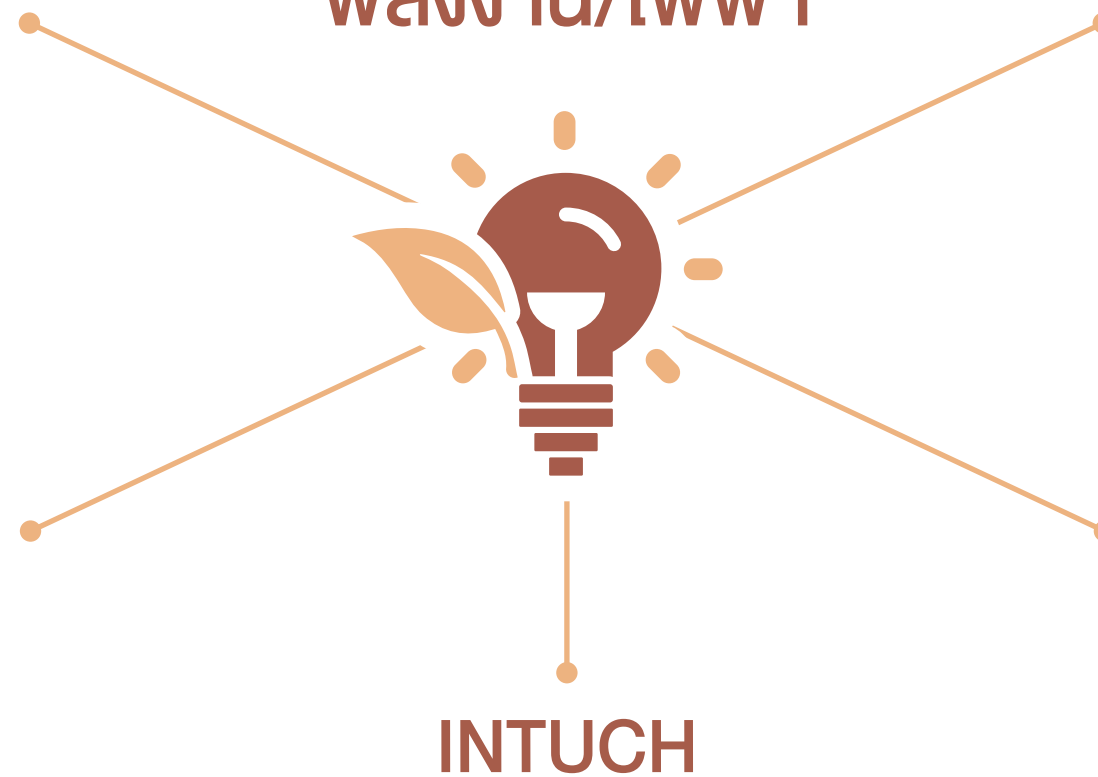
นำเทคโนโลยีประหยัดพลังงานรูปแบบต่าง ๆ มาใช้บริหารจัดการ สถานีฐานทั่วประเทศ เช่น ติดตั้งอุปกรณ์วิทยุสถานีฐานแบบใช้งานร่วมกันได้หลายเทคโนโลยี ปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจ่ายไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงาน ส่งผลให้การปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลง 5,882 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า นำ AI มาใช้ประมวลผล และวิเคราะห์การใช้งานระบบเครือข่าย เพื่อบริหารช่องสัญญาณควบคู่กับบริหารการใช้พลังงานให้เหมาะสม ทำให้ประหยัดไฟฟ้าได้ 13,420 เมกะวัตต์ต่อปี ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 6,707 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า จัดสรรการใช้งานเซิร์ฟเวอร์ของ Data Center และชุมสายโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการใช้งานของลูกค้า รวมถึงเลือกใช้อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการใช้พลังงานที่ดีขึ้น ประหยัดไฟฟ้าได้ 1,650 เมกะวัตต์ต่อปี ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 825 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

HANA

ประเมินศักยภาพของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์สำคัญ เพื่อนำไปหา มาตรการอนุรักษ์พลังงาน อีกทั้งลงทุนในโครงการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ เช่น เปลี่ยนเครื่องจักรเป็นแบบประหยัดพลังงาน ดำเนินโครงการลดการใช้ไฟฟ้าหรือพลังงานจากแหล่งที่ใช้แล้วหมดไป โดยในปี 2565 มีโครงการด้านการอนุรักษ์พลังงานกว่า 26 โครงการ เช่น ลดการใช้พลังงานในระบบลมอัด ด้วยการลดแรงดันให้เหมาะสม ควบคุมความเร็วรอบเครื่องเป่าลมเย็น เปลี่ยนเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน ควบคุมการทำงานในระบบเติมอากาศ ลดอัตราการไหลระบบน้ำหล่อเย็น ติดตั้งปั๊มความร้อนระบบน้ำ DI เปลี่ยนมอเตอร์ประสิทธิภาพสูง ติดตั้งเครื่องควบคุมความเร็วรอบ ติดตั้งระบบควบคุมอัตราการไหลระบบน้ำหล่อเย็น ส่งผลให้ประหยัดพลังงานได้ 7,315,522 กิโลวัตต์ คิดเป็นมูลค่าการลดการใช้ไฟฟ้าได้ 23,572,905 บาท

ด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการพลังงาน/ไฟฟ้า



INTUCH

ปรับปรุงและเปลี่ยนอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยประหยัดพลังงาน เช่น ออกแบบระบบทำความเย็นของอาคารและเครื่องทำน้ำเย็น (Chiller) ให้ใช้เวลาเดินเครื่องทั้งระบบเพียง 1-2 นาที่ซึ่งเร็วกว่าระบบเดิม ปรับการทำงานของ Water-Pump ที่ Cooling Tower เพื่อรักษาความดันและอัตราการไหลของน้ำให้คงที่ ออกแบบ Data Center ที่ช่วยทำให้การใช้ไฟฟ้าของศูนย์มีประสิทธิภาพและประหยัดไฟฟ้าโดยที่ระบบยังคงทำงานได้ตามมาตรฐาน เช่น ระบบปรับอากาศที่สามารถควบคุมอุณหภูมิและความชื้นภายในห้องไปพร้อมกัน ตลอดจนจัดกิจกรรมรณรงค์กระตุ้นให้พนักงานช่วยกันลดการใช้พลังงานจากกระบวนการปฏิบัติงานของตัวเอง เช่น ปิดไฟและถอดปลั๊กหลังเลิกใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า ตรวจสอบเครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ ใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน ในปี 2565 อาคารสำนักงานใช้ไฟฟารวม 80,039 กิโลวัตต์-ชั่วโมง ลดลง 48% เมื่อเทียบกับปี 2564

