



รายงานความยั่งยืน

บริษัท ศรีสวัสด์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)

2566

สารบัญ

สารสนเทศจากประธานกรรมการ	3
สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	4
รู้จัก SCAP	6
SCAP กับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	20

มิติเศรษฐกิจ และธรรมาภิบาล

การกำกับดูแลกิจการ	40	การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม	62
การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	46	การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์	65
การป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน	50	การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน	69
ประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	58	สรุปผลการดำเนินงาน มิติเศรษฐกิจ	73
นวัตกรรมและบริการทางการเงิน	60	และธรรมาภิบาล	

มิติสังคม

การจัดการด้านความยั่งยืนมิติสังคม	75
การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	80
การบริหารด้านทรัพยากรบุคคล	82
การดำเนินงานด้านสังคม	98
สรุปผลการดำเนินงาน มิติสังคม	102

มิติสิ่งแวดล้อม

การจัดการด้านความยั่งยืนมิติสิ่งแวดล้อม	111
การบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม	112
และสภาพภูมิอากาศ	
การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	118
สรุปผลการดำเนินงาน มิติสิ่งแวดล้อม	125

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	126
ดัชนีข้อมูลตามกรอบการรายงาน GRI	127



**"บริษัทมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในธุรกิจเดิม
ศึกษาธุรกิจใหม่ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อความหลากหลาย
ในการให้บริการ และไม่พึ่งพิงธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งมากเกินไป และ
พร้อมเติบโต เพื่อเป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีการเติบโตและสร้างผล
กำไรอย่างยั่งยืนในอนาคต"**



สาส์นจากประธานกรรมการ

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างความสมดุลทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมชาติ (ESG) ซึ่งถูกปลูกฝังอยู่ในทุกระบวนการทำงานขององค์กร ยึดหลักเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable DSGs) และการสนับสนุนหลักเกณฑ์ "การให้สินเชื่ออย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม" (Responsible Lending) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างยั่งยืนและสามารถวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ในปี 2566 ที่ผ่านมา การดำเนินงานของทุกภาคส่วนทั่วโลกเผชิญกับความผันผวนของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการชะลอตัวของการดำเนินงานด้านความยั่งยืนหลายประเทศทั่วโลก ท่ามกลางความผันผวนเหล่านี้ บริษัทฯ ยังคงยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยคณะกรรมการบริษัทได้ทำการประเมินผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อป้องกันและลดผลกระทบเหล่านั้น ต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและนอกองค์กร และจากผลการประเมินนี้ คณะกรรมการบริษัทได้นำมาสนับสนุน ในเชิงกลยุทธ์ กำกับดูแลนโยบาย เป้าหมาย แนวปฏิบัติ และผลการดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ESG ประจำปี 2566 อย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ใน 3 มิติดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญหลายด้าน เช่น กำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ในปี 2593 จากการดำเนินงานของบริษัทฯ พร้อมดำเนินการต่อเนื่อง ในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและลดการปล่อยมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ด้านสังคม บริษัทฯ ดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญหลายด้าน เช่น การส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การประเมินสิทธิมนุษยชน การพัฒนาบุคลากรในบริษัทฯ รวมถึงกิจกรรมเพื่อสังคม การให้ความรู้ทางการเงิน เป็นต้น

ด้านธรรมาภิบาล บริษัทฯ ดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลที่สำคัญหลายด้าน เช่น การให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการด้วยจริยธรรมทางธุรกิจ การบริหารจัดการคู่ค้าอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม การคุ้มครองข้อมูลและระบบสารสนเทศให้ปลอดภัย การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจและสร้างสรรคนวัตกรรมทางการเงิน เป็นต้น

บริษัท ฯ พร้อมมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อและเคียงข้างไปพร้อมกับสังคมไทยอย่างยั่งยืน ในนามของคณะกรรมการบริษัท ผมขอขอบคุณท่านผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน ที่ได้ให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นและสนับสนุนบริษัทฯ เสมอมา เราจะยังคงมุ่งมั่นสร้างความเติบโตอย่างก้าวกระโดดบนเส้นทางของผู้นำการให้บริการสินเชื่ออย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม เพื่อสร้างสรรคคุณค่าสู่การเปลี่ยนผ่านสังคมคาร์บอนต่ำ และก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งอนาคต



