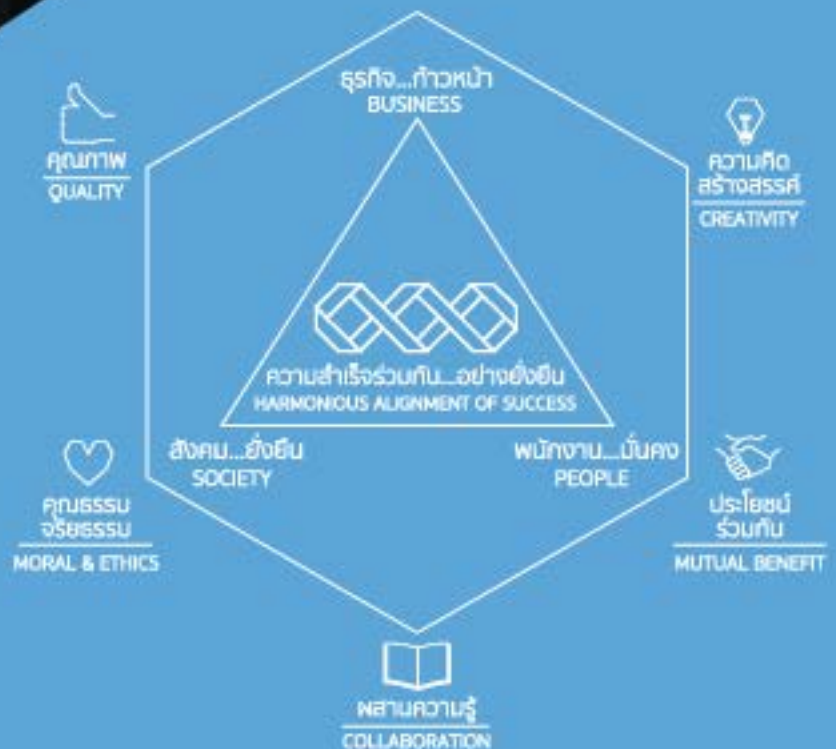


PREMIER
TECHNOLOGY

SUSTAINABILITY
DEVELOPMENT
REPORT 2017

“ธุรกิจก้าวหน้า พนักงานมั่นคง สังคมยั่งยืน”

ปรัชญาและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพีริเมียร์
ที่ผสมผสานนวัตกรรมเชิงโครงสร้างทางความคิด
และการกำกับดูแลกิจการที่ดี นำไปสู่การพัฒนาของ
ธุรกิจ พนักงาน และสังคมอย่างยั่งยืน



สารบัญ

สารจากคณะกรรมการ	1
เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน.....	3
การพัฒนาเพื่อความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน	4
วิสัยทัศน์และพันธกิจ.....	7
ลักษณะการประกอบธุรกิจ	8
กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ.....	8
การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	9
□ นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	10
□ คู่มือปฏิบัติมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	10
□ โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต	10
□ การกำจัดความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	11
□ การปลูกฝังจิตสำนึกแก่พนักงาน	11
□ ร่วมเผยแพร่สื่อสังคมออนไลน์	12
□ การแสดงเจตนาสมัครผ่านเอกสารธุรกิจ	12
□ การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัจจัยความเสี่ยง.....	12
□ แผนงานกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	13
ธุรกิจก้าวหน้า	14
□ Collaboration to Innovation : Thailand ICT Excellence Awards 2017	14
□ แผนธุรกิจต่อเนื่อง (Business Continuity Plan).....	15
□ บริการที่ได้รับการรับรองและยอมรับ	15
□ การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร	16
□ การทบทวนและพัฒนากระบวนการทำงาน	17
□ การทบทวนและปรับปรุงเอกสารทางธุรกิจ	17
□ Technology Updates	17

พนักงานมั่นคง.....	19
□ การเปลี่ยนแปลงเกษียณอายุพนักงานเป็น 60 ปี.....	19
□ การจ้างงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม	19
□ ปรับปรุงระบบและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	20
□ การพัฒนาพนักงาน.....	21
□ การจ้างงานผู้พิการ.....	21
□ นโยบายความปลอดภัยระบบสารสนเทศ	21
□ ปลุกจิตสำนึก ส่งเสริมการลงมือทำในหมู่พนักงาน.....	23
สังคมยั่งยืน	25
□ ระบบงานบริหารการจ้างงานผู้พิการตามมาตรา 35.....	25
□ การสนับสนุนการศึกษา.....	25
□ การฟื้นฟูเครื่องคอมพิวเตอร์เก่า	26
□ สนับสนุนการเก็บข้อมูลสาธารณประโยชน์	26
□ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	27
ระบบนิเวศเพื่อความยั่งยืน	31
กลไกการบริหารจัดการและกลไกการสร้างการมีส่วนร่วม.....	31
□ เครื่องมือการลงทุนเพื่อสร้างผลกระทบเพื่อสังคม (Impact Investment)	33
□ โครงการร้อยพลังเด็กและเยาวชนต่อต้านคอร์รัปชัน	33
การสร้างสภาวะแวดล้อมที่ส่งเสริมความยั่งยืนของสังคม.....	34
□ สร้าง Active Citizen พลเมืองผู้มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม.....	34
□ โปรแกรมเพื่อการพัฒนาผู้นำด้านนวัตกรรม	35
□ วัฒนธรรมนวัตกรรม	36
□ โครงการพัฒนาผู้บริหารกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Executive Development Program)	37
□ ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ผ่านการจ้างงานคนพิการ	38
GRI CONTENT INDEX	i

สารจากคณะกรรมการ

สารจากคณะกรรมการ

ด้วยความตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งหวัง
ผลกำไรเพียงอย่างเดียว นั้น ไม่อาจสร้างความยั่งยืนได้ในระยะ
ยาว บริษัท ฟรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มุ่งหวังให้ธุรกิจ
สามารถเติบโตควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม จึงดำเนินธุรกิจโดยยึด
แนวคิด “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน” อย่างต่อเนื่อง อันหมายถึง การ
ประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อ
สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่เพียงแต่การพัฒนากิจกรรมเพื่อสังคม แต่ยังได้ผสานไปใน
กระบวนการการดำเนินงานที่ลดขั้นตอนและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถส่งมอบ
ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพและสร้างคุณค่าทางธุรกิจให้กับสังคม รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

การดำเนินธุรกิจในยุคที่ความต้องการของลูกค้า คู่ค้า และสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บริษัท
ฟรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เล็งเห็นถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับกลยุทธ์ วาง
แผนการพัฒนาธุรกิจด้วยแนวคิดการบริหารใหม่ๆ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและสร้าง
ประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า คู่ค้า และที่สำคัญคือการเพิ่มศักยภาพความรู้ ให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็น
ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
วัฒนธรรมและสังคมในอนาคต

บริษัท ฟรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มุ่งหวังที่จะร่วมเป็นอีกหนึ่งองค์กรธุรกิจ ในการช่วยขับเคลื่อน
การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการ “รวมพลังความร่วมมือ” เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางธุรกิจ
ใหม่ๆ และร่วมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการร้อยพลังความร่วมมือในการพัฒนา
สังคม ผ่านการดำเนินงานของสายงานพัฒนาความยั่งยืนของสังคมที่ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมือ
ต่างๆ ที่หลากหลาย (ข้อมูลสายงานพัฒนาความยั่งยืนของสังคม กลุ่มบริษัทฟรีเมียร์ ตามระบุใน

ภาคผนวก) เพื่อให้ทุกภาคส่วน
สามารถมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพ
ชีวิตของคนในสังคมให้ดีขึ้นในทุกด้าน

รายงานการพัฒนาความยั่งยืนฉบับนี้ จัดทำเพื่อ
เป็นการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมของบริษัทและบริษัทย่อย
ด้านการพัฒนาความยั่งยืน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย
ในทุกภาคส่วน อีกทั้งยังอาจนำไปพิจารณาในการพัฒนาและปรับใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสม
สำหรับการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หน่วยงาน คณะบุคคล หรือบุคคล ในมิติต่าง ๆ ของสังคม และ
ขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายเดียวกัน คือ การสร้าง “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน”

เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อถ่ายทอดแนวคิดและวิธีปฏิบัติสู่ความยั่งยืนของบริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ในรอบปี 2560 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2560 ที่มีประเด็นสอดคล้องกับปรัชญาและนโยบายของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ เป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืน 17 ข้อ ขององค์การสหประชาชาติ และ Global Reporting Initiative ครอบคลุมประเด็นหลัก 3 ด้านได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยได้รับคำแนะนำและการกำหนดแนวทางการจัดทำโดย คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนและได้อนุมัติให้มีการเผยแพร่รายงานนี้ออกสู่สาธารณะ

ตั้งแต่ปี 2557 รายงานการพัฒนาความยั่งยืน จะนำเสนองานการพัฒนาความยั่งยืนที่เป็นแผนงานต่อเนื่องที่ต้องมีการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

บริษัทฯ และบริษัทย่อย ได้ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาจากรายงานพัฒนาความยั่งยืน ประจำปี พ.ศ. 2557-2559 (รายงานสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคมของปี) โดยการวิเคราะห์ผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อย และเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมเฉพาะที่เกิดขึ้นในปี 2560 ไว้ในรายงานการพัฒนาความยั่งยืนฉบับนี้

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

ท่านสามารถดาวน์โหลดรายงานฉบับนี้ได้ที่

http://www.premier-technology.co.th/document/PT_sd_report_17_th.pdf

หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่ :

ผู้รับผิดชอบรายงานการพัฒนาความยั่งยืน บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2560

จันทร์ทิวา สุวรรณวิทย์เวช รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด

โทร +66-2-684-8484 อีเมล : Chantiwa.s@dc.s.premier.co.th

A photograph of a modern, multi-story building with a glass facade and white horizontal bands. The building is viewed from a low angle, looking up. A thick orange diagonal stripe runs from the top left towards the middle right of the frame. In the foreground, there are green trees and the base of the building is supported by large white columns.

การพัฒนาเพื่อ
ความสำเร็จร่วมกัน
อย่างยั่งยืน

การพัฒนาเพื่อความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน

จากปรัชญา "ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน" (Harmonious Alignment of Success) ของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ที่เชื่อว่าทุกสิ่งล้วนสัมพันธ์กัน การดำเนินธุรกิจที่มุ่งหวังเพียงผลกำไรเพียงอย่างเดียวจึงไม่อาจสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนได้ ดังนั้นการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ต้องไม่เพียงส่งผลดีต่อเฉพาะองค์กร แต่ต้องสร้างคุณค่าต่อพนักงานและต่อสังคมของเราไปพร้อมกันจึงจะเป็นความสำเร็จที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นเจตนารมณ์ที่ต้องการสร้างคุณค่าต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ผ่านการดำเนินธุรกิจภายใต้คุณค่าหลักองค์กรทั้ง 5 อันได้แก่ คุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์ การพสานความรู้ ประโยชน์ร่วมกัน และคุณธรรมจริยธรรม ด้วยหลักธรรมาภิบาล และการกำกับกิจการที่ดี มีความโปร่งใสและเป็นหนึ่งในองค์กรที่ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action against Corruption: CAC)

ในการเดินทางสู่ความยั่งยืน บริษัทฯ มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในแนวปฏิบัติของธุรกิจ การดูแลพนักงานและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เราปลูกฝังแนวคิดของการสร้าง “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน” ให้แก่พนักงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ส่งเสริมความคิดริเริ่มวิธีการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบคุณค่าหลักองค์กร รวมถึงการกำหนดใช้คุณค่าหลักเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของทั้งองค์กรและบุคลากร มีกลไกเพื่อปลูกฝังคุณค่าหลักอย่างจริงจัง เพราะเราต้องการให้จิตสำนึกนี้ฝังอยู่ในวิถีคิดและวิถีปฏิบัติของพนักงาน เรามุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพสานความรู้มาพัฒนาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพเพื่อประโยชน์ร่วมกันของธุรกิจ พนักงานและสังคมโดยมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นบรรทัดฐาน

ในปี 2560 ที่ผ่านมา บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะใช้นวัตกรรมซึ่งเป็นหนึ่งในคุณค่าหลักองค์กร มาเพิ่มศักยภาพในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาสังคมผ่านการนำเสนอสินค้าและบริการที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (unmet needs) ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของผู้สูงอายุ ปัญหาสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น บริษัทฯ จึงกำหนดกลยุทธ์โดยเริ่มจากการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดขึ้นของนวัตกรรมผ่านโครงการที่มีชื่อว่า Innoleader ซึ่งเป็นความร่วมมือของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์กับ the Institute for Knowledge and Innovation South-East Asia และโครงการสนับสนุนอื่นๆตลอดปีที่ผ่านมา

ในขณะเดียวกัน เรายังคงเคร่งครัดกับมาตรการการดูแลพนักงานทุกระดับด้วยความใส่ใจอย่างต่อเนื่อง เราปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียม ดูแลความอยู่ดีมีสุขของพนักงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน วางแผนการพัฒนาศักยภาพ



ของพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านการเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆด้วยการพาสานความรู้
จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการสร้างคุณค่าทางธุรกิจนี้เป็นเส้นทางที่ดำเนินคู่ขนาน
ไปกับเส้นทางการสร้างคุณค่าทางสังคม เราพัฒนากลไกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านต่างๆในสังคม
 อาทิ ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความอยู่ดีมีสุขของคนไทย และด้านโภชนาการของเด็ก ผ่าน
การทำงานของสายงานพัฒนาความยั่งยืนของสังคมในรูปแบบของมูลนิธิและโครงการทางสังคม เพื่อ
สร้างระบบนิเวศที่แข็งแกร่งเอื้อต่อการเดินหน้าสู่ความยั่งยืน

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ สำนักงานตั้งอยู่ที่ เลขที่ 1 พรีเมียร์คอร์ปอเรทพาร์ค ซอยพรีเมียร์ 2 ถนนศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250 ดำเนินธุรกิจหลักคือ ให้เช่าอาคารสำนักงาน และลงทุนในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับองค์กร

ภายใต้คุณค่าหลักของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ **"ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน"** บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจตามนโยบายการ**กำกับดูแลกิจการ** และการบริหารจัดการในกรอบของการ มีจริยธรรมที่ดี มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีระบบการ ควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้ถือหุ้น ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม เป็นไปตาม ข้อกำหนดของกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บริษัทและบริษัทย่อยเติบโต อย่างมั่นคงและยั่งยืน เพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ผู้มีส่วนได้เสีย	แนวปฏิบัติและกลยุทธ์
ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน	ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ
พนักงาน	การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมในทุก ๆ ด้าน บนหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตระหนักคิดถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมแบบองค์รวม
ลูกค้า	ธุรกิจให้เช่าอาคารสำนักงาน : บริหารพื้นที่และอาคารสำนักงาน โดยคำนึงถึงความสะดวกสบายของผู้เช่าอาคาร ด้วยอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ : นำเสนอสินค้าเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับในระดับสากลแบบครบวงจรและมีความหลากหลายสำหรับองค์กรธุรกิจ พร้อม บริการหลังการขายในทุกผลิตภัณฑ์ที่บริษัทย่อยเป็นตัวแทน รวมทั้งการนำ มาตรฐานสากลมาใช้ในการให้บริการแก่ลูกค้า
คู่ค้า	การคัดเลือกคู่ค้าอย่างเป็นธรรม เคารพและปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาด้วยความสุจริต และยุติธรรมต่อทุกฝ่าย
คู่แข่ง	การแข่งขันอย่างเป็นธรรมภายใต้กรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็น ความลับของคู่แข่งด้วยวิธีไม่สุจริต และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งด้วยการกล่าวร้าย
สังคม	สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแบบยั่งยืน ร่วมยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และ ปลุกจิตสำนึกในการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้กับพนักงาน