MSC

บริษัทได้ตั้งเป้าหมายในการลดค่าไฟฟ้าไม่น้อยกว่า 1% ทุกปี โดยวัดจากการติดตั้ง Solar Rooftop บนหลังคาและอาคารจอดรถ รวมถึงดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น ติดตั้งเวลาเปิดปิดเครื่องปรับอากาศระหว่างเวลา 12.00 - 13.00 น. แยกสวิตช์เปิดปิดไฟเฉพาะจุด และจัดกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานเริ่มปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อประหยัดพลังงานในอาคารด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้สามารถลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าได้ 78,191 กิโลวัตต์-ชั่วโมง ส่งผลให้หน่วยการใช้ไฟฟ้าในปี 2565 ลดลงจากปีฐาน 2558 คิดเป็น 33.27% นอกจากนี้ ยังมีแผนติดตั้ง Solar Cell เพิ่มในอนาคต

THCOM

มีนโยบายประหยัดพลังงานไฟฟ้าที่ชัดเจน และมีคณะทำงานการจัดการพลังงานทำหน้าที่ผลักดันมาตรการและกิจกรรมด้านพลังงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การบำรุงรักษาและทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศเป็นประจำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบปรับอากาศและระบายอากาศภายในอาคาร การเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าในสำนักงานเป็น LED การลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ที่ไม่จำเป็น ห้องน้ำห้องโถงกลาง กำหนดเวลาเปิดปิดไฟฟ้าและเครื่องปรับอากาศ อีกทั้งจัดหาพลังงานทดแทนเป็นพลังงานทางเลือก โดยมีโครงการติดตั้ง Solar Cell ในสำนักงานที่สถานีบริการภาคพื้นดินไทยคมที่จังหวัดปทุมธานี ทำให้ลดการใช้ไฟฟ้าได้ 23,796 กิโลวัตต์-ชั่วโมง และมีเป้าหมายภายใน 5 ปี จะติดตั้ง Solar Cell เพื่อผลิตพลังงานให้ครบ 80 กิโลวัตต์สูงสุดซึ่งจะทำให้สามารถผลิตพลังงานทดแทนได้ถึง 144,000 กิโลวัตต์ต่อปี



ด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการน้ำ



HANA

บริหารจัดการน้ำในโรงงานด้วยมาตรการ 3R คือ “Water Reduce” เช่น นำน้ำคุณภาพดีส่วนเกินจากเครื่องจักรกลับเข้าระบบจ่ายน้ำอีกครั้ง ใช้สารเคมีมาลดการระบายน้ำของ Cooling Tower ทำให้ลดการใช้น้ำประปา นำน้ำทิ้งจาก Air Handling Unit และ Fan Coil Unit มาใช้ทำน้ำอ่อนเพื่อเติมระบบระบายความร้อน “Water Reuse” เช่น นำน้ำทิ้งจากกระบวนการ Reverse Osmosis และ Deionized Water มาใช้ซ้ำ ติดตั้งปั๊มดูดน้ำทิ้งระบบ Heat Pump เพื่อนำน้ำในรางน้ำรอบโรงงานมาใช้ซ้ำ “Water Recycle” เช่น นำน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดแล้วกลับมาปรับปรุงคุณภาพผ่านระบบ Wastewater Reverse Osmosis (WWRO) เพื่อใช้ใหม่ในกระบวนการหล่อเย็น ระบบบำบัดอากาศ และการดูแลพื้นที่สีเขียวในโรงงาน นำน้ำทิ้งจากการกรอง RO Brine กลับมาปรับปรุงคุณภาพด้วยระบบกรองละเอียดเพื่อนำกลับไปใช้ในกระบวนการหล่อเย็น

ITEL

มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำต่อหน่วยจากการใช้งานตามแนวคิด 3R คือ Reduce Reuse Recycle พร้อมกับบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดแคลนทรัพยากรน้ำ โดยประเมินการใช้น้ำทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อวิเคราะห์หาขั้นตอนการใช้น้ำอย่างมีนัยสำคัญ และหาแนวทางลดการใช้น้ำในกระบวนการดำเนินงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานภายในองค์กรร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำด้วยการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า

JTS

มีการจัดทำแผนเพื่อลดปริมาณการใช้น้ำ โดยไม่ได้พิจารณาเพียงแต่ความเพียงพอของการใช้น้ำ แต่ยังคำนึงถึงแหล่งที่มาของน้ำไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการใช้งานของชุมชนโดยรอบ และเป็นการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในบริษัทเท่านั้น ธารรงค์ให้พนักงานในองค์กรมีจิตสำนึกตระหนักรู้ถึงการใช้น้ำอย่างประหยัด เพื่อบริหารจัดการน้ำให้คุ้มค่าที่สุด และกำหนดให้มีการตรวจติดตามความสำเร็จของเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง สำหรับอัตราการใช้น้ำของบริษัทในส่วนสำนักงานใหญ่โดยรวมของปี 2565 อยู่ที่ 1,713.65 ลูกบาศก์เมตร (เนื่องจากปี 2565 เป็นปีที่บริษัทเริ่มต้นเก็บข้อมูลการใช้น้ำจึงไม่สามารถเปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลังได้)

MSC

ตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณในการลดการใช้น้ำทรัพยากรน้ำภายในองค์กรให้ได้ 10% โดยเทียบจากปีก่อนหน้า ผ่านการจัดทำโครงการ METRO Green Clean Office เพื่อรณรงค์ให้พนักงานช่วยกันประหยัดน้ำภายในองค์กร โดยประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการประหยัดน้ำและใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า ทำให้ปริมาณการใช้น้ำปี 2565 ลดลงจากปี 2564 ที่ 9.81%