ขอแสดงความนับถือ
นายพินิต พัวพันธ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

สาส์นจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

สำหรับปี 2566 ที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความผันผวนอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจที่ต้องเร่งปรับตัวเพื่อสร้างโอกาสใหม่ซึ่งบริษัทได้มีแนวทางในการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์และพร้อมปรับแผนงานเพื่อสร้างการเติบโตอย่างสม่ำเสมอ ด้วยกลยุทธ์ Build Strength from Strength เสริมความแข็งแกร่งผ่านจุดแข็งที่โดดเด่นในธุรกิจสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ และสินเชื่อส่วนบุคคล โดยต่อยอดจากความสำเร็จในอดีต พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นทั้งด้านบริการและผลิตภัณฑ์ เพื่อขยายฐานลูกค้าใหม่และตอบโจทย์กลุ่มลูกค้าหลัก อีกทั้งเป็นปีสำคัญที่บริษัทมองเห็นโอกาสในการขยายฐานธุรกิจสู่ต่างประเทศเป็นครั้งแรก โดยประเทศกัมพูชา เป็นประเทศแรกที่บริษัทได้เลือกเข้าไปดำเนินกิจการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ เนื่องจากมองเห็นศักยภาพการเติบโต มีคู่แข่งน้อยราย ซึ่งจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในธุรกิจสินเชื่อรายย่อย บริษัทมั่นใจว่าจะสามารถสร้างการเติบโตได้เป็นอย่างดีในระยะถัดไป เป็นไปตามแผนงานของบริษัทที่วางไว้

นอกจากนี้ บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้การดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลที่มีการกำกับที่ดี อย่างมีความรับผิดชอบต่อ และเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อตอบโจทย์ความคาดหวังของลูกค้าในทุกมิติโดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน บริษัทจึงได้มุ่งพัฒนาและปรับแผนกลยุทธ์ เสริมด้วยนวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจตอบสนองต่อความท้าทายในทุกประเด็นสำคัญภายใต้การพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการดำเนินธุรกิจซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นที่ดีให้แก่ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย ดังต่อไปนี้

นโยบายการให้สินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ โดยนำปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล มาร่วมพิจารณาในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการให้สินเชื่อของบริษัท โดยบริษัทได้ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งนโยบายดังกล่าวได้มีการคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 3 เรื่องสำคัญ ได้แก่

- 1.การให้แหล่งเงินทุนในระบบแก่ลูกค้าทุกกลุ่ม โดยการพัฒนาลิขสิทธิ์ที่เหมาะสม มีการกำหนดรอบการชำระคืน และความสามารถในการชำระคืน โดยเมื่อหักภาระหนี้และค่าใช้จ่ายอื่นๆ แล้ว ลูกค้าต้องเหลือเงินเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน
- 2.การช่วยเหลือลูกค้าที่ประสบภาวะวิกฤตทางการเงิน โดยบริษัทจะพิจารณาช่วยเหลือลูกค้าเป็นรายกรณีๆ
- 3.การนำเสนอผลิตภัณฑ์อย่างชัดเจนและโปร่งใสพร้อมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยทางการเงินให้แก่ลูกค้า

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน สิ่งสำคัญคือการเคารพสิทธิ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ให้ความสำคัญเคารพสิทธิมนุษยชนทุกด้าน ส่งเสริมให้มีความเคารพในสิทธิ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน หลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่กระทำโดยบุคคลอื่นและปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทยและต่างประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ

นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน บริษัทมีแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดีและจรรยาบรรณของบริษัท ตลอดจนนโยบายและแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทมีนโยบายการกำหนดความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติ และข้อกำหนดในการดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการคอร์รัปชัน บริษัทจึงได้จัดทำ

“นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” อย่างเป็นรูปธรรมขึ้นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในบริษัท เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจและพัฒนาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน **นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม** บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร องค์กร ลูกค้าชุมชน สังคม และประเทศชาติ เราจึงมุ่งมั่นส่งเสริมการรักษาภาพสิ่งแวดล้อมโดยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของบริษัท เรามุ่งเน้นสร้างความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาสิ่งแวดล้อมของพนักงานทุกคนและทุกหน่วยงานในองค์กร