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

คณะกรรมการของบริษัทได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจ และมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งเน้นในการลงทุนและประกอบธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศแบบครบวงจรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีเลิศ สร้างความสมดุลให้กับธุรกิจ พนักงาน และสังคม

พันธกิจ

ธุรกิจให้เช่าอาคารสำนักงาน

- มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานในการบริการและระบบสาธารณูปโภคที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จทางธุรกิจแก่ลูกค้าและผู้เช่าพื้นที่ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ในทางธุรกิจอย่างยั่งยืนและยาวนาน
- เป็นอาคารสำนักงานที่ใส่ใจต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ โดยพัฒนาอาคารสำนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างประหยัด เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ

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



ลักษณะการประกอบธุรกิจ

บริษัทดำเนินธุรกิจหลักในการให้
เช่าอาคารสำนักงาน และลงทุนใน
ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบริษัทย่อย
1 บริษัท คือ บริษัท ดาต้าโปร
คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด ซึ่งดำเนิน
ธุรกิจเป็นผู้ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
แบบครบวงจร (Total Enterprise Solution
and Service Provider) มีผลิตภัณฑ์ที่บริษัทย่อย
พัฒนาขึ้นเองและผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้
เป็นผู้แทนจำหน่ายจากบริษัทชั้นนำของโลก รวมถึง
การให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านต่างๆ
ตามรายละเอียดที่ได้ระบุไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูล
ประจำปี (56-1)

กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ

บริษัท พรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อยให้ดำเนินไปตามหลักการ
ธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน และมีความสอดคล้องกับหลักการความรับผิดชอบต่อ
สังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้ปรัชญาการทำงานกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ “ธุรกิจก้าวหน้า พนักงาน
มั่นคง สังคมยั่งยืน” เพื่อความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน

ในปี 2560 บริษัทฯ และบริษัทย่อย ได้มีการวิเคราะห์ ประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการในการดำเนิน
ธุรกิจอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงความสำเร็จร่วมกันของ
ธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักร่วมกันของการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรไปจนถึง
ระดับประชาคมโลก



การต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน

ประกาศนียบัตรแก่ผู้ผ่านกระบวนการ
ร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้าน
การทุจริตคอร์รัปชัน ปี 2559 และไตรมาสที่ 1 ปี 2560

สนับสนุนโดย



- นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัท ดำเนินธุรกิจภายใต้ปรัชญากลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ที่บริษัทยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตลอดมา โดยให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ ภายใต้กรอบการบริหารจัดการของการมีจริยธรรมที่ดี มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องหรือสัมผัสเสี่ยงต่อการทุจริตภายในบริษัท รวมถึงการคอร์รัปชันทุก รูปแบบ ไม่ว่าทางตรงและ/หรือทางอ้อม บริษัทจึงกำหนดนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้เป็นหนึ่งในมาตรการในการดำเนินธุรกิจและเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา พนักงานทุกคนทุกระดับ ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับจ้างหรือผู้รับจ้างช่วง ซึ่งบริษัทฯ และบริษัทย่อยได้เปิดเผยนโยบายดังกล่าว ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่ <http://www.premier-technology.co.th/index.php/th/sd-th/sd-anti-corruption-th> และ <http://www.datapro.co.th/index.php/about-us/anticorruption> ตามลำดับ

- คู่มือปฏิบัติมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทย่อยกำหนดให้มีการทบทวนคู่มือปฏิบัติมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นประจำทุกปี และเมื่อปี 2560 บริษัทย่อยได้ทบทวนคู่มือดังกล่าวโดยหน่วยงานกฎหมายของบริษัทย่อย และไม่มีการปรับปรุงเนื้อหาใด ๆ

คู่มือดังกล่าว เผยแพร่ไว้ในระบบอินทราเน็ตขององค์กร พนักงานของบริษัททุกคนสามารถเข้าถึงได้ผ่านระบบเครือข่ายภายในของบริษัทย่อย

- โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต

ตามที่บริษัทฯ ได้รับการรับรองสถานะให้เป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตอย่างเป็นทางการ ในวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 นั้น บริษัทฯ ได้มีการทบทวนและสอบทานระบบควบคุมภายในตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินตนเอง และมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อยืนยันขอต่ออายุใบรับรองไปยังคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติฯ และเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2560 บริษัทฯ ได้รับมอบประกาศนียบัตรการต่ออายุใบรับรองในฐานะบริษัทเอกชนที่เข้าร่วมโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต จากองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน

ในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์กรที่ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action against Corruption: CAC) บริษัทฯ มุ่งเน้นการประกอบธุรกิจบนพื้นฐานธรรมาภิบาลอันดี มีความรับผิดชอบและความโปร่งใส รวมถึงต้องเป็นการสร้างคุณค่าสู่ธุรกิจ พนักงาน และสังคมไปพร้อมๆ กัน ในเดือนกันยายน 2560 บริษัทฯ ได้ร่วม

เป็นส่วนหนึ่งในงานสัมมนาวันต่อต้านคอร์รัปชัน ภายใต้แนวคิด "รัฐบาลใหม่!

คอร์รัปชันเท่าไร?" ณ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์และบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัล

เวิลด์ กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สังคมไทยและประชาชนได้ตระหนักว่า ในอนาคตการที่เราจะมีรัฐบาลที่ดี ไม่ทำให้ประชาชนผิดหวัง ไม่โกงกินหรือใช้อำนาจรัฐโดยเห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่คนไทยต้องแสดงเจตนารมณ์ร่วมกันเพื่อให้มีการขับเคลื่อนมาตรการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันที่จำเป็นให้สำเร็จ รวมถึงแนวทางที่จะทำให้ประชาชนสามารถรู้เท่าทันเพื่อการตัดสินใจเรื่องผลประโยชน์ของประเทศชาติร่วมกัน โดยภารกิจเหล่านี้จะต้องเข้มข้นและต่อเนื่องกันในทุกๆ รัฐบาล

- **การกำจัดความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน**

บริษัทย่อยทบทวนและประเมินความเสี่ยงด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งบรรจุให้เป็น 1 หัวข้อของการบริหารความเสี่ยงของบริษัท โดยเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวไว้ในรายงานฉบับนี้ เรื่อง “ปัจจัยความเสี่ยง”

- **การปลูกฝังจิตสำนึกแก่พนักงาน**

- บริษัทย่อยได้บรรจุหัวข้อ “นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” ไว้ในหลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกเดือน โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ และการบรรยายโดยหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล และในปี 2560 บริษัทย่อยได้จัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่จำนวนทั้งสิ้น 45 คน
- บริษัทย่อยได้จัดทำหลักสูตร e-Learning หัวข้อ “นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” ที่กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องเข้าอบรมด้วยตนเองผ่านระบบอินทราเน็ตของบริษัทย่อย และต้องทำแบบทดสอบหลังจบหลักสูตร ตั้งแต่ปี 2559 โดยในปี 2560 บริษัทย่อยได้จัดให้พนักงานเข้าใหม่จำนวน 45 คนเข้ารับการอบรมผ่านระบบงานดังกล่าวได้จำนวน 44 คน อีก 1 คนเป็นพนักงานใหม่ในสังกัดสำนักงานเชียงใหม่ซึ่งยังมีข้อจำกัดของการใช้ระบบงานดังกล่าว ทั้งนี้ บริษัทย่อยมีแผนงานให้ทุกสำนักงานของบริษัทย่อยสามารถเข้าถึงระบบงานดังกล่าวได้ทั้งหมดในปี 2561 ระบบงานดังกล่าว จะบันทึกการเข้าถึงของพนักงานทุกคน และสามารถเรียกดูประวัติการเข้าถึงระบบงานได้
- บริษัทย่อยได้บรรจุ “หลักสูตรสุจริตไทย” สำหรับพนักงานองค์กร ไว้ในอินทราเน็ตของบริษัทย่อย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559 เพื่อให้พนักงานเรียนผ่านระบบและทำแบบทดสอบ โดยในปี 2560 มีพนักงานของบริษัทย่อยเข้าเรียนจำนวน 182 คน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าว จะยังคงบรรจุไว้ในอินทราเน็ตขององค์กร เพื่อให้พนักงานใหม่เข้าเรียนและทำแบบทดสอบ โดยมีหน่วยงานของสายงานพัฒนาความยั่งยืน กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ เป็นผู้รับผิดชอบในการเก็บบันทึกข้อมูลดังกล่าว
- ร่วมกิจกรรมคณะทำงานคุณค่าหลักด้านธรรมาภิบาล เผยแพร่และเชิญชวนพนักงานร่วมดาวน์โหลดเกมออนไลน์ “Corrupt” บนอุปกรณ์พกพาส่วนตัว เพื่อใช้เกมเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักคิดเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน



- ร่วมเผยแพร่สื่อสังคมออนไลน์

บริษัทย่อย โดยหน่วยงานสื่อสารองค์กร ได้ร่วมเผยแพร่สื่อวิทัศน์ขององค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน อาทิ ทศนะ 7 ซีอีโอไทยกับการต่อต้านคอร์รัปชัน, ครอบครัวตัวโกง, กรรมสนองโกง ตอน "เงินบาป" และตอน "เงินร้อน", สารคดีหนังสือของหนู, และ ขอโทษ - I'm Sorry เป็นต้น โดยสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของบริษัทย่อย ทั้งภายในและภายนอก และการเผยแพร่ผ่านจอภาพออนไลน์ของบริษัทย่อยที่มีการติดตั้งอยู่ในทุกสำนักงานของบริษัทย่อยจำนวน 42 จอภาพเป็นประจำทุกวัน

- การแสดงเจตนารมณ์ผ่านเอกสารธุรกิจ

นอกจากการระบุข้อความเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในเอกสารธุรกิจต่างๆ อย่างชัดเจนตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2560 บริษัทย่อยได้ออกเอกสารลงนามโดยกรรมการผู้จัดการ ไปยังลูกค้าและคู่ค้า เพื่อแจ้งงดเว้นการให้ของขวัญและของกำนัลแก่พนักงานของบริษัทฯ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่บริษัทย่อยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2559 และบรรจุให้เป็นกิจกรรมต่อเนื่องทุกปี

- การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัจจัยความเสี่ยง

ในปี พ.ศ. 2560 หน่วยงานบริหารความเสี่ยงของบริษัทย่อยได้บรรจุเรื่องการกำจัดความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันในการประกอบธุรกิจของบริษัทย่อยไว้ในแผนงานบริหารความเสี่ยงประจำปีและมีการทบทวนและติดตามในการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทุกไตรมาส ตามที่ได้กำหนดไว้เป็นแผนระยะยาว และได้เพิ่มเติมให้ความเสี่ยงด้านปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันเป็นหนึ่งในปัจจัยความเสี่ยงที่ต้องมีการประเมิน กำหนดการควบคุม และมาตรการรองรับความเสี่ยง เพื่อการทบทวนและติดตามเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวไว้ในรายงาน 56-1 และรายงานประจำปี เรื่อง ปัจจัยความเสี่ยง

- แผนงานกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทย่อยมีแผนงานในปี 2561 โดยมีหน่วยงานกฎหมายของบริษัทย่อยเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนี้

- ทบทวนคู่มือปฏิบัติมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในไตรมาส 1 หากมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง จะนำเสนอการอนุมัติต่อกรรมการผู้จัดการบริษัทย่อย
- เผยแพร่สื่อต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในขององค์กรให้พนักงานได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน
- ฝึกอบรมพนักงานเข้าใหม่ ผ่านการปฐมนิเทศที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกเดือน
- จัดทำคู่มือการประเมินความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชัน
- พัฒนาแบบทดสอบ เรื่อง การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และให้พนักงานทุกระดับเข้าทำแบบทดสอบ
- จัดช่องทางสำหรับการให้คำปรึกษา เรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันจากพนักงาน
- จัด workshop สำหรับพนักงาน DCS เพื่อทบทวนมาตรการต่อต้านการทุจริต
- จัดส่งจดหมายถึงลูกค้าและคู่ค้า เรื่อง การงดรับของขวัญ ภายในพฤศจิกายน 2561



ธุรกิจก้าวหน้า

- Collaboration to Innovation : Thailand ICT Excellence Awards 2017

จากความร่วมมือของลูกค้าและคู่ค้า ในการร่วมพัฒนาสินค้าและบริการ ที่เริ่มต้นจากความคิดทางธุรกิจของลูกค้าที่ต้องการพัฒนาบริการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค สู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจากคู่ค้า มาพัฒนาเป็นอุปกรณ์และระบบงาน Adaptive In-store Radio เพื่อสนับสนุนการให้บริการสื่อโฆษณาเสียง

ระบบงานดังกล่าว ได้รับรางวัลชนะเลิศ ICT Excellence Awards 2017 ประเภทโครงการนวัตกรรม จากสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สำหรับองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกระบวนการหรือรูปแบบธุรกิจโดยมีโครงสร้างพื้นฐาน ICT สนับสนุน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ริเริ่มในธุรกิจนั้น

Adaptive In-store Radio เป็นระบบงานบริหารสื่อโฆษณาเสียง ผ่านระบบเครือข่ายความเร็วสูง (Hi-Speed Internet) และเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ สำหรับร้านสะดวกซื้อทั่วประเทศ ที่มีการติดตั้งอยู่ในประเทศไทยกว่า 2,000 ร้านค้า พร้อมระบบเซ็นเซอร์จับความเคลื่อนไหว และระบบงานที่ใช้ในการบริหารจัดการสื่อมาสนับสนุนให้เกิดเป็นนวัตกรรมการวัดผลการเข้าถึงสื่อ ตลอดจนต่อยอดในการวิเคราะห์ยอดขายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จากการโฆษณาเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจในการวางแผนทางธุรกิจให้กับเจ้าของผลิตภัณฑ์และร้านค้าได้ต่อไป

- **แผนธุรกิจต่อเนื่อง (Business Continuity Plan)**

ในไตรมาสที่ 3 ของปี 2560 บริษัทย่อยได้จัดวางแผนงานเพื่อจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่อง หรือ Business Continuity Plan โดยหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้มีการสำรวจการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ โดยประยุกต์ใช้มาตรฐานสากล ISO 22301 ในการประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact Assessment : BIA) เพื่อการวางแผนในการจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ และระบบงานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบริษัทย่อย ทั้งนี้ คาดว่าการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่องจะสามารถแล้วเสร็จได้ในไตรมาสที่ 4 ของปี 2561 หรือ ไตรมาสที่ 1 ของปี 2562

- **บริการที่ได้รับการรับรองและยอมรับ**

บริการเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทย่อย ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล ISO 27001 ด้านความปลอดภัยของข้อมูลมาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2554 และมีการตรวจประเมิน (Surveillance Audit) โดย กลุ่มบริษัท บูริ เวอริทัส ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการตรวจประเมินและให้ใบรับรองด้านคุณภาพ เป็นประจำทุกปี และในปี 2560 บริษัทย่อยได้รับการต่ออายุใบรับรองดังกล่าว ครอบคลุมงานบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหลัก 3 ด้าน ได้แก่ Disaster Recovery, Data Center Hosting, และ Service Desk Support

