



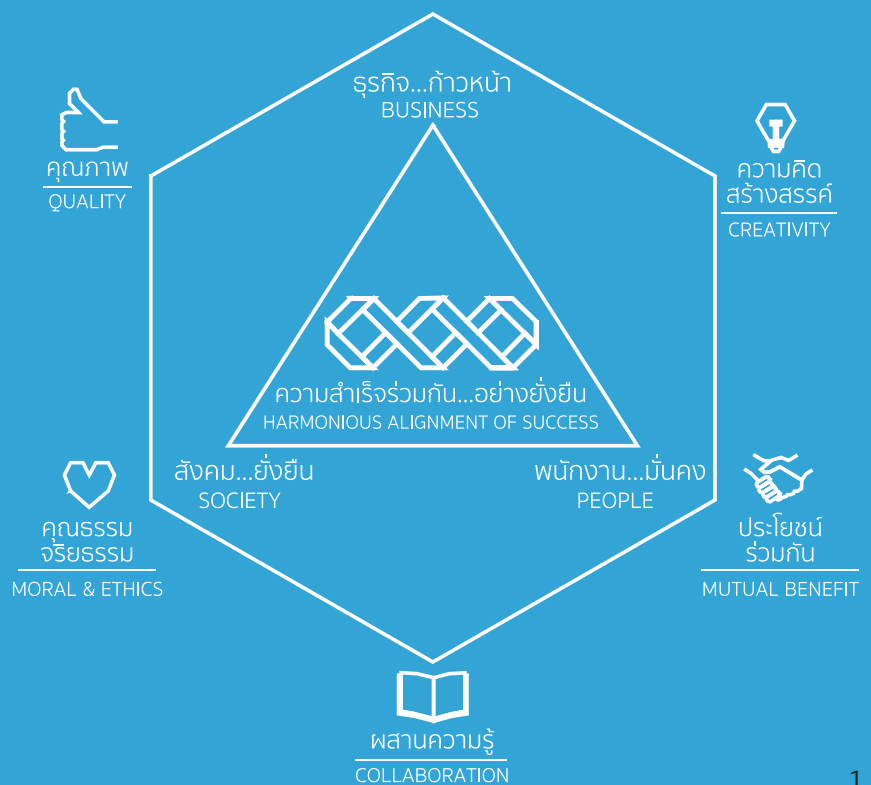
SUSTAINABLE DEVELOPMENT REPORT 2016

PREMIER TECHNOLOGY
PUBLIC COMPANY LIMITED



PREMIER

“ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน”
ปรัชญาและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์
ที่ผสมผสานนวัตกรรมเชิงโครงสร้างทางความคิดและการกำกับดูแลกิจการที่ดี
นำไปสู่การพัฒนาของธุรกิจ พนักงาน และสังคมอย่างยั่งยืน



สารบัญ

สารจากคณะกรรมการ	2
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้.....	3
เส้นทางของการดำเนินธุรกิจ และพันธกิจการพัฒนาความยั่งยืน	5
วิสัยทัศน์และพันธกิจ	7
ลักษณะการประกอบธุรกิจ.....	7
กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจที่พาสานกับการพัฒนาความยั่งยืน	8
ธุรกิจก้าวหน้า.....	8
การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม.....	8
การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	9
นวัตกรรม	10
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร.....	11
พนักงานมั่นคง.....	12
การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	15
การสร้างจิตสำนึกแก่พนักงานในองค์กร.....	18
สังคมยั่งยืน	29
การเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์	29
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	30
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	12
การสร้างสภาวะแวดล้อมหรือระบบนิเวศที่ส่งเสริมความยั่งยืนของสังคม	33
ภาคผนวก	i
GRI CONTENT INDEX	ii

สารจากคณะกรรมการ

กลุ่มบริษัทพรีเมียร์เชื่อในธุรกิจโลกใหม่ที่ทุกสิ่งล้วนมีความสัมพันธ์ต่อกัน ธุรกิจโลกใหม่จะเกี่ยวเนื่องกับลูกค้า คู่ค้า พนักงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม เราจึงมุ่งพัฒนากระบวนการดำเนินงานในทุกด้านเพื่อลดผลกระทบ รวมทั้งฟื้นฟูปัจจัยแวดล้อม คือ สังคมและสิ่งแวดล้อม และให้ธุรกิจเติบโตอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างมีความสุข เพราะเราเชื่อว่า “กำไรบนความยั่งยืน คือกำไรสูงสุด”

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ดำเนินธุรกิจหลัก คือ ลงทุนในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและให้เช่าอาคารสำนักงาน มีบริษัทย่อยคือ บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด โดยมีคุณค่าหลักและปรัชญาในการทำงานที่ว่า “ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน” เพื่อการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนร่วมกันแบบองค์รวม (Harmonious Alignment of Success) ผ่านกระบวนการทำงาน โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครอบคลุม 4 ด้าน คือ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) การจัดการด้านสังคม (Social) บรรษัทภิบาล (Governance) และด้านการดูแลพนักงาน (Well Being)

บริษัทสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียผ่านการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โปร่งใส มีการพัฒนานวัตกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของสังคม และสิ่งแวดล้อม มีการให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์/บริการจนผู้บริโภคมีความเข้าใจ ก่อนตัดสินใจซื้อ ใส่ใจในบริการหลังการขาย มีการนำน้ำจากระบบเครื่องปรับอากาศหมุนเวียนกลับมาใช้ เพื่อเพิ่มความเย็นและลดการใช้กระแสไฟ และอยู่ระหว่างพัฒนาวิธีการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุการใช้งานแล้ว

รายงานการพัฒนาความยั่งยืนฉบับนี้ จัดทำเพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของบริษัทและบริษัทย่อยในด้านความยั่งยืน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นส่วนได้ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน อีกทั้งยังอาจนำไปพิจารณาในการพัฒนาและปรับใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หน่วยงาน คณะบุคคล หรือบุคคล ในมิติต่าง ๆ ของสังคม และขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายเดียวกัน คือ การสร้าง “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน”

เกี่ยวกับรายงาน ฉบับนี้



รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อถ่ายทอดแนวคิดและวิธีปฏิบัติสู่ความยั่งยืนของบริษัท ฟรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ในรอบปี 2559 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2559 รายงานฉบับนี้ ปรับปรุงเนื้อหาจากรายงานพัฒนาความยั่งยืนประจำปี พ.ศ. 2557-2558 (รายงานสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคมของปี) โดยมุ่งเน้นการรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัท ฯ และบริษัทย่อย (บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด) ที่มีประเด็นที่สอดคล้องกันของปรัชญาและนโยบายของกลุ่มบริษัทฟรีเมียร์ เป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืน 17 ข้อขององค์การสหประชาชาติ และ Global Reporting Initiative โดยได้รับคำแนะนำและการกำหนดแนวทางการจัดทำโดย คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนและได้อนุมัติให้มีการเผยแพร่รายงานนี้ออกสู่สาธารณะ

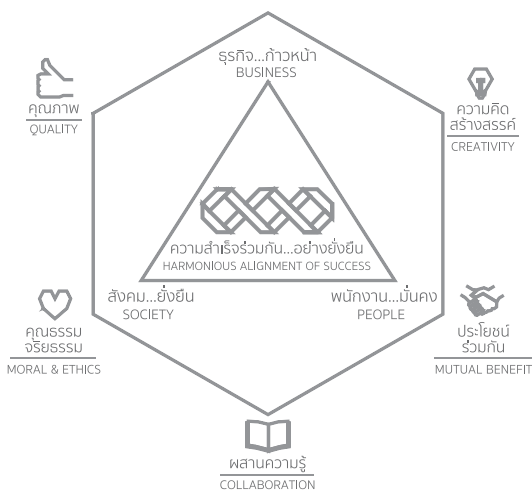
จากการวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินกิจการของบริษัทและบริษัทย่อย ที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย ที่มีการวิเคราะห์จากความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดผลกระทบนั้น ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 และได้มีการรายงานการพัฒนาความยั่งยืนประจำปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า บริษัทและบริษัทย่อยจะนำเสนองานการพัฒนาความยั่งยืนที่เป็นแผนงานต่อเนื่องที่ต้องมีการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ (ต่อ)

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อมุ่งหน้าสู่ความยั่งยืน อันประกอบด้วย 2 เส้นทางหลักคือ เส้นทางของการดำเนินธุรกิจและเส้นทางของการสร้างระบบนิเวศหรือสภาวะแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ในเส้นทางของการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้ยึดถือแนวทางการดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิด “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นการประกอบธุรกิจด้วยธรรมาภิบาลอันดี มีความรับผิดชอบต่อความโปร่งใส รวมถึงต้องเป็นการสร้าง คุณค่าสู่ธุรกิจ พนักงาน และสังคมไปพร้อมๆกัน

เส้นทางที่ 2 คือการสร้างระบบนิเวศหรือการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมความยั่งยืนของสังคม ด้วยตระหนักว่าปัญหาทางสังคมที่เราเผชิญกันอยู่ขณะนี้ ไม่สามารถแก้ไขให้ลุ่ล่งได้ด้วยคนเพียงคนเดียว บริษัทฯและ กลุ่มบริษัทพรีเมียร์จึงพัฒนาโครงการมีส่วนร่วมในรูปแบบของมูลนิธิและโครงการทางสังคม เพื่อให้ทุกภาคส่วนและ ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯได้มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาทางสังคมและร่วมขยายผล ผ่านเครือข่ายของผู้มีส่วนได้ เสียที่มีอยู่ เพื่อให้การดูแลปัญหาสังคมต่างๆมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้นำเสนอรายละเอียดไว้ในรายงานฉบับนี้

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการประเมินตนเองเกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาความยั่งยืนในระดับสากล บริษัทฯ ได้ประเมินประเด็นต่าง ๆ ที่เปิดเผยในรายงานฉบับนี้และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) กับ Global Reporting Initiative Content Index เพื่อให้เกิดการพัฒนารูปแบบของรายงานและการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต



ผู้รับผิดชอบรายงานการพัฒนาความยั่งยืน บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ประจำปี พ.ศ. 2559
นางจันทร์ทิวา สุวรรณวิทย์วช รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด
โทร. +66-2-684-8484 อีเมล : Chantiwa.s@dcs.premier.co.th

เส้นทางของการดำเนินธุรกิจ และพันธกิจการพัฒนาความยั่งยืน

เพราะความสำเร็จไม่สามารถสร้างได้ด้วยคนเดียว ธุรกิจย่อมไม่สามารถดำรงอยู่ได้หากมุ่งหวังเพียงผลกำไรขององค์กร โดยขาดการสร้างคุณค่าสู่สังคมและพนักงาน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทฯ และกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ได้ยึดถือและปฏิบัติตามแนวคิด “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน” อย่างจริงจัง สิ่งที่ดีต่อธุรกิจต้องสร้างคุณค่าต่อสังคมและพนักงานของเรา จึงจะถือเป็นความสำเร็จที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งหน้าสู่ความยั่งยืนด้วย 2 เส้นทางหลัก เส้นทางแรกคือเส้นทางของการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้ยึดถือแนวทางการดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิด “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นการประกอบธุรกิจด้วยธรรมาภิบาลอันดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งธุรกิจของเราต้องสร้างคุณค่าให้แก่ธุรกิจ พนักงาน และสังคมไปพร้อมๆ กัน เส้นทางที่ 2 ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน คือการสร้างสภาวะแวดล้อมหรือระบบนิเวศที่ส่งเสริมความยั่งยืนของสังคม ด้วยตระหนักว่าปัญหาทางสังคมที่เรากุณคนเผชิญ อยู่นี้ ไม่สามารถแก้ไขให้ลุกล้างได้ด้วยคนเดียว บริษัทฯ และกลุ่มบริษัทพรีเมียร์จึงพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมในรูปแบบของมูลนิธิและโครงการทางสังคม เพื่อให้ทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ได้มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาทางสังคมและร่วมขยายผลผ่านเครือข่ายที่มีอยู่ เพื่อให้การดูแลปัญหาสังคมต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ สำนักงานตั้งอยู่ที่ เลขที่ 1 พรีเมียร์คอร์ปอเรทพาร์ค ซอยพรีเมียร์ 2 ถนนศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250 ดำเนินธุรกิจหลักคือ ให้เช่าอาคารสำนักงาน และลงทุนในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับองค์กร และดำเนินธุรกิจด้วยความตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม ภายใต้ “หลักการดำเนินงานพัฒนาความยั่งยืน ยั่งยืนเพื่อสังคมของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์” มุ่งเน้นถึงคุณค่าหลักและปรัชญาในการดำเนินธุรกิจตามนโยบาย การกำกับดูแลกิจการ และการบริหารจัดการในรอบของการมีจริยธรรมที่ดี มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล ให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้ถือหุ้น ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บริษัทและบริษัทย่อยเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ผู้มีส่วนได้เสีย	แนวปฏิบัติและกลยุทธ์
ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน	ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ
พนักงาน	การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมในทุก ๆ ด้าน บนหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตระหนักคิดถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมแบบองค์รวม
ลูกค้า	ธุรกิจให้เช่าอาคารสำนักงาน : บริหารพื้นที่และอาคารสำนักงาน โดยคำนึงถึงความสะดวกสบายของผู้เช่าอาคาร ด้วยอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ : นำเสนอสินค้าเทคโนโลยีสารสนเทศแบบครบวงจร และมีความหลากหลาย พร้อมบริการหลังการขายในทุกผลิตภัณฑ์ที่บริษัทย่อยเป็นตัวแทน รวมทั้งการนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการให้บริการแก่ลูกค้า
คู่ค้า	การคัดเลือกคู่ค้าอย่างเป็นธรรม เคารพและปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาด้วยความสุจริตและยุติธรรมต่อทุกฝ่าย
คู่แข่ง	การแข่งขันอย่างเป็นธรรมภายใต้กรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีไม่สุจริต และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งด้วยการกล่าวร้าย
สังคม	สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแบบยั่งยืน ร่วมยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และปลูกจิตสำนึกในการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้กับพนักงาน

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

คณะกรรมการของบริษัทได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจ และมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งเน้นในการลงทุนและประกอบธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศแบบครบวงจรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีเลิศ สร้างความสมดุลให้กับธุรกิจ พนักงาน และสังคม

พันธกิจ

ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ขายสินค้าและให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีคุณภาพ
- นำเสนอแนวความคิดใหม่ พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม
- ดำเนินธุรกิจในรูปแบบที่ได้ประโยชน์ร่วมกันทั้งพนักงาน องค์กร และสังคม
- พัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อร่วมคิดร่วมสร้าง
- ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และยึดหลักคุณธรรมจรรยาบรรณด้วยวิถีแบบไทยที่ดีงาม

ธุรกิจให้เช่าอาคารสำนักงาน

- มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานในการบริการและระบบสาธารณูปโภคที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จทางธุรกิจแก่คู่ค้าและผู้เช่าพื้นที่ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ในทางธุรกิจอย่างยั่งยืนและยาวนาน
- เป็นอาคารสำนักงานที่ใส่ใจต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ โดยพัฒนาอาคารสำนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างประหยัด เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ลักษณะการประกอบธุรกิจ

บริษัทดำเนินธุรกิจหลักในการให้เช่าอาคารสำนักงาน และลงทุนในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบริษัทย่อย 1 บริษัท คือ บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจเป็นผู้ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศแบบครบวงจร (Total Enterprise Solution and Service Provider) มีผลิตภัณฑ์ที่บริษัทย่อยพัฒนาขึ้นเองและผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนจำหน่ายจากบริษัทชั้นนำของโลก รวมถึงการให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านต่างๆ ตามรายละเอียดที่ได้ระบุไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1)

กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจที่พาสานกับการพัฒนาความยั่งยืน

ปรัชญาการทำงานกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ “ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน” นับเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อยให้ดำเนินไปตามหลักการธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน และมีความสอดคล้องกับหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ธุรกิจก้าวหน้า

การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม

บริษัทและบริษัทย่อยดำเนินธุรกิจโดยยึดถือความถูกต้องและเป็นธรรม อันเป็นค่านิยมของ “ชาวพรีเมียร์” ที่ผู้บริหารและพนักงานถือปฏิบัติมาโดยต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และได้กำหนดข้อพึงปฏิบัติต่อลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ คู่แข่งทางการค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม ไว้ในคู่มือจรรยาบรรณ “จรรยาบรรณกลุ่มบริษัทพรีเมียร์” (เผยแพร่ทางเว็บไซต์) เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทยึดถือเป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติงานเสมอมา

บริษัทย่อย เป็นบริษัทที่ส่งมอบสินค้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับองค์กร ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในการติดตั้งให้สามารถใช้งานได้จริง ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

บริษัทย่อยจึงมุ่งเน้นการส่งบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและได้รับการรับรองจากเจ้าของผลิตภัณฑ์ให้เป็นผู้ให้บริการติดตั้งอุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ให้สามารถใช้งานได้จริง

จากการที่บริษัทย่อย มุ่งเน้นการส่งมอบสินค้าและบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางธุรกิจของลูกค้า บริษัทย่อยจึงมีความเคร่งครัดในการเลือกผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในระดับสากลจากเจ้าของผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย และมีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการให้บริการสนับสนุนหลังการขาย อาทิ การบำรุงรักษา การปรับปรุงผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทและบริษัทย่อยมีความเคร่งครัดในการจัดทำเอกสารสัญญา และเอกสารทางธุรกิจที่ระบุเงื่อนไขที่เป็นธรรม คู่สัญญาสามารถยอมรับและปฏิบัติได้จริง ไม่ขัดต่อข้อบังคับทางกฎหมาย และมีการระบุเรื่องการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในเอกสารต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นที่ยอมรับของคู่สัญญา เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังมีการกำหนดให้มีการทบทวน และติดตามข้อบังคับทางกฎหมายที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับใช้กับเอกสารทางธุรกิจเป็นประจำทุกไตรมาสอีกด้วย โดยมีหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท และหน่วยงานกฎหมายของบริษัทย่อย เป็นผู้รับผิดชอบในการทบทวนสัญญาดังกล่าว



ในปี พ.ศ. 2559 บริษัทและบริษัทย่อย ได้มีการทบทวนและติดตามรูปแบบกระบวนการทำงานและระบบงานสนับสนุนให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่ขัดต่อข้อกฎหมาย และมีความคล่องตัวในการทำงานเป็นประจำทุกไตรมาส ผ่านการประชุมผู้บริหารระดับสูงของบริษัทและบริษัทย่อย เป็นไปตามแผนงานระยะยาวที่ได้กำหนดไว้

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

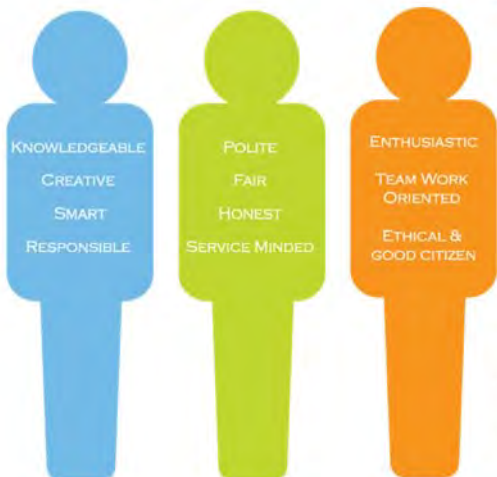


บริษัท ดำเนินธุรกิจภายใต้ปรัชญากลุ่มบริษัทพรีเมียร์ คือ “ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน” ซึ่งเป็นคุณค่าหลัก (Core Value) ที่บริษัทยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตลอดมา โดยให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ ภายใต้กรอบการบริหารจัดการของการมีจริยธรรมที่ดี มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องหรือสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตภายในบริษัท รวมถึง

การคอร์รัปชันทุก รูปแบบ ไม่ว่าจะทางตรงและ/หรือทางอ้อม บริษัทจึงกำหนดนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้เป็นหนึ่งในมาตรการในการดำเนินธุรกิจและเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา พนักงานทุกคนทุกระดับ ลูกค้ายุติธรรม ผู้รับจ้างหรือผู้รับจ้างช่วง โดยมีความสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักปฏิบัติด้านจริยธรรม และจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องหรือสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตและคอร์รัปชันและนำมาจัดทำเป็นคู่มือแนวทางในการปฏิบัติแก่ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

เมื่อปี 2555 บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมลงนามในการแสดงเจตนาสมัครเป็น “แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต” (Collective Anti-Corruption : CAC) เพื่อแสดงเจตนาสมัครและความมุ่งมั่นในการต่อต้านคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ และ ในปี พ.ศ. 2556 บริษัทและบริษัทย่อยได้จัดให้มีการประเมินตนเองเรื่องมาตรการการต่อต้านคอร์รัปชันเพื่อยื่นให้คณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติฯ พิจารณาและบริษัทได้รับการรับรองสถานะให้เป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตอย่างเป็นทางการ ในวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

OUR PEOPLE



นอกจากนี้ บริษัทย่อยยังได้มีการจัดการฝึกอบรม “Our People” แก่พนักงานใหม่ทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยบรรจุเรื่องข้อพึงปฏิบัติของพนักงานในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้อง โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอันสอดคล้องกับจรรยาบรรณกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ที่ผู้บริหารและพนักงานได้ถือปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2559 หน่วยงานบริหารความเสี่ยงของบริษัทย่อยได้บรรจุเรื่องการกำจัดความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันในการประกอบธุรกิจของบริษัทย่อยไว้ในแผนงานบริหารความเสี่ยงประจำปีและมีการทบทวนและติดตามในการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทุกไตรมาสตามที่ได้

กำหนดไว้เป็นแผนระยะยาว และได้เพิ่มเติมให้ความเสี่ยงด้านปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันเป็นหนึ่งในปัจจัยความเสี่ยงที่ต้องมีการประเมิน กำหนดการควบคุม และมาตรการรองรับความเสี่ยง เพื่อการทบทวนและติดตามเป็นประจำทุกปี

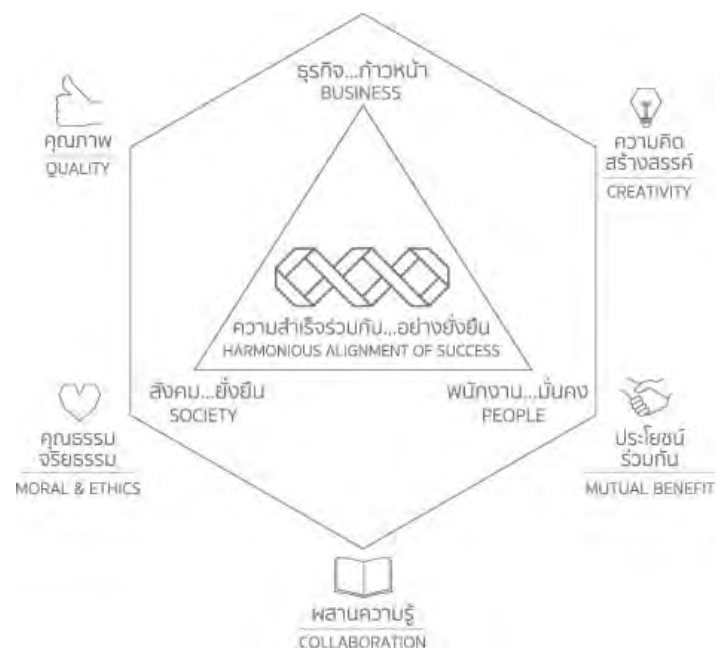
หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานกฎหมายของบริษัทย่อย ได้ร่วมกันกำหนดแผนงานในการปลูกฝังค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่พนักงานของบริษัทย่อยผ่านการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ทุกคนในทุกไตรมาสทั้งในรูปแบบของคู่มือพนักงาน ภาพยนตร์สั้น บทเรียนออนไลน์พร้อมแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

นวัตกรรม

นวัตกรรมเชิงโครงสร้างทางความคิด

“หลักการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความยั่งยืนทางสังคมของกลุ่มบริษัทพีเอ็มอี” ที่มุ่งเน้นถึงคุณค่าหลัก และปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่ว่า “ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน” เพื่อ “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน” นั้น นับเป็นนวัตกรรมเชิงโครงสร้างทางความคิด ที่ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทในกลุ่มบริษัทพีเอ็มอีเกิดความสมดุลทางมูลค่า และคุณค่าต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับความเจริญเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทย่อยผสมผสานกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่การเลือกสินค้า คู่ค้า การกำหนดแนวทางในการขายและการให้บริการ ครอบคลุมไปจนถึงงานสนับสนุนองค์กรทุกหน่วยงาน ให้คำนึงถึงความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ภายใต้ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ และคุณค่าหลัก (Core Values) 5 ประการ ของกลุ่มบริษัทพีเอ็มอี จึงนับได้ว่าเป็นนวัตกรรมเชิงโครงสร้างทางความคิดที่ยั่งยืน มีการถ่ายทอดและเผยแพร่ให้กับผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าได้รับทราบให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ทางธุรกิจที่ยึดมั่นในการดำเนินกิจการที่ดี และผ่านการร่วมกิจกรรมของภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมที่ร่วมเป็นกลไกของการมีส่วนร่วม และนำพาไปสู่การขยายผลทางสังคมในวงกว้าง



กลุ่มบริษัทพีเอ็มอีได้ต่อยอดการใช้คุณค่าหลัก 5 ประการ ด้วยการสร้างคณะทำงานคุณค่าหลักด้านต่างๆ ขึ้น เพื่อให้เกิดการผสานความรู้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันผ่านสินค้า บริการ และโครงการที่

มีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง ทำให้บริษัทย่อยสามารถส่งผ่านกิจกรรมต่างๆ ไปยังบริษัทลูกค้า และคู่ค้าได้อย่างต่อเนื่อง และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากสังคม

ในปี พ.ศ. 2559 บริษัทและบริษัทย่อย ได้สนับสนุนให้เกิดการเผยแพร่นวัตกรรมเชิงโครงสร้างทางความคิดของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ไปยังคู่ค้า ลูกค้า ครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้เกิดเป็นฟันเฟืองและโครงข่ายในการพัฒนาความยั่งยืนของสังคมบนแนวทางที่เหมาะสมกับกลุ่มสังคม ผ่านกิจกรรมของสายงานพัฒนาความยั่งยืน กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ อาทิ กิจกรรมของคณะทำงานคุณค่าหลัก และกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ เป็นต้น

การพัฒนานวัตกรรม

ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยความเร็วในการเข้าถึงและทำทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การศึกษาและค้นคว้าของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาไปสู่การขยายผลของนวัตกรรม

ในปี พ.ศ. 2559 หน่วยงาน Digital Content Innovation ได้พัฒนาอุปกรณ์และระบบงานเพื่อสนับสนุนสื่อโฆษณาเสียง ผ่านระบบเครือข่ายความเร็วสูง (Hi-Speed Internet) และเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ 3G สำหรับร้านสะดวกซื้อทั่วประเทศ ที่มีการติดตั้งอยู่ในประเทศไทยกว่า 2,000 ร้านค้า พร้อมระบบเซ็นเซอร์จับความเคลื่อนไหว และระบบงานที่ใช้ในการบริหารจัดการสื่อมาสนับสนุนให้เกิดเป็นนวัตกรรมการวัดผลการเข้าถึงสื่อ ตลอดจนต่อยอดในการวิเคราะห์ยอดขาย



ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จากการโฆษณาเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจในการวางแผนทางธุรกิจให้กับเจ้าของผลิตภัณฑ์และร้านค้าได้ต่อไปอีกด้วย

สื่อโฆษณาดังกล่าว เป็นสื่อที่ไม่ต้องการพื้นที่การขายในร้านค้า สามารถสื่อโฆษณาได้มากกว่า 1,000 ครั้งต่อวัน สื่อสารเมื่อมีการตรวจจับความเคลื่อนไหวที่ทางเข้าร้านค้า หรือบริเวณที่มีพื้นที่การแข่งขันทางการขายสูง มีการบริหารจัดการสื่ออย่างครบวงจร ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่บริษัทย่อยเป็นผู้พัฒนา

บริษัทย่อยร่วมกับลูกค้าผู้ให้บริการ ได้นำนวัตกรรมดังกล่าวเสนอต่อโครงการ ICT Excellence Awards 2017 ของสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นการเผยแพร่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไปต่อยอดในการทำธุรกิจให้กลายเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ต่อไป



ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

มาตรฐานงานบริการ

- ธุรกิจให้เช่าอาคารสำนักงาน : บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบระบบสาธารณูปโภคภายในอาคารอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การจัดการระบบน้ำประปา และการบำบัดน้ำเสีย การดูแลเรื่องแสงสว่าง

ในอาคารสำนักงาน การตรวจสภาพอากาศภายในอาคาร การตรวจเช็คการทำงานของเครื่องปรับอากาศและระบบระบายความร้อนของอาคาร และการทำความสะอาดท่อส่งความเย็นภายในอาคาร เพื่อให้คุณภาพของอากาศมีความสะอาด ปลอดภัยจากเชื้อโรค และฝุ่นละออง เพื่อลดเชื้อโรค ฝุ่นละออง สารตกค้างต่างๆ ภายในระบบท่อปรับอากาศ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของผู้เช่า

- ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ : บริษัทย่อยมีนโยบายที่จะตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ด้วยการคัดเลือกผลิตภัณฑ์คุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล พร้อมบริการหลังการขายที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 20000 และมีความปลอดภัยตามมาตรฐาน ISO 27001 และกำหนดตราสัญลักษณ์มาตรฐานสากลลงในเอกสารประกอบการบริการ เพื่อความชัดเจนให้แก่ผู้ใช้บริการ



- หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงการส่งมอบสินค้าและบริการด้วยความรับผิดชอบ ตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาบริการอย่างเคร่งครัด โดยจัดเป็นแผนระยะยาว เพื่อจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ รวมทั้งการจัดหาหลักสูตรใหม่ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ



การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ธุรกิจให้เช่าอาคารสำนักงาน

- การใช้พลังงานไฟฟ้า



- อาคารสำนักงานให้เช่าของบริษัท เป็นอาคารที่มีลักษณะเป็นกระจก โดยรอบ ส่งผลให้ในช่วงเวลาบ่ายมีอากาศร้อนและทำให้มีการใช้พลังงานไฟฟ้ามากขึ้นเพื่อคงอุณหภูมิภายในอาคาร บริษัทจึงได้ติดตั้งแผงโครงเหล็กเพื่อเพิ่มไม้เลื้อยบังแดดบริเวณช่องจอดรถ แนวกำแพงรอบอาคาร เป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวบริเวณรอบอาคาร เพื่อเพิ่มร่มเงา ช่วยลดอุณหภูมิความร้อน และเพิ่มออกซิเจนให้กับผู้ใช้พื้นที่ รวมถึงเป็นการปรับปรุงทัศนียภาพ