สุดท้ายนี้ บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) ขอขอบคุณผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ที่ให้การสนับสนุนการทำงานที่ผ่านมา รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บริษัทไม่หยุดที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงใจลูกค้าภายใต้ค่านิยมและรากฐานการขับเคลื่อนองค์กร ประกอบด้วย ความสะอาด ความรวดเร็ว ทันใจ โดยการให้บริการลูกค้ามาเป็นอันดับหนึ่งเสมอ บริษัทพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความคุ้มค่า และขับเคลื่อนองค์กรด้วยคุณธรรม



ขอแสดงความนับถือ
นายวิจิต พยพานาวิชัย
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

พันธกิจ

“เราจะเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสังคมไทย”

วิสัยทัศน์

เราจะเป็นสถาบันการเงินที่มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ค่านิยม

เพื่อบรรทัดฐานในการทำงานแบบมืออาชีพ
และก่อให้เกิดความยั่งยืนในการทำงาน
บริษัทฯ สนับสนุนค่านิยมในการทำงานภายใต้แนวทาง



ความซื่อสัตย์
Integrity

บริษัท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ยึดมั่นในการสร้างวินัยการทำงานให้พนักงานทุกคนให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้บริการลูกค้าด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส เสมอ

ความมุ่งมั่นในการสร้างผลกำไรให้ผู้ถือหุ้น
Return to Shareholders

บริษัท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลกำไรให้ผู้ถือหุ้น โดยการทำธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ อย่างยั่งยืน

ความใส่ใจต่อบริการสำหรับลูกค้า
Customer First

บริษัท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ให้ความสำคัญกับการให้บริการลูกค้าเป็นลำดับแรก ดังนั้น ลูกค้าต้องได้รับความใส่ใจในการให้บริการเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุดบนหลักการการให้บริการอย่างเป็นธรรมและมีความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งมอบให้ลูกค้าทุกราย

ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
Teamwork

เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน สนับสนุนการทำงานสอดประสานร่วมกันเป็นทีม มีการจัดการประชุมร่วมกัน เพื่อเสนอแนะ แก้ไขปัญหา พร้อมปรับปรุงเพื่อเติมเต็ม และเปิดช่องว่างในการให้บริการ ให้ทันต่อสถานการณ์การแข่งขัน และให้ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุด

ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
Fast to change

เพื่อให้เป็นผู้นำการให้บริการ บริษัท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ในทุกสถานการณ์ของการแข่งขันเสมอ เพื่อให้เข้าถึงลูกค้าเป้าหมายได้โดยง่าย

ความคิดสร้างสรรค์
Innovation

เพื่อสร้างความประทับใจ และความพึงพอใจในการให้บริการในแต่ละกลุ่มลูกค้าที่มีความหลากหลายตามประเภทผลิตภัณฑ์ทางการเงิน บริษัท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ได้รับการเปิดกว้างให้สามารถนำเสนอความคิด แนวทางการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมถึงการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ ในทุกกรณี

สโลแกน

SCAP เต็มที่กับชีวิตได้ทุกวัน

SCAP provide a better everyday life for our customers.



พร้อมปรับแผนงานเพื่อสร้างการเติบโตอย่างสม่ำเสมอ
ด้วยกลยุทธ์

“Build Strength from Strength”

เสริมความแข็งแกร่งผ่านจุดแข็งที่โดดเด่นในธุรกิจต่อยอดจากความสำเร็จ
ในอดีต พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ทั้งด้านบริการและผลิตภัณฑ์
เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

ข้อมูลสรุปผลประกอบการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

 **สินทรัพย์รวม**
38,203.91 ล้านบาท

 **หนี้สินรวม**
28,262.86
ล้านบาท

 **รายได้รวม**
7,164.66
ล้านบาท

 **ส่วนของผู้ถือหุ้นรวม**
9,941.05
ล้านบาท

 **กำไรสุทธิ**
958.62
ล้านบาท

 **เงินให้สินเชื่อแก่ลูกหนี้และดอกเบี้ยค้างรับสุทธิ**
33,321.19
ล้านบาท

 **สัดส่วนลูกหนี้ สินเชื่อ**
เช่าซื้อรถจักรยานยนต์
: สินเชื่อส่วนบุคคล
91.4% : 8.6%

 **อัตรากำไรสุทธิ**
13.38%

 **อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น**
8.73 %

 **อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์**
6.60%

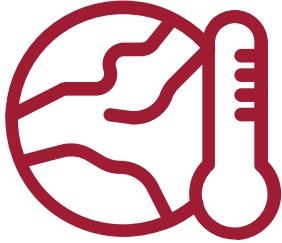
 **จำนวนหุ้น**
6,506,236,205 หุ้น

 **มูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด**
22,901.95 ล้านบาท

 **จำนวนพนักงาน**
2,801 คน

 **จำนวนร้านค้าพันธมิตร**
5,716 ร้านทั่วประเทศ

ภาพรวม ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ปี 2566



มลพิษอากาศปล่อยก๊าซ
เรือนกระจกลดลงร้อยละ

28.02



ความพึงพอใจลูกค้า

89.06%



เหตุการณ์ละเมิดสิทธิ
มนุษยชน

0



จำนวนผู้บาดเจ็บ
ในเวลางาน

0



ความพึงพอใจพนักงาน

86.25%



อัตราการลาออกของ
พนักงานร้อยละ

7.18

การฝึกอบรมให้ความรู้
แก่พนักงาน



24.02

ชั่วโมง/คน

ข้อร้องเรียนทุจริตคอร์รัปชัน
/เหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชัน



0



100%

ผู้บริหารและพนักงาน ผ่านการอบรม
และรับทราบจรรยาบรรณทางธุรกิจ



ข้อมูลทั่วไป

ชื่อบริษัท

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคมป์ตอล 1969 จำกัด (มหาชน)

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่

99/392 อาคารศรีสวัสดิ์ ชั้น 1, 5, 6 ซอยแจ้งวัฒนะ 10 แยก 3 (เบญจมิตร) ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

กลุ่มอุตสาหกรรม

ธุรกิจการเงิน

ทุนจดทะเบียน

6,506,236,205.00 บาท

ความเป็นมา

ปี 2559

-ศ.(พิเศษ) ดร.สาคร สุขศรีวงศ์ ได้ลาออกจากการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท

-ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายอวยชัย สมกลิ่น เป็นกรรมการ และรองกรรมการผู้จัดการของบริษัท

-ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายอิทธิธรรม โรจนพฤกษ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการ เป็นกรรมการ และรองกรรมการผู้จัดการของบริษัท

-นายธนพล ศิริธนชัย ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการ กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบของบริษัท

-บริษัทได้รับแจ้งความประสงค์ที่จะทำคำเสนอซื้อหุ้นทั้งหมดของบริษัทจาก บริษัท ศรีสวัสดิ์ พาวเวอร์ 1979 จำกัด (มหาชน) (SAWAD) ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่ถือหุ้นของบริษัท จำนวน 19,680,000 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 9.84 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัท โดยจะทำรายการจะซื้อจะขายหุ้นจากกลุ่มผู้ถือหุ้นเดิมของบริษัทในจำนวน 53,011,000 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 26.51 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัท ในราคาหุ้นละไม่เกิน 10.50 บาท และจะทำคำเสนอซื้อหุ้นของบริษัทในส่วนของเหลือทั้งหมดจำนวน 127,309,000 หุ้น หรือคิดเป็นร้อยละ 63.65 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัท ในราคาหุ้นละไม่เกิน 11.42 บาท ซึ่งการทำคำเสนอซื้อหุ้นทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่า บริษัท ศรีสวัสดิ์ พาวเวอร์ 1979 จำกัด (มหาชน) จะต้องได้รับการอนุมัติการทำรายการซื้อหุ้นทั้งหมดของบริษัทจากที่ประชุม ผู้ถือหุ้นของ SAWAD ก่อน

ปี 2560

-ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายภูตั้น สุขุมานนท์ เป็นกรรมการ กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบของบริษัท

-นางกิ่งเทียน บางอ้อ ได้ลาออกจากการเป็น กรรมการ และรักษาการกรรมการผู้จัดการของบริษัท

-ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนางสาวดวงใจ แก้วบุตตา เป็นกรรมการ และกรรมการผู้จัดการของบริษัท

-มีการปรับโครงสร้างผู้ถือหุ้น โดย บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เข้าถือหุ้นของบริษัทในสัดส่วนร้อยละ 36.35 ของทุนจดทะเบียนชำระแล้ว

-ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นมีมติเปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น “บริษัทเงินทุน ศรีสวัสดิ์ จำกัด (มหาชน)” และแก้ไขตราประทับของบริษัท พร้อมทั้งแก้ไขหนังสือบริคณห์ของบริษัท และข้อบังคับของบริษัทเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนชื่อบริษัท

-นายธีระ วิภูชนินได้ลาออกจากการเป็น กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ และประธานกรรมการตรวจสอบของบริษัท

ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา (ต่อ)

- นายอมร เจตจำนงนุช ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- นายวรวิทย์ ศรีวงศ์ ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- นางธัญญธร ชลวร ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายสุคนธ์ กาญจนหัตถกิจ เป็นกรรมการ และประธานกรรมการของบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายสุชาติ เหลืองสุรสวัสดิ์ เป็นกรรมการอิสระ, กรรมการตรวจสอบ และประธานกรรมการตรวจสอบของบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายพินิจ พัวพันธ์ เป็นกรรมการของบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายประยงค์ แสนนวล เป็นกรรมการของบริษัท
- นายอวยชัย สมกลิ่น ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการ และรองกรรมการผู้จัดการของบริษัท
- บริษัทออกผลิตภัณฑ์ใหม่ด้านสินเชื่อ ได้แก่ สินเชื่อเช่าซื้อรถแลกเงิน, สินเชื่อบ้านแลกเงิน

ปี 2561

- ย้ายสำนักงานจากอาคารกรุงเทพประกันภัย มายังอาคารศรีสวัสดิ์ ถนนแจ้งวัฒนะ
- ผู้ถือหุ้นใหญ่ของบริษัท ได้แก่ บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทจากเดิมร้อยละ 36.35 เป็นร้อยละ 45.34

ปี 2562

- รศ.ดร.สิริวุฒิ บุรณพิรได้ลาออกจากการเป็น กรรมการอิสระ, กรรมการตรวจสอบของบริษัทที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายอนันต์โรจน์ ทังสุพานิช เป็นกรรมการอิสระ, กรรมการตรวจสอบของบริษัท
- ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้เพิ่มทุนจดทะเบียนจากเดิม 1,102,494,485 บาท เป็น 2,756,236,215 บาท โดยออกเป็นหุ้นสามัญจำนวน 330,748,346 หุ้นมูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 5 บาท เพื่อเสนอขายให้แก่ผู้ถือหุ้นเดิมตามสัดส่วนการถือหุ้นในอัตราส่วน 1 หุ้นสามัญเดิมต่อ 1.5 หุ้นสามัญเพิ่มทุนในราคาเสนอขาย 18 บาทต่อหุ้น และหุ้นที่ขายได้จำนวน 330,748,344 หุ้น
- ผู้ถือหุ้นใหญ่ของบริษัท ได้แก่ บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทจากการจองซื้อหุ้นเพิ่มทุนจากเดิมร้อยละ 45.34 เป็นร้อยละ 77.95
- บริษัทได้รับแจ้งความประสงค์ที่จะทำคำเสนอซื้อหุ้นทั้งหมดของบริษัทจาก บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (SAWAD) ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่ถือหุ้นของบริษัทจำนวน 429,717,210 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 77.95 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัท โดยจะทำคำเสนอซื้อหุ้นของบริษัทในสัดส่วนที่เหลือทั้งหมดจำนวน 121,530,031 หุ้น หรือคิดเป็นร้อยละ 22.05 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัท ในราคาหุ้นละไม่เกิน 18.00 บาท โดยภายหลังการทำคำเสนอซื้อหุ้นของบริษัท ทำให้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่มีสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทเพิ่มจากเดิมเป็นร้อยละ 82.04
- นายเวทย์ นุชเจริญ ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- นางสาวดวงใจ แก้วบุตรตา ได้ลาออกจากตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ แต่ยังคงดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายนิติธรรม ไรจนพฤกษ์ เป็นกรรมการผู้จัดการของบริษัท

ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา (ต่อ)