ADVANC

มีมาตรการจัดการของเสียและรณรงค์ให้ทุกสาขาลดปริมาณขยะที่นำไปสู่การฝังกลบให้น้อยที่สุด เน้นสร้างความตระหนักให้แก่พนักงานในการคัดแยกขยะ เช่น ศูนย์ AIS จังหวัดนครราชสีมา จัดทำโครงการเปลี่ยนขยะเศษอาหารเป็นปุ๋ยอินทรีย์ สามารถลดขยะเศษอาหารได้ประมาณ 9 ตันต่อปี ผนวกแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนกับเป้าหมายจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างถูกวิธี โดยปราศจากการฝังกลบ โดยส่งเสริมให้คนไทยเข้าใจและทิ้งขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างถูกวิธี มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างกลไกลดการเกิดของเสีย มลพิษ และก๊าซเรือนกระจก จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาตัดจำหน่ายอุปกรณ์โครงข่ายและทรัพย์สินอิเล็กทรอนิกส์เพื่อจัดการอย่างถูกต้อง มีโครงการ “คนไทยไร้ e-Waste” รับขยะอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรวบรวมส่งกำจัดอย่างถูกวิธี โดยในปี 2565 สัดส่วนซากขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่หลีกเลี่ยงการรีไซเคิลมีเพียง 0.0003%

HANA

บริหารจัดการของเสียทั้งในกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน จัดทำบัญชีของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ ประวัติของเสีย และแผนผังการไหลของของเสีย เพื่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นำระบบการจัดการของเสียตามหลักการ 3R มาใช้จัดการวัสดุไม่ใช้แล้วในโรงงาน เช่น แยกขยะอันตรายและส่งกำจัดอย่างถูกวิธี ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด ปรับกระบวนการจัดการของเสียให้นำกลับมาใช้ประโยชน์ได้เพื่อลดการกำจัดโดยการฝังกลบ ยกกระต๊อบการผลิตให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มมูลค่าที่สามารถนำมาแปลงสภาพเป็นผลิตภัณฑ์รีไซเคิล และลดขยะอันตรายของชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้ได้มากที่สุด ในปี 2565 ปริมาณของเสียที่นำกลับไปใช้ประโยชน์ได้ 84% จากปริมาณของเสียทั้งหมด

ด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการของเสียและการมีส่วนร่วมสนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียน



จัดทำโครงการ Full-E เพื่อให้บริการผ่านแอปพลิเคชัน My AIS ให้ลูกค้าใช้บริการต่าง ๆ ทางออนไลน์ได้ด้วยตัวเอง เช่น รับใบแจ้งค่าบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bill) ออกใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Receipt) และชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ซึ่งมีผู้ใช้งาน My AIS เปลี่ยนเป็นการรับแจ้งค่าบริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์แทนไปรษณีย์ 111 ล้านรายการ และออกใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ 125 ล้านรายการ ช่วยลดการใช้กระดาษและลดน้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อเดินทางมาทำธุรกรรม ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 14,994 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อปี นอกจากนี้ ได้มีการคัดแยกขยะแต่ละประเภทให้ชัดเจน และเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายด้านสิ่งแวดล้อมรณรงค์คัดแยกขยะมูลฝอยของสำนักสิ่งแวดล้อมกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งเข้าเตาเผาขยะเพื่อแปลงเป็นปุ๋ยอินทรีย์ต่อไป

ITEL

ใช้หลัก 3Rs เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์กร พร้อมสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการขยะให้ถูกวิธี ตั้งแต่พยายามลดการใช้ทรัพยากรที่จะไปเพิ่มปริมาณขยะมากขึ้น ตั้งจุด Drop Box สำหรับรับถุงพลาสติกและขวดพลาสติกที่ใช้ภายในอาคารสำนักงานใหญ่ โดยรณรงค์ให้พนักงานคัดแยกขยะในแต่ละชั้นของสำนักงานก่อนทิ้ง เพื่อสามารถนำไปรีไซเคิลให้กลับมามีประโยชน์อีกครั้ง นำไปกำจัดได้อย่างถูกวิธี หรือรวบรวมนำไปขาย นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดวิธีการควบคุมและจัดการวัสดุเหลือใช้ มีการรวบรวมปฏิทินเก่าที่ได้จากการรับบริจาคส่งมอบให้แก่ทางมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อใช้ทำสื่ออักษรเบรลล์

MFEC

กำหนดนโยบายและเป้าหมายจัดการของเสียที่ชัดเจนให้ขยะอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่การฝังกลบเป็นศูนย์ โดยนำไปบริจาคให้เกิดการใช้ซ้ำให้แก่บุคคลภายนอก เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด อีกทั้งมีเป้าหมายลดการใช้กระดาษ 100% ในงานเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้างงานภายในบริษัท เช่น การขอใบรับรองหรือสลิปเงินเดือน การขอใบรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย เพื่อให้เกิดขยะน้อยลง มีกระบวนการกำจัดลบล้างหมึกพิมพ์ใช้แล้วด้วยการส่งกลับให้กับบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำนวน 332 ตัน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป มีแนวคิดมุ่งสู่การเป็น Green Office โดยรณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้พนักงานแยกขยะก่อนทิ้ง ซึ่งผลจากการคัดแยกทำให้ขยะลดลงจากปี 2564 จำนวน 7,590.59 กิโลกรัม



ADVANC

เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานด้วยการวิเคราะห์พฤติกรรม
การใช้งานของลูกค้า ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีประหยัดพลังงาน
รูปแบบต่าง ๆ ในการวางแผนและจัดสรรการใช้งานอุปกรณ์
โครงข่ายให้เหมาะสม ทำให้ลดการใช้พลังงานและลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจก 13,414 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และ
ร่วมกับพันธมิตรที่เชี่ยวชาญด้านพลังงานทางเลือก เพื่อเพิ่ม
สัดส่วนการใช้พลังงานทางเลือกให้รวดเร็วขึ้น ทำให้สามารถติดตั้ง
แผงพลังงานแสงอาทิตย์เพิ่มขึ้นอีก 3,190 แห่ง มีสถานีฐานและ
ศูนย์ข้อมูลคอมพิวเตอร์กับอาคารชุมสายที่ใช้พลังงานไฟฟ้า
จากแหล่งพลังงานหมุนเวียน รวมทั้งสิ้น 8,751 แห่งสามารถลด
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 12,094 ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่า รวมในปี 2565 ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 25,508
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

HANA

กำหนดให้การใช้พลังงานหมุนเวียนเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของบริษัท
เพื่อช่วยลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล และการก้าวสู่เส้นทางของ
การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำมาตั้งแต่ปี 2563 ด้วยการติดตั้ง Solar
Rooftop บนหลังคาของโรงงานที่สาขาต่าง ๆ เช่น จังหวัดลำพูน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน
รวมทั้งปรับปรุงเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ
มากขึ้นตามแนวทางยุทธศาสตร์ Hana 4.0 นอกจากนี้ ยังเข้าร่วม
เครือข่ายการลดก๊าซเรือนกระจกกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่ง
ประเทศไทย (กนอ.) เพื่อร่วมขับเคลื่อนเรื่องนี้ไปกับพันธมิตรต่าง ๆ
ให้สอดคล้องนโยบายของประเทศ อีกทั้งบริษัทและบริษัทย่อย
ในประเทศไทยยังได้ดำเนินการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร
มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2564