การได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานสากลดังกล่าว เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ และการเป็นที่ยอมรับแก่ลูกค้าและคู่ค้าในการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศจากบริษัทย่อยอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ในปี 2560 บริษัทย่อยได้รับรางวัลและการรับรองจากบริษัทคู่ค้าที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ที่บริษัทย่อยเป็นตัวแทนจำหน่ายและให้บริการ อาทิ

- รางวัล Cisco Enterprise Networking Partner of the Year
- รางวัล Best Dealer Award จากบริษัท วีเอสที อีซีเอส (ประเทศไทย) จำกัด
- รางวัล Top Partner Award และ Best Performance Award จาก แคสเปอร์สกี (Kaspersky)
- รางวัล First Runner-up Active Partner จากแอสฟัดเซเวน (Rapid7)
- ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น Platinum Partner จาก เดล อีเอ็มซี (Dell EMC)
- ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น Platinum Partner จาก ฟอร์สพอยท์ (ForcePoint)
- ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น Gold Partner จาก ไซเบอร์อาร์ค (CyberArk)
- ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น Authorized Partner จาก โซลาร์วินด์ (SolarWind)

- การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร

- ในปี พ.ศ. 2560 บริษัทได้มีการนำเสนอผลการดำเนินงาน ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินแก่ ผู้ถือหุ้น นักลงทุนรายย่อย นักลงทุนสถาบัน นักวิเคราะห์ และผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งการร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบนักลงทุน (Opportunity Day) ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 และ วันที่ 23 สิงหาคม 2560 ร่วมพบปะให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักวิเคราะห์ นักลงทุนสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ นักลงทุนรายย่อย และประชุมทางโทรศัพท์กับนักวิเคราะห์และนักลงทุน (Conference Call) จำนวน 5 ครั้งโดยรวม นอกจากนี้ ยังมีการตอบคำถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ ircontact@premier-technology.co.th ไลน์ แอปพลิเคชัน โทรศัพท์ 02-684-8405 และโทรสาร 02-677-3500 อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน และได้กำหนดการร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบนักลงทุน (Opportunity Day) ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประจำปี 2561 ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561 และ วันที่ 23 สิงหาคม 2561 รวมถึงแผนงานการประชุมเพื่อพบนักวิเคราะห์และนักลงทุน (Company visit) อีก 2 ครั้งในปี 2561
- บริษัทจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนจากบุคคลทั่วไป หรือ “การร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส” ผ่านเว็บไซต์ <http://www.premier-technology.co.th/index.php/th/main-contact-th/main-whistle-blowing-th> ที่ส่งข้อมูลตรงไปยังหน่วยงานเลขานุการของบริษัท และในปี 2560 ไม่พบการร้องเรียนใด ๆ
- บริษัทและบริษัทย่อยจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับลูกค้า เพื่อแจ้งเตือน การรายงานข้อผิดพลาด การแจ้งวิธีจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ผลกระทบและช่วงเวลาที่จะได้รับผลกระทบ รวมถึงการรับ



ร้องเรียนหรือการรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าผ่านระบบออนไลน์ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง

- บริษัทย่อยจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำปีละ 2 ครั้ง และได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นการภายในสำหรับการพัฒนาคุณภาพงานบริการแต่ละประเภทต่อไป
- ระบบ Help Desk ของบริษัทย่อยให้บริการ 7 วัน 24 ชั่วโมง ผ่านระบบโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต พร้อมด้วยระบบบริหารงานบริการที่ผู้ใช้งานสามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังหรือติดตามสถานะของปัญหาได้ด้วยตนเอง และระบบงานดังกล่าวได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใช้งานจะต้องได้รับการปรับปรุง (Update) สถานะการแก้ไขภายใน 10 นาที รวมถึงการใช้ ระบบการจัดการองค์ความรู้ในการให้บริการที่มีอยู่เดิมมาพัฒนาให้มีการบริหารข้อมูลขององค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพและความรวดเร็วในการให้บริการแก่ลูกค้า

- **การทบทวนและพัฒนากระบวนการทำงาน**

บริษัทและบริษัทย่อย ได้มีการทบทวนรูปแบบและกระบวนการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่ขัดต่อข้อกฎหมาย และมีความคล่องตัวในการทำงาน ผ่านกระบวนการสำรวจความคิดเห็นในการใช้ระบบงานของพนักงาน ในความรับผิดชอบของหน่วยงานพัฒนากระบวนการทำงาน (Business Process Improvement Division) ของบริษัทย่อย และจากการประชุมผู้บริหารระดับสูงของบริษัทและบริษัทย่อย ซึ่งเป็นไปตามแผนงานระยะยาวที่ได้กำหนดไว้ และเผยแพร่ในรายงานการพัฒนาความยั่งยืนประจำปี 2559

- **การทบทวนและปรับปรุงเอกสารทางธุรกิจ**

บริษัทย่อยได้มีการทบทวนเอกสารสัญญา และเอกสารทางธุรกิจที่ระบุเงื่อนไขให้เป็นธรรม คู่สัญญาสามารถยอมรับและปฏิบัติได้จริง ไม่ขัดต่อข้อบังคับทางกฎหมาย และระบุข้อความเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในเอกสารต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นที่ยอมรับของคู่สัญญา เหมาะสมกับสถานการณ์หรือข้อบังคับที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานกฎหมายของบริษัทย่อย เป็นผู้รับผิดชอบในการทบทวน เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้และเผยแพร่ในรายงานการพัฒนาความยั่งยืนประจำปี 2559

- **Technology Updates**

บริษัทย่อยจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยการร่วมกับองค์กรและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วให้กับลูกค้า คู่ค้า บุคคลทั่วไป นักเรียนและนักศึกษา รวมถึงพนักงานของบริษัท และพนักงานในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ที่บริษัทย่อยเป็นผู้ให้บริการ

นอกจากนี้ บริษัทย่อย ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น เพื่อให้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ



พนักงานมั่นคง

- การเปลี่ยนแปลงเกษียณอายุพนักงานเป็น 60 ปี
จากการที่สังคมไทยก้าวสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” โดย
อายุเฉลี่ยของประชากรไทยนั้นสูงขึ้นด้วยความใส่
ใจด้านสุขภาพที่สูงขึ้น ส่งผลให้ช่วงอายุของวัย
ทำงานขยายมากขึ้นเช่นกัน คนในวัยเกษียณ
ปัจจุบันยังมีศักยภาพและความสามารถที่จะ
ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่บริษัทและสังคมได้
ดังนั้น ในปี 2560 กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ จึงได้ประกาศ
เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับการเกษียณอายุพนักงานกลุ่ม
บริษัทพรีเมียร์ จาก 55 ปี เป็น 60 ปี บริษัทและบริษัทย่อยได้ถือเป็น
แนวปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว

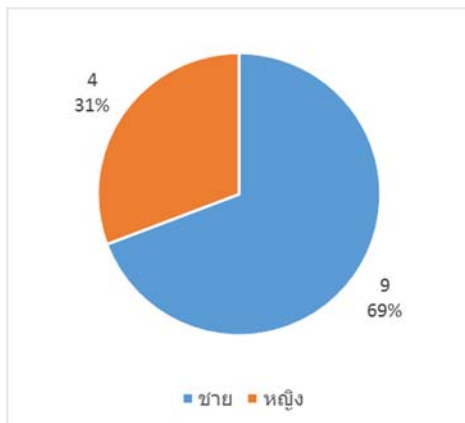
- การจ้างงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 บริษัทย่อยมีจำนวนผู้บริหารและพนักงานทั้งสิ้นรวม 475 คน เป็นพนักงาน
เข้าใหม่จำนวน 45 คน ซึ่งบริษัทและบริษัทย่อยมีการปฏิบัติต่อลูกจ้างหรือพนักงานอย่างเท่าเทียมและ
เป็นธรรมบนหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ
จ้างงานหรือการจ้างพนักงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งการแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ไม่มี
การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานที่ผิดกฎหมาย มีนโยบายการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยยึดหลัก
ความเป็นธรรม เหมาะสมกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถของพนักงานแต่ละ
คนในอัตราตามข้อกำหนดและตามกำหนดเวลาที่ได้ตกลงหรือสัญญาไว้ สามารถเทียบเคียงกับบริษัทที่
อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนมีนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถให้กับ
พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้ได้รับความก้าวหน้าใน
อาชีพตลอดอายุงานหรือจนเกษียณอายุ

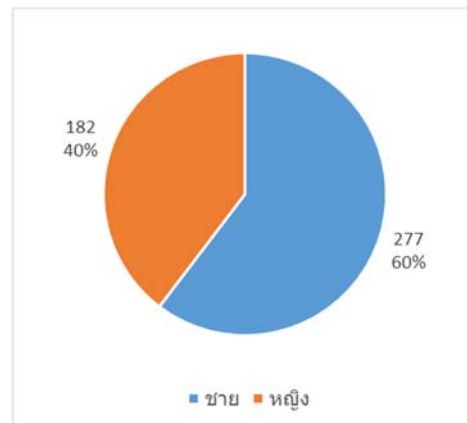
ในแต่ละปี บริษัทย่อยใช้หลักการและอัตราการปรับค่าตอบแทนของพนักงานระดับบริหารและระดับ
ปฏิบัติการแบบเดียวกัน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี



อัตราส่วนผู้บริหาร



อัตราส่วนพนักงาน



ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีการตีที่ฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงาน การจ้างงาน ผู้บริโภค การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม ไม่มีการกระทำความผิดด้านละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

- ปรับปรุงระบบและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ในปี 2560 บริษัทย่อยได้มีการปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้การประเมินมีความสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงาน ทำให้การประเมินมีความชัดเจนและอธิบายได้

หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการใช้แบบประเมินดังกล่าว โดยการสื่อสารผ่านอินทราเน็ตของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล สื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร จอภาพผ่านระบบเครือข่ายขององค์กร รวมถึงการจัดสัมมนาย่อยสำหรับพนักงาน การประเมินดังกล่าวได้ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในปี 2560 อย่างครบถ้วน



- **การพัฒนาพนักงาน**

พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งสำหรับบริษัทย่อย เนื่องจากการดำเนินงานของบริษัทย่อยจำเป็นต้องมีพนักงานในการให้บริการ เพื่อติดตั้งอุปกรณ์และระบบงานหลังจากการส่งมอบสินค้า พนักงานที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จะต้องได้รับการอบรมและการรับรองโดยบริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์ บริษัทย่อยจึงได้มีการส่งพนักงาน ให้ได้รับการอบรมและทดสอบเพื่อให้ได้เอกสารรับรองอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี ทั้งภายในและต่างประเทศ

นอกจากหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสินค้าที่บริษัทย่อยเป็นตัวแทนแล้ว บริษัทย่อยยังได้กำหนดแผนพัฒนาทักษะการทำงาน (Soft Skills Training Roadmap) สำหรับพนักงานทุกคนอย่างชัดเจน ตามที่ได้เปิดเผยไว้ในรายงาน 56-1 ประจำปี 2560

นอกจากนี้ หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนพัฒนาตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานของพนักงานชั่วคราวเป็นพนักงานประจำ ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมั่นคง และยังช่วยลดปัญหาการขาดทรัพยากรบุคคลในการให้บริการของบริษัทได้อีกด้วย

- **การจ้างงานผู้พิการ**

ในปี 2560 บริษัทย่อยมีการจ้างงานผู้พิการให้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับบริษัทย่อยจำนวน 4 คน และผ่านมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมตามมาตรา 35 อีก 2 คน รวมเป็น 6 คน

บริษัทและบริษัทย่อย มีการดูแลสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงอุปกรณ์ให้มีความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการเข้าถึงเครื่องมือเครื่องใช้ของผู้พิการเป็นสำคัญ ได้แก่ อุปกรณ์สื่อสารที่ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อ การปรับปรุงทางลาดขึ้น-ลง อาคารให้มีความกว้าง ยาว และความลาดเอียงให้เป็นไปตามมาตรฐาน การกำหนดที่จอดรถสำหรับผู้พิการ และการปรับปรุงห้องน้ำสำหรับผู้พิการ เป็นต้น

- **นโยบายความปลอดภัยระบบสารสนเทศ**

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีความแตกต่างจากการใช้งานในอดีต สืบเนื่องจากการกำเนิดและใช้งานอย่างแพร่หลายของเทคโนโลยี IP (Internet Protocol) ซึ่งทำให้ผู้ใช้งานทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งจึงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นความปลอดภัยด้านระบบสารสนเทศจึงเป็นประเด็นที่ผู้ดำเนินธุรกิจทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก บริษัทย่อย ซึ่งได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยดำเนินธุรกิจเป็นเวลานาน จึงมีข้อมูลที่มีความสำคัญซึ่งถือเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งของบริษัทฯ (Information Assets) อยู่เป็นจำนวนมาก

เมื่อไตรมาสที่ 4 ปี 2560 บริษัทย่อยจึงได้กำหนดนโยบายความปลอดภัยสำหรับระบบสารสนเทศขึ้น เพื่อให้การใช้งานระบบสารสนเทศต่างๆ ของบริษัทฯ เป็นไปด้วยความปลอดภัย โดยนโยบายดังกล่าวมีเป้าหมายหลัก 3 ประการคือ

1. เพื่อปกป้องและดูแลความปลอดภัยของข้อมูลที่สำคัญของบริษัท พนักงาน ลูกค้า ตลอดจนคู่ค้า ซึ่งดำเนินธุรกิจร่วมกัน
2. เพื่อรักษาภาพพจน์ที่ดีของบริษัทฯ ให้ดำเนินธุรกิจอยู่ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่ว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้ปลอดภัยจากการถูกคุกคามต่าง ๆ ทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร

นโยบายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ควบคุมทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมดของบริษัทย่อย โดยครอบคลุมถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกเครื่องที่อยู่ในระบบเครือข่าย เพื่อให้มั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท เป็นระบบที่มีความปลอดภัยภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

บริษัทย่อยโดยหน่วยงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Services Division) ร่วมกับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานการตลาดและสื่อสารองค์กรของบริษัทย่อย ได้เผยแพร่ข้อมูลให้กับพนักงานทุกคนในบริษัทย่อย ได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของบริษัทย่อย อาทิ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ อินทราเน็ต และสื่อออนไลน์ภายใน

นโยบายความปลอดภัยระบบสารสนเทศมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป

นโยบายความปลอดภัยสำหรับระบบสารสนเทศ
บริษัท ดาต้าโปร คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์ จำกัด
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป

วัตถุประสงค์

- ข้อมูลปลอดภัย
- ใช้งานถูกกฎหมาย
- ไร้ภัยคุกคาม
- มาตรฐานเดียวกัน



หัวข้อหลัก

- User ID and Password
- การใช้ PC และ Notebook ของบริษัท
- การใช้ Internet และ email
- File Sharing
- LAN และ Wifi
- Remote Access
- การใช้ Mobile devices ส่วนตัว
- Clear Desk Policy
- Wifi สำหรับผู้มาติดต่อ
- การรับ-ส่งข้อมูลกับบุคคลภายนอก
- การทำลายสื่อบันทึกข้อมูล
- การบันทึกข้อมูลการทำงาน

ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อ IT Call Center 02-714-5900