ปี 2563

- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนางสาวนันทิศา พัฒนศักดิ์ภิญโญ เป็นกรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบของบริษัท
- นายอนันต์โรจน์ ทังสุพานิช ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- นายภูตั้น สุขุমানนท์ ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายประวัติ ภัทรประสิทธิ์ กรรมการอิสระ เป็นกรรมการตรวจสอบของบริษัท
- นายสุคนธ์ กาญจนหัตถกิจ และนายพินิจ พัวพันธ์ ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งนายสุชาติ เหลืองสุรสวัสดิ์ ดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการของบริษัท
- นายประยงค์ แสนนวล ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการของบริษัท

ปี 2564

- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง นายมนตรี ชาัญสูงเนิน ดำรงตำแหน่งกรรมการและกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง นายคม วชิรวรการ ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ และแต่งตั้ง นางสาวกนกนุช ชลวานิช ดำรงตำแหน่งกรรมการ และกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม
- เปลี่ยนแปลงนโยบายการรับฝากเงิน โดยรับฝากเงินขั้นต่ำที่ 10 ล้านบาท และมีการปรับอัตราดอกเบี้ยให้สอดคล้องกับสภาวะตลาดเงิน
- แก้ไขเปลี่ยนแปลงที่อยู่ จากเดิม ชั้น 1,3,5,6 อาคารศรีสวัสดิ์ เป็น 1,3,6 อาคารศรีสวัสดิ์

ปี 2565

- ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2565 มีมติให้คืนใบอนุญาตประกอบธุรกิจเงินทุนและแผนการประกอบธุรกิจสินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับและสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่
- ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2565 มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อบริษัทจากเดิม “บริษัทเงินทุน ศรีสวัสดิ์ จำกัด (มหาชน)” เป็น “บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)” ตราประทับ ชื่อย่อหลักทรัพย์จาก “BFIT” เป็น “SCAP” แก้ไขเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และแก้ไขหนังสือบริคณห์สนธิ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อและวัตถุประสงค์
- ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2565 มีมติให้ทำธุรกรรมการซื้อหุ้นสามัญทั้งหมดของบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด รวมทั้งการรับโอนกิจการทั้งหมดของบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด โดยสำหรับค่าตอบแทนสำหรับการรับโอนหุ้น บริษัทได้จัดสรรหุ้นสามัญเพิ่มทุนจำนวน 750 ล้านหุ้นให้แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด
- ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2565 มีมติให้ลดทุนจดทะเบียนและเพิ่มทุนจดทะเบียน เป็น 6,506,236,205 บาท โดยออกเป็นหุ้นสามัญจำนวน 750,000,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 5 บาท เพื่อจัดสรรให้แก่บุคคลในวงจำกัด สำหรับการทำธุรกรรมซื้อหุ้น บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด
- บริษัทฯ ได้ดำเนินการคืนใบอนุญาตประกอบธุรกิจเงินทุนต่อกระทรวงการคลังในวันที่ 9 กันยายน 2565 และดำเนินการเปลี่ยนชื่อบริษัท เพิ่มทุนชำระแล้ว จัดสรรหุ้นเพิ่มทุน

ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา (ต่อ)

สำหรับธุรกรรมการซื้อบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด

- บริษัทฯ ดำเนินการรับโอนกิจการของบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด ในเดือนธันวาคม 2565
- ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2565 มีมติให้คืนใบอนุญาตประกอบธุรกิจเงินทุนและแผนการประกอบธุรกิจสินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับและสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่
- ที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2565 มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อบริษัทจากเดิม “บริษัทเงินทุน ศรีสวัสดิ์ จำกัด (มหาชน)” เป็น “บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)” ตราประทับ ชื่อย่อหลักทรัพย์จาก “BFIT” เป็น “SCAP” แก้ไขเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และแก้ไขหนังสือบริคณห์สนธิ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อและวัตถุประสงค์