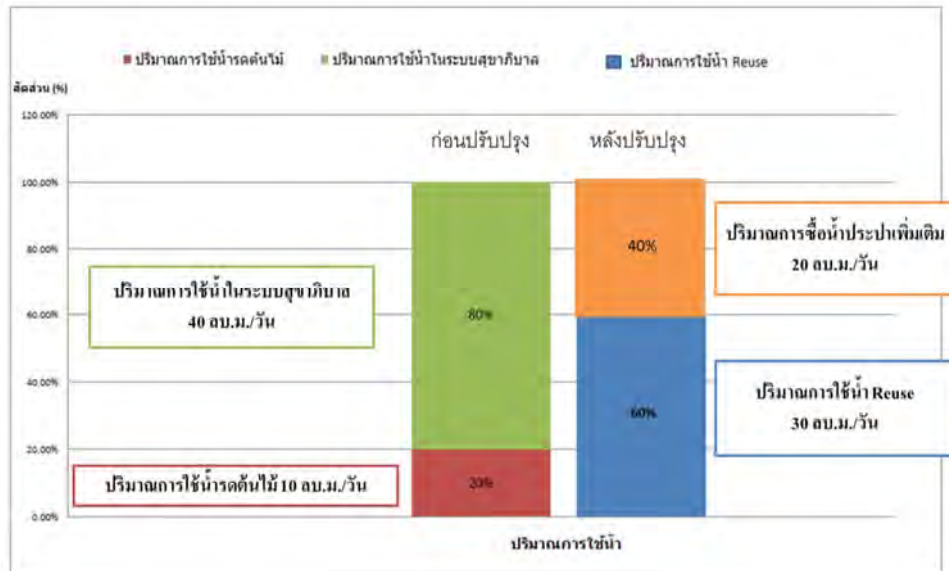
ของผู้อาศัยโดยรอบ

- การเลือกใช้หลอดประหยัดไฟ (หลอด LED) ในบริเวณพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และลดขยะพิษจากจำนวนหลอดไฟฟ้าที่ปกติจะมีอายุการใช้งานสั้นกว่า
- การตรวจเช็คการทำงานของเครื่องปรับอากาศและระบบระบายความร้อนของอาคาร รวมถึงการทำความสะอาดท่อส่งลมเย็นเพื่อให้การทำงานของระบบปรับอากาศทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ลดการใช้ไฟฟ้าในการปรับอุณหภูมิ และลดการสูญเสียความเย็นในระบบ รวมถึงลดมลพิษจากฝุ่นแบคทีเรีย ในอากาศ

• การใช้น้ำ

- บริษัทอยู่ระหว่างติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียแบบ Zero waste system เพื่อใช้ในระบบ Flushing ในห้องน้ำโดยนำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วมาใช้ในระบบสุขาภิบาลในอาคาร และรดน้ำต้นไม้ในสวนเป็นการลดปริมาณ



การใช้น้ำประปาภายในอาคาร ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2560 โดยการดำเนินงานของผู้เชี่ยวชาญจาก บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ

- บริษัทย่อยเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่คำนึงถึงการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่ามาให้บริการในดาต้าเซ็นเตอร์ประหยัดพลังงาน หรือ “กรีนดาต้าเซ็นเตอร์” พร้อมการจัดกระบวนการในการวัดค่าการใช้พลังงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งตลอดมา สามารถวัดค่าการใช้พลังงาน หรือ PUE ต่ำกว่า 1.7 ซึ่งถือว่าเป็นการใช้พลังงานมีประสิทธิภาพสามารถประหยัดพลังงานได้กว่า 30% เมื่อเทียบกับระบบที่ใช้อยู่ทั่วไป ช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถลดต้นทุนทางธุรกิจได้ในระยะยาว
- บริษัทย่อยได้มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการดาต้าเซ็นเตอร์ประหยัดพลังงาน หรือ “กรีนดาต้าเซ็นเตอร์” แก่ลูกค้า คู่ค้า สถาบันการศึกษา และบุคคลทั่วไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการตระหนักถึงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะลูกค้าที่มาใช้บริการ จะถือว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการร่วมประหยัดพลังงาน
- บริษัทย่อยได้นำเทคโนโลยีที่บริษัทย่อยมีความเชี่ยวชาญ มาทดแทนการใช้กระดาษและสำเนาประเภทต่างๆ โดยการพัฒนาระบบงานทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมการทำงานที่มีการ



ใช้กระดาษและสำเนาประเภทต่างๆ อาทิ เอกสารสนับสนุนการจัดซื้อ เอกสารเงินเดือนและภาษีของพนักงาน ประกาศ และข่าวสารของบริษัท เป็นต้น

- ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 บริษัทได้กำหนดให้การจัดทำรายงานประจำปีและรายงานการพัฒนาความยั่งยืน อยู่ในรูปแบบของสื่อดิจิทัล เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ หมึกพิมพ์ และการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ และได้ต่อยอดไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้กับผู้ถือหุ้นในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2560 โดยการอ้างอิงข้อมูลไปยังเว็บไซต์
- ในปี พ.ศ. 2559 กลุ่มบริษัทพรีเมียร์และคณะทำงานคุณค่าหลักด้านสิ่งแวดล้อม ได้ร่วมกันสร้างความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรับผิดชอบต่อผ่านโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น รวมทั้งร่วมกันกำหนดแผนงานการสร้างความรู้ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน

การสื่อสาร

- ในปี พ.ศ. 2559 บริษัทได้มีการนำเสนอผลการดำเนินงาน ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงินแก่ ผู้ถือหุ้น นักลงทุนรายย่อย นักลงทุนสถาบัน นักวิเคราะห์ และผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งการร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบนักลงทุน (Opportunity Day) ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2559 และ วันที่ 6 กันยายน 2559 ร่วมพบปะให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักวิเคราะห์ นักลงทุนสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ นักลงทุนรายย่อย และประชุมทางโทรศัพท์กับนักวิเคราะห์และนักลงทุน (Conference Call) จำนวน 5 ครั้งโดยรวม นอกจากนี้ ยังมีการตอบคำถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ircontact@premier-technology.co.th ไลน์แอฟฟลิเคชัน โทรศัพท์ 02-684-8405 และโทรสาร 02-677-3500 อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
- บริษัทจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนจากบุคคลทั่วไป หรือ “การร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส” ผ่านเว็บไซต์ <http://www.premier-technology.co.th/index.php/th/main-contact-th/main-whistle-blowing-th> ที่ส่งข้อมูลตรงไปยังหน่วยงานเลขานุการของบริษัท
- บริษัทและบริษัทย่อยจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับลูกค้า ทั้งการส่งออกเพื่อแจ้งเตือน การรายงานข้อผิดพลาด การแจ้งวิธีจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ผลกระทบและช่วงเวลาที่จะได้รับผลกระทบ รวมถึงการรับร้องเรียนหรือการรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้า
 - บริษัทย่อยจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำปีละ 2 ครั้ง และได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นการภายในสำหรับการพัฒนาคุณภาพงานบริการแต่ละประเภทต่อไป ในปี 2559
 - ระบบ Help Desk ของบริษัทย่อยให้บริการ 7 วัน 24 ชั่วโมง ผ่านระบบโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต



พนักงานมั่นคง

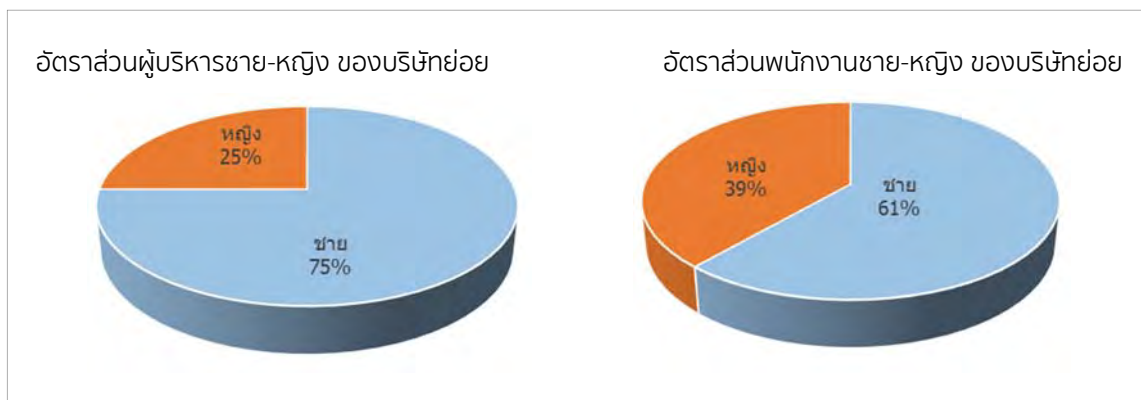
การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

การจ้างงาน

บริษัทและบริษัทย่อยมีการปฏิบัติต่อลูกจ้างหรือบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมบนหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการจ้างแรงงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งการแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ผิดกฎหมาย มีนโยบายการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยยึดหลักความเป็นธรรมเหมาะสมกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถของพนักงานแต่ละคนในอัตราตามข้อกำหนดและตามกำหนดเวลาที่ได้ตกลงหรือสัญญาไว้ สามารถเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนมีนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพตลอดอายุงานหรือจนเกษียณอายุ

ในแต่ละปี บริษัทย่อยใช้หลักการและอัตราการปรับค่าตอบแทนของพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการแบบเดียวกัน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559 บริษัทย่อยมีจำนวนผู้บริหารและพนักงานทั้งสิ้นรวม 475 คน



นอกจากนี้ หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนพัฒนาตำแหน่งงานและความรับผิดชอบเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานของพนักงานชั่วคราวเป็นพนักงานประจำ ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมั่นคง และยังช่วยลดปัญหาการขาดทรัพยากรบุคคลในการให้บริการของบริษัทได้อีกด้วย

การจ้างงานผู้พิการ

ตั้งแต่ปี 2557 บริษัทย่อยได้มีการพิจารณาจ้างแรงงานคนพิการ 1 ท่าน ให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้านการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านโทรศัพท์ และได้จัดสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับพนักงาน และในปี พ.ศ. 2559 บริษัทย่อยมีการจ้างแรงงานผู้พิการ ให้เข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานรวม 2 ท่าน รวมทั้งการจ้างแรงงานคนพิการผ่านมูลนิธินวัตกรรม อีก 3 ท่าน เพื่อให้ผู้พิการเหล่านี้ ได้มีอาชีพสุจริตในองค์กรสาธารณะประโยชน์ที่อยู่ใกล้กับที่อยู่อาศัยของผู้พิการ



การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร

บริษัทย่อยได้ใช้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปรับใช้เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ ของบริษัทให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยบริษัทย่อยมีพนักงานจำนวนร้อยละ 98 ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายของบริษัทเพื่อการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ตลอดเวลา บริษัทย่อยใช้ระบบอีเมลในการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับพนักงาน ทั้งแบบรายบุคคลและแบบทั่วทั้งองค์กร อาทิ การแจ้งประกาศขององค์กร การแจ้งเตือน การแจ้งการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น รวมทั้งยังมีช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่มีการติดตั้งในทุกสำนักงานของบริษัทย่อยให้พนักงานทุกคนได้รับทราบข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง

สวัสดิการ

บริษัทย่อยได้จัดให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กองทุนประกันสังคม การประกันสุขภาพกลุ่ม การประกันชีวิตกลุ่ม การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม การตรวจสุขภาพประจำปี ห้องพยาบาลของบริษัท ห้องจัดเตรียมและให้นมบุตรพร้อมตู้แช่ การให้ความรู้ในการขับขี่ที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อม (carbon footprint) น้อยที่สุด และสวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือพนักงานในโอกาสต่างๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ สโมสรพนักงาน “DCS Club” ที่บริหารโดยพนักงานจากทุกหน่วยงานในการร่วมกันกำหนดแผนงานและกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ในเชิงนันทนาการสร้างสรรค์ ส่งเสริมเรื่องการจัดอาสาแก่ลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน และรวมไปถึงการทำกิจกรรมที่สนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อมตามความสนใจของพนักงาน ซึ่งในปี พ.ศ. 2559 สโมสรพนักงานได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ กิจกรรมโลกน่าอยู่อดมโฝเบอร์ (การแข่งขันปลูกต้นอ่อนทานตะวัน เพื่อการปรุงอาหาร) กิจกรรมประกวดภาพผ่านสังคมออนไลน์ภายในบริษัท เพื่อยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร กิจกรรมแข่งขันการลดค่าไฟฟ้าภายในสำนักงาน และกิจกรรมกีฬาประจำปี เป็นต้น

ทรัพย์สินทางปัญญา

บริษัทมีการกำหนดนโยบายทางด้านทรัพย์สินทางปัญญา ห้ามพนักงานละเมิดต่อทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สินทางปัญญาในประเทศหรือต่างประเทศ และห้ามการนำซอฟต์แวร์ที่ละเมิดลิขสิทธิ์มาใช้งานในบริษัท

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีกรณีที่ฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงาน การจ้างงาน ผู้บริโภค การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม ไม่มีกรณีการกระทำผิดด้านละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

สถานที่ทำงาน

บริษัทย่อยจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาทิ ห้องปฏิบัติงานของ Call Center ที่เป็นสัดส่วนและปลอดภัย ห้องประชุมที่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงที่จำเป็นสำหรับพนักงาน การจัดเตรียมรถเข็น (Wheel Chair) ไว้ในสถานที่ทำงานในกรณีฉุกเฉิน รวมถึงการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานหญิงที่อยู่ระหว่างการให้นมบุตร เป็นต้น ทั้งนี้ ยังได้กำหนดมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของตัวผู้ป่วย โดยหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลจะจัดเตรียมหน้ากากอนามัยไว้ประจำทุกสำนักงาน

ในปี พ.ศ. 2559 บริษัทได้มีการปรับปรุงอาคารอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เช่าอาคาร เช่นการปรับปรุงห้องน้ำให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลูกสุขอนามัย การตรวจสภาพอากาศภายในอาคารและการทำความสะอาดก่อสร้างความเย็นภายในอาคาร และยังได้ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่คำนึงถึงการเข้าถึงเครื่องมือเครื่องใช้ของผู้พิการเป็นสำคัญ ได้แก่ การปรับปรุงทางลาดขึ้น-ลงอาคารให้มีความกว้าง ยาว และความลาดเอียงให้เป็นไปตามมาตรฐาน การกำหนดที่จอดรถสำหรับผู้พิการ และการปรับปรุงห้องน้ำสำหรับผู้พิการ เป็นต้น

การสร้างจิตสำนึกแก่พนักงานในองค์กร



คณะทำงานคุณค่าหลัก

ด้วยตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงในสังคมจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มจากจิตสำนึกที่ดีของพนักงาน เพราะพนักงานคือกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากระดับบุคคลสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับธุรกิจ และระดับสังคม

กลุ่มบริษัทพรีเมียร์โดยประธานกรรมการผู้จัดการใหญ่ จึงได้จัดตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนของพนักงานจากทุกสายธุรกิจในกลุ่มบริษัท โดยไม่กำหนดเพศ และวัย แต่ได้กำหนดคุณสมบัติของสมาชิกคณะทำงาน ให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจและสนใจในประเด็นต่าง ๆ ของคุณค่าหลักองค์กร สามารถเชื่อมโยงและต่อยอดไปสู่การวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในวงกว้าง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยคณะทำงานนี้มีพันธกิจในกาสร้างการมีส่วนร่วม ปลุกฝังจิตสำนึกของพนักงาน อันเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยสู่ความยั่งยืน 4 ด้าน อันได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมภิบาล และความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน ภายใต้ชื่อ “**คณะทำงานคุณค่าหลัก**”

ทั้งนี้ หัวหน้าคณะทำงานหลักจะเป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานและแผนงานเพื่อการพัฒนาต่อประธานกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นรายไตรมาส ในการประชุมผู้บริหารระดับสูง (CEO Meeting) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำในการนำไปปฏิบัติและขยายผลต่อไป

คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม มีพันธกิจในการปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ประหยัดพลังงาน รวมถึงการคิดวิธีการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จนถึงการนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสีเขียวต่อไปในอนาคต