โปรดติดตามตอนต่อไป

- **ปลูกจิตสำนึก ส่งเสริมการลงมือทำในหมู่พนักงาน**

กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ตั้งใจที่จะปลูกฝังและพัฒนาพนักงานให้มีจิตสำนึกของ Active Citizen หรือพลเมืองที่มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม อันมีคุณลักษณะของคนที่มี ความรับผิดชอบ มีสำนึก เพื่อส่วนรวม ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาสังคมรอบตัว อันจะเป็นผู้ที่จะเป็นฟันเฟืองสำคัญในการแก้ไขปัญหา สังคมต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ

- o **คณะทำงานคุณค่าหลัก**



ด้วยตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงในสังคมจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มจากจิตสำนึกที่ดีของพนักงาน เพราะพนักงานคือกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากระดับบุคคลสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับธุรกิจ และระดับสังคม

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

ทั้งนี้ หัวหน้าคณะทำงานหลักจะเป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานและแผนงานเพื่อการพัฒนาต่อประธานกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นรายไตรมาส ในการประชุมผู้บริหารระดับสูง (CEO Meeting) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำในการนำไปปฏิบัติและขยายผลต่อไป

คณะทำงานคุณค่าหลักทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย

- **คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม (E : Environment)** มีพันธกิจในการปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ประหยัดพลังงาน รวมถึงการคิดวิธีการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จนถึงการนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสีเขียวต่อไปในอนาคต
- **คณะทำงานด้านสังคม (S : Society)** มีพันธกิจในการปลูกจิตสำนึกด้านสังคมให้แก่พนักงาน โดยอาศัยการต่อยอดจากงานทางสังคมของกลุ่มบริษัท โดยในปีที่ผ่านมาได้จับประเด็นเรื่องการศึกษาของเด็กด้อยโอกาส จัดการรณรงค์สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนเงินบริจาคหรือการเป็นอาสาสมัครทำงานให้กับมูลนิธิยุวพัฒน์ เป็นการเปิดมุมมองทางเลือกใหม่ๆ ในการสนับสนุนงานทางสังคมให้กับพนักงาน
- **คณะทำงานด้านธรรมาภิบาล (G: Governance)** มีพันธกิจในการส่งเสริม ปลูกฝังเรื่องความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในองค์กร กำหนดกระบวนการสื่อสารและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้พนักงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- **คณะทำงานด้านอยู่ดีมีสุข (W : Well being)** มีพันธกิจในการส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานเลือกวิถีการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพเพื่อสุขภาพที่ดี ห่างไกลโรคภัย อาทิ การรณรงค์การออกกำลังกาย การส่งเสริมให้เลือกรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ การจัดหาข้าวกล่องและสลัดให้พนักงานรับประทาน นอกจากนี้ความอยู่ดีมีสุขยังหมายถึงความปลอดภัยในที่ทำงาน การรณรงค์เพื่อลดอุบัติเหตุ เป็นต้น



สังคมยั่งยืน

- ระบบงานบริหารการจ้างงานผู้พิการตามมาตรา 35

ปี 2560 บริษัทย่อยร่วมกับมูลนิธิธรรมาภิบาลทางสังคม ร่วมหาแนวทางการใช้ระบบงานบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่บริษัทย่อยเป็นผู้พัฒนาที่มีชื่อว่า D-Work ให้สามารถสนับสนุนการจัดเก็บและบริหารข้อมูลการจ้างงานคนพิการทั่วประเทศ ตามมาตรา 35

บริษัทย่อยได้สนับสนุนระบบงานดังกล่าวให้เป็นเครื่องมือในการบริหารข้อมูลแก่คนพิการจำนวน 2 คน ให้ปฏิบัติงานให้กับมูลนิธิธรรมาภิบาลทางสังคม ซึ่งเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ พร้อมการฝึกอบรมการใช้ระบบงาน เสมือนเป็นผู้ให้บริการทั่วไปที่บริษัทย่อยให้บริการ เป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำตามศักยภาพและเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมคนพิการโดยรวมอีกต่อหนึ่ง

- การสนับสนุนการศึกษา

กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ให้ความสำคัญของการศึกษาของเยาวชนไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคนให้เป็นพลเมืองคุณภาพได้ในระยะยาว ดังจะเห็นได้จากการให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านทุน ความรู้ อาสาสมัคร การสร้างกลไกขับเคลื่อนร่วมกับภาคี เป็นต้น บริษัทในกลุ่มบริษัทพรีเมียร์จึงยึดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในการให้การสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

- o iClassroom ระบบงานถ่ายทอดสด “ทบทวนความรู้สู่มหาวิทยาลัย”

ด้วยความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและประสบการณ์ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดิจิทัลผ่านระบบเครือข่ายความเร็วสูง หรือ iClassroom บริษัทย่อยร่วมสนับสนุนระบบงานดังกล่าวเพื่อการเข้าถึงทางการศึกษาของเยาวชนไทยทั่วประเทศอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมที่ร่วมกับคู่ค้าและลูกค้า ในการถ่ายทอดสดการทบทวนความรู้ก่อนการเข้ามหาวิทยาลัยให้กับนักเรียนทั่วประเทศ โดยตัวเอนเตอร์ชีนนำของประเทศ เจาเชลิกแนวข้อสอบ O-NET, GAT, PAT และการสอบตรงวิชาสามัญ และเทคนิคการทำข้อสอบ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสัญญาณเครือข่ายความเร็วสูง และได้มีการจัดเก็บให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลทางการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม และลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับเยาวชนที่อยู่ห่างไกลได้เป็นจำนวนมาก

ในปี 2560 จากการเก็บข้อมูลการเข้าถึงระบบงานดังกล่าว มีจำนวนนักเรียนทั่วประเทศกว่าหนึ่งแสนห้าหมื่นคนที่เข้าถึงข้อมูลกิจกรรมดังกล่าว รวมถึงโรงเรียนและมหาวิทยาลัยทั่วประเทศอีกกว่า 1,000 แห่ง ที่ร่วมเป็นศูนย์กลางในการรับสัญญาณการถ่ายทอดสดให้นักเรียนในจังหวัดต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรม

o กองทุน DCS Club

เป็นกองทุนที่เกิดจากระดมทุนจากการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน มอบหมายให้มูลนิธิยุวพัฒน์เป็นผู้บริหารจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของมูลนิธิฯ และในปี พ.ศ. 2560 กองทุน DCS Club สามารถระดมทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาเป็นจำนวนเงิน 595,459 บาท แปลงเป็นทุนการศึกษาทุนละ 7,000 บาท ได้ 85 ทุน

o สนับสนุนกลไกขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษา

จากผลการดำเนินงานกิจการประจำปี บริษัทและบริษัทย่อย ได้ร่วมแบ่งผลกำไรร้อยละ 5 ให้เป็นทุนสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาการศึกษาให้กับเยาวชนไทยขาดโอกาสทั่วประเทศเป็นประจำทุกปี อาทิ ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมต้น-มัธยมปลาย และ ปวช. ทุนสนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาร่วมกับภาคี ทุนสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการร้อยพลังการศึกษา มูลนิธิเพื่อคนไทย เป็นต้น

• การฟื้นฟูเครื่องคอมพิวเตอร์เก่า

บริษัทย่อยได้มอบหมายให้หน่วยงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทย่อย ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบและซ่อมบำรุงเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นผู้รับผิดชอบในการฟื้นฟูเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ครบอายุการใช้งานและรอการทดแทน ให้สามารถใช้งานได้ต่อไปเพื่อส่งมอบให้กับสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานที่ทำงานด้านการศึกษา และมีความต้องการคอมพิวเตอร์ดังกล่าว ได้นำไปใช้งานได้ต่อไป

ในปี 2560 บริษัทย่อยร่วมกับองค์กรภาคีด้านการศึกษาของสายงานพัฒนาความยั่งยืนกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ สนับสนุนการฟื้นฟูเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ครบอายุการใช้งาน ที่ได้รับบริจาคจากองค์กรธุรกิจจำนวน 375 เครื่อง ให้สามารถใช้งานได้ และส่งมอบให้กับโรงเรียนในโครงการบทเรียนดิจิทัล วิชาคณิตศาสตร์

นอกจากนี้ ยังได้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ครบอายุการใช้งานของบริษัทย่อยจำนวน 16 ชุดมาตรวจสอบสภาพการใช้งานให้เรียบร้อยก่อนส่งมอบให้กับโรงเรียนวัดมาบพระจันทร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งยังขาดอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับการเรียนการสอนในโรงเรียน

• สนับสนุนการเก็บข้อมูลสาธารณประโยชน์

จากการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการศูนย์ข้อมูลของบริษัทนั้น บริษัทย่อยได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้มีการต่ออายุการใช้บริการแบบไม่จำกัดอายุงาน สำหรับลูกค้าที่ใช้บริการศูนย์ข้อมูลของบริษัทย่อย เพื่อการบริหาร จัดเก็บ เผยแพร่และการเรียกดูย้อนหลังของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมในวงกว้าง อาทิ ข้อมูลความรู้ทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาและโครงการด้านการศึกษา

ข้อมูลด้านสุขภาพชุมชนและสาธารณสุขของ

โรงพยาบาลและหน่วยงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ: ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ และ

ข้อมูลข่าวสารอันเป็นสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปต่อยอดและขยายผลให้สังคมส่วนรวมได้เข้าถึงข้อมูลได้ต่อไปในวงกว้าง

- **การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม**

บริษัทและบริษัทย่อยได้ปฏิบัติตาม “ข้อพึงปฏิบัติต่อสังคมส่วนรวม” ที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจในการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน รวมทั้งการกำหนด “นโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและสังคม” ไว้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน

บริษัทและบริษัทย่อยเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ในการดำเนินธุรกิจที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกันของพนักงาน องค์กร และลูกค้าที่ใช้บริการ

ธุรกิจให้เช่าอาคารสำนักงาน

บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบระบบสาธารณูปโภคภายในอาคารอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การจัดการระบบน้ำประปา และการบำบัดน้ำเสีย การดูแลเรื่องแสงสว่างในอาคารสำนักงาน การตรวจสอบสภาพอากาศภายในอาคาร การตรวจเช็คการทำงานของเครื่องปรับอากาศและระบบระบายความร้อนของอาคาร และการทำความสะอาดท่อส่งความเย็นภายในอาคาร เพื่อให้คุณภาพของอากาศมีความสะอาดปลอดภัยจากเชื้อโรค และฝุ่นละออง เพื่อลดเชื้อโรค ฝุ่นละออง สารตกค้างต่างๆ ภายในระบบท่อปรับอากาศ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของผู้เช่า

การใช้พลังงานไฟฟ้า

- อาคารสำนักงานให้เช่าของบริษัท เป็นอาคารที่มีลักษณะเป็นกระจกโดยรอบและในปีที่ผ่านมาได้มีการติดตั้งแผงโครงเหล็กเพื่อเพิ่มไม้เลื้อยบังแดดบริเวณช่องจอดรถ แนวกำแพงรอบอาคาร เป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวบริเวณรอบอาคาร เพื่อเพิ่มร่มเงา ช่วยลดอุณหภูมิความร้อน และเพิ่มออกซิเจนให้กับผู้ใช้พื้นที่ รวมถึงเป็นการปรับปรุงทัศนียภาพของผู้อาศัย ซึ่งในปี 2560 นั้น ต้นไม้เลื้อยรอบอาคารมีการเติบโตมากยิ่งขึ้นและมีการทยอยปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและจะขยายพื้นที่สีเขียวมากยิ่งขึ้นในทุกๆปีเพื่อลดความร้อนและลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
- การปรับปริมาณแรงลมของหัวจ่ายลม และติดตั้งพัดลมในระบบปรับอากาศภายในอาคารเพื่อช่วยเพิ่มการถ่ายเทไหลเวียนของลมให้กลับเข้าเครื่องปรับอากาศมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบริเวณสถานที่ทำงานที่อยู่ริมกระจกของตัวอาคาร รวมถึงบริเวณต่างๆ ที่มีปัญหาเรื่องของความร้อนจากแสงแดด ซึ่งได้ดำเนินการในเดือน สิงหาคม ถึง ธันวาคม 2560 ทำให้อาคารสามารถปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศให้สูงขึ้นจากเดิม 21.5 องศาเซลเซียส เป็น 23 องศาเซลเซียส ซึ่งทำให้สามารถประหยัดพลังงานไฟฟ้ามากยิ่งขึ้น

- การเลือกใช้หลอดประหยัดไฟ (หลอด LED) ในบริเวณพื้นที่ส่วนกลางภายในอาคาร เพื่อลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และลดขยะพิษจากจำนวนหลอดไฟฟ้าที่ปกติจะมีอายุการใช้งานสั้นกว่านั้น ในปี 2560 อาคารได้เปลี่ยนหลอดประหยัดไฟแล้วเสร็จเท่ากับ 87.26% ของหลอดไฟทั้งหมดภายในอาคาร และจะดำเนินการในส่วนที่เหลือให้แล้วครบ 100% ในปี 2561 สำหรับไฟฟ้าภายนอกอาคารได้มีการออกแบบเพื่อลดการใช้ปริมาณไฟ โดยการลดจำนวนเสาไฟถนนในลานจอดรถลงจาก 20 โคม เหลือ 15 โคม รวมถึงเปลี่ยนเป็นหลอดประหยัดไฟ LED และนำระบบ Motion sensor มาติดตั้งบริเวณที่จอดรถที่มีหลังคา เพื่อให้เกิดการใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัดและเฉพาะในจุดที่จำเป็นสูงสุดและได้ดำเนินการแล้วเสร็จในเดือน ธ.ค. 2560
- การรณรงค์ให้ผู้เช่าพื้นที่เปลี่ยนเป็นหลอดประหยัดไฟ ในปี 2560 บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ได้เปลี่ยนมาใช้หลอด LED และติดตั้งแล้วเสร็จ 100% ในเดือน กันยายน 2560 คิดเป็นพื้นที่กว้างถึง 1,636.74 ตารางเมตร รวมถึงบริษัทย่อย ในฐานะผู้เช่า ก็ได้เปลี่ยนหลอดไฟเดิมทั้งหมดอายุแล้วเป็นหลอด LED ทั้งในสำนักงาน และศูนย์สำรองข้อมูล
- การตรวจเช็คการทำงานของเครื่องปรับอากาศและระบบระบายความร้อนของอาคาร เพื่อให้การทำงานของระบบปรับอากาศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น บริษัทได้วางแผนทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศปีละ 2 ครั้ง และล้างทำความสะอาดแผ่นฟิลเตอร์กรองฝุ่นทุก 2 เดือน ทั้งนี้ตั้งแต่ช่วงกลางปี 2560 เป็นต้นมา บริษัทได้ศึกษาแนวทางในการปรับเปลี่ยนระบบปรับอากาศที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อลดการใช้พลังงานให้น้อยลง และการใช้สารทำความเย็นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น
- การศึกษาและออกแบบการสร้างหลังคาบนชั้นดาดฟ้าเพื่อช่วยลดความร้อนเข้าสู่อาคาร และการพิจารณาการติดตั้งแผง Solar Roof Top เพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าสำหรับการใช้พลังงานภายในอาคาร ซึ่งอยู่ในแผนการพิจารณาและดำเนินการปี 2561