ปี 2566

- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 มีมติแต่งตั้ง นายพินิจ พัวพันธ์ ดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานกรรมการ นายวิจิต พยุหนาวีชัย ดำรงตำแหน่งกรรมการ (มีอำนาจลงนาม) และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 มีมติแต่งตั้ง นายเกรียงชัย รัตนวนนท์ ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ, นางดวงใจ หล่อเลิศวิทย์ ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ และนายพูลพัฒน์ ศรีเปล่ง ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ และประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง
- ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ครั้งที่ 58/2566 มติอนุมัติการเปลี่ยนแปลงมูลค่าที่ตราไว้จากเดิมหุ้นละ 5 บาท เป็นหุ้นละ 1 บาท และอนุมัติแก้ไขหนังสือบริคณห์สนธิของบริษัท ข้อ 4 เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมูลค่าหุ้นนั้น
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2566 ได้มีมติให้ซื้อเงินลงทุนในบริษัท สวัสดิ์รุ่งเรือง ไฟแนนซ์ (กัมพูชา) จำกัด จากบริษัท ศรีสวัสดิ์ อินเทอร์เน็ตชั่นแนล โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์ และลักษณะการประกอบกิจการของบริษัท

การให้บริการด้านสินเชื่อ

บริษัทให้บริการให้กู้ยืมเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ดังนี้

1. สินเชื่อส่วนบุคคล หรือ สินเชื่อเงินสด

โดยเป็นสินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ โดย บริษัทฯ มุ่งเน้นกลุ่มลูกค้าระดับกลางถึงระดับบน ที่มีรายได้ประจำ สม่ำเสมอตั้งแต่ 30,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป เพื่อการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ อัตราดอกเบี้ยที่เสนอกับลูกค้า อยู่ระหว่าง 20-25% ต่อปี โดยสัญญาเงินกู้มีระยะเวลาสูงสุด 60 เดือน

2. สินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่

บริษัทฯ ให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ป้ายแดงเป็นหลัก ผ่านตัวแทนจำหน่ายรถจักรยานยนต์ทั่วประเทศ ซึ่งดำเนินธุรกิจผ่านบริษัทย่อย 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท เอสลิสซิ่ง จำกัด และ บริษัท คาเธ่ย์ ลิสซิ่ง จำกัด อัตราดอกเบี้ยที่เรียกเก็บจะแตกต่างกันไปตามขนาดของรถจักรยานยนต์และระยะเวลาของสัญญา โดยที่ระยะเวลาของสัญญามีตั้งแต่ 12 เดือน สูงสุด ไม่เกิน 60 เดือน

โครงสร้างการถือหุ้น



บริษัทฯ มีการลงทุนในนิติบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยถือหุ้นตั้งแต่ร้อยละ 10.00 ขึ้นไปของจำนวนหุ้นที่ออกจำหน่ายแล้วทั้งหมดดังนี้

บริษัท	ธุรกิจ	ทุนที่ออกและชำระแล้ว (ล้านบาท)	ร้อยละของการลงทุน	มูลค่าเงินลงทุน
ลงทุนทางตรง				
บริษัท เอส ซีเอส จำกัด ^{1/}	ให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่	50.00	90.00	45.00
บริษัท คาร์เนย์ ซีเอส จำกัด	ให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่	50.00	100.00	39.77
บริษัท สวัสดิ์รุ่งเรือง ไฟแนนซ์ (กัมพูชา) จำกัด ^{2/}	ให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่	USD 3.25 ล้าน หรือเทียบเท่า 116.86	75.00	81.57

หมายเหตุ : ^{1/}ผู้ถือหุ้นของบริษัท เอส ซีเอส จำกัด อีก 10 % ได้แก่ นางสาวสมสมร คงเมือง (49,998 หุ้น หรือ 9.99%)

นายวิฑิต พยุหนาวีชัย (1 หุ้น) นางสาวดวงใจ แก้วบุตตา (1 หุ้น)

^{2/}ผู้ถือหุ้นของบริษัท สวัสดิ์รุ่งเรือง ไฟแนนซ์ (กัมพูชา) จำกัด อีก 25% คือ นายสมบัติ สมบูรณ์เทอดธนา

การดำเนินงาน



ความสัมพันธ์กับผู้ถือหุ้น

SCAP ในฐานะบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ การดำเนินการธุรกิจของบริษัทยึดหลักการทำงานด้วยความโปร่งใส ผลให้บริการด้วยความเป็นธรรม เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างความเชื่อมั่นพร้อมสร้างผลกำไรให้ผู้ถือหุ้นทุกรายได้รับอย่างเท่าเทียมกันในทุกกรณี

การจัดการเงินทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ

การจัดหาแหล่งเงินทุนของบริษัทฯ นอกจากเงินกองทุนของบริษัทแล้ว แหล่งที่มาของเงินทุนส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของการระดมเงินฝาก โดยการออกใบรับฝากเงินเพื่อรับฝากเงินจากประชาชนซึ่งมีทั้งแบบเผื่อเรียกไม่กำหนดระยะเวลา และแบบฝากประจำอันมีระยะเวลากำหนดไว้ ด้วยอัตราดอกเบี้ยซึ่งแตกต่างกันไปตามอายุของใบรับฝากเงิน (บริษัทเริ่มมีการออกใบรับฝากเงินให้แก่ประชาชนทั่วไปในเดือนสิงหาคม 2551) และการกู้ยืมเงินจากบริษัทแม่

ทั้งนี้หลังจากการคืนใบอนุญาตประกอบธุรกิจเงินทุน บริษัทฯ ไม่สามารถออกใบรับฝากเงินได้ แหล่งเงินทุนของบริษัทฯ จึงมาจากเงินทุนของบริษัทฯ และเงินกู้ยืมจากบริษัทแม่ นอกจากนี้ บริษัทฯ มีแผนงานในการระดมเงินเพื่อใช้ในการขยายธุรกิจที่เจริญเติบโตอย่างก้าวกระโดดนี้ ผ่านการออกหุ้นกู้ในนามของบริษัทฯ เงินกู้ยืมธนาคารพาณิชย์ และ ตลาดตราสารหนี้

ผลิตภัณฑ์และบริการธุรกิจ

• กิจการสินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับ

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด (บริษัทย่อยของบริษัทตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563) ให้บริการสินเชื่อส่วนบุคคลแบบไม่มีหลักประกันผ่านช่องทางทีมงานขายอิสระ โดยเน้นในกลุ่มลูกค้าที่มีประวัติและความมั่นคงทางการเงินที่ดีแต่ ขาดสภาพคล่องชั่วคราว หรือต้องการทางเลือกในช่องทางการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอื่น ๆ โดยให้บริการแก่ลูกค้าที่มีรายได้ประจำต่อเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการผ่อนชำระตั้งแต่ 12-60 งวด คิดอัตราดอกเบี้ยไม่เกิน ร้อยละ 25 ต่อปีทั้งนี้ในระหว่างปี 2565 จากการปรับโครงสร้างธุรกิจภายในกลุ่มบริษัท บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล จำกัด ได้โอนกิจการทั้งหมดให้แก่ บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) ดังนั้นธุรกิจสินเชื่อส่วนบุคคลภายใต้การกำกับจึงถูกโอนไปยังบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 มีบัญชีลูกหนี้ส่วนบุคคลรวมทั้งสิ้น 6,273 สัญญา และมียอดลูกหนี้ตามสัญญาเงินกู้ เท่ากับ 2,791 ล้านบาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 มีบัญชีลูกหนี้ส่วนบุคคลรวมทั้งสิ้น 13,425 สัญญา และมียอดลูกหนี้ตามสัญญาเงินกู้เท่ากับ 3,023 ล้านบาท

• กิจการสินเชื่อเช่าซื้อ

กลุ่มบริษัท ให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ โดยบริษัท เอส ลีสซิ่ง จำกัด และบริษัท คาเธีย์ ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ ให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อแก่บุคคลที่ต้องการซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่โดยให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์หลากหลายประเภท ยี่ห้อ ระยะเวลาการให้สินเชื่อตั้งแต่ 12-60 งวด ผ่านร้านจำหน่ายรถจักรยานยนต์ที่เป็นพันธมิตร ทางธุรกิจกับบริษัทฯ

ระหว่างปี 2564 กลุ่มบริษัทฯ ได้เข้าลงทุนในบริษัท เอส ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ ซึ่งสามารถขยายตลาดการปล่อยสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามในช่วงกลางปี ตลาดสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ต้องประสบปัญหาขาดแคลนรถ เนื่องจากโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ต้องหยุดการผลิตชั่วคราวซึ่งเป็นผลจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 จึงทำให้ยอดปล่อยสินเชื่อช่วงกลางปีถดถอยลง แต่ก็เริ่มจะเข้าสู่ภาวะปกติในไตรมาสสุดท้ายของปี หลังจากกระบวนการผลิตรถจักรยานยนต์เข้าสู่ภาวะปกติ

ระหว่างปี