การดำเนินงานปี พ.ศ. 2559

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> Premier Go Green กิจกรรมวันสิ่งแวดล้อมโลก กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรมจัดอบรมให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความรู้ประโยชน์ของการใช้หลอดไฟ LED เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน รณรงค์ให้พนักงานกลุ่มพรีเมียร์ร่วมกันปลูกต้นไม้ และเพิ่มพื้นที่สีเขียว แสดงเจตนาารมณ์ร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตัวอย่างการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมที่ประสบความสำเร็จภายในกลุ่มพรีเมียร์ การให้ความรู้สร้างความเข้าใจความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> จัดงาน Premier Go Green แนะนำการใช้งาน รวมทั้งจำหน่ายหลอดไฟ LED ในราคาพิเศษ แนะนำการปลูกต้นไม้ที่เป็นประโยชน์และแจกกล้าไม้ให้พนักงาน ลงนามในปฏิญญา “รักกรุงเทพฯ รักสิ่งแวดล้อม” ร่วมกับกรุงเทพมหานคร การจัดทำจดหมายข่าว และ Facebook Page “Premier Go Green by ESGW Environmental” จัดอบรมตัวแทนของสายธุรกิจเรื่อง “กินอยู่รู้คิด เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานได้เรียนรู้ประโยชน์ของการเปลี่ยนมาใช้หลอดไฟ LED เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของพนักงานถึงความสำคัญของการปลูกต้นไม้ สร้างความร่วมมือร่วมกันระหว่างหน่วยงานเอกชนกับภาครัฐ การขยายผลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของสายธุรกิจอื่นๆ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมของแต่ละบริษัท

แผนการดำเนินงานปี พ.ศ. 2560

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> วัดระดับของการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินระดับการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในกลุ่มพรีเมียร์ 	<ul style="list-style-type: none"> การตรวจประเมินตามเกณฑ์ของ Green Industry และ Green Office 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทในกลุ่มพรีเมียร์ได้รับทราบของการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและค้นหาโอกาสในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมศึกษาดูงาน ตลาดนัดสินค้าเพื่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มการใช้พลังงานทางเลือก 	<ul style="list-style-type: none"> เรียนรู้การปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมที่ประสบความสำเร็จภายในกลุ่มบริษัท แลกเปลี่ยนข้อมูลของการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งตัวแทนบริษัทดูงานด้านสิ่งแวดล้อม จัดวันนัดพบผู้ขายผลิตภัณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมกับตัวแทนหน่วยงานจัดซื้อของบริษัท ขยายผลการติดตั้ง Solar Roof ของบริษัทในกลุ่มพรีเมียร์ 	<ul style="list-style-type: none"> นำความรู้ไปต่อยอดการปฏิบัติภายในองค์กร เพิ่มสัดส่วนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประหยัดการใช้ไฟฟ้าและลดความต้องการพลังงานไฟฟ้าสูงสุด

คณะทำงานด้านสังคม มีพันธกิจในการปลูกจิตสำนึกด้านสังคมให้แก่พนักงาน โดยอาศัยการต่อยอดจากงานทางสังคมของกลุ่มบริษัท โดยในปีที่ผ่านมาได้จับประเด็นเรื่องการศึกษาของเด็กด้วยโอกาส จัดการรณรงค์สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนเงินบริจาคหรือการเป็นอาสาสมัครทำงานให้กับมูลนิธิยูวพัฒน์ เป็นการเปิดมุมมองทางเลือกใหม่ๆ ในการสนับสนุนงานทางสังคมให้กับพนักงาน

การดำเนินงานปี พ.ศ. 2559

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> อาสาพรีเมียร์ช่วยงานคนไทยขอมือหน่อย 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ในการอาสาเป็นบุคลากรสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดหน้าที่สำหรับอาสาสมัครในการต้อนรับผู้เยี่ยมชมงานและการจำหน่ายสินค้า 	<ul style="list-style-type: none"> การมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกบริษัทในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์จำนวน 308 คน
<ul style="list-style-type: none"> สารพัดอาสา 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อเป็นกลไกในการเผยแพร่งานอาสาให้กับเครือข่ายของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้ Social Media เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกลไกโดยการสร้าง Line Group “สารพัดอาสา” จัดงาน “เมมูอาสา” เพื่อชักชวนพนักงานให้ร่วมกันเป็นสมาชิกกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> เกิดช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลงานอาสาต่าง ๆ
<ul style="list-style-type: none"> กองทุนบุตรธิดาเพื่อนพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ปลูกจิตสำนึกพนักงานด้านการดูแลสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> จัดงาน “รวมพลคนใจดี” เพื่อระดม 	<ul style="list-style-type: none"> กองทุนเพื่อการศึกษาแก่บุตรพนักงานทุนละ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
	<ul style="list-style-type: none"> สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านงานเพื่อสังคม จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาแก่บุตรของพนักงานที่มีรายได้น้อย 	เงินบริจาครายเดือน	5,000 บาท จำนวน 27 รุ่น <ul style="list-style-type: none"> จำนวนที่เพิ่มขึ้นของพนักงานที่ช่วยสนับสนุนกองทุน

แผนการดำเนินงานปี 2560

- การจัดสรรคณะทำงาน/ตัวแทนที่เหมาะสมจากทุกบริษัทในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ เพื่อระดมความคิดและมุมมองด้านการสนับสนุนงานสังคมที่หลากหลาย
- การต่อยอดกิจกรรมของแต่ละสายธุรกิจของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ เพื่อเชื่อมโยงให้เกิดการมีส่วนร่วมในวงกว้าง
- การจัดกิจกรรมระดมทุนที่ไม่ใช่การบริจาคโดยตรง
- การระดมทุนกองทุนบุตร-ธิดาพนักงานพรีเมียร์อย่างต่อเนื่อง
- การสนับสนุนกิจการเพื่อสังคมด้านอื่น ๆ เช่น การจ้างงานผู้พิการ และการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ

คณะทำงานด้านธรรมาภิบาล มีพันธกิจในการส่งเสริม ปลูกฝังเรื่องความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในองค์กร กำหนดกระบวนการสื่อสารและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้พนักงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานปี พ.ศ. 2559

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> คู่มือธรรมาภิบาลของกลุ่มบริษัทฯ 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้มีคู่มือธรรมาภิบาลที่ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันของกลุ่มบริษัทฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ร่างคู่มือธรรมาภิบาลโดยคณะทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> อยู่ระหว่างการดำเนินการ โดยคู่มือจะเสร็จสมบูรณ์ภายในเดือนมิถุนายน 2560

การดำเนินงานปี 2560

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมทำความดี 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อสร้างความรับรู้ให้พนักงานมีความเข้าใจเรื่องนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน 	<ul style="list-style-type: none"> รณรงค์ให้พนักงานเข้าร่วมเรียนรู้เรื่องคอร์รัปชันผ่านการทำแบบสอบถามสุจริตไทยในระบบออนไลน์ จัดกิจกรรมสุจริตไทยในวันที่ 25 พฤศจิกายน โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และมุมมองด้านสุจริต นำวิดีโอคั่นเรื่องคอร์รัปชันไปเผยแพร่ให้กับพนักงานเพื่อเข้าใจและถือปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน รณรงค์ให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันปี 2559 ในวันที่ 6 และ 11 กันยายน 2559 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานเข้าร่วมทำแบบสอบถาม 667 คน มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม 130 คน มีวิดีโอคั่นไปเผยแพร่ในบริษัทในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ในไตรมาส 4/2559 และอยู่ระหว่างการติดตามประเมินผล มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม 305 คน

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> เชิญชวนคู่ค้าเข้าร่วมโครงการต่อต้านคอร์รัปชัน 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าเข้าร่วมโครงการต่อต้านคอร์รัปชัน 	<ul style="list-style-type: none"> เชิญชวนคู่ค้าเข้าร่วมโครงการต่อต้านคอร์รัปชัน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ <ul style="list-style-type: none"> ระดับประกาศนียบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ระดับลงนามในบันทึกความเข้าใจเพื่อประกาศเจตนารมณ์ร่วมทำธุรกิจด้วยความโปร่งใส ระดับประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมโครงการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน 	<ul style="list-style-type: none"> คู่ค้าร่วมโครงการ <ul style="list-style-type: none"> ระดับประกาศนียบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน 132 ราย ระดับลงนามในบันทึกความเข้าใจเพื่อประกาศเจตนารมณ์ร่วมทำธุรกิจด้วยความโปร่งใส 35 ราย

คณะทำงานด้านอยู่ดีมีสุข มีพันธกิจในการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานเลือกวิถีการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพเพื่อสุขภาพที่ดี ห่างไกลโรคภัย อาทิ การรณรงค์การออกกำลังกาย การส่งเสริมให้เลือกรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ การจัดหาข้าวกล่องและสลัดให้พนักงานรับประทาน นอกจากนี้ความอยู่ดีมีสุขยังหมายรวมถึงความปลอดภัยในที่ทำงาน การรณรงค์เพื่อลดอุบัติเหตุ เป็นต้น

การดำเนินงานปี พ.ศ. 2559

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> โครงการวันสุขภาพกับมุมสุขภาพ 	โครงการต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2558 เพื่อปรับพฤติกรรมพนักงานให้คำนึงถึงการรับประทานอาหารเช้าเพื่อสุขภาพมากขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> บริการข้าวกล่องฟรี มุมผักสดผลไม้ทุกวันศุกร์ 	<ul style="list-style-type: none"> การตระหนักรู้ของพนักงานถึงความสำคัญของอาหารต่อสุขภาพ ผลตรวจสุขภาพโดยรวมของพนักงานดีขึ้น

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> โครงการกินผักผลไม้ 400 กรัม 	<p>เพื่อส่งเสริมการเลือกรับประทานอาหารผักผลไม้ อย่างเพียงพอและถูกต้อง และ การปลูกพืชผักเพื่อรับประทานเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> แคมเปญการสื่อสารเรื่องโภชนาการ Workshop การทำอาหารด้วยผัก นิทรรศการและออกร้าน การแจกจ่ายพันธุ์พืช 	<ul style="list-style-type: none"> การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย
<ul style="list-style-type: none"> โครงการให้ความรู้เรื่อง Office Syndrome และกรดไหลย้อน 	<p>เพื่อให้ความรู้กับพนักงานเกี่ยวกับโรคยอดฮิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมอบรมพนักงาน การจัดทำคู่มือสื่อสารง่าย ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความรู้ที่จะป้องกันและรักษาตัวจาก 2 โรคนี้ พนักงานรักษาสุขภาพอย่าง proactive
<ul style="list-style-type: none"> การขับซื้ออย่างปลอดภัย 	<p>เพื่อให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยกับพนักงานที่ต้องขับขี่ยานพาหนะในการทำงานบ่อยครั้ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมอบรมพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> การตระหนักตัวของพนักงานถึงการขับขี่อย่างปลอดภัยและระมัดระวังวินัยท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

แผนการดำเนินงานปี 2560

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> โครงการวันสุขภาพกับมุมสุขภาพ 	<p>โครงการต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2558 - 2559 เพื่อปรับพฤติกรรมพนักงานให้คำนึงถึงการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพมากขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> บริการข้าวกล่องฟรี เพิ่มอัตราส่วนในการผสมข้าวกล่องสำหรับ site งานที่ให้ข้าวฟรี 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานให้ความสำคัญของการรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ผลตรวจสุขภาพโดยรวมของพนักงานดีขึ้น
<ul style="list-style-type: none"> โครงการกินผักผลไม้ 400 กรัม 	<p>โครงการจัดร่วมกับสสส ในเดือนกรกฎาคม 2559 ที่ผ่านมา ได้รับผลตอบรับดีจากเพื่อนพนักงาน จึงขอเสนอให้จัดต่อเนื่อง โดยเพิ่ม</p>	<ul style="list-style-type: none"> แคมเปญการสื่อสารเรื่องโภชนาการ Workshop การทำอาหารด้วยผัก นิทรรศการและออกร้าน 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความรู้และเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
	ความรู้ในด้านการบริโภคน้ำตาล	<ul style="list-style-type: none"> • การแจกจ่ายพันธุ์พืชเพื่อปลูกที่บ้าน 	
<ul style="list-style-type: none"> • โครงการลดพุงลดโรค 	เพื่อให้ความรู้และสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับการรักษาระดับน้ำตาลในเลือดที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับ สสส	<ul style="list-style-type: none"> • คู่มือการออกกำลังกายที่ทำงานและที่บ้าน • ให้ความรู้เรื่องโรคอ้วน • สื่อประชาสัมพันธ์ online และ offline • การแข่งขัน ลดพุงลดโรค เป็นเวลา 3 เดือน 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานตระหนักถึงอันตรายของโรคอ้วน และ มีความรู้ในการป้องกัน รักษาตัวแบบทำได้จริง
<ul style="list-style-type: none"> • โครงการสถานที่รับดูแลบุตรพนักงาน 	ลดภาระกับพนักงานในการจัดหาคนดูแลรับส่งบุตรในช่วงเวลาทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • จัดสถานที่รับดูแลบุตรพนักงานในสถานที่ทำงาน ทั้งหลังเลิกเรียน และในช่วงเวลาปิดเทอม 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตร
<ul style="list-style-type: none"> • โครงการดูแลพนักงานวัยใกล้เกษียณ 	ดูแลเพื่อนพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อการมีชีวิตรวยเกษียณที่มีคุณภาพมั่นคง และมีความสุข	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำ survey ความต้องการและข้อกังวลใจของพนักงาน • จัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามผลสำรวจ 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานได้รับความรู้เรื่องเครื่องมือให้มีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเกษียณ

โครงการ “พรีเมียร์คนบันดาลใจ”

โครงการ “พรีเมียร์คนบันดาลใจ” จัดขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการนำคุณค่าหลักไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างสังคมให้ดีขึ้น

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ร่วมโครงการ “พรีเมียร์คนบันดาลใจ” ผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา “พรีเมียร์คนบันดาลใจ” เพื่อเป็นตัวแทนจากบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยใช้วิธีการคัดเลือกผ่านการทำแบบสำรวจจากเพื่อนพนักงานด้วยกัน ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะทำการเลือกบุคคลผู้เป็นแรงบันดาลใจของตน ผู้ที่มีคุณสมบัติเด่นในการนำคุณค่าหลักทั้ง 5 ข้อ ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันหรือการทำงาน และเป็นบุคคลที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นตัวแทนบริษัทในการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตให้แก่เพื่อนพนักงานต่อไป

จากผลสำรวจ บริษัทฯและบริษัทย่อยมีตัวแทนพนักงานที่ได้รับคัดเลือกเป็น “พรีเมียร์คนบันดาลใจ” จำนวน 3 คน จากทั้งหมด 21 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการสร้างแรงบันดาลใจ ผ่านการถ่ายทอดคุณค่าหลักกับการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นการแบ่งปันองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การทำงานต่างๆ รวมถึงการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและสังคม ให้กับเพื่อนพนักงานในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์จำนวนกว่า 3,000 คน ได้เรียนรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

โดยโครงการนี้เป็นตัวอย่างของการดึงคุณค่าหลักองค์กรที่อยู่ในรูปของนามธรรมให้เป็นรูปธรรม กระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติรับทราบ เพื่อความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในคุณค่าหลักผ่านการกระทำ เป็นการปลูกฝังคุณค่าหลักเข้าสู่วิถีชีวิตของพนักงานให้มากขึ้น และเป็นการแสดงถึงการยึดมั่นในคุณค่าหลักขององค์กรอย่างจริงจัง

พรีเมียร์
คนบันดาลใจ

เรื่องเล่าภาพ | งานสื่อสารองค์กร
กลุ่มบริษัทพรีเมียร์

บริหารธุรกิจ ขับเคลื่อนสังคม

ความท้าทายบนความสุข “हरิน อุปรา”

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ไอที (IT-Information Technology) เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันและการดำเนินธุรกิจอย่างปฏิเสธไม่ได้ ไอทีเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมขีดความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ให้เกิดความคล่องตัว เป็นระบบ รวดเร็ว และช่วยประหยัดเวลา และถ้ารู้จักมองให้เห็นถึงคุณค่าของไอทีและตีความให้เป็น ก็จะสามารถนำมาเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจได้ เช่นเดียวกับ **“พรีเมียร์...คนบันดาลใจ”** จากสายธุรกิจสารสนเทศ **“คุณहरิน อุปรา”**