จากการพิจารณาในภาพรวมของการใช้พลังงานไฟฟ้าเปรียบเทียบกับระหว่างปี 2559 และปี 2560 พบว่า ในปี 2560 มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง 57,000 Kwh /ปี คิดเป็น 3.75 % ของการใช้ไฟฟ้า อย่างไรก็ตาม บริษัทจะยังคงศึกษาแนวทางในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

การใช้น้ำ

บริษัทได้ติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียแบบ Zero waste system เพื่อใช้ในระบบ Flushing ในห้องน้ำโดยนำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วมาใช้ในการสุขาภิบาลในอาคาร และรดต้นไม้ ซึ่งแล้วเสร็จในเดือน กุมภาพันธ์ 2560 และพบว่า จำนวนการใช้น้ำนั้นลดลงตามที่คำนวณไว้คือ สามารถใช้น้ำ Reuse 60% ของปริมาณน้ำที่ใช้เพื่อใช้ในการสุขาภิบาลในอาคารและรดน้ำต้นไม้โดยการดำเนินงานของผู้เชี่ยวชาญ จาก บริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ

- “กรีนดาต้าเซ็นเตอร์” ของบริษัทย่อย เลือกใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่คำนึงถึงการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่ามาให้บริการ มีกระบวนการวัดค่าการใช้พลังงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งตลอดมา สามารถวัดค่าการใช้พลังงาน หรือ PUE ต่ำกว่า 1.7 ซึ่งถือว่าเป็นการใช้พลังงานมีประสิทธิภาพสามารถประหยัดพลังงานได้กว่า 30% เมื่อเทียบกับระบบที่ใช้อยู่ทั่วไป ช่วยให้องค์กรธุรกิจสามารถลดต้นทุนทางธุรกิจได้ในระยะยาว
- บริษัทย่อยได้มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการดาต้าเซ็นเตอร์ประหยัดพลังงาน หรือ “กรีนดาต้าเซ็นเตอร์” แก่ลูกค้า คู่ค้า สถาบันการศึกษา และบุคคลทั่วไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการตระหนักถึงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะลูกค้าที่มาใช้บริการ จะถือว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการร่วมประหยัดพลังงาน
- บริษัทย่อยได้นำเทคโนโลยีที่บริษัทย่อยมีความเชี่ยวชาญ มาทดแทนการใช้กระดาษและสำเนาประเภทต่างๆ โดยการพัฒนาระบบงานทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมการทำงานที่มีการใช้กระดาษและสำเนาประเภทต่างๆ อาทิ เอกสารสนับสนุนการจัดซื้อ เอกสารเงินเดือนและภาษีของพนักงาน ประกาศ และข่าวสารของบริษัท เป็นต้น
- ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 บริษัทฯ ได้กำหนดให้การจัดทำรายงานประจำปีและรายงานการพัฒนาความยั่งยืน อยู่ในรูปแบบของสื่อดิจิทัล เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ หมึกพิมพ์ และการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ และได้ต่อยอดไปสู่การเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้กับผู้ถือหุ้นในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2561 โดยการอ้างอิงข้อมูลไปยังเว็บไซต์ของบริษัทฯ
- ในปี พ.ศ. 2560 กลุ่มบริษัทพรีเมียร์และคณะทำงานคุณค่าหลักด้านสิ่งแวดล้อม ได้ร่วมกันสร้างความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรับผิดชอบต่อผ่านโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งร่วมกันกำหนดแผนงานการสร้าง ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกัน



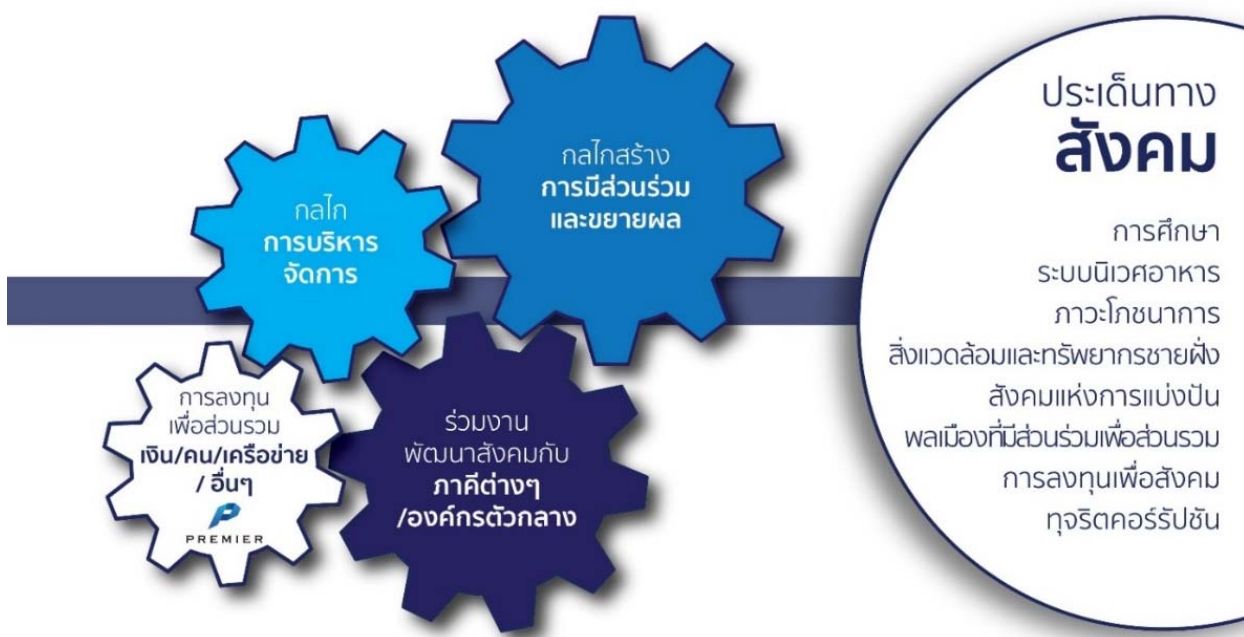
สร้างการมีส่วนร่วม
ต่อสังคม

ระบบนิเวศเพื่อความยั่งยืน

นอกจากการดำเนินธุรกิจตามปรัชญา “ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน” แล้ว เรายังเชื่อว่า ความสำเร็จอย่างยั่งยืนต้องอาศัยระบบนิเวศที่เอื้ออำนวย ดังนั้นเราจึงให้ความสำคัญกับการสร้างระบบนิเวศเพื่อความยั่งยืนผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมและการลงมือทำในหมู่พนักงาน คู่ค้า ลูกค้าและพันธมิตรที่หลากหลาย เพื่อก่อให้เกิดเป็น ระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจและควบคู่กับการพัฒนาสังคมในระยะยาว

และด้วยตระหนักว่าการจะบรรลุเป้าหมายในการสร้างความยั่งยืน ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ ซึ่งไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานขององค์กรใดเพียงองค์กรเดียว เราต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจการร่วมแรงร่วมใจจากทุกฝ่ายในสังคม จึงจำเป็นต้องมี “กลไกการสร้างการมีส่วนร่วมและขยายผล” (Collaborative Platform for Impact) ที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาสังคมได้อย่างทวิคูณ สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้คนจำนวนมากได้โดยไม่จำกัดจำนวน กลุ่มบริษัทพรีเมียร์จึงได้สร้าง “กลไกการบริหารจัดการ” ผ่าน “หน่วยงานพัฒนาความยั่งยืนของสังคม” เพื่อทำงานเกี่ยวเนื่องกับประเด็นทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน สิ่งแวดล้อม และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยดำเนินงานภายใต้ มูลนิธียุวพัฒน์ มูลนิธิเอนโวลฟ์ มูลนิธิเพื่อคนไทยและโครงการปันกัน

กลไกการบริหารจัดการและกลไกการสร้างการมีส่วนร่วม



บริษัท ฟรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้สนับสนุนและร่วมดำเนินการกิจกับกลไกเหล่านี้ ทั้งการสนับสนุนด้านเงินทุนและทุนมนุษย์ โดยจัดสรรงบประมาณร้อยละ 5 ของผลกำไรประจำปีเพื่อใช้ในการดำเนินงานของมูลนิธิ อีกทั้งยังร่วมการดำเนินงานของมูลนิธิด้วยความรู้ความชำนาญของบุคลากรในบริษัท รวมทั้งชักชวนเครือข่ายทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ให้มีส่วนร่วมในการทำงานของมูลนิธิ เพื่อขยายผลลัพธ์ทางสังคมให้ใหญ่ขึ้น

ปัจจุบันบริษัทฯ และกลุ่มบริษัทฟรีเมียร์ได้เรียนรู้และจัดกระบวนการความรู้ของการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบออกเป็น 3 ขั้นตอน

- Entice** ขั้นตอนการเชิญชวน การสร้างสนใจให้กลุ่มเป้าหมายเข้ามามีส่วนร่วม
- Engage** ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติ
- Empower** ขั้นตอนการสร้างเสริมความแข็งแกร่งให้กับผู้ลงมือปฏิบัติให้สามารถแก้ปัญหาสังคมผ่านกลไกนั้นได้อย่างยั่งยืน



- **เครื่องมือการลงทุนเพื่อสร้างผลกระทบเพื่อสังคม (Impact Investment)**

บริษัทฯ ได้มีส่วนร่วมสนับสนุนเครื่องมือการลงทุนเพื่อสร้างผลกระทบเพื่อสังคม ผ่านความร่วมมือของมูลนิธิเพื่อคนไทยกับภาคตลาดทุนและตลาดการเงิน จัดตั้ง**กองทุนธรรมาภิบาลไทย** กองทุนที่มุ่งสร้างค่านิยมในการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบธรรมาภิบาลของบริษัทไทย โดยกองทุนเหล่านี้จะเลือกลงทุนเฉพาะในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีคุณสมบัติการกำกับกิจการที่ดี กองทุนนี้นับเป็นแบบอย่างของความร่วมมือระหว่างองค์กร เพื่อลงมือทำและคาดหวังผลลัพธ์ขยายใหญ่ที่สร้างคุณค่าต่อสังคม โดยสถาบันในความร่วมมือนี้ประกอบด้วย “**สภาธุรกิจตลาดทุนไทย**” และ “**บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน**” 11 องค์กรจาก 22 บริษัทในอุตสาหกรรมกองทุนรวม ซึ่งมีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) ภายใต้การบริหารรวมกันมากถึง 90% ของมูลค่าสินทรัพย์รวมทั้งอุตสาหกรรม ร่วมกับ **มูลนิธิเพื่อคนไทย** สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และ **บริษัท เซ็นจ์ เวนเจอร์ จำกัด**

- **โครงการร้อยพลังเด็กและเยาวชนต่อต้านคอร์รัปชัน**

อีกหนึ่งโครงการที่เป็นตัวอย่างของความร่วมมือในการต่อสู้กับการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทย ที่บริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนผ่านการดำเนินงานของมูลนิธิเพื่อคนไทย มุ่งพัฒนาให้เยาวชนของชาติเป็น “**พลเมืองที่ปฏิเสธและไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต**” พร้อมกับเป็น “**ผู้ลงมือทำ**” ร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งการปลูกฝัง ป้องกัน เปิดโปง และร่วมกันยกระดับมาตรฐานระบบธรรมาภิบาลให้กับประเทศไทย โดยเป็นการทำงานร่วมกันขององค์กรตัวกลางผู้พัฒนาเด็กและเยาวชน องค์กรวิชาการ องค์กรผู้ผลิตเครื่องมือหรือกลไกความร่วมมือที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายจำนวนหลักล้านคน รวมทั้ง องค์กรภาคีที่เข้าถึงกลุ่มเด็กและเยาวชนในระบบการศึกษา

ทั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่าง “กลไกการบริหารจัดการและกลไกการสร้างการมีส่วนร่วม” กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ได้พัฒนาขึ้น และจะยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องในการสร้างความยั่งยืนแก่สังคมตามแนวปรัชญาของกลุ่มบริษัทต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง และหวังว่าองค์กรความรู้นี้จะเป็แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและการทำงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในสังคมต่อไป

การสร้างสภาวะแวดล้อมที่ส่งเสริมความยั่งยืนของสังคม

- สร้าง Active Citizen พลเมืองผู้มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม

“คนไทยขอมือหน่อย” งานที่ริเริ่มขึ้นเพื่อมุ่งหวังจะเป็นพื้นที่ในการสร้างพลเมืองผู้มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม พลเมืองที่มีความรับผิดชอบและไม่เพิกเฉยต่อปัญหาต่างๆทางสังคม งานคนไทยขอมือหน่อย ทำหน้าที่เปรียบเสมือนศูนย์รวมองค์กรและโครงการทางสังคม เพื่อให้ประชาชนทั่วไปและพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ได้มีจุดเริ่มต้นในการลงมือทำ โดยการเลือกมีส่วนร่วมกับโครงการหรือองค์กรที่ตนเองสนใจในรูปแบบต่างๆ

งานคนไทยขอมือหน่อยทั้ง 3 ครั้งที่ผ่านมาได้รับความร่วมมือทั้งจากภาคีทางสังคมและประชาชนทั่วไปเป็นอย่างดี ในปี 2560 เพื่อต่อยอดและขยายผลสู่วงกว้างให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้มากยิ่งขึ้น จึงมีการปรับรูปแบบงานและเปลี่ยนชื่องานเป็น “Good Society Expo : เทศกาลทำดีหวังผล” ร่วมกับ มูลนิธิเพื่อคนไทยและร้อยพลังเปลี่ยนประเทศ โดยจัดงานขึ้นที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัลเวิลด์ ซึ่งได้รับความสนใจและผลตอบแทนที่เหนือความคาดหมาย เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาคีภาคสังคมกว่า 80 องค์กร ภาคธุรกิจกว่า 15 องค์กร และภาคตลาดทุนกว่า 20 องค์กร มีการเชิญชวนประชาชนมาช่วยกันยกระดับการทำความดีสู่การลงทุนทางสังคมที่หวังผลได้มากกว่าการบริจาคเงิน เพื่อให้ผู้มาร่วมงานได้รู้จักการลงทุนด้วยทุนมนุษย์ ทุนความรู้ ทุนเครือข่าย ทุนเวลา ฯลฯ

บริษัท ฟรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีบทบาทสำคัญในการร่วมขยายผล สร้างการมีส่วนร่วมในวงกว้างโดยการ เชิญชวนพันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เข้ามาร่วมเรียนรู้และทำความรู้จักกับโครงการทางสังคมในประเด็นที่ตรงกับความสนใจของแต่ละองค์กร เพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างองค์กรทางสังคมและภาคธุรกิจในการแก้ปัญหาสังคม โดยมีการกำหนดเป้าหมายวัดผลความสำเร็จเป็นทุนประเภทต่างๆ ที่จะมีการติดตามผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำความสำเร็จมาสื่อสารและเผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป โดยคาดหวังให้เกิดการลงทุนทางสังคมอย่างต่อเนื่องในอนาคต และเกิดการขยายผลของโครงการทางสังคมเหล่านั้น เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีสู่สังคมร่วมกัน



นอกจากนี้ยังได้เห็นพลังของชาวพรีเมียร์กว่า 200 คนที่มาร่วมทำงานในหน้าที่ต่างๆ อาทิ การเป็นอาสาสมัครช่วยดำเนินงาน อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาร่วมงาน การให้ความรู้กับเยาวชนเกี่ยวกับประเด็นทางสังคมต่างๆ การเชื่อมต่อและแนะนำโครงการทางสังคมกับองค์กรทางธุรกิจที่มาร่วมงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ตรงกับนโยบายที่เราตั้งใจจะปลูกฝังจิตสำนึกของความรักผืนดินและการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมให้อยู่ในตัวพนักงานตลอดไป