ด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการ ก๊าซเรือนกระจก



INTUCH

กำหนดแนวทางการทำงานที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น วิเคราะห์พฤติกรรม
การใช้งานของลูกค้า ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีประหยัดพลังงาน (Power Saving
Features) เพื่อวางแผนลดการใช้พลังงานของอุปกรณ์โครงข่าย ซึ่งสามารถลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกได้ 13,414 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า มีการติดตั้ง Solar Cell
เพิ่มอีก 3,190 แห่ง ส่งผลให้สถานีฐาน ศูนย์ข้อมูลคอมพิวเตอร์ และอาคารชุมสายจำนวน
8,751 แห่ง สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 12,094 ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่า นอกจากนี้ ยังได้ปรับปรุงให้มีสินค้าและบริการคาร์บอนต่ำ เช่น แอปพลิเคชัน
ที่ให้บริการออนไลน์แทนการใช้กระดาษ ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 14,994
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า นอกจากนี้ ยังได้เข้าร่วมตอบการประเมินโดย CDP และ
ดำเนินธุรกิจตามกรอบการรายงาน TCFD อีกด้วย

JTS

ดำเนินการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น
ติดตั้ง Solar Rooftop ขนาด 26.4 กิโลวัตต์-ชั่วโมง ที่สำนักงาน
ตัวอย่าง เพื่อใช้เป็นศูนย์เรียนรู้แก่วิศวกร พนักงานขาย และ
ช่างบริการ เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีบำรุงรักษา ต่อมาได้ติดตั้ง
Solar Inverter แบบมี Power Optimizer Inverter ที่ประสิทธิภาพ
สูงขึ้นเพื่อใช้ในสำนักงาน ทำให้ช่วยลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าได้วันละ
4 กิโลวัตต์-ชั่วโมง หรือประมาณ 120 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อเดือน
ซึ่งในปี 2565 สามารถทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ประมาณ
2,400 กิโลวัตต์-ชั่วโมง คิดเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
จากการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้ 197.64 ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่า

THCOM

ผลักดันการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังเพื่อสร้าง
ความยั่งยืนตามกรอบ ThaiCom Loves Earth มีการกำหนดเป้าหมาย
ลดปริมาณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกมาตั้งแต่ปี 2563
ดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร
อย่างมีนัยสำคัญ ผ่านการกำหนดมาตรการอนุรักษ์พลังงาน การลด
การใช้พลังงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน นอกจากนี้
ยังจัดหาพลังงานทดแทน เช่น การผลิตไฟฟ้าจาก Solar Cell
(ในปี 2565 บริษัทไม่ได้มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับปี
ที่ผ่านมา หรือปีฐานเดิม เนื่องจากบริษัทวางแผนที่จะใช้ข้อมูลของ
ปี 2565 เป็นปีฐานใหม่จากการย้ายสำนักงาน)



ด้านสิ่งแวดล้อม

การสนับสนุนเป้าหมาย การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์



ADVANC

มีเป้าหมาย Net Zero ภายในปี 2593 ด้วยแนวทาง Science-based Target ครอบคลุมห่วงโซ่มูลค่าทางธุรกิจ โดยมีคณะผู้บริหารด้านเทคโนโลยีเป็นผู้รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังได้กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ติดตามกฎระเบียบและแนวโน้มเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงแผนจัดการสิ่งแวดล้อม ติดตามและรายงานผลความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัท ดำเนินการลดก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง โดยปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ประเมินและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมดิจิทัลโซลูชันที่ช่วยให้ผู้ใช้งานและธุรกิจสามารถรับมือกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อระบบนิเวศในบริเวณที่ติดตั้งสถานี่ฐาน โดยเพิ่มเป้าหมายการรักษาระบบนิเวศที่สมดุลและการปกป้องรักษาป่าไม้