23 ปีที่ได้เรียนรู้และเติบโตจนประสบความสำเร็จทั้งในวันนี้ บนเส้นทางนักธุรกิจสายไอที สิ่งสำคัญที่ได้รับการปลูกฝังจากคุณวิวัฒน์ พงศธร ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของคุณहरิน คือ การยึดมั่นในความถูกต้อง และความสำเร็จของธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องเอาลูกค้าเป็นที่ตั้งเสมอ “เมื่อหลายปีก่อนมีลูกค้ารายใหญ่ประสบเหตุไฟไหม้ทรัพย์สินทางคอมพิวเตอร์เสียหายทั้งหมด ลูกค้าติดต่อมาและถามว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นจะทำได้บ้าง? หากเราเป็นนักธุรกิจที่ยึดแต่ตัวเงินคงจ้องโอกาสนี้ขายของและทำกำไรจากลูกค้า แต่เราเลือกที่จะถามเขากลับไปว่า เดือดร้อนเรื่องอะไรและเราสามารถช่วยอะไรได้บ้าง? สิ่งที่ตัดสินใจทำตอนนั้นคือ ระดมทีมกำลังคนมันสมอง และระบบ เพื่อช่วยลูกค้ารายนี้โดยไม่มีกั๊กมูลค่า ซึ่งถ้าจะตีเป็นตัวเงินคาดว่าจะหลายสิบล้านบาท เราช่วยเหลือจนลูกค้ารายนี้ฟื้นตัวและดำเนินธุรกิจได้ตามปกติ ทุกอย่างที่เราลงแรงเพื่อช่วยเขา ณ วันนั้น เขาจ่ายคืนกลับมาให้ทั้งหมดที่สำคัญเขายังคงเป็นลูกค้าของเราจนถึงทุกวันนี้” เรื่องราวความประทับใจนี้ถูกเล่าต่อๆ กันมา เปรียบเสมือนบทเรียนที่สะท้อนความสำเร็จร่วมกันที่สอนให้รู้ว่า คนเราควรดำเนินชีวิต



และทำธุรกิจอย่างมีสติ รู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด และต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ในเมื่อเรามีศักยภาพที่จะช่วยเหลือลูกค้า เราจึงระดมสมองและประสานองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อหาทางแก้ไข สถานการณ์ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่สุดอย่างมีคุณภาพแก่ลูกค้าเสมอ

บนเส้นทางนักธุรกิจสายไอทีที่คุณคะรินได้ผ่านประสบการณ์มากมายและหลากหลายเรียกว่าทำมาจนหมดแล้ว จึงไม่รู้สึกรับมือไหว ไม่รู้สึกรออยากได้อะไรหรืออยากทำอะไร แต่รู้สึกรออยากจะเป็นผู้ให้อะไรกลับคืนไปแก่สังคมและคนรอบข้างมากกว่า คุณคะรินจึงพบความท้าทายใหม่ที่ยากกว่าและสนุกกว่าการทำธุรกิจนั่นคือ การทำงานเพื่อสังคม ซึ่งดีซีเอสมีกิจกรรมปลูกป่าชายเลน เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมับสังคมภายนอก ได้ทั้งความสนุก และมีจิตใจถึงสิ่งแวดล้อม แต่แล้วก็มีคำถามที่ทำให้ต้องหยุดคิดและจุดประกายให้กับคุณคะริน “คุณวิชัยถามผมว่า ป่าก็ไปปลูกเมื่อปีที่แล้วตอนนี้ยังอยู่หรือเปล่า? ซึ่งผมก็ไม่รู้ว่ายังอยู่หรือเปล่า พอไปดูก็พบว่ามันตายไปแล้วเพราะไม่มีใครไปบำรุงรักษา ทำให้ผมคิดว่าสิ่งที่ทำมันเป็นสิ่งที่ยั่งยืนหรือเปล่า

“ ทุกครั้งที่ได้มีโอกาสทำงานด้านสังคม ความรู้สึกที่ได้คือความสุข ความสนุก ความอึดอึด และความท้าทายมากกว่าการทำธุรกิจ ”

หากเราคิดแบบยึดแบบเขาออกไปอีกสักนิดว่าทำอะไรให้มันยั่งยืนได้ มองให้ทะลุมากขึ้นว่าสิ่งที่เรากำลังทำเพื่อช่วยเหลือสังคมต้องอยู่ได้ด้วยตัวเอง และออกดอกออกผลได้ด้วยตนเอง เมื่อผมได้มีโอกาสเข้ามาทำงานคณะทำงานร่วมคุณค่าหลักด้านสังคม ผมจึงยึดปรัชญานี้ในการทำงานเพื่อให้กิจกรรมของเราเป็นกิจกรรมระยะยาว”

สำหรับคุณคะรินทุกครั้งที่ได้มีโอกาสทำงานด้านสังคม ความรู้สึกที่ได้คือความสุข ความสนุก ความอึดอึด และความท้าทายที่มากกว่าการทำธุรกิจ เพราะธุรกิจมีขอบเขตจำกัด แต่การทำงานด้านสังคมมีหลายมิติ จึงต้องมีการสื่อสารหลายช่องทาง หลายวิธี เข้าไปถึงคนทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและก่อให้เกิดการลงมือทำอย่างจริงจังและถูกต้อง

คุณคะรินได้กล่าวถึงท้ายว่า “เป้าหมายของดีซีเอส คือธุรกิจต้องเติบโตอย่างที่สมควรจะเป็น มีการทำกิจการเพื่อสนับสนุนสังคมและสิ่งแวดล้อม และในส่วนของพนักงานเมื่อคุณเลือกเข้ามาทำงานกับเรา นั่นคือคุณเลือกที่จะฝากชีวิตไว้ที่เรา ดังนั้น เราจึงมีหน้าที่ดูแลคุณจนถึงวันที่คุณไม่ได้ทำงานกับเรา ให้บริษัทนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของคุณ ทั้งหมดนี้คือเป้าหมายที่ยั่งยืนของดีซีเอส แม้ว่าอนาคตผม จะลุกจากเก้าอี้ตัวนี้ไป องค์กรนี้ก็ยังคงยึดเป้าหมายนี้เช่นกัน” สุดท้ายนี้กับงานๆ ขอขอบคุณ คุณคะริน อุปรา “พรีเมียร์...คนบันดาลใจ” ที่มาร่วมแบ่งปันแนวคิดและประสบการณ์ดีๆ ให้แก่เพื่อนพนักงานพรีเมียร์ค่ะ

สังคมยั่งยืน

การเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

- ธุรกิจให้เข้าอาคารสำนักงาน : งานบริหารอาคารเป็นงานที่ต้องมีการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความรู้รอบและสามารถนำไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เช่าได้ บริษัทจึงได้จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ผู้เช่า ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งการสื่อสารออนไลน์ สื่อดิจิทัลขององค์กร กิจกรรมของคณะทำงานคุณค่าหลักกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ เช่น การให้ความรู้เรื่องการประหยัดพลังงาน การให้ความรู้เรื่องการขับขี้อย่างปลอดภัย และกิจกรรมอื่น ๆ ของคณะทำงานคุณค่าหลักตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น
- ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ :
 - หน่วยงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทย่อย ได้นำระบบการจัดการองค์ความรู้ในการให้บริการที่มีอยู่เดิมมาพัฒนาให้มีการบริหารข้อมูลขององค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพและความรวดเร็วในการให้บริการแก่ลูกค้า
 - หน่วยงานสื่อสารการตลาดและสื่อสารองค์กรร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ จัดงานอบรมและสัมมนาเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่บุคลากรมีความเชี่ยวชาญแก่กลุ่มบุคคลหรือชุมชน ผ่านสังคมออนไลน์ และการอบรมสัมมนาที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกไตรมาส
 - บริษัทย่อยร่วมสนับสนุนสถาบันการศึกษาเป็นประจำทุกปีในการให้การบรรยายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้นักเรียนและนักศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และนำไปสู่การประกอบอาชีพที่เหมาะสมต่อไป
 - บริษัทย่อย ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ



การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

บริษัทและบริษัทย่อยได้ปฏิบัติตาม “ข้อพึงปฏิบัติต่อสังคมส่วนรวม” ที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจในการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน รวมทั้งการกำหนด [“นโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและสังคม”](#) ไว้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน

บริษัทและบริษัทย่อยเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ในการดำเนินธุรกิจที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกันของพนักงาน องค์กร และลูกค้าที่ใช้บริการ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทย่อยได้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่กลุ่มบุคคลหรือชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น สถาบันการศึกษา คู่ค้าทางธุรกิจ ลูกค้า และกลุ่มนักพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ผ่านการจัดอบรม สัมมนา

จากการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการศูนย์ข้อมูลของบริษัทนั้น บริษัทย่อยได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้มีการต่ออายุการใช้บริการแบบไม่จำกัดอายุงาน สำหรับลูกค้าที่ใช้บริการศูนย์ข้อมูลของบริษัทย่อย เพื่อการบริหาร จัดเก็บ เผยแพร่และการเรียกดูย้อนหลังของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมในวงกว้าง อาทิ ข้อมูลความรู้ทางการศึกษา ข้อมูลด้านสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ และข้อมูลข่าวสารอันเป็นสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปต่อยอดและขยายผลให้สังคมส่วนรวมได้เข้าถึงข้อมูลได้ต่อไปในวงกว้าง



ด้วยความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและประสบการณ์ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดิจิทัลผ่านระบบเครือข่ายความเร็วสูง บริษัทย่อยได้มีการพัฒนาระบบงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงทางการศึกษาของเยาวชนไทยอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมที่ร่วมกับคู่ค้าและลูกค้า ในการถ่ายทอดสดการทบทวนความรู้ก่อนการเข้ามหาวิทยาลัยให้กับนักเรียนทั่วประเทศ ผ่านสัญญาณเครือข่ายความเร็วสูง และได้มีการจัดเก็บให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลทางการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม และลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับเยาวชนที่อยู่ห่างไกลได้เป็นจำนวนมาก

บริษัทย่อยเป็นบริษัทที่มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงติดตั้งอยู่ในบริษัทเป็นจำนวนมาก เพื่อการใช้งานในองค์กรและการให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งอุปกรณ์

ดังกล่าว จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน หรือทดแทนด้วยสินค้ารุ่นใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการใช้งานในภาคธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่อุปกรณ์ที่ถูกทดแทนนั้น ยังอยู่ในสภาพดีและสามารถใช้งานได้ บริษัทย่อยจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติในการส่งต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น ให้กับสถาบันการศึกษาได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนต่อไป ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในผลิตภัณฑ์จะมีการตรวจสอบสภาพและทดสอบการใช้งาน อุปกรณ์เหล่านั้นว่าใช้งานได้จริงก่อนการส่งมอบให้กับสถาบันการศึกษา ในปี พ.ศ. 2559 บริษัทย่อยได้ส่งมอบตู้จัดเก็บอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (Rack) และอุปกรณ์เครือข่ายให้กับภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร วิทยาลัยพาณิชยการบางนา เพื่อนำไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอนของวิทยาลัย

การดำเนินธุรกิจของบริษัทย่อยที่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ของลูกค้าและคู่ค้า ในปี พ.ศ. 2559 บริษัทย่อยจึงได้จัดโครงการนำร่อง การขอรับบริจาคเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ยังมีสภาพดี ซึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมกับการใช้งานสนับสนุนธุรกิจในปัจจุบัน แต่ยังสามารถนำไปต่อยอดเพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการตอบรับจากบริษัทลูกค้าในโครงการนำร่องจำนวน 2 บริษัท เพื่อส่งมอบเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับโครงการระบบการเรียนคณิต ม.ต้น รูปแบบใหม่ผ่านสื่อดิจิทัล ในปีการศึกษา พ.ศ. 2560 โครงการดังกล่าว นับเป็นการยืดเวลาการใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ไม่ให้เกิดกลายเป็นขยะอิเล็กทรอนิกส์ได้ส่วนหนึ่ง

ในเดือนธันวาคม 2559 บริษัทย่อยร่วมกับลูกค้าและคู่ค้า ในการเข้าเยี่ยมคณบดีคณูษย์ลือจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อสอบถามถึงปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสังคมผู้พิการอย่างยั่งยืน และผลจากการเข้าเยี่ยมและสอบถามถึงปัญหาต่าง ๆ นั้นได้แก่ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้พิการ ข้อจำกัดของแรงงานผู้พิการ ข้อจำกัดของการดูแลผู้พิการ เป็นต้น ซึ่งบริษัทย่อยจะนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาในปี 2560 ร่วมกับบริษัทคู่ค้าต่อไป



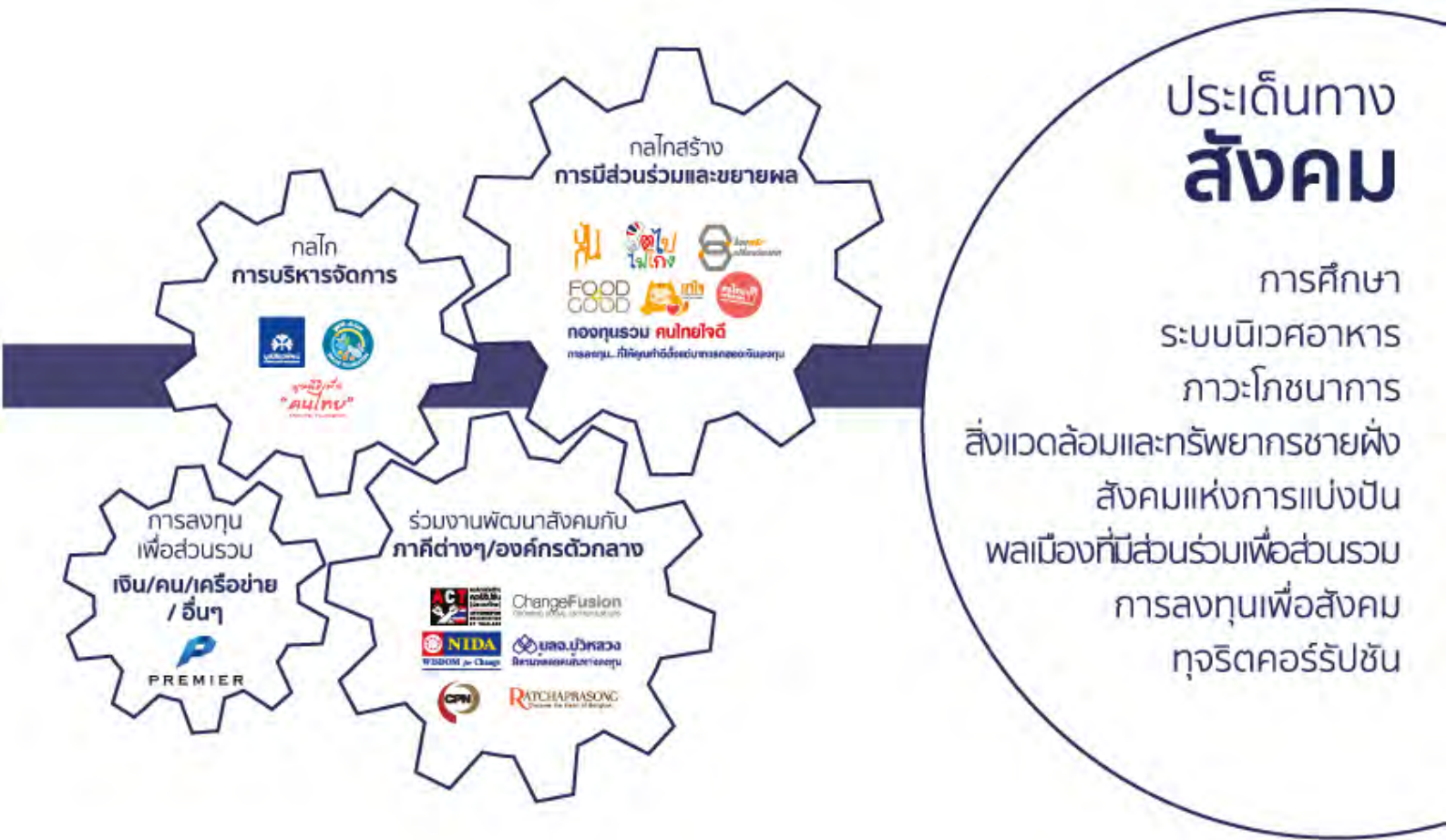
กองทุน DCS Club เป็นกองทุนที่เกิดจากระดมทุนจากการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน มอบหมายให้มูลนิธิยุวพัฒน์เป็นผู้บริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของมูลนิธิฯ และในปี พ.ศ. 2559 กองทุน