- **โปรแกรมเพื่อการพัฒนาผู้นำด้านนวัตกรรม**

บทบาทและหน้าที่สำคัญของภาคธุรกิจในการสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนแก่องค์กร ซึ่งนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในโลกธุรกิจ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า คู่ค้า และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันได้ บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการสร้างรากฐานแห่งอนาคตและผลลัพธ์ของการดำเนินธุรกิจด้วยการเพิ่มศักยภาพความรู้ให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ผ่านเครื่องมือและกิจกรรมต่างๆ เพื่อที่จะสามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี วัฒนธรรมและสังคมในอนาคต

ในเดือนมิถุนายน 2560 บริษัทฯ จึงได้เข้าร่วมโปรแกรม InnoLeader โปรแกรมเพื่อการพัฒนาผู้นำด้านนวัตกรรม โดยฝึกอบรมเป็นเวลา 7 เดือน โปรแกรมนี้เป็นแผนการพัฒนาพนักงานและองค์กรระยะยาว ซึ่งถูกพัฒนาและออกแบบหลักสูตรโดยสถาบัน The Institute for Knowledge and Innovation South-East Asia Bangkok University (IKI – SEA) สถาบันที่มีความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการด้านนวัตกรรมและองค์ความรู้ รวมถึงมีข้อมูลงานวิจัย ผสมผสานกับประสบการณ์เชิงลึกทางธุรกิจ อีกทั้งเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศและประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้



บริษัทฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพพนักงานและการสร้างผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งโปรแกรมนี้อจะเป็นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ผ่านการวางกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจโดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน มุ่งเน้นการพัฒนาและปลูกฝังการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสินค้าและคิดริเริ่มหรือต่อยอดธุรกิจรูปแบบใหม่ๆ พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับองค์กรและธุรกิจ เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืนในอนาคต

- **วัฒนธรรมนวัตกรรม**

บริษัท ฟรีเมียร์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ยังมีบทบาทสำคัญในการร่วมสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมผ่านเครื่องมือและกิจกรรมต่างๆ อาทิ Inno Center ซึ่งเปรียบเสมือนพื้นที่แห่งอิสระทางความคิดสร้างสรรค์สำหรับพนักงานทุกระดับภายใต้กลุ่มบริษัทฟรีเมียร์ ที่เปิดโอกาสให้สามารถเข้ามาร่วมแบ่งปัน แสดงความคิดเห็น เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนความรู้ทางนวัตกรรม ต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ Inno Activity อีกหนึ่งเครื่องมือที่เข้ามาเสริมศักยภาพให้กับพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิด mindset ด้านนวัตกรรม และเกิดพฤติกรรมนำไปสู่การประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และคาดหวังว่าพนักงานจะได้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านนวัตกรรมมากขึ้น มีไอเดียและแรงบันดาลใจในการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานได้จริง

ในเดือนตุลาคม 2560 บริษัทฯ จึงได้เข้าร่วมกิจกรรมแรกของ Inno Activity กับงานสัมมนา 'RUN WITH THE BULL' ออกสตาร์ทสู่นวัตกรรม กับ 'กระทิง พูนผล' เจ้าพ่อสตาร์ทอัพแห่งเมืองไทย ที่ทางกลุ่มบริษัทฟรีเมียร์จัดขึ้น โดยผ่านการคัดสรรวิทยากรผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมเป็นอย่างดี มีผลงานเป็นที่ยอมรับระดับสากล และเป็นบุคคลที่มีแนวคิดสอดคล้องกับกลุ่มบริษัทฟรีเมียร์ ซึ่งงานสัมมนาครั้งนี้ต้องการจุดกระแสและสร้างแรงบันดาลใจด้านนวัตกรรมให้กับพนักงาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่การขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม อีกทั้งสร้างความรู้และความเข้าใจในด้านนวัตกรรมต่างๆระดับสากล เพื่อต่อยอดให้เห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมของโลกในปัจจุบัน



- โครงการพัฒนาผู้บริหารกลุ่มบริษัทพรีเมียร์
(Executive Development Program)

โครงการที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลในระดับผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่สอดคล้องกับคุณค่าหลัก แนวคิดและนโยบายของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ระยะเวลาการฝึกอบรม 2 เดือน โดยวิทยากร นักวิจัย และผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการสร้างที่ยั่งยืนทางธุรกิจโดยใช้หลักการสร้างคุณค่าร่วม (CSV) สามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาทางสังคมและนำองค์ความรู้ผนวกกับประสบการณ์จากการเข้าร่วมโครงการนำไปประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจอย่างยั่งยืนในเชิงลึกและสอดคล้องกับคุณค่าหลักของกลุ่มบริษัทฯต่อไปได้

นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรการจัดการและภาวะผู้นำตามคุณค่าหลักของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ สำหรับผู้จัดการและหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการโดยใช้คุณค่าหลักของกลุ่มบริษัทฯเป็นพื้นฐาน เกิดความเข้าใจในคุณค่าหลักและความเกี่ยวเนื่องกับ CSV ในการนำไปใช้บริหารบุคลากร และสร้างทักษะในการบริหารที่สอดคล้องกับคุณค่าหลักและสร้างความตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้จัดการและหัวหน้างาน โดยหลักสูตรการจัดการและภาวะผู้นำตามคุณค่าหลักของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ เป็นการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นระยะเวลา 2 วัน ผ่านการทำกิจกรรมระดมสมองและฝึกปฏิบัติจริง เพื่อก่อให้เกิดความตระหนักรู้และฝึกฝนให้เกิดทักษะการจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการทำงานต่อไป

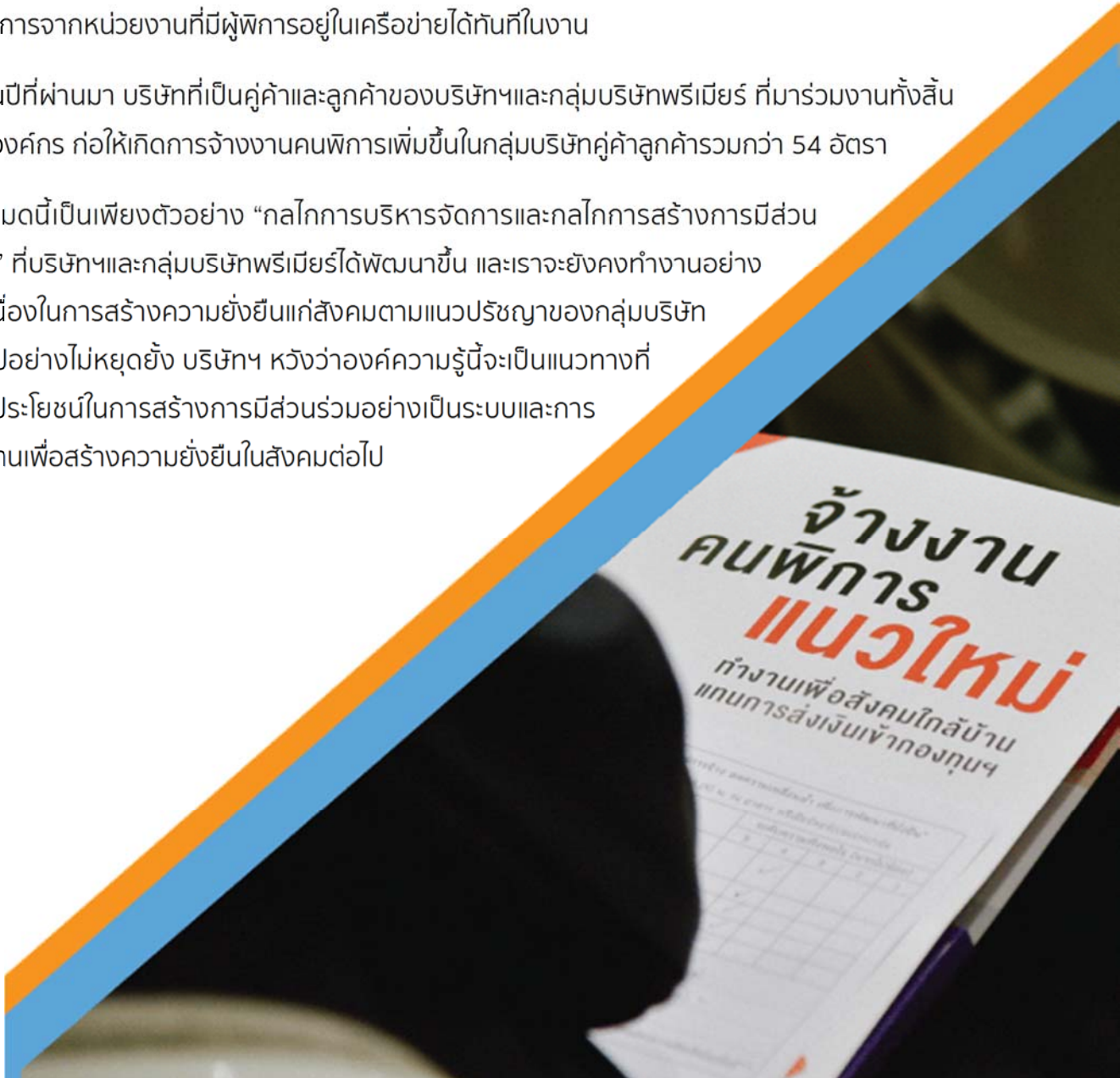


- ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ผ่านการจ้างงานคนพิการ

ด้วยมุ่งหวังที่จะลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมผ่านการจ้างงานคนพิการ ผลักดันให้เกิดการลงมือทำ และสร้างการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของผู้มีส่วนได้เสีย อันได้แก่พนักงาน คู่ค้า และลูกค้า บริษัทฯ และกลุ่มบริษัทยังคงเดินหน้าอย่างต่อเนื่องกับ “โครงการจ้างงานคนพิการ” โดยความร่วมมือกับโครงการร้อยพลังเปลี่ยนประเทศและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม จัดงาน “เปลี่ยนการจ่าย สู่การจ้าง ลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน” เป็นครั้งที่ 3 โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการอย่างยั่งยืน โดยสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการเพื่อทำงานสาธารณะประโยชน์ในชุมชนของตน ด้วยวิธีนี้คนพิการที่สามารถทำงานได้จะได้ประกอบอาชีพมีรายได้ พึ่งพาตัวเอง ลดภาระให้กับครอบครัว นอกจากนั้นคนพิการยังเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ปีนี้เรามุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนจากการจ่ายเงินเข้ากองทุนให้ผู้พิการเป็นการจ้างงานผู้พิการแทนให้มากขึ้น โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมกับเครือข่ายทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยเชิญชวนให้บริษัทคู่ค้า ลูกค้ามาร่วมงานเพื่อทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ครบถ้วนเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งเป็นเวทีให้บริษัทต่างๆ ที่มาร่วมงานสามารถจ้างงานผู้พิการตามความต้องการจากหน่วยงานที่มีผู้พิการอยู่ในเครือข่ายได้ทันทีในงาน

ซึ่งในปีที่ผ่านมา บริษัทที่เป็นคู่ค้าและลูกค้าของบริษัทฯ และกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ ที่มาร่วมงานทั้งสิ้น 32 องค์กร ก่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นในกลุ่มบริษัทคู่ค้าลูกค้ารวมกว่า 54 อัตรา

ทั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่าง “กลไกการบริหารจัดการและกลไกการสร้างการมีส่วนร่วม” ที่บริษัทฯ และกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ได้พัฒนาขึ้น และเรายังคงทำงานอย่างต่อเนื่องในการสร้างความยั่งยืนแก่สังคมตามแนวปรัชญาของกลุ่มบริษัทต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง บริษัทฯ หวังว่าองค์ความรู้นี้จะเป็แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและการทำงานเพื่อสร้างความยั่งยืนในสังคมต่อไป





ภาคผนวก



เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันของสิ่งแวดล้อมและมนุษย์

วิสัยทัศน์

สร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืนในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และสร้างองค์ความรู้ระบบนิเวศอย่างเป็นวิชาการ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชน โดยการเชื่อมโยงและสร้างภาคีเครือข่าย

พันธกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุน และปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- ประสานให้เกิดการวางแผนการบริหารจัดการร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนภาครัฐ ท้องถิ่น และชุมชนเพื่อการดูแล ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- กระตุ้นให้มีการสร้างเครือข่ายในชุมชน เพื่อการดูแล ฟื้นฟู รักษา ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- ให้องค์ความรู้ ในเรื่องการดูแลทรัพยากรแก่ชุมชน เยาวชนในท้องถิ่น เพื่อสานต่อในเรื่องการดูแล และการอนุรักษ์

ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย



เยาวชนในท้องถิ่น



ชุมชน



นักท่องเที่ยว



ผู้ประกอบการ



ภาครัฐ

กลไกการดำเนินงาน



การปลูกจิตสำนึกให้มีความรู้ในเรื่องระบบนิเวศและทรัพยากรธรรมชาติ

- โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการร่วมด้านทรัพยากรชายฝั่งและสิ่งแวดล้อมทะเลอันดามัน ซึ่งเป็นการอนุรักษ์พันธุ์หอยชักตีน โดยการสร้างแปลงอนุรักษ์ ที่บริเวณเกาะศรีบอยา จังหวัดกระบี่



การใช้กระบวนการจัดการเป็นกลไก เพื่อการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์

- โครงการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากรชายฝั่งจังหวัดกระบี่ เป็นการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการจัดการทรัพยากรชายฝั่ง ที่บ้านรำหมาด ตำบลเกาะกลาง อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ โดยเน้นการจัดการทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร และชนบท ในมิติด้านสิ่งแวดล้อมและมิติด้านการเกษตรเรื่องประมงชายฝั่ง
- กิจกรรมฟื้นฟูและติดตามการฟื้นตัวของป่าชายเลน โดยได้นำเยาวชนในท้องถิ่นร่วมปลูก ต้นแสม เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าชายเลนให้เป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำและแนวป้องกันกัดเซาะ ที่บริเวณ แหลมสน ตำบลคลองประสงค์ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่



การส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

- โครงการตอบแทนคุณระบบนิเวศ บนพื้นที่แหลมพระนาง-ไร่เล โดยการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในบริเวณแหลมพระนาง-ไร่เล ให้เกิดความสมดุล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- โครงการส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยได้จัดเทศกาลกีฬาทางน้ำจังหวัดกระบี่ และกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการกีฬาเรือพายเยาวชนจังหวัดกระบี่ เพื่อปลูกจิตสำนึกให้กับเยาวชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันดูแล รักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลลัพธ์การดำเนินงานปี 2560



การสร้าง การมีส่วนร่วม

- สร้างเครือข่ายในระดับ ชุมชนได้มากกว่า 5 ชุมชน และเยาวชน กว่า 100 คน
- ประสานความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐและ ผู้ประกอบการ
- สร้างกลุ่มภาคีเครือข่าย ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาครัฐ องค์กรและ ผู้ประกอบการ



ดูแล พื้นพุ่มระบบนิเวศ ให้มีความสมบูรณ์

- เพิ่มพื้นที่ป่าชายเลน ได้มากขึ้นโดยได้รับการ สนับสนุนพื้นที่จากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
- กำหนดเขตพื้นที่บริหาร จัดการทรัพยากร หอยชักตีน โดยร่วมกับ ชุมชนบนเกาะศรีบอยา จังหวัดกระบี่ เพิ่มขึ้น



สร้างโอกาสทางการศึกษา และสร้างงาน

- เยาวชนพื้นที่จังหวัดกระบี่ ได้มีโอกาสเข้ารับการ การศึกษาในระดับ อุดมศึกษามากกว่า 20%
- เยาวชนจังหวัดกระบี่ สามารถนำทักษะของการ พายเรือคายัคไปประกอบ อาชีพได้ในอนาคต



ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน

- มีผู้ประกอบการเข้าร่วม ในโครงการตอบแทน คุณระบบนิเวศ บนพื้นที่ แหลมพระนาง-ไร่เล มากกว่า 50 ราย



พี่อ้อมท้องน้องอ้อมด้วย

วิสัยทัศน์

จัดตั้งขึ้นในปี 2557 ภายใต้มูลนิธิยุวพัฒน์ เพื่อเป็นกลไกสร้างการมีส่วนร่วมของสังคม พลิกผันให้เกิดความร่วมมือระหว่างธุรกิจอาหาร โดยใช้ความเป็นมืออาชีพในธุรกิจของตนเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาโภชนาการของเด็กๆ ที่ขาดแคลนในประเทศไทย ผ่านช่องทางบริจาคและสร้างการรับรู้จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งตัวธุรกิจ ผู้บริโภค และบุคคลทั่วไป

พันธกิจ

- เพื่อช่วยเหลือเด็กที่ขาดแคลนในประเทศไทยให้มีภาวะโภชนาการที่ดี ได้รับสารอาหารที่จำเป็นต่อการเจริญเติบโตครบถ้วนในทุกมื้ออาหาร และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องโภชนาการอย่างถูกต้อง
- เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างธุรกิจอาหารในประเทศไทย ให้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมไทยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กลไก

ลูกค้าเลือกสั่งเมนู Food4Good ในร้านอาหารที่ร่วมโครงการ โดยรายได้ส่วนหนึ่งจากการจำหน่ายเมนูนี้นจะถูกนำไปช่วยเหลือเรื่องโภชนาการของเด็กที่ขาดแคลนในประเทศไทย



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ภาคีร้านอาหารและโรงแรม 38 ที่



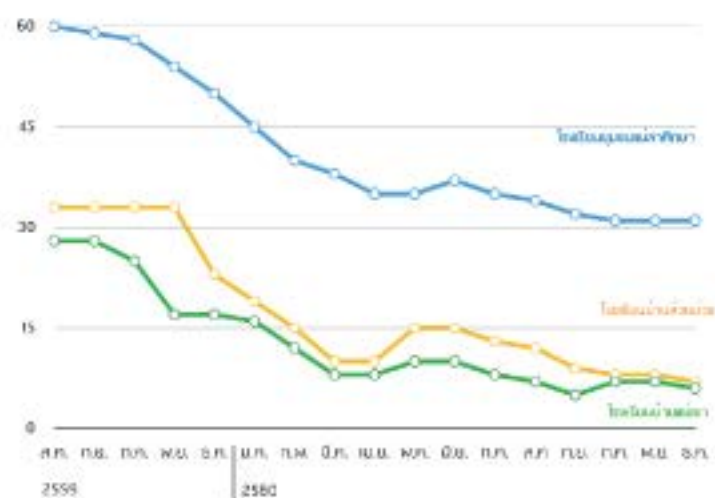
เงินบริจาคที่ได้รับ 1,362,473 บาท



สนับสนุนโภชนาการที่ดีให้เด็ก 696 คน



จำนวนเด็กที่มีภาวะโภชนาการต่ำ/สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ตั้งแต่เริ่มช่วยเหลือใน 3 โรงเรียน



*ข้อมูลสรุปจาก จำนวนเด็กที่มีภาวะโภชนาการต่ำ/สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ตั้งแต่เริ่มช่วยเหลือใน 3 โรงเรียน

64% ของเด็กที่มีภาวะโภชนาการต่ำ/สูงกว่าเกณฑ์
มีภาวะโภชนาการดีขึ้น จนอยู่ในระดับปกติ ภายใน 1 ปี

ผลลัพธ์



พัฒนาคุณภาพอาหาร

เด็กๆได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีคุณค่าสารอาหารครบ 5 หมู่ทุกวัน ส่งผลให้การเจริญเติบโตเป็นไปตามเกณฑ์ที่เหมาะสม



พัฒนาความรู้

คุณครู/ผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจเรื่องโภชนาการ สามารถจัดสรรอาหารที่มีประโยชน์ให้แก่เด็กๆได้ครบถ้วน ทุกมื้อรวมถึงเรื่องการจัดเลือกวัตถุดิบ การปรุงอาหารที่คงคุณค่าของสารอาหารไว้ให้ได้มากที่สุด การถนอมอาหาร การจัดเก็บอาหารที่ถูกต้อง และการจัดการครัวให้สะอาดถูกสุขอนามัย



พัฒนาการเกษตรเพื่อความยั่งยืน

เด็กและผู้ดูแล (มูลนิธิ/โรงเรียน) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความยั่งยืนทางอาหาร สามารถช่วยออกแบบและความรู้ที่ได้รับ เช่น การทำโครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อนำมาปรุงอาหารพัฒนาแปลงผัก โรงเพาะเห็ด การเลี้ยงไก่ไข่จิ้งหรีด หมูหลุม เป็นต้น

องค์กรสาธารณประโยชน์ที่มุ่งเน้นสร้างกลไกความร่วมมือ (Collaborative Platform) เพื่อให้พลเมืองที่มีส่วนร่วม (Active Citizen) สามารถร่วมลงมือแก้ปัญหาสังคม ผ่านกลไกที่แตกต่างหลากหลาย โดยผสานความร่วมมือกับองค์กรตัวกลาง (Intermediary Organization) ผู้ขับเคลื่อนงานพัฒนาสังคมในประเด็นต่างๆ ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเชื่อมต่อทรัพยากรด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นทุนมนุษย์ อันหมายถึง อาสาสมัคร ผู้เชี่ยวชาญ และทุนอื่นๆ เช่น ทุนเครือข่าย ทุนความรู้ และทุนเงิน แก่ผู้ลงมือปฏิบัติ (Practitioners) อันนำไปสู่การสร้างผลลัพธ์ทางสังคม

วิสัยทัศน์

“ร่วมสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข”

พันธกิจ

- สร้างเครือข่ายพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Active Citizen)
- สร้างกลไกการแก้ปัญหาสังคมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Collaborative Platform)
- พสานทรัพยากรร่วมผ่านกลไกความร่วมมือสู่ผู้รับประโยชน์ (Resources Mobilisation)

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญ



อาสาสมัคร



นักพัฒนาสังคม



ผู้บริจาค



ผู้รับประโยชน์

กลไกความร่วมมือและผลลัพธ์



นิยาม :

กลไกร้อยเรียงความร่วมมือ เชื่อมต่อทรัพยากร ทุนมนุษย์ ทุนเครือข่าย ทุนเงินและอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาสังคมใน ประเด็นต่างๆ โดยเน้นทำงาน ร่วมกันองค์กรตัวกลาง สำสุดร่วมก่อตั้ง “โครงการ ร้อยเรียงการศึกษา” เป้าหมาย ลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยการ สร้างโอกาสให้เด็กด้วยโอกาส

ผลลัพธ์ :

ความเข้มแข็งของระบบนิเวศ งานพัฒนาสังคมไทยสะท้อน ได้จากจำนวนผู้รับประโยชน์และ การมีส่วนร่วมของคนในสังคม กลุ่มต่างๆ



นิยาม :

กลไกสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วม ด้วยการเปิดพื้นที่นำร่องทาง การลงมือทำให้ประชาชนทั่วไป สามารถเข้ามามีส่วนร่วม แก้ปัญหาสังคม โดยการทำงาน ร่วมกันองค์กรภาคสังคมเป็น อาสาสมัคร หรือจะสนับสนุน บริการหรือบริจาคเงินผ่านกลไก การให้ทุนแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งทำได้ กันทั้งในชีวิตประจำวัน

ผลลัพธ์ :

ตลาดนัดพลเมืองที่มีส่วนร่วม หลอมรวมผู้คนทุกภาคส่วน ร่วมสร้างสังคมแห่งการ แบ่งปัน สร้างวัฒนธรรมการให้ อย่างหวังผล เกิดการ เปลี่ยนแปลงในสังคม



นิยาม :

กลไกการระดมทุนออนไลน์ www.taejai.com สำหรับ ประชาชนทั่วไปสามารถ บริจาคเงินผ่านช่องทางเทใจ ร่วมแก้ปัญหาสังคม เลือก ทำดีได้ตามความสนใจ และ สำหรับผู้ให้บริการทางสังคม หรือนักพัฒนาสังคม สามารถ ใช้บริการนำเสนอโครงการ ที่มีคุณสมบัติตรงตาม ข้อกำหนดเพื่อระดมทุน ได้เช่นกัน

ผลลัพธ์ :

สังคมแห่งการแบ่งปัน “เงินบริจาค” จากประชาชน ทั่วไป ร่วมแก้ปัญหาสังคม



นิยาม :

กลไกการลงทุนรูปแบบ “กองทุนรวม” ที่จัดตั้งเป็น กองทุนในหุ้น E-S-G-C โดยมี เป้าหมายเสริมพลังผู้ถือ หมายได้มีส่วนแก้ปัญหาสังคม เพราะ “คนไทยใจดี” มีนโยบาย แบ่งเงินของกองทุนผ่านค่า บริหารจัดการจำนวนหนึ่งไป สนับสนุนโครงการเพื่อสังคม ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกว่า สามารถขยายผลและมีความ ยั่งยืน

ผลลัพธ์ :

สังคมแห่งการแบ่งปัน “เงิน บริจาค” จากนักลงทุนหรือ ผู้ถือหุ้นร้อยละ 0.8 ของ กองทุนมีส่วนร่วมแก้ปัญหาสังคม

หมายเหตุ:

- * กลไก “Good Society Expo เทศกาลทำดี หัวใจพล” เกิดจากความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายที่มุ่งเน้นงานพัฒนาความยั่งยืนทุกภาคส่วน ประกอบด้วย ภาคีภาคสังคม ภาคธุรกิจ และภาครัฐ มีจุดเริ่มต้นจากความร่วมมือระหว่างมูลนิธิเพื่อคนไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) และศูนย์การค้าเซ็นทรัลเวิลด์ สมาคมผู้ประกอบการวิสาหกิจย่านราชประสงค์ นำตั้งแต่การริเริ่มงาน “คนไทยใจดี” ครั้งที่ 1 เมื่อปี 2556 ก่อนขยายวงสู่ความร่วมมือที่กว้างขึ้นและลึกซึ้งในขณะนี้
- ** กลไกเทใจ เป็นความร่วมมือของมูลนิธิเพื่อคนไทยกับสถาบันเช่นจีฟิวชั่น ภายใต้มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
- *** กลไกกองทุนรวมคนไทยใจดี เป็นความร่วมมือของมูลนิธิเพื่อคนไทยกับบลจ.บัวหลวง และสถาบันเงินดี ฟิวชั่นฯ

ผลลัพธ์เชิงปริมาณ

ตลอดปี 2560 กลไกความร่วมมือทั้งหมดสามารถสร้างผลทางสังคมดังนี้

ผู้รับประโยชน์

229,356 คน

ภาคี กลุ่มเป้าหมาย

229 องค์กร / โครงการ

พลเมือง ที่มีส่วนร่วม

14,076 คน / องค์กร

อาสาสมัคร

2,395 คน



สร้าง...สังคมแห่งการแบ่งปัน

วิสัยทัศน์

ร้านปิ่นกัน โครงการภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิยุวพัฒน์ เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในสังคม ที่ช่วยเหลือและมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนไทยในรูปแบบของธุรกิจเพื่อสังคม

พันธกิจ

- ขยาย “สังคมแห่งการแบ่งปัน” สร้างเครือข่ายนักปิ่นและปิ่นกันอาสาในทุกองค์กรและบุคคลทั่วไป
- ให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กขาดโอกาส
- พัฒนารูปแบบการระดมทุนที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือองค์กร/มูลนิธิเพื่อสังคมได้อย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม ลดขยะ ลดการบริโภค สร้างคุณค่าของสิ่งของเหลือใช้ให้กลับมามีประโยชน์อีกครั้ง

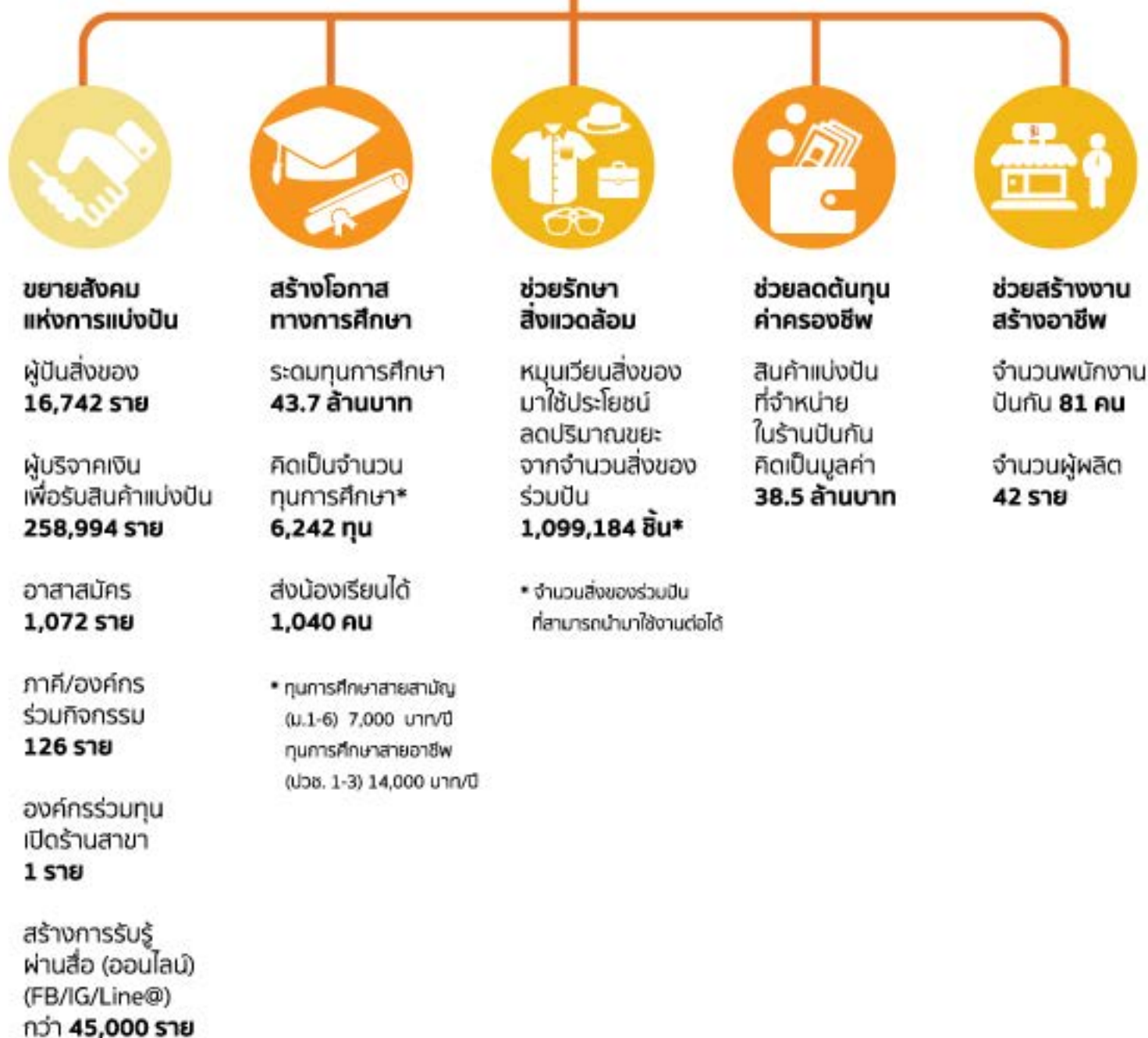
ผ่านกลไก



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ผลลัพธ์



วิสัยทัศน์

เพื่อให้เด็กที่ขาดโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ รวมทั้งการได้รับการปลูกฝังในทางที่ดี มีทางเลือกสำหรับชีวิตในอนาคต สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม

พันธกิจ

- ใหเยวชนได้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
- สร้างความร่วมมือของโรงเรียนและผู้ปกครอง ผู้มีความสำคัญในการที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้เด็กได้เรียนและอยู่ในระบบจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ระดมความร่วมมือกับองค์กรภาคีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อในสังคมได้มากขึ้น
- เปิดโอกาสให้คนในสังคมได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือคล้ยปัญหาด้านการศึกษา

ภาพรวมการพัฒนาเยาวชนและการสร้างความร่วมมือ

พัฒนา เยาวชน ขาดโอกาส



กองทุนการศึกษา

ให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดโอกาสเป็นรายบุคคล ด้วยการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องจนจบ ม.6/ ปวช.3



พัฒนาเยาวชน

ร่วมกับภาคีเครือข่ายการศึกษา ภายใต้โครงการ "ร้อยพลังการศึกษา" เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนขาดโอกาสในโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนมัธยม



การดูแลนักเรียนทุน

- เจ้าหน้าที่มูลนิธิฯ และอาสาสมัครชวนคุยชวนคิด และให้กำลังใจผ่านการพูดคุยทางโทรศัพท์และการเขียนจดหมาย
- สื่อออนไลน์ FB/line@
- ลงพื้นที่เยี่ยมนักเรียนทุน
- สื่อสร้างสรรค์เพื่อเยาวชน "ยุวพัฒน์สาร" และ "นุเมธีรม" ในเว็บไซต์เพื่อนำแนวทางแบบอย่างที่ดี

สร้าง ความ ร่วมมือและ การมีส่วนร่วม



สร้างความร่วมมือ

- ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภายใต้โครงการ "ร้อยพลังการศึกษา" โดยภาคีหลัก คือ Learn Education, Teach for Thailand, Winner English และ a-chieve
- ด้านสนับสนุนทุน ผ่านกิจกรรมต่างๆ จากองค์กรและบุคคลทั่วไป อาทิ งานเดินวิ่งส่งน้องเรียนครั้งที่ 3, Limited Education Iเพราะการศึกษาไม่ควรถูกจำกัด



สร้างการมีส่วนร่วม

- อาสาสมัครแบบต่อเนื่อง ร่วมกับเครือข่ายจิตอาสา (VSN) ในการรับอาสาสมัครแบบต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติงานดูแลและพัฒนาเยาวชน ได้แก่ พี่เลี้ยงอาสา และอาสาสำรวจโรงเรียน
- อาสาสมัครแบบครั้งคราว โดยการตอบจดหมายนักเรียนทุน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ผลลัพธ์

โอกาสทางการศึกษาที่เกิดขึ้น



ระดับรายบุคคล

- มีนักเรียนทุนที่จบการศึกษา ตั้งแต่ ปี 2535 - มีนาคม 2560 จำนวน **5,164** คน
- ปี 2560 มีจำนวนนักเรียนขาดโอกาสในความดูแล จำนวน **6,102** คน
- ในจำนวนนี้กำลังจะจบการศึกษา ในเดือนมีนาคม 2561 จำนวน **345** คน
- รวมมีเยาวชนขาดโอกาสที่ได้รับทุนการศึกษาทั้งหมดกว่า **11,000** คน



ระดับโรงเรียน

- จากโครงการ "ร้อยพลังการศึกษา" มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการรวม **52** โรงเรียน ใน **26** จังหวัด มีนักเรียนที่ได้รับประโยชน์กว่า **14,000** คน โดยมีจำนวนโรงเรียนและนักเรียนที่ใช้เครื่องมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนต่างๆ ดังนี้
 - ห้องเรียนคณิตดิจิทัล (เลิร์น เอ็ดดูเคชั่น) จำนวน **50** โรงเรียน นักเรียน **13,656** คน
 - ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ทีช ฟอว์ ไทยแลนด์) จำนวน **8** โรงเรียน นักเรียน **1,593** คน
 - เรียนภาษาอังกฤษระบบ E-Learning (วินเนอร์ อิงลิช) จำนวน **2** โรงเรียน นักเรียน **630** คน
 - แผนงานอาชีพการรู้จักตนเอง (a-chieve) จำนวน **1** โรงเรียน นักเรียน **54** คน
 - ทุนการศึกษา (มูลนิธิยุวพัฒน์) จำนวน **45** โรงเรียน นักเรียน **388** คน

สร้างการมีส่วนร่วม



องค์กร/บุคคลทั่วไป

- ร่วมสนับสนุนทุนการศึกษา **9.5** ล้านบาท
- ระดมทุนจากบุคคลทั่วไปเพื่อพัฒนาโครงการพัฒนาเยาวชนและ "ร้อยพลังการศึกษา" **3.36** ล้านบาท
- มีส่วนร่วมเพื่อเป็นอาสาสมัครในการขับเคลื่อนงานพัฒนาเพื่อเยาวชนที่ขาดโอกาส
 - อาสาสมัครทำงานต่อเนื่อง **7** รุ่นประมาณ **200** คน
 - อาสาแบบครั้งคราว ประมาณ **190** คน
 - อาสาสมัครจัดทำยูวพัฒน์สาร **27** คน **3** องค์กร

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	สารจากคณะกรรมการ เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
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	Not applicable
G4-7	Nature of ownership and legal form	Form 56-1 นโยบายและ ภาพรวมการประกอบ ธุรกิจ
G4-8	Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers and beneficiaries)	Form 56-1 ลักษณะการ ประกอบธุรกิจ
G4-9	Scale of reporting organization	Form 56-1 การจัดการ และการกำกับดูแลกิจการ, ข้อมูลทางการเงินที่สำคัญ
G4-10	Total number of employees	Form 56-1 การจัดการ และการกำกับดูแลกิจการ
G4-11	Percentage of total employees covered by collective bargaining agreements	Form 56-1 การจัดการ และการกำกับดูแลกิจการ
G4-12	Description of the organization's supply chain	Form 56-1 ลักษณะการ ประกอบธุรกิจ

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-13	Significant changes during the reporting period regarding the organization's size, structure, ownership, or its supply chain	Form 56-1 นโยบายและภาพรวมการประกอบธุรกิจ
Commitments to External Initiatives		
G4-14	Explanation of whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization	Website : นโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและสังคม กลุ่มบริษัทพรีเมียร์
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 31, ภาคผนวก
G4-16	Memberships of associations (such as industry associations) and national or international advocacy organizations in which the organization	Page 10, 18
Identified Material Aspects and Boundaries		
G4-17	Operational Structure of the organization	Form 56-1 การจัดการและการกำกับดูแลกิจการ
G4-18	Details on report content and aspect boundaries	เกี่ยวกับรายงานการ
G4-19	All material Aspects identified in the process for defining report content	พัฒนาความยั่งยืน, การพัฒนาเพื่อความสำเร็จ
G4-20	Aspect Boundary within the organization	ร่วมกันอย่างยั่งยืน, ผู้มีส่วนได้เสีย
G4-21	Aspect Boundary outside the organization	
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	-
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	Form 56-1 (การกำกับดูแล)
G4-27	Key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, and how the	การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร (หน้า 16)

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
	organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting	
Report Profile		
G4-28	Reporting period (such as fiscal or calendar year) for information provided	เกี่ยวกับรายงานการ พัฒนาความยั่งยืน
G4-29	Date of most recent previous report (if any)	
G4-30	Reporting cycle (such as annual, biennial)	
G4-31	Provide the contact point for questions regarding the report or its content	
G4-32	GRI Content Index	GRI Content Index
G4-33	Policy and current practices with regard to seeking external assurance for the report	เกี่ยวกับรายงานการ พัฒนาความยั่งยืน, การ พัฒนาเพื่อความสำเร็จ ร่วมกันอย่างยั่งยืน
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, การกำกับ ดูแลกิจการ
G4-35	Process for delegating authority for economic, environmental and social topics from the highest governance body to senior executives and other employees	
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	
G4-37	Processes for consultation between stakeholders and the highest governance body on economic, environmental and social topics	
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 บุคลากร

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-39	Details on whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer (and, if so, his or her function within the organization's management and the reasons for this arrangement)	คณะทำงานคุณค่าหลัก (หน้า 23)
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 (หน้า 23)
G4-41	Processes for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided and managed	Form 56-1 (ความรับผิดชอบต่อของ คณะกรรมการ) คณะทำงานคุณค่าหลัก (หน้า 23)
G4-42	Highest governance body's role in setting purpose, values, and strategy	Form 56-1 (คณะกรรมการบริษัท) (ความรับผิดชอบต่อของ คณะกรรมการ)
G4-43	Highest governance body's competencies	Form 56-1 (การสรรหาและการแต่งตั้ง กรรมการและผู้บริหาร ระดับสูงสุด)
G4-44	Highest governance body's performance evaluation	Form 56-1 (การประเมินตนเองของ คณะกรรมการ)
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 (ความรับผิดชอบต่อของ คณะกรรมการ)
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) (ความรับผิดชอบต่อของ คณะกรรมการ) (ปัจจัยความเสี่ยง)
G4-47	Frequency of the highest governance body's review of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities	คณะทำงานคุณค่าหลัก (หน้า 23)

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 (หน้า 23)
G4-49	Process for communicating critical concerns to the highest governance body	การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร (หน้า 16)
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	
G4-51	Remuneration policies for the highest governance body and senior executives for the following types of remuneration	Form 56-1 (พนักงาน, ค่าตอบแทน)
G4-52	Process for determining remuneration	
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	Not applicable
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	
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	สารจากคณะกรรมการ (หน้า 1) การพัฒนาเพื่อความสำร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน (หน้า 4) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (หน้า 10) Website : จรรยาบรรณกลุ่มบริษัทพรีเมียร์
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 (มาตรการการแจ้งเบาะแสและการละเมิดสิทธิมนุษยชน), การเปิดเผย

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
		ข้อมูลและการสื่อสาร (หน้า 16)
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	การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร (หน้า 16) Website : “ร้องเรียน/แจ้งเบาะแส”
Disclosures on Management Approach		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	การกำกับดูแลกิจการ Website
Category: Economic		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	การกำกับดูแลกิจการ Website
Aspect: Economic Performance		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
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 ความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก
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 (ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน)
Aspect: Market Presence		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EC5	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage at significant locations of operation	
G4-EC6	Proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation	
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	
Aspect: Procurement Practices		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EC9	Proportion of spending on local suppliers at significant locations of operation	Not applicable
Category: Environmental		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
Aspect: Materials		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EN1	Materials use by weight or volume	
G4-EN2	Percentage of materials used that are recycled input materials	
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 (หน้า 27)
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 (หน้า 27)
G4-EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused	-
Aspect: Biodiversity		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EN11	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas of high biodiversity value outside protected areas	
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	
G4-EN13	Habitats protected or restored	
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	
Aspect: Emissions		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EN15	Direct greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 1)	
G4-EN16	Energy indirect greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 2)	
G4-EN17	Other indirect Greenhouse Gas (GHG) emissions (Scope 3)	
G4-EN18	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	
G4-EN19	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	
G4-EN20	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	
G4-EN21	NOx, SOx, and other significant air emissions	
Aspect: Effluents and Waste		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EN22	Total water discharge by quality and destination	
G4-EN23	Total weight of waste by type and disposal method	
G4-EN24	Total number and volume of significant spills	
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	
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	
Aspect: Products and Services		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EN27	Extent of impact mitigation of environmental impacts of products and services	
G4-EN28	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category	
Aspect: Compliance		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EN29	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations	
Aspect: Transport		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-EN30	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the	

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
	organization's operations, and transporting members of the workforce	
Aspect: Overall		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	
G4-EN31	Total environmental protection expenditures and investments by type	Not applicable
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	Form 56-1 (บุคลากร, บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย)
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	การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสาร (หน้า 16-17)
Aspect: Occupational Health and Safety		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Form 56-1 (บุคลากร, บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย)
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	Not applicable
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	
G4-LA7	Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	
G4-LA8	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	
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, บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย)
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	Form 56-1 (โครงสร้างการจัดการ)
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	-
Aspect: Equal Remuneration for Women and Men		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Form 56-1 (บุคลากร, บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย)
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	Not applicable

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
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	
Aspect: Labor Practices Grievance Mechanisms		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
G4-LA16	Number of grievances about Labor practices filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	
Human Rights		
Aspect: Investment		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	-
G4-HR1	Total number and percentage of significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that have underwent 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 (การกำหนดนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย-พนักงาน)
G4-HR3	Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken	Not applicable
Aspect: Freedom of Association and Collective Bargaining		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
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	
Aspect: Child Labor		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (Website)
G4-HR5	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of child labor, and	Not applicable

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
	measures taken to contribute to the effective abolition of child labor	
Aspect: Forced and Compulsory Labor		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (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-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	นโยบายกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (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	นโยบายกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (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	มาตรการการแจ้งเบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้ง เบาะแส (Website)
G4-HR12	Number of grievances about human rights impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-
Society		

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
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	การต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน (หน้า 10)
G4-SO3	Total number and percentage and of operations assessed for risks related to corruption and the significant risks identified	-
G4-SO4	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	การต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน (หน้า 10), Form 56-1 (ปัจจัยความเสี่ยง - ความ เสี่ยงจากปัญหาการ ทุจริตและคอร์รัปชัน)
G4-SO5	Confirmed incidents of corruption and actions taken	-
Aspect: Public Policy		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (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 (นโยบายการปฏิบัติต่อผู้ มีส่วนได้เสีย – 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	จรรยาบรรณกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (Website) นโยบายกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (Website)
G4-SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations	-

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
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-DMA	Disclosure on Management Approach	มาตรการการแจ้งเบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (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	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (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	
Aspect: Product and Service Labeling		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	Not applicable
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	
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	
G4-PR5	Results of surveys measuring customer satisfaction	
Aspect: Marketing Communications		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	นโยบายกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ (Website)
G4-PR6	Sale of banned or disputed products	-

G4 Indicator	Descriptions	References/Report
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	-
Aspect: Customer Privacy		
G4-DMA	Disclosure on Management Approach	จรรยาบรรณกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (Website), บริการที่ได้รับการรับรอง (หน้า 15)
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	นโยบายกลุ่มบริษัท พรีเมียร์ (Website)
G4-PR9	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services	-