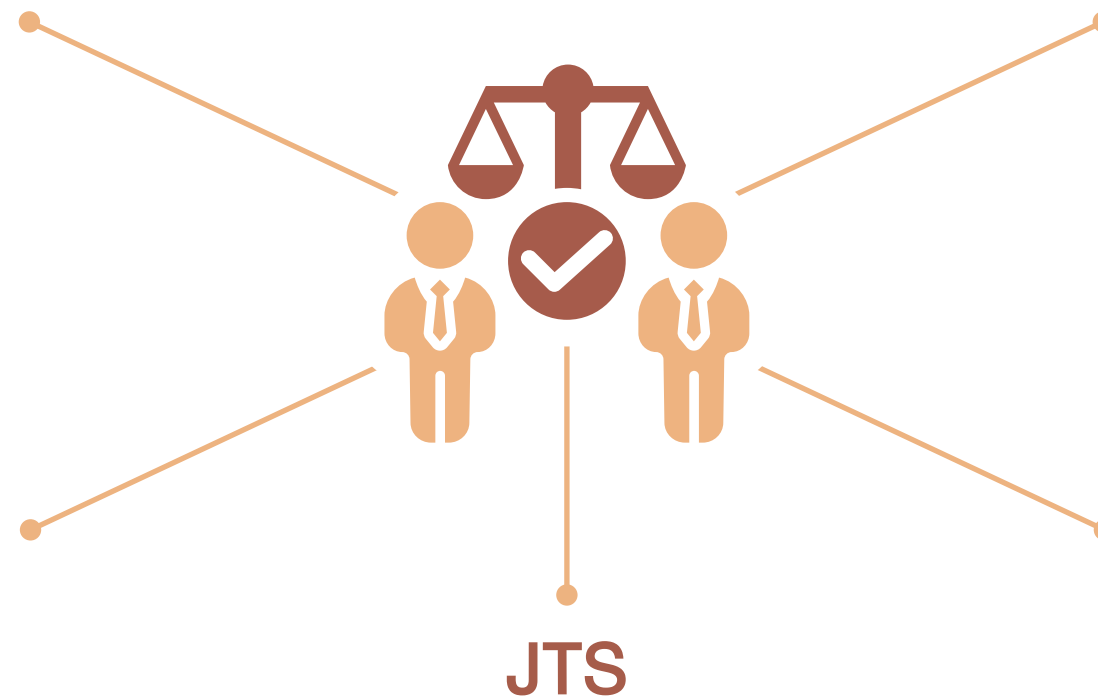
HANA

มีนโยบายไม่จ้างแรงงานเด็กและไม่สนับสนุนแรงงานเด็ก ในห่วงโซ่อุปทาน โดยในปี 2565 ไม่ได้รับร้องเรียนหรือตรวจพบ การใช้แรงงานเด็กใด ๆ สนับสนุนนโยบายการใช้แร่ที่มีความขัดแย้ง (Conflict Minerals Policy) ซึ่งมีต้นกำเนิดในสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย คองโก โดยจัดซื้อแร่ธาตุอย่างรับผิดชอบ ตรวจสอบ สถานะแร่และร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับลูกค้าและคู่ค้าเพื่อระบุ แหล่งแร่ภายในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงใช้แหล่งแร่ที่เป็นไปตาม ข้อกำหนดภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มพันธมิตรผู้ทำธุรกิจแร่ อย่างมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ มีการประเมินความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งในกิจการและผู้มีส่วน ได้เสีย มีกระบวนการติดตามข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ มนุษยชนและมีกลไกการคุ้มครองและเยียวยา ในปี 2565 บริษัท ไม่ได้รับข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนใด ๆ

INTUCH

ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง และ สนับสนุนให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม องค์กร รวมถึงพลิกวิกฤตเป็นโอกาสด้วยการนำหลักสิทธิมนุษยชน ไปสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานภายในองค์กร คู่ค้า ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีแผนการบริหาร จัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึง กลไกการคุ้มครองและเยียวยาเมื่อเกิดเหตุ เปิดโอกาสให้พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมหารือและกำหนดรายละเอียด เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกัน มีการจัดทำนโยบาย สิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมหลายประเด็น เช่น ไม่เลือกปฏิบัติ คำนึง ถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีของพนักงาน ไม่ใช่แรงงาน บังคับ ไม่ใช่แรงงานเด็ก สิทธิที่ได้รับการตอบแทนเหมาะสมกับงาน

ด้านสังคม การปฏิบัติตาม หลักสิทธิมนุษยชน



JTS

ดำเนินงานตามนโยบายการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด เช่น การบริหาร จัดด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องเน้นความเท่าเทียมกัน และพนักงานต้องได้รับสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายกำหนด ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่พนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ และพัฒนาทักษะบุคลากรตามกลยุทธ์และแผนงานขององค์กร ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานทุกคน นอกจากนี้ ยังจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียน และกระบวนการตรวจสอบ ในปี 2565 ไม่มีประเด็นร้องเรียนใด ๆ ต่อบริษัทเกี่ยวกับการ ละเมิดสิทธิมนุษยชน

MSC

ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และ การปฏิบัติต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ชุมชน และ สังคมด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพพนักงาน รวมถึง ไม่แบ่งแยกความแตกต่างของเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือ สถาบันการศึกษา เน้นให้พนักงานใหม่ตระหนักถึงเรื่องนี้ตั้งแต่ ตอนปฐมนิเทศ ในขณะที่พนักงานทุกคนจะได้รับการสื่อสารเรื่องนี้ ผ่านทางระบบอินทราเน็ต รวมทั้งต้องมีการทำแบบทดสอบ ออนไลน์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจของบริษัท และการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อป้องกันไม่ให้ไปมีส่วนเกี่ยวข้อง กับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

SICT

กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่าง ชัดเจน โดยติดตามดูแลให้อยู่ในแนวทางปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมตลอดกระบวนการทำธุรกิจทั้งหมดของบริษัท รวมถึงพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อป้องกันความเสี่ยง ที่นำไปสู่การถูกฟ้องร้องตามกฎหมายหรืออาจทำให้บริษัท เสื่อมเสียชื่อเสียง ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านแรงงาน อย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบัน การศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการจ้างงานแก่กลุ่ม ผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้พื้นโทษ เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง



ADVANC

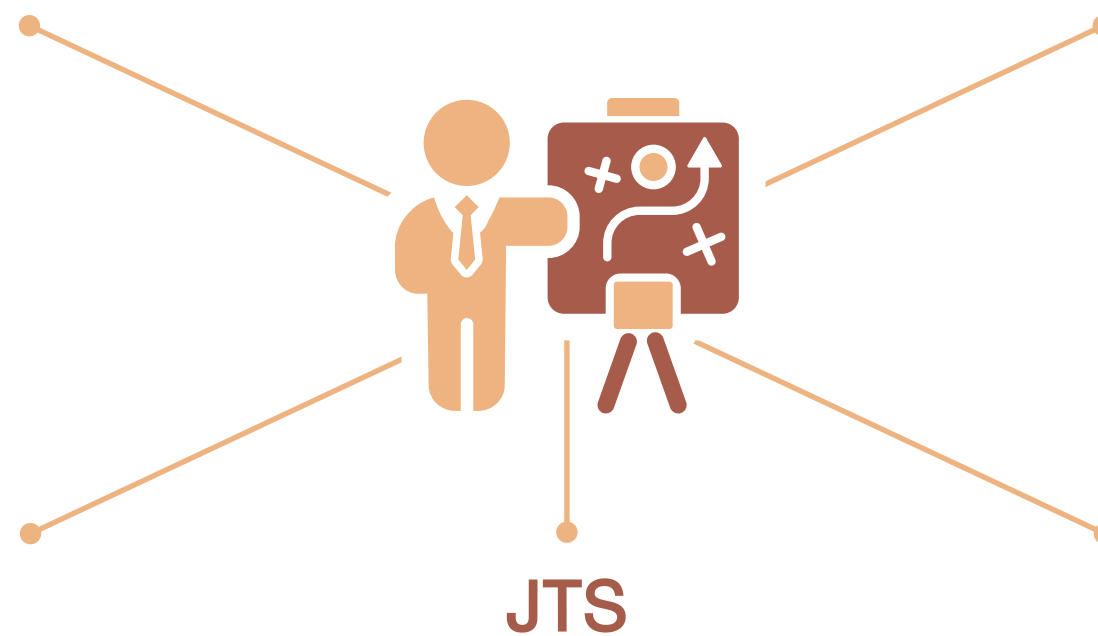
ใช้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบ “Cognitive life-long learning” ตามแนวคิดที่พนักงานพร้อมพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ตลอดชีวิตมาใช้ เพื่อยกระดับตัวเองให้สามารถเติบโตบนเส้นทางอาชีพหลากหลาย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี ดิจิทัล นำนวัตกรรม Education Technology มาใช้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชัน LearnDi และ ReadDi ห้องสมุดออนไลน์ที่เรียนรู้ด้วยตัวเองตลอดเวลาทุกที่ โดยมีหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั่วไป หลักสูตรที่เน้นพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานและสายงาน หลักสูตรพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี หลักสูตรสำหรับกลุ่ม Talent และพนักงานที่มีศักยภาพสูง อีกทั้งมีการประเมินผลประสิทธิภาพของการอบรมในปี 2565 จำนวนการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนเท่ากับ 29 ชั่วโมง