DCS Club สามารถระดมทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาเป็นจำนวนเงิน 271,570 บาท แปลงเป็นทุนการศึกษาทุนละ 7,000บาท ได้ 38 ทุน

นอกจากนี้ กลไกการสร้างการมีส่วนร่วมจากสายงานการพัฒนาความ
ยั่งยืนกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ยังสามารถสร้างจิตสำนึกในการร่วมกันพัฒนา
สังคมของพนักงาน ในรูปแบบต่าง ๆ ที่พนักงาน
สามารถปฏิบัติได้ ในปี พ.ศ. 2559 มีพนักงาน
ของบริษัทย่อยให้ความสนใจและเข้าร่วม
กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การอ่านและคิดใบสมัคร
นักเรียนทุน การร่อนนำสินค้าไปจำหน่ายเพื่อ
การระดมทุน การเยี่ยมนักเรียนทุนในจังหวัดต่าง ๆ
การร่วมเป็นอาสาสมัครคณะทำงานร่วมจัด
กิจกรรม เป็นต้น



การสร้างสภาวะแวดล้อมหรือระบบนิเวศที่ส่งเสริมความยั่งยืนของสังคม



มีเพียงแต่บริษัทจะยึดมั่นและลงมือปฏิบัติในปรัชญาดังกล่าว เรายังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการเผยแพร่แนวคิด Harmonious Alignment of Success หรือ ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืนนี้ไปยังผู้มีส่วนได้เสียของเรา ด้วยตระหนักว่าความยั่งยืนของสังคมนั้นทุกภาคส่วนต้องร่วมแรงร่วมใจ ต้องมีส่วนร่วมในการลงมือทำเราจึงจะบรรลุถึงจุดหมายปลายทางนั้นได้

ในเดือนมกราคม 2559 บริษัทฯจึงได้ร่วมเป็นส่วนสำคัญในการจัดงาน “คนไทยขอมือหน่อย 2016 : Ratchaprasong, The Sharing street” ร่วมกับ “มูลนิธิเพื่อคนไทย” และภาคีภาคสังคม ภาคีภาครธุรกิจรวม 200 องค์กร โดยงานคนไทยขอมือหน่อยของปี 2559 นี้ได้ขยายความร่วมมือไปยังสมาคมผู้ประกอบการในย่านราชประสงค์ (RSTA) และสมาชิก 9 องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ประกอบด้วย ศูนย์การค้าเซ็นทรัลเวิลด์ ศูนย์การค้าเกษร ศูนย์การค้าอัมรินทร์พลาซ่า ศูนย์การค้าเอราวัณ แแบงค็อก เพรสซิเด็นท์ ทาวเวอร์ อาเขต เดอะเพลทินัม เฟชั่นมอลล์ และโรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล เปิดพื้นที่ธุรกิจย่านราชประสงค์เป็นพื้นที่ของงานทางสังคม วัตถุประสงค์ของงานเพื่อเป็นกลไกสร้าง “พลเมืองที่มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม” และสร้างการรับรู้และความเข้าใจต่อประชาชนทั่วไปให้ตระหนักถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างต้นแบบงานเทศกาลรวมพลคนลงมือทำเพื่อสังคมระดับประเทศให้มีความต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมจริงในระยะยาว เพื่อยกระดับงานพัฒนาสังคมผ่านการเชื่อมต่อและการสร้างพื้นที่

ร่วมของภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม และเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะที่มากไปกว่าการบริจาคเงินแต่เป็นการให้ด้านอื่นๆ เช่น ความเชี่ยวชาญ ความรู้ เครือข่าย และอาสาสมัคร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการขยายความร่วมมือกับ กลุ่มธุรกิจอื่นๆ รวมกว่า 20 องค์กร และความร่วมมือกับภาคีภาคสังคมรวม 200 องค์กร โดยบริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ เชิญชวนคู่ค้าลูกค้ามาร่วมงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ได้มีโอกาสเรียนรู้และทำความรู้จักกับโครงการทางสังคมในประเด็นที่ตรงกับความสนใจของแต่ละองค์กร โดยคาดหวังให้เกิดการขยายผลของโครงการทางสังคมเหล่านั้น เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีสู่สังคมร่วมกัน ในส่วนของพนักงาน บริษัทฯมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานภาคสังคมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการช่วยกันเผยแพร่งานสู่บุคคลใกล้ชิดไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนฝูง หรือคู่ค้าลูกค้าในเครือข่ายของตน รวมทั้งการเป็นอาสาสมัครช่วยดำเนินงาน อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาร่วมงาน การแนะนำโครงการหรือการเป็นอาสาสมัครให้กับโครงการโดยใช้ความรู้ความสามารถที่ตัวเองมีอยู่มากก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของความรับผิดชอบและการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมให้อยู่ในตัวพนักงานตลอดไป



นอกจากนี้บริษัทฯยังตระหนักเสมอถึงบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของภาคเอกชนในการสร้างความยั่งยืนสู่สังคม บริษัทฯจึงมุ่งหวังที่จะต่อยอดถึงความจำเป็นและผลลัพธ์ของการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ ดังนั้นในเดือนตุลาคม 2559 บริษัทฯและกลุ่มบริษัทพรีเมียร์จึงได้จัดงานสัมมนา “The HIP Investor” การสร้างผลกำไรทางการเงินที่ดีกว่าเดิมด้วยการสร้างคุณค่าทางสังคม โดยมี Mr. Paul Herman จากสหรัฐอเมริกา ผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนเพื่อสังคมในระดับนานาชาติ เป็นวิทยากร



You are invited to attend a seminar

Impact Investment
the Possibility of Generating Financial Return while Creating Positive Social Outcomes

THE HIP INVESTOR
HUMAN IMPACT + PROFIT
Make Bigger Profits by Building a better World

Guest Speaker:
Mr. R. Paul Herman, CEO and Founder, HIP Investor Inc.

Date: 11th October 2016 Time: 13:30-16:00 hrs.
Venue: Main Auditorium 501, 5th Floor, Premier Corporate Park
R.S.V.P. 06th October 2016

วัตถุประสงค์ของงานเพื่อสร้างการตระหนักรู้ถึงความคาดหวังของนักลงทุนยุคใหม่ที่มีต่อองค์กรทางธุรกิจในมิติของการประกอบกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อ การเผยแพร่แนวคิดและแนวโน้มระดับโลกเรื่อง “ธุรกิจกับการสร้างคุณค่าทางสังคม” ให้กับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อทำความรู้จักกับ Impact Investing และเรียนรู้ถึงความคาดหวังที่เปลี่ยนไปของนักลงทุน เพื่อนำความรู้และแนวคิดไปพัฒนาการบริหารธุรกิจให้เกิดความน่าดึงดูดต่อ Impact Investors เพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของสังคม และเพื่อร่วม

สร้างผลลัพธ์ขนาดใหญ่ให้แก่สังคมอย่างยั่งยืน โดยเราได้ขยายแนวคิดนี้ไปยังเครือข่ายและผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัทฯ รวมกว่า 40 องค์กร

สืบเนื่องจากงาน “ธุรกิจโลกใหม่...กำไรบนความยั่งยืน คือกำไรสูงสุด” ในปี 2558 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดการลงมือทำและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของผู้มีส่วนได้เสีย อันได้แก่พนักงาน คู่ค้า และลูกค้า บริษัทฯและกลุ่มบริษัทยังคงเดินหน้าอย่างต่อเนื่องกับ “โครงการจ้างงานคนพิการ” โดยความร่วมมือกับโครงการรื้อพลังเปลี่ยนประเทศและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม จัดงาน “รวมพลังภาคธุรกิจ สร้างงาน สร้างอาชีพ คนพิการ” เป็นครั้งที่ 2 โดยหวังลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมผ่านการจ้างงานคนพิการ โดยเชิญชวนคู่ค้า ลูกค้าของบริษัทฯ ให้สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ผ่านการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในข้อกำหนดและสิทธิประโยชน์ในการจ้างงาน (มาตรา 33, 34, 35) เพื่อการเตรียมความพร้อมของบริษัทและสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการเพื่อทำงานในองค์กรสาธารณะประโยชน์ในท้องถิ่นได้ทันที สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างโอกาสให้แก่คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีทัดเทียมบุคคลอื่นในสังคม นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างผลลัพธ์ที่ดีสู่ครอบครัวของผู้พิการ และชุมชนที่ผู้พิการเป็นสมาชิกอยู่อีกด้วย

ซึ่งในปีที่ผ่านมา การเชื่อมต่อระหว่างมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมกับบริษัทที่เป็นคู่ค้าและลูกค้าของบริษัทฯ และกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ก่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นในกลุ่มบริษัทคู่ค้าลูกค้ารวมกว่า 200 อัตรา โดยมีบริษัทคู่ค้าและลูกค้าเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 14 องค์กร



ทั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่าง “กลไกการบริหารจัดการและกลไกการสร้างการมีส่วนร่วม” ที่บริษัทฯและกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ได้พัฒนาขึ้น และเราจะยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องในการสร้างความยั่งยืนแก่สังคมตามแนวปรัชญาของกลุ่มบริษัทต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ด้วยตระหนักว่าการจะบรรลุเป้าหมายในการสร้างความยั่งยืน ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ ซึ่งไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานขององค์กรใดเพียงองค์กรเดียว เราต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจการร่วมแรงร่วมใจจากทุกฝ่ายในสังคม เราจำเป็นต้องมี “กลไกการสร้างการมีส่วนร่วมและขยายผล” ที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาสังคมได้อย่างทวีคูณ สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้คนจำนวนมากได้ไม่จำกัดจำนวน บริษัทฯและกลุ่มบริษัทพรีเมียร์จึงได้สร้าง “กลไกการบริหารจัดการ” ผ่าน “หน่วยงานพัฒนาความยั่งยืน

ของสังคม” เพื่อทำงานเกี่ยวเนื่องกับประเด็นทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน สิ่งแวดล้อม และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยดำเนินงานภายใต้ มูลนิธิยุวพัฒน์ มูลนิธิอินโฟ และมูลนิธิเพื่อคนไทย ตามลำดับ (ข้อมูลระบุในภาคผนวก)

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมนี้โดยการสนับสนุนและร่วมดำเนินการกิจกับมูลนิธิเหล่านี้อย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณในการนี้เท่ากับ ร้อยละ 5 ของผลกำไรประจำปี อีกทั้งยังร่วมการดำเนินงานของมูลนิธิดังกล่าวด้วยความรู้ ความชำนาญของบุคลากรในบริษัท รวมทั้งชักชวนเครือข่ายทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ให้มีส่วนร่วมในการทำงานของมูลนิธิ เพื่อขยายผลลัพธ์ทางสังคมให้ใหญ่ขึ้น

ปัจจุบันบริษัทฯ และกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ได้เรียนรู้และจัดกระบวนการความรู้ของการสร้างการมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบออกเป็น 5 ขั้นตอน



โดยหวังว่าองค์ความรู้นี้จะเป็แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและการทำงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในสังคมต่อไป

ทั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่าง “กลไกการบริหารจัดการและกลไกการสร้างการมีส่วนร่วม” ที่บริษัทฯและกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ได้พัฒนาขึ้น และเราจะยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องในการสร้างความยั่งยืนแก่สังคมตามแนวปรัชญาของกลุ่มบริษัทต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง



เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนร่วมกันของคนในสังคม กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ได้สร้าง “กลไกการบริหารจัดการ” (ข้อมูลตามที่ระบุในภาคผนวก) ผ่าน “หน่วยงานพัฒนาความยั่งยืนของสังคม” เพื่อทำงานเกี่ยวเนื่องกับประเด็นทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน ประเด็นสิ่งแวดล้อม และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย

The background features a complex geometric design. A large, light grey trapezoidal shape is positioned in the upper-middle section. This shape is overlaid by several dark blue geometric elements: a thick horizontal bar at the top, a diagonal bar crossing from the bottom-left towards the top-right, and another diagonal bar crossing from the top-left towards the bottom-right. The bottom-right corner of the image is a solid, medium-blue color.

ภาคผนวก



ให้อาณาเขตกับผู้เป็นอนาคตของประเทศ

วิสัยทัศน์

เพื่อให้เด็กที่ขาดโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ รวมถึงการได้รับการปลูกฝังในทางที่ดีมีทางเลือกสำหรับชีวิตในอนาคต สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้ และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม

พันธกิจ

- ให้อาณาเขตได้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
- สร้างความร่วมมือของโรงเรียนและผู้ปกครอง ผู้มีความสำคัญในการที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้เด็กได้เรียนและอยู่ในระบบจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ระดมความร่วมมือกับองค์กรภาคีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อในสังคมได้มากขึ้น
- เปิดโอกาสให้คนในสังคมได้มีส่วนร่วมในการช่วยคลี่คลายปัญหาทางการศึกษา

พัฒนาเยาวชนร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อการศึกษา



กองทุนการศึกษา

- เงินบริจาคเพื่อทุนการศึกษาจากองค์กรและบุคคลทั่วไป



พัฒนาการศึกษาเพื่อเยาวชนขาดโอกาสเป้าหมาย 100 โรงเรียน

- สร้างห้องเรียนดิจิทัลด้วยระบบเลิร์น เอ็ดดูเคชั่น
- พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับโครงการทีช ฟอรั ไทยแลนด์ ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลและติดตามนักเรียนทุน

- พี่เลี้ยงอาสา (ชวนคุย ชวนคิด ให้กำลังใจผ่านการพูดคุยหรือเขียนโต้ตอบ)
- เชื่อมนักเรียนทุน
- สื่อสร้างสรรคเพื่อเยาวชน (ยูทูปวีดีโอ และ "มุมมัธยม" ในเว็บไซต์)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



เยาวชน
ขาดโอกาส



ครู



สถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษา



อาสาสมัคร



องค์กรและ
บุคคลที่บริจาค
สนับสนุน

ผลลัพธ์

โอกาสทาง
การศึกษา
ที่เกิดขึ้น



ระดับรายบุคคล

- มีนักเรียนทุนที่จบการศึกษาตั้งแต่ ปี 2535 - 2559 จำนวน 4,684 คน
- ปี 2559 เยาวชนมีโอกาสดำเนินหนังสือ จำนวน 4,515 คน
- ในจำนวนนี้กำลังจะจบการศึกษา ในเดือนมีนาคม 2560 จำนวน 460 คน
- รวมมีเยาวชนขาดโอกาสที่ได้รับทุนการศึกษา ทั้งหมดกว่า 9,000 คน



ระดับโรงเรียน

- ร่วมกับ เลิร์น เอ็ดดูเคชัน พัฒนาคุณภาพ การเรียนคณิตด้วยระบบห้องเรียนดิจิทัล ใน 22 โรงเรียน มีนักเรียนได้รับประโยชน์ 6,166 คน
- ร่วมกับ มูลนิธิ ทีช ฟอर्स ไทยแลนด์ พัฒนาคุณภาพการเรียนคณิต, วิทยาศาสตร์ และอังกฤษ โดยครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใน 30 โรงเรียน มีนักเรียนได้รับประโยชน์ 8,050 คน

สร้างการมี
ส่วนร่วม



องค์กร/บุคคลทั่วไป

- ร่วมสนับสนุนทุนการศึกษา 11.1 ล้านบาท
- ร่วมเป็นอาสาสมัครในการขับเคลื่อนงานพัฒนา เพื่อเยาวชนที่ขาดโอกาส
 - อาสาสมัครแบบต่อเนื่อง 25 คน
 - อาสาสมัครแบบครั้งคราวประมาณ 400 คน
 - อาสาสมัครจัดทำยุทธศาสตร์ 30 คน + 1 องค์กร

มูลนิธิเพื่อ
“คนไทย”

องค์กรสาธารณประโยชน์ที่มุ่งเน้นสร้างกลไกความร่วมมือ (Collaborative Platform) เพื่อให้พลเมืองที่มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม (Active Citizen) สามารถมีส่วนร่วมลงมือแก้ปัญหาสังคม ผ่านกลไกที่แตกต่างหลากหลาย โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกับองค์กรตัวกลาง (Intermediary Organization) พสานความร่วมมือ อำนวยความสะดวก และเชื่อมต่อทรัพยากรด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นทุนมนุษย์อันหมายถึง อาสาสมัคร ผู้เชี่ยวชาญ ทุนเครือข่าย ทุนความรู้ และทุนเงิน แก่ภาคีเครือข่ายผู้ลงมือปฏิบัติ อันนำไปสู่การสร้างผลลัพธ์ทางสังคม

วิสัยทัศน์

ร่วมสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

พันธกิจ

เพื่อมุ่งสู่การร่วมสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข หรือ “ประเทศไทย” ที่ “ดีกว่า” มูลนิธิเพื่อคนไทยจึงมุ่งเน้นดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ กลไกความร่วมมือ พลเมืองที่มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม โดยมีทรัพยากรเป็นจุดร่วมที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ทางสังคม ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้างเสริมระบบนิเวศงานพัฒนาสังคมของประเทศให้เข้มแข็งและยั่งยืน

- สร้างเครือข่ายพลเมืองที่มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม
- สร้างกลไกการแก้ปัญหาสังคมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
- พสานทรัพยากรร่วมผ่านกลไกความร่วมมือสู่ผู้รับประโยชน์



ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ระดับ
บุคคล

ผู้รับประโยชน์

ผู้บริจาค

นักปฏิบัติ / ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

ผู้เชี่ยวชาญ

อาสาสมัคร

ระดับ
องค์กร

องค์กรสาธารณประโยชน์ (รัฐ/เอกชน/
ประชาสังคม) ทั้งระดับชุมชน ระดับ
ประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

องค์กรกำกับด้านนโยบาย

องค์กรวิชาการ

องค์กรสื่อมวลชน

**กลไก
ความร่วมมือ**



นิยาม กลไกบูรณาการทรัพยากรระดับประเทศอันได้แก่ คน เครือข่าย ความรู้ เงิน
ผลลัพธ์ ความเข้มแข็งของ “ระบบนิเวศ” งานพัฒนาสังคมไทยที่มาจากพลังสาน
“ทรัพยากรร่วม” สู่ผู้รับประโยชน์



นิยาม กลไกหลอมรวมงานอาสาสมัครที่เป็นจุดนัดพบทางการขายระหว่างภาคี
เครือข่ายภาคสังคมและภาคธุรกิจ *
ผลลัพธ์ ตลาดนัดงานอาสาสมัคร หลอมรวมผู้คนทุกภาคส่วนร่วมสร้างสังคม
แห่งการแบ่งปัน



นิยาม กลไกการระดมทุนออนไลน์ www.taejai.com ที่โครงการเพื่อสังคม
ประเภทต่างๆ สามารถใช้บริการได้ **
ผลลัพธ์ สังคมแห่งการแบ่งปัน “เงินบริจาค” จากประชาชนทั่วไปสู่ผู้รับประโยชน์
ผ่านการทำงานของนักสร้างการเปลี่ยนแปลง



นิยาม กลไกการระดมทุนสำหรับโครงการเพื่อสังคมผ่านรูปแบบการจัดการของ
“กองทุนรวม BKIND” ที่เน้นลงทุนในกิจการที่มีเกณฑ์ดำเนินงานด้าน ESG(C) ***
ผลลัพธ์ สังคมแห่งการแบ่งปัน “เงินบริจาค” จากนักลงทุนผู้ถือหน่วยร้อยละ 0.8
ของกองทุนนี้สู่ผู้รับประโยชน์

หมายเหตุ

- * กลไกคนไทยใจดีน้อย เป็นความร่วมมือของมูลนิธิเพื่อคนไทยกับภาคธุรกิจที่ให้การสนับสนุนทรัพยากรหลายด้าน โดยเฉพาะ บมจ.เซ็นทรัลพัฒนา และสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพในย่านราชประสงค์
- ** กลไกเทใจ เป็นความร่วมมือของมูลนิธิเพื่อคนไทยกับสถาบันเซนต์ฟรังซิส ภายใต้มูลนิธิบูรณชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
- *** กลไกกองทุนรวมคนไทยใจดี เป็นความร่วมมือของมูลนิธิเพื่อคนไทยกับ บลจ.บัวหลวง และสถาบันเซนต์ฟรังซิสฯ

**ผลลัพธ์
ที่ “จับ” ได้**

ตลอดปี 2559 กลไกความร่วมมือทั้งสิ้นสามารถสร้างผลทางสังคมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ
ของการพัฒนาระบบนิเวศทางสังคมสู่ความยั่งยืน ดังสะท้อนผ่านตัวเลข ต่อไปนี้

เข้าถึง
ผู้รับประโยชน์
191,530 คน

เข้าถึง
ภาคีกลุ่มเป้าหมาย
372 องค์กร

เข้าถึง
พลเมืองที่มี
ส่วนร่วมเพื่อ
ส่วนรวม
4,000 คน

เข้าถึง
อาสาสมัคร
ผู้เชี่ยวชาญ
25 คน

เข้าถึง
เงินทุน
74,260,686.29
บาท



เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันของสิ่งแวดล้อมและมนุษย์

วิสัยทัศน์

สร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืนในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และสร้างองค์ความรู้ระบบนิเวศอย่างเป็นวิชาการ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชน โดยการเชื่อมโยงและสร้างภาคีเครือข่าย

พันธกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุน และปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ พันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- ประสานให้เกิดการวางแผนการบริหารจัดการร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในส่วนภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชน เพื่อการดูแล พันธุ์ และอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายในชุมชน เพื่อการดูแล ฝึกระวัง รักษา พันธุ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- ถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องการดูแลทรัพยากรแก่ชุมชน เยาวชนในท้องถิ่น เพื่อสานต่อในเรื่องการดูแล และการอนุรักษ์

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง



ชุมชน



นักท่องเที่ยว



ผู้ประกอบการ



ภาครัฐ



เยาวชนในท้องถิ่น

1. การปลูกจิตสำนึก ให้ความรู้ในเรื่องระบบนิเวศและทรัพยากรธรรมชาติ

• โครงการอุทยานการเรียนรู้ใต้ท้องทะเลจังหวัดกระบี่

- การวางเรือหลวงปลดประจำการเป็นแนวปะการังเทียม บริเวณแนวชายฝั่งทะเลอันดามันที่เกาะยาววาซ่า และเกาะพีพีเล จังหวัดกระบี่

• โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการร่วมด้านทรัพยากรชายฝั่งและสิ่งแวดล้อมทะเลอันดามัน

- การอนุรักษ์พันธุ์หอยชักตีนโดยการสร้างแปลงอนุรักษ์ที่บริเวณเกาะศรีบอยา จังหวัดกระบี่

2. การใช้กระบวนการจัดการเป็นกลไก เพื่อการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความอุดมสมบูรณ์

• โครงการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากรชายฝั่งจังหวัดกระบี่

- การสร้างความร่วมมือแก้ไขปัญหาการจัดการทรัพยากรชายฝั่งที่บ้านรำหมาด ตำบลเกาะกลาง อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ โดยเน้นการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม โดยนำองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตรและชนบท ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม และมีมิติด้านการเกษตรเรื่องประมงชายฝั่ง

• กิจกรรมฟื้นฟูและติดตามการฟื้นตัวของป่าชายเลน

- นำเยาวชนท้องถิ่นร่วมปลูกต้นกล้าป่าโกงกาง เพิ่มพื้นที่ป่าชายเลนที่บริเวณแหลมสน เกาะกลาง ตำบลคลองประสงค์ จังหวัดกระบี่

3. การส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

• โครงการแหลมพระนางไร่เฒ่า เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน

- สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในโครงการตอบแทนคุณระบบนิเวศ (Payment for Ecosystem Services - PES) ของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)

• โครงการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

- งานเทศกาลการแข่งขันกีฬาชายหาดจังหวัดกระบี่
- ค่ายเยาวชนอบรมเชิงปฏิบัติการพายเรือคายัคจังหวัดกระบี่



1. การสร้างการมีส่วนร่วม

- สร้างเครือข่ายในระดับชุมชน เยาวชนกว่า 100 คน
- ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและผู้ประกอบการ
- สร้างกลุ่มภาคีเครือข่ายในสวนงานที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐ องค์กร และผู้ประกอบการ



2. ดูแล พื้นฟูระบบนิเวศให้มีความสมบูรณ์

- เพิ่มแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำได้อีก 2 แหล่งใหญ่ จากการวางเรือหลวงปลดประจำการจำนวน 4 ลำเป็นแนวปะการังเทียม
- อนุรักษ์พันธุ์และเพิ่มประชากรหอยชักตีนได้มากถึงล้านกว่าตัวในแปลงอนุรักษ์ 15 แปลง
- กำหนดเขตอนุรักษ์หญ้าทะเลได้มากถึง 15 แปลง
- เพิ่มพื้นที่ป่าชายเลนได้มากขึ้น



3. สร้างโอกาสทางการศึกษาและสร้างงาน

- เยาวชนจังหวัดกระบี่ได้มีโอกาสริบทุนเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษามากกว่า 20%
- เยาวชนจังหวัดกระบี่สามารถนำทักษะของการพายเรือคายัคไปประกอบอาชีพในอนาคต



4. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน

- มีผู้ประกอบการเข้าร่วมในโครงการตอบแทนคุณระบบนิเวศมากกว่า 20 ราย
- มีนักกีฬาต่างชาติมืออาชีพ นักกีฬาชาวไทย นักท่องเที่ยวชาวไทย และต่างชาติ เข้าร่วมแข่งขันในเทศกาลการแข่งขันทักคายัคจังหวัดกระบี่มากกว่า 200 คน
- มีเยาวชนในจังหวัดกระบี่และอีกหลายจังหวัดในภาคใต้เข้าร่วมค่ายอบรมมากกว่า 100 คน



สร้าง...สังคมแห่งการแบ่งปัน

วิสัยทัศน์

ร้านปันกัน โครงการภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิยุวพัฒน์ เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในสังคมที่ช่วยเหลือและมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนไทยในรูปแบบของธุรกิจเพื่อสังคม

พันธกิจ

- ขยาย "สังคมแห่งการแบ่งปัน" สร้างเครือข่ายนักปันและปันกันอาสาในทุกองค์กรและบุคคลทั่วไป
- ให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กขาดโอกาส
- พัฒนารูปแบบการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือองค์กร/มูลนิธิเพื่อสังคมได้อย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมการรักษาสีงแวดล้อม ลดขยะ ลดการบริโภค สร้างคุณค่าของสิ่งของเหลือใช้ให้กลับมามีประโยชน์อีกครั้ง



ร้านปันกัน
จำนวน 8 สาขา



ปันกัน pop up store
จำนวน 2 pop up



ปันกัน แฟรนไชส์
จำนวน 2 แห่ง



กิจกรรมปันกัน
จำนวน 49 กิจกรรม



ผู้ปันสิ่งของ



ผู้บริจาคเงิน
รับสินค้าแบ่งปัน



ภาคี/องค์กร



อาสาสมัคร



ผู้สนับสนุนบริจาค
เพื่อการบริหารงาน

ผลลัพธ์



ผู้ป็นสิ่งของ	16,061	ราย
ผู้บริจาคเงินเพื่อรับสินค้าแบ่งปัน	208,572	ราย
นักป็นอาสา	3,176	ราย
ภาคี/องค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรม	172	ราย
องค์กรแบ่งปันพื้นที่	3	ราย
สร้างการรับรู้ผ่านสื่อ (ออนไลน์)	38,787	ราย



ระดมทุนได้	35,624,139	บาท
คิดเป็นจำนวนทุนการศึกษา*	5,089	ทุน
ส่งน้องเรียนได้	848	คน
* ทุนการศึกษาต่อเนื่อง 6 ปี (ม.1-6)	7,000	บาท/ปี
และต่อเนื่อง 3 ปี (ปวช. 1-3)	14,000	บาท/ปี



หมุนเวียนสิ่งของนำมาใช้ประโยชน์อีกครั้งช่วยลดปริมาณขยะ

จำนวนสิ่งของร่วมปัน 1,174,436 ชิ้น



สินค้ามีราคารายอมเยาะช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของคนในสังคม

จำนวนชิ้นที่จำหน่าย 481,501 ชิ้น



ช่วยสร้างงาน สร้างอาชีพ

จำนวนพนักงานปันกัน 70 คน

จำนวนผู้ผลิต 30 ราย

วิสัยทัศน์

จัดตั้งขึ้นในปี 2557 ภายใต้มูลนิธิยุวพัฒน์ เพื่อเป็นกลไกสร้างการมีส่วนร่วมของสังคมผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างธุรกิจอาหาร โดยใช้ความเป็นมืออาชีพในธุรกิจของตนเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาโภชนาการของเด็กๆที่ขาดแคลนในประเทศไทย ผ่านช่องทางบริจาคและสร้างการรับรู้จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งตัวธุรกิจ ผู้บริโภค และบุคคลทั่วไป

พันธกิจ

- เพื่อช่วยเหลือเด็กที่ขาดแคลนในประเทศไทยให้มีภาวะโภชนาการที่ดี ได้รับสารอาหารที่จำเป็นต่อการเจริญเติบโตครบถ้วนในทุกมื้ออาหาร และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องโภชนาการอย่างถูกต้อง
- เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างธุรกิจอาหารในประเทศไทยให้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมไทยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กลไก

ลูกค้าเลือกสั่งเมนู Food4Good ในร้านอาหารที่ร่วมโครงการ โดยรายได้ส่วนหนึ่งจากการจำหน่ายเมนุนั้นจะถูกนำไปช่วยเหลือเรื่องโภชนาการของเด็กที่ขาดแคลนในประเทศไทย



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ผลลัพธ์



คุณครู/ผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจเรื่องโภชนาการ สามารถจัดสรรอาหารที่มีประโยชน์ให้แก่เด็กๆ ได้ครบถ้วนทุกมื้อ รวมทั้งเรื่องการคัดเลือกวัตถุดิบที่มีคุณภาพ การปรุงอาหารที่คงคุณค่าของสารอาหารไว้ให้ได้มากที่สุด การถนอมอาหาร การจัดเก็บอาหารที่ถูกต้อง และการจัดการครัวให้สะอาดถูกสุขอนามัย



เด็กๆ ได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีคุณค่าสารอาหารครบ 5 หมู่ทุกวัน ส่งผลให้การเจริญเติบโตเป็นไปตามเกณฑ์ที่เหมาะสม



มูลนิธิ / โรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความยั่งยืนทางอาหาร สามารถต่อยอดงบประมาณและความรู้ที่ได้รับ เช่น การทำโครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อนำมาปรุงอาหาร พัฒนาแปลงผักอินทรีย์ โรงเพาะเห็ด การเลี้ยงสัตว์ เช่น ไก่ไข่ จิ้งหรีด หมูหลุม เป็นต้น

เงินบริจาคที่ได้รับ 1,584,451 บาท



- 87 % เงินบริจาคผ่านการสั่งเมนูจากร้านอาหารและโรงแรม
- 9 % เงินบริจาคจากการออกบูชขายอาหาร
- 5 % จำหน่ายสินค้า

ภาคร้านอาหารและโรงแรม 85 ที่



- 76 ร้านอาหาร
- 9 โรงแรม

การจัดสรรเงินบริจาคที่ได้รับ



- 95 % สนับสนุนโภชนาการเด็ก
- 5 % ค่าการจัดการ

สนับสนุนโภชนาการที่ดีให้เด็ก 976 คน



- 28 % สหทัยมูลนิธิ
- 14 % มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ
- 14 % มูลนิธิบ้านนกดมเนิน
- 14 % โรงเรียนบ้านห้วยม่วง
- 14 % โรงเรียนบ้านแม่เงา
- 14 % โรงเรียนชุมชนแม่ลาศึกษา

ระดมของบริจาค คิดเป็นจำนวนเงิน 366,851 บาท



- 42 % ข้าวสาร
- 58 % อุปกรณ์เครื่องครัว



GRI
Content Index

GRI CONTENT INDEX

Premier Technology PCL develops sustainability in alignment and conformity to Premier Group of Companies' philosophy and international standards. This report refers to core subjects of Sustainability Reporting Guideline, GRI Version 4.