INTUCH

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งเสริมสร้างทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ใช้ได้กับโลกยุคปัจจุบัน ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อตอบโจทย์ทิศทางการเติบโตของบริษัท โดยพนักงานสามารถกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีการเรียนรู้ผ่าน AIS Academy ที่นำระบบ Technical Knowledge Management มาใช้โดยเน้นกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนทักษะการทำงานให้ตรงกับความต้องการปัจจุบัน เช่น Digital Business Knowledge, Business Analysis Program รวมถึงพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านนี้โดยเฉพาะ และฝึกหัดให้พนักงานมีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบ Data Analytics ในปี 2565 พนักงานสามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพได้ 98.5%

ด้านสังคม

การดูแลพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ



JTS

วางแผนพัฒนาพนักงานทุกระดับเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สอดคล้องกับ Technology Disruption ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งรับมือสถานการณ์การแข่งขันของตลาด โดยพัฒนาทักษะการทำงานใหม่ ๆ ให้พนักงาน (Reskill) การยกระดับทักษะที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น (Upskill) ผ่านการฝึกอบรมหรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ในการจัดทำโปรแกรมการเรียนรู้มี 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ โปรแกรมพัฒนาความรู้พื้นฐาน โปรแกรมพัฒนาทักษะอนาคตที่เน้น Digital Literacy โปรแกรมพัฒนาผู้นำ และโปรแกรมพัฒนาทักษะเฉพาะงาน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ เช่น การทำกิจกรรมกลุ่มย่อยระหว่างพนักงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสนับสนุนแนวทางพัฒนาการเติบโตของพนักงาน (Career Management) นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปี 2565 ชั่วโมงการพัฒนอบรมความรู้ของพนักงานทั้งหมดเฉลี่ย 10.26 ชั่วโมงต่อคน

MFEC

จัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานตื่นตัวเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พร้อมแลกเปลี่ยนกันในองค์กร เช่น โครงการ The Meet Up ที่แบ่งปันความรู้โดยพนักงานที่เชี่ยวชาญแต่ละด้านมาแชร์ประสบการณ์ให้พนักงานคนอื่น เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งแบบ Online, Onsite และ Hybrid โครงการ Tech Town Hall ที่อัปเดตกระแสเทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านไอทีจากผู้เชี่ยวชาญและตัวแทนพนักงานแต่ละสายงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านเทคโนโลยีระหว่างแผนกมากขึ้น โครงการ People Management Program กิจกรรมให้ความรู้และทำเวิร์กช็อป เพื่อให้เกิดความเข้าใจสมาชิกในทีมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เรียนรู้การสื่อสารกับผู้อื่น ในปี 2565 มีหลักสูตรรวม 77 หลักสูตร นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรเฉพาะ Essential Skill 32 หลักสูตร และสนับสนุนพนักงานเป็น Entrepreneur และ Innovation 27 หลักสูตร ค่าเฉลี่ยการอบรมพนักงานเท่ากับ 12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

MSC

จัดตั้ง MSC Academy และให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ทักษะตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคลและเส้นทางการพัฒนาตามสายวิชาชีพ โดยมีการจัดกลุ่มหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่องแบบ Master Class ได้แก่ Thinking & Initiating, Technology Trend, Communication, Business Management, Collaboration, Leadership Health & Wellness มีการปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่ให้เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร การอบรมมีทั้งแบบภายใน ภายนอก ศึกษาด้วยตนเอง ฝึกอบรมในระหว่างทำงาน การ Coaching-Feedback มอบหมายโครงการพิเศษ โดยเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์ ออฟไลน์ และเรียนรู้ที่ต่างประเทศ ในปี 2565 พนักงานผ่านการอบรม 881 คน คิดเป็น 88% และผ่านการทดสอบความเชี่ยวชาญผลิตภัณฑ์จากเจ้าของผลิตภัณฑ์ 67 คน



ADVANC

กำหนดนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแผนการดำเนินงาน โดยจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยทำหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม ติดตามและควบคุมการดำเนินงานภายในองค์กร จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบาย พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน รวมถึงหลักสูตรการฝึกอบรมตามลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ความปลอดภัยสำหรับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า ความปลอดภัยสำหรับการทำงานบนที่สูง และความรู้ด้านการขับขี่ยานพาหนะปลอดภัย นอกจากนี้ ยังจัดทำข้อกำหนดด้านความปลอดภัยเพื่อใช้ควบคุมความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมาด้วย

INTUCH

กำหนดมาตรการและโครงการที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พร้อมให้ความรู้ด้านสุขภาพเพื่อสร้างความตระหนักรู้และเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยไปสู่การปฏิบัติที่ต้องมีการวัดและประเมินผล โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละครั้งมากกว่า 75% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด มีการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ โดยมีการวัดและประเมินผลสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ จัดอบรมส่งเสริมความรู้เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน เช่น Good Start Smart Health, Anywhere Fit ปรับพฤติกรรมสัปดาห์ พิชิต WFH (Office) Syndrome ผู้หญิง Strong รู้ทันมะเร็ง โครงการ Health Weight 7.7 เรื่องเบาหวาน วัยร้ายทำลายสุขภาพ ในปี 2565 พนักงานไม่มีอุบัติเหตุหรือกรณีบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

ด้านสังคม

การดูแลพนักงาน ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน



วางแผนปฏิบัติด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไว้อย่างชัดเจน จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้พนักงานทุกคนนอกเหนือจากประกันสังคมและสวัสดิการ ตามที่กฎหมายกำหนดมาตรการ และจัดทำแผนงานส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยเพื่อการจัดการสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมทั้งในสำนักงานและสถานที่ปฏิบัติงานภายนอก จัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่มีคุณภาพ ตลอดจนจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับข้อกำหนดและมาตรการด้านความปลอดภัยสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมสม่ำเสมอ ตั้งแต่ช่วงก่อนเริ่มงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ อีกทั้งจัดอบรมให้แก่ผู้รับเหมาในเรื่องความปลอดภัย อัคคีภัย และการป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเช่นกัน ในปี 2565 อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานมีเพียง 1 ครั้ง โดยมีผู้บาดเจ็บ 1 ครั้ง

MSC

จัดโครงการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความตระหนักถึงความปลอดภัยระหว่างการทำงาน ทั้งสำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมสำนักงานเพื่อป้องกันอัคคีภัย และลดความเสี่ยงเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บในสถานประกอบการ มีหลักสูตรดับเพลิงขั้นต้นให้รู้จักประเภทของไฟ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวิธีการป้องกันต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ รวมถึงซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟอย่างน้อยปีละครั้ง มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงานจัดกิจกรรม MSC Virtual Step Challenge เรื่องการปฏิบัติตัวในท่าทางการทำงาน เพื่อลดความเครียดและล้าจากการทำงาน และป้องกันปัญหาโรคออฟฟิศซินโดรม ในปี 2565 อัตราการเกิดอุบัติเหตุและการหยุดงานจากความเจ็บป่วยจากการทำงานเท่ากับศูนย์

SYNEX

กำหนดนโยบายความปลอดภัยในสถานที่ทำงานสำหรับเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน และสร้างความตระหนักถึงความปลอดภัยผ่านการจัดอบรมให้พนักงานใหม่ทุกคน ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยผ่าน Digital Signage และผ่านทุกช่องทางสื่อสารขององค์กร จัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย Safety Frist TIKOKER ให้พนักงานมีส่วนร่วม ซ้อมอพยพหนีไฟ และฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือช่วยดับไฟจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเป็นประจำทุกปี มีห้องเก็บขยะมีพิษที่ปิดมิดชิดและทำป้ายบอกอันตรายชัดเจน จัดแผนการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม 2 ครั้งต่อปี จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล PPE ไว้สำหรับพนักงานที่ทำงานกับความเสี่ยงในด้านสารเคมีอันตราย กำหนดเป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุเท่ากับศูนย์ โดยในปี 2565 เกิดอุบัติเหตุขึ้นเพียง 1 ครั้ง



ADVANC

นำความเชี่ยวชาญจากธุรกิจของบริษัทที่มีโครงข่ายโทรคมนาคมและเทคโนโลยีความเร็วสูง รวมทั้งโครงข่ายอินเทอร์เน็ตบรอดแบนด์ที่ครอบคลุมเกือบทั่วประเทศ ไปใช้สนับสนุนการเก็บข้อมูลสุขภาพ เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการจัดการและควบคุมการระบาดของโรคในชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งพัฒนาแอปพลิเคชัน อสม. ออนไลน์แบบมีแผนที่ระบุตำแหน่งผู้ป่วยพร้อมกับระบบประมวลผล และการรายงานสถานการณ์โรคแบบรายเดือน อีกทั้งยังขยายการใช้งานไปสู่ระดับสาธารณสุขอำเภอและสาธารณสุขจังหวัด เช่น การสำรวจลูกน้ำยุงลายจากแอปพลิเคชัน อสม.ออนไลน์กว่า 2,414,700 คริวเรือน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดการการแพร่ระบาด ส่งผลให้สถิติผู้ป่วยโรคไข้เลือดออกลดลงอย่างต่อเนื่อง

INTUCH

เปิดโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้พิการ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการโดยนำเทคโนโลยีขององค์กรมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โปรแกรมสังเคราะห์เสียงภาษาไทยที่ช่วยให้พนักงานพิการสายตาสวมแว่นตาสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง บริการ Call Center ภาษามือผ่าน Web Cam เพื่อช่วยผู้พิการทางการได้ยิน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและใช้ชีวิตประจำวันกับผู้พิการทางร่างกาย เช่น ลิฟต์โดยสาร ห้องน้ำ การทำทางลาด จัดทำโครงการ AIS Academy for Thais ที่ต่อยอดจากแพลตฟอร์มการเรียนรู้ของพนักงาน ซึ่งมีผู้ได้รับประโยชน์ 267,430 คน โครงการสร้างพลเมืองดิจิทัลแข็งแกร่งที่มีเป้าหมายที่จะยกระดับความเป็นอยู่ชุมชนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้ประชาชน 5 ล้านคนผ่านดิจิทัลโซลูชันและเครื่องมือต่าง ๆ ภายในปี 2570 โดยที่ผ่านมามีส่วนช่วยคัดกรองและติดตามผู้มีปัญหาสุขภาพจิตในชุมชนกว่า 1,113,000 ราย เพื่อลดความเสี่ยงหรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากภาวะความเครียด

ด้านสังคม

การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมผ่านกระบวนการทางธุรกิจ



MFEC

สร้างแพลตฟอร์ม Talent ศูนย์รวมเครือข่าย Freelance Developer ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ โดยเน้นการจ้างงานผู้เชี่ยวชาญหรือมืออาชีพเข้ามาร่วมทำโปรเจกต์ระยะสั้น ช่วยลดอัตราการว่างงานให้กับสังคมไทย ช่วยประหยัดต้นทุนให้นายจ้างที่ต้องการแรงงานแบบ Remote Work และการทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นผลให้ในปี 2565 มีการจ้างงานเกิดขึ้น 219 ครั้ง รวมชั่วโมงการทำงาน 13,739 ชั่วโมง ลดอัตราการว่างงานได้ 79 คน สร้างรายได้ให้กับบริษัทรวม 9.6 ล้านบาท ร่วมมือกับมูลนิธิออกัสติกไทยดำเนินโครงการ Artstory ธุรกิจเชิงสังคมของกลุ่มเด็กและบุคคลออทิสติก โดยฝึกทักษะให้เด็กเกิดความชำนาญสร้างสรรค์ผลงานจากจินตนาการผ่านภาพวาดลายเส้น งานออกแบบ งานฝีมือ และนำมาออกแบบและสร้างสรรค์เป็นผลิตภัณฑ์ของพรีเมียมที่บริษัทสนับสนุนเพื่อใช้ในกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์เป็นมูลค่ากว่า 80,000 บาท

MSC

จัดงาน MSC Job Fair เพื่อสร้างโอกาสให้นักศึกษามีโอกาสได้งานในองค์กรชั้นนำ โดยจัดกิจกรรมแบบ Onsite ที่มหาวิทยาลัยกรุงเทพ รังสิต และแบบ Online ที่สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นต้น จัดโครงการ MSC University Networking โดยประสานกับ 14 มหาวิทยาลัยชั้นนำในภาควิชาวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ เพื่อร่วมมือแลกเปลี่ยนความรู้ด้านไอทีและแนวโน้มธุรกิจดิจิทัลร่วมมือด้านโอกาสในการฝึกงาน อีกทั้งเป็นการสานสัมพันธ์ทางด้านส่งเสริมสายอาชีพกับทางมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงจัด Knowledge Sharing เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านไอที ด้านธุรกิจ และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การทำงานจริงให้กับนิสิตนักศึกษา

THCOM

เน้นใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับคนพิการ โดยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและบริการดิจิทัลตั้งแต่ปี 2563 ผ่านการพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์สำหรับคนทุกเพศทุกวัย เพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาเรียนรู้วิชาการทั้งในระบบและตามความสะดวกทุกที่ทุกเวลา เป็นการสร้างความเท่าเทียมด้านการศึกษา นอกจากนี้ ยังนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้บกพร่องทางการได้ยินของนักเรียนในโรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ ภายใต้ชื่อ “โครงการดิจิทัลออนไลน์เพื่อการเรียนรู้สำหรับคนหูหนวก (Thailand Online Learning Platform for the Deaf)” เพื่อเป็นต้นแบบในการขยายโอกาสไปยังนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาทุกที่ทั่วประเทศ โดยในปี 2565 มีนักเรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนจำนวน 250 คน



ADVANC

จากความเสี่ยงเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีศักยภาพ บริษัทจึงเน้นสร้างความหลากหลายของพนักงาน มีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยร่วมมือกับสถาบันระดับโลกที่เชี่ยวชาญการวางรากฐานพัฒนาความรู้และเตรียมความพร้อมด้านดิจิทัลให้แก่พนักงานวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ และกำหนดแนวทางการเติบโตในงานที่ชัดเจน ที่สำคัญคือสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ยุคดิจิทัลที่มีความคล่องตัว (Agility) สร้างพนักงานให้เป็นคนมีพลังความสามารถ พัฒนาตนเองต่อเนื่อง และมีจริยธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงจากต้องพึ่งพาคูคณภายนอกในห่วงโซ่อุปทาน จึงมีนโยบายการจัดซื้อแบบ Multi-vendor เพื่อไม่ให้พึ่งพาผู้ขายรายใดรายหนึ่ง ควบคู่กับการควบคุมปริมาณอุปกรณ์และสินค้าคงคลัง และศึกษาเทคโนโลยีรูปแบบใหม่เพื่อลดการพึ่งพารูปแบบหลักชนิดเดียว

HANA

ความเสี่ยงจากสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดภัยธรรมชาติรุนแรง ซึ่งสามารถกระทบต่อต้นทุนด้านพลังงาน หรือการสูญเสียลูกค้า รวมถึงกฎระเบียบใหม่ ๆ เกี่ยวกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศที่บริษัททำธุรกิจด้วย จึงต้องบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีวิธีการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุด นอกจากนี้ บริษัทมีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ป้องกันความเสี่ยงจากอาชญากรรมไซเบอร์ ทำการอัปเดตซอฟต์แวร์และระบบความปลอดภัยอยู่เสมอ เกร็งครัดเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนความเสี่ยงเรื่องความขัดแย้งด้านภูมิรัฐศาสตร์ เช่น สงครามการค้าสหรัฐอเมริกาและจีน สงครามรัสเซียกับยูเครน ที่สามารถส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และทำให้ต้นทุนสูงขึ้น บริษัทได้มีกลยุทธ์กระจายที่ตั้งโรงงานผลิตในหลายประเทศทั้งจีน ไทย สหรัฐอเมริกา กัมพูชา และเกาหลีใต้

ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

การบริหารจัดการ ความเสี่ยงด้าน ESG



INTUCH

ความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจส่งผลทำให้การดำเนินงานของบริษัทต้องหยุดชะงัก ความลับทางธุรกิจรั่วไหล และกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทได้ จึงได้กำหนดกรอบการดำเนินงานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งมีกระบวนการและเครื่องมือทดสอบการบุกรุกจากภายนอก การตรวจจับภัยคุกคามขั้นสูง (Advance Persistent Threat Protection) นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ภัยธรรมชาติอาจกระทบโครงสร้าง อุปกรณ์โครงข่าย และต้นทุนจากการเพิ่มมาตรการป้องกันความเสียหาย ความเสี่ยงการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ภาครัฐที่เข้มงวดเรื่องการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนั้น บริษัทต้องปรับวิธีคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ปรับกลยุทธ์ธุรกิจให้สอดคล้องตามพฤติกรรมผู้บริโภคที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมทางลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพิ่มผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีคาร์บอนต่ำ

MFEC

มีความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทุจริตคอร์รัปชัน จึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจให้แก่คู่ค้าธุรกิจ กรรมการ และผู้บริหาร รวมถึงพนักงานทุกคนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีหน่วยงานตรวจสอบภายในคอยติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูง ร่วมกับการเสนอแนวทางการป้องกันและปรับปรุงระบบควบคุมภายในให้ดีขึ้นทุกปี นอกจากนี้ มีการเตรียมแผนงานเพื่อจัดการเรื่อง ESG ที่ต้องร่วมกันพัฒนาและสนับสนุนให้กับคู่ค้ามีการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนอย่างจริงจังไปตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดจากประเด็น ESG ของคู่ค้า และยังมีความเสี่ยงจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของภาครัฐ จึงต้องมีการติดตามความเคลื่อนไหวให้ทัน และปฏิบัติให้สอดคล้องได้อย่างถูกต้องอยู่เสมอ

MSC

ความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์มีผลต่อบริษัทโดยตรง จึงกำหนดให้มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มั่นคงปลอดภัย และผ่านการรับรองมาตรฐานการจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ (ISO27001: 2013) ตลอดจนสร้างความตระหนักและให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยจากไซเบอร์ให้แก่บุคลากรขององค์กร ให้อุตสาหกรรมที่ออกมาบังคับใช้ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงจากการพึ่งพาคูคณหรือคู่ค้ารายใดรายหนึ่ง บริษัทจึงจะลดบทบาทการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่อาจทำให้อุตสาหกรรมเสียหายได้หรือธุรกิจหยุดชะงักได้ ตลอดจนใช้กลยุทธ์พัฒนาสินค้าที่เป็นลิขสิทธิ์บริษัทเองขึ้นมา