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
Strategy and Analysis		
G4-1	Statement from the most senior decision-maker of the organization (such as CEO, chair, or equivalent senior position) about the relevance of sustainability to the organization and the organization's strategy for addressing sustainability	สารจากคณะกรรมการ
G4-2	Description of key impacts, risks, and opportunities	สารจากคณะกรรมการเกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
Organizational Profile		
G4-3	Name of the organization	Page 6
G4-4	Primary brands, products, and services	Form 56-1
G4-5	Location of the organization's headquarters	Page 6
G4-6	Number of countries where the organization operates, and names of countries where either the organization has significant operations or that are specifically relevant to the sustainability topics covered in the report	n/a
G4-7	Nature of ownership and legal form	Form 56-1
G4-8	Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers and beneficiaries)	Form 56-1
G4-9	Scale of reporting organization	Form 56-1
G4-10	Total number of employees	Form 56-1 การจ้างงาน
G4-11	Percentage of total employees covered by collective bargaining agreements	การจ้างงาน
G4-12	Description of the organization's supply chain	การประกอบธุรกิจด้วยความ เป็นธรรม
G4-13	Significant changes during the reporting period regarding the organization's size, structure, ownership, or its supply chain	Form 56-1
Commitments to External Initiatives		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-14	Explanation of whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization	การเผยแพร่ความรู้ ความ เชี่ยวชาญ และประสบการณ์
G4-15	List of externally developed economic, environmental and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or which it endorses	Page 9
G4-16	Memberships of associations (such as industry associations) and national or international advocacy organizations in which the organization	Page 29
Identified Material Aspects and Boundaries		
G4-17	Operational Structure of the organization	Form 56-1
G4-18	Details on report content and aspect boundaries	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
G4-19	All material Aspects identified in the process for defining report content	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้, Page 6
G4-20	Aspect Boundary within the organization	Page 6, พนักงานมั่นคง (Page 15)
G4-21	Aspect Boundary outside the organization	Page 6, สังคมยั่งยืน (Page 29)
G4-22	Explanation of the effect of any restatements of information provided in previous reports, and the reasons for such restatements	-
G4-23	Significant changes from previous reporting periods in the Scope and Aspect Boundaries	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
Stakeholder Engagement		
G4-24	List of stakeholder groups engaged by the organization	Page 6
G4-25	Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage	Page 6
G4-26	Organization's approach to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group, and an indication of whether any of the engagement was undertaken specifically as part of the report preparation process	รายงาน 56-1 (การกำกับดูแล)
G4-27	Key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, and how the organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting	การสื่อสาร (Page 14)
Report Profile		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-28	Reporting period (such as fiscal or calendar year) for information provided	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
G4-29	Date of most recent previous report (if any)	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
G4-30	Reporting cycle (such as annual, biennial)	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
G4-31	Provide the contact point for questions regarding the report or its content	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
G4-32	GRI Content Index	GRI Content Index (Page ii)
G4-33	Policy and current practices with regard to seeking external assurance for the report	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
Governance		
G4-34	Governance structure of the organization, including committees of the highest governance body. Identify any committees responsible for decision-making on economic, environmental and social impacts	Form 56-1 (ความรับผิดชอบของ คณะกรรมการ), คณะกรรมการคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-35	Process for delegating authority for economic, environmental and social topics from the highest governance body to senior executives and other employees	Form 56-1, คณะกรรมการคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-36	Details on whether the organization has appointed an executive-level position or positions with responsibility for economic, environmental and social topics, and whether post holders report directly to the highest governance body	Form 56-1, คณะกรรมการคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-37	Processes for consultation between stakeholders and the highest governance body on economic, environmental and social topics	Form 56-1, คณะกรรมการคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-38	Composition of the highest governance body and its committees by: -Executive or non-executive -Independence -Tenure on the governance body -Number of each individual's other significant positions and commitments, and the nature of the commitments -Gender -Member of under-represented social groups -Competences relating to economic, environmental, and social impacts -Stakeholder representation	Form 56-1, คณะกรรมการคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-39	Details on whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer (and, if so, his or her	คณะกรรมการคุณค่าหลัก (Page 18)

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
	function within the organization's management and the reasons for this arrangement)	
G4-40	Nomination and selection processes for the highest governance body and its committees, and the criteria used for nominating and selecting highest governance body members	Form 56-1 (การสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด) คณะทำงานคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-41	Processes for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided and managed	Form 56-1 (ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ) คณะทำงานคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-42	Highest governance body's role in setting purpose, values, and strategy	Form 56-1 (คณะกรรมการบริษัท) (ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ)
G4-43	Highest governance body's competencies	Form 56-1 (การสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด)
G4-44	Highest governance body's performance evaluation	Form 56-1 (การประเมินตนเองของคณะกรรมการ)
G4-45	Highest governance body's role in the identification and management of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities and whether stakeholder consultation is used to support the highest governance body's identification and management of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities	Form 56-1 (ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ)
G4-46	Highest governance body's role in reviewing the effectiveness of the organization's risk management processes for economic, environmental and social topics	Form 56-1 (คณะกรรมการบริษัท) (ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ) (ปัจจัยความเสี่ยง)
G4-47	Frequency of the highest governance body's review of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities	คณะทำงานคุณค่าหลัก

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-48	Highest committee or position that formally reviews and approves the organization's sustainability report and ensures that all material Aspects are covered	คณะกรรมการคุณค่าหลัก (Page 18)
G4-49	Process for communicating critical concerns to the highest governance body	การสื่อสาร (Page 14)
G4-50	Nature and total number of critical concerns that were communicated to the highest governance body and the mechanism(s) used to address and resolve them	การสื่อสาร (Page 14)
G4-51	Remuneration policies for the highest governance body and senior executives for the following types of remuneration	Form 56-1 (ค่าตอบแทน)
G4-52	Process for determining remuneration	Form 56-1 (บุคลากร) (พนักงาน) (ค่าตอบแทน)
G4-53	Details on how stakeholders' views are sought and taken into account regarding remuneration, including the results of votes on remuneration policies and proposals, if applicable	Form 56-1 (การกำกับดูแลกิจการ)
G4-54	Ratio of the annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country	-
G4-55	Ratio of percentage increase in annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median percentage increase in annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country	การจ้างงาน (Page 15)
Ethics and Integrity		
G4-56	Description of the organization's values, principles, standards and norms of behavior such as codes of conduct and codes of ethics	จรรยาบรรณ กลุ่มบริษัทพรีเมียร์
G4-57	Internal and external mechanisms for seeking advice on ethical and lawful behavior, and matters related to organizational integrity, such as helplines or advice lines	Form 56-1 (มาตรการการป้องกันและ การละเมิดสิทธิมนุษยชน), การสื่อสาร (Page 14)

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-58	Internal and external mechanisms for reporting concerns about unethical or unlawful behavior, and matters related to organizational integrity, such as escalation through line management, whistleblowing mechanisms or hotlines	การสื่อสาร (Page 14)
Disclosures on Management Approach		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
Category: Economic		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	การกำกับดูแลกิจการ Website
Aspect: Economic Performance		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์
G4-EC1	Direct economic value generated and distributed	Form 56-1 (ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน)
G4-EC2	Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change	Form 56-1
G4-EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations	Form 56-1 (พนักงาน)
G4-EC4	Financial assistance received from government	Form 56-1 (บุคลากร)
Aspect: Market Presence		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website)
G4-EC5	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage at significant locations of operation	การจ้างงาน
G4-EC6	Proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation	Not applicable
Aspect: Indirect Economic Impacts		
G4-EC7	Development and impact of infrastructure investments and services supported	Not applicable
G4-EC8	Significant indirect economic impacts, including the extent of impacts	Not applicable
Aspect: Procurement Practices		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EC9	Proportion of spending on local suppliers at significant locations of operation	Not applicable
Category: Environmental		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
Aspect: Materials		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN1	Materials use by weight or volume	n/a
G4-EN2	Percentage of materials used that are recycled input materials	n/a
Aspect: Energy		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN3	Energy consumption within the organization	-
G4-EN4	Energy consumption outside of the organization	-
G4-EN5	Energy intensity ratio for the organization	-
G4-EN6	Reduction of energy consumption	-
G4-EN7	Reductions in energy requirements of products and services	การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Page 13)
Aspect: Water		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN8	Total water withdrawal by source	-
G4-EN9	Water sources significantly affected by withdrawal of water	การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Page 13)
G4-EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused	-
Aspect: Biodiversity		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN11	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas of high biodiversity value outside protected areas	Not applicable
G4-EN12	Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	Not applicable
G4-EN13	Habitats protected or restored	Not applicable
G4-EN14	Total number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk	Not applicable
Aspect: Emissions		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN15	Direct greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 1)	Not applicable
G4-EN16	Energy indirect greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 2)	Not applicable
G4-EN17	Other indirect Greenhouse Gas (GHG) emissions (Scope 3)	Not applicable

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-EN18	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	Not applicable
G4-EN19	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	Not applicable
G4-EN20	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Not applicable
G4-EN21	NOx, SOx, and other significant air emissions	Not applicable
Aspect: Effluents and Waste		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN22	Total water discharge by quality and destination	Not applicable
G4-EN23	Total weight of waste by type and disposal method	Not applicable
G4-EN24	Total number and volume of significant spills	Not applicable
G4-EN25	Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally	Not applicable
G4-EN26	Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the organization's discharges of water and runoff	Not applicable
Aspect: Products and Services		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN27	Extent of impact mitigation of environmental impacts of products and services	Not applicable
G4-EN28	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category	Not applicable
Aspect: Compliance		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN29	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations	Not applicable
Aspect: Transport		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN30	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting members of the workforce	Not applicable
Aspect: Overall		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN31	Total environmental protection expenditures and investments by type	Not applicable

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
Aspect: Supplier Environmental Assessment		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN32	Percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria	-
G4-EN33	Significant actual and potential negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	-
Aspect: Environmental Grievance Mechanisms		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN34	Number of grievances about environmental impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-
Category: Social		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
Labor Practices and Decent Work		
Aspect: Employment		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-LA1	Total number and rates of new employee hires and employee turnover by age group, gender, and region	-
G4-LA2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by significant locations of operations	-
G4-LA3	Return to work and retention rates after parental leave, by gender	-
Aspect: Labor / Management Relations		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-LA4	Minimum notice periods regarding operational changes, including whether these are specified in collective agreements	การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร (Page 16)
Aspect: Occupational Health and Safety		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-LA5	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs	-
G4-LA6	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, absenteeism, and total number of work-related fatalities by region and gender	Not applicable

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-LA7	Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	Not applicable
G4-LA8	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	Not applicable
Aspect: Training and Education		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-LA9	Average hours of training per year per employee, by gender, and by employee category	Form 56-1 (บุคลากร)
G4-LA10	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings	Form 56-1 (บุคลากร), การจ้างงาน (Page 15)
G4-LA11	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender and by employee category	-
Aspect: Diversity and Equal Opportunity		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-LA12	Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity	Form 56-1 (โครงสร้างการจัดการ)
Aspect: Equal Remuneration for Women and Men		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Form 56-1 (พนักงาน)
G4-LA13	Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation	-
Aspect: Supplier Assessment for Labor Practices		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-LA14	Percentage of new suppliers that were screened using labor practices criteria	Not applicable
G4-LA15	Significant actual and potential negative impacts for labor practices in the supply chain and actions taken	Not applicable
Aspect: Labor Practices Grievance Mechanisms		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-LA16	Number of grievances about Labor practices filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	Not applicable
Human Rights		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
Aspect: Investment		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Form 56-1 (การเคารพสิทธิมนุษยชน)
G4-HR1	Total number and percentage of significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that have undergone human rights screening	-
G4-HR2	Total hours of employee training on human rights policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained	-
Aspect: Non-Discrimination		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Form 56-1 (การกำหนดนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียพนักงาน)
G4-HR3	Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken	
Aspect: Freedom of Association and Collective Bargaining		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-HR4	Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and measures taken to support these rights	Not applicable
Aspect: Child Labor		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website)
G4-HR5	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labor	Not applicable
Aspect: Forced and Compulsory Labor		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website)
G4-HR6	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor	Not applicable
Aspect: Security Practices		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-HR7	Percentage of security personnel trained in the organization's human rights policies or procedures that are relevant to operations	Not applicable
Aspect: Indigenous Rights		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-HR8	Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken	Not applicable
Aspect: Assessment		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพีเอ็มอี (Website)
G4-HR9	Total number and percentage of operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	Not applicable
Aspect: Supplier Human Rights Assessment		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพีเอ็มอี (Website)
G4-HR10	Percentage of new suppliers that were screened using human rights criteria	-
G4-HR11	Significant actual and potential negative human rights impacts in the supply chain and actions taken	-
Aspect: Human Rights Grievance Mechanisms		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	มาตรการการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Website)
G4-HR12	Number of grievances about human rights impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-
Society		
Aspect: Local Communities		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-SO1	Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and development programs	Not applicable
G4-SO2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Not applicable
Aspect: Anti-Corruption		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-SO3	Total number and percentage and of operations assessed for risks related to corruption and the significant risks identified	Form 56-1 (ปัจจัยความเสี่ยง - ความเสี่ยงด้านการจากปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชัน)
G4-SO4	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	Form 56-1 (ปัจจัยความเสี่ยง - ความเสี่ยงด้านการจากปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชัน)
G4-SO5	Confirmed incidents of corruption and actions taken	-
Aspect: Public Policy		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website)
G4-SO6	Total value of political contributions by country and recipient/beneficiary	-
Aspect: Anti-Competitive Behavior		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Form 56-1 (นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย - คู่แข่ง)
G4-SO7	Total number of legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes	-
Aspect: Compliance		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	จรรยาบรรณกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website) นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website)
G4-SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations	-
Aspect: Supplier Assessment for Impacts on Society		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-SO9	Percentage of new suppliers that were screened using criteria for impacts on society	-
G4-SO10	Significant actual and potential negative impacts on society in the supply chain and actions taken	-
Aspect: Grievance Mechanisms for Impacts on Society		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	มาตรการการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Website)
G4-SO11	Number of grievances about impacts on society filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-
Product Responsibility		
Aspect: Customer Health and Safety		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพีเอ็มอี (Website)
G4-PR1	Percentage of significant product and service categories for which health and safety impacts are assessed for improvement	Not applicable
G4-PR2	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning the health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes	Not applicable
Aspect: Product and Service Labeling		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพีเอ็มอี (Website)
G4-PR3	Type of product and service information required by the organization's procedures for product and service information and labeling, and percentage of significant product and service categories subject to such information requirements	Not applicable
G4-PR4	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes	Not applicable
G4-PR5	Results of surveys measuring customer satisfaction	Not applicable
Aspect: Marketing Communications		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพีเอ็มอี (Website)
G4-PR6	Sale of banned or disputed products	-
G4-PR7	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotions, and sponsorship, by type of outcomes	-

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
Aspect: Customer Privacy		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	จรรยาบรรณกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (Website)
G4-PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data	-
Aspect: Compliance		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website)
G4-PR9	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services	-

จากแนวคิด ปรึชญา และความเชื่อ ของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์
สู่นโยบายด้านต่าง ๆ ให้เป็นแนวปฏิบัติของบริษัทและบริษัทย่อย
จะเห็นได้ถึงความเชื่อมโยงกันของการดำเนินธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
ที่ต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกันไปพร้อม ๆ กัน จึงจะเกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง



PREMIER
TECHNOLOGY

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1 พรีเมียร์คอร์ปอเรทพาร์ค ซอยพรีเมียร์ 2 ถนนศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250

<http://www.premier-technology.co.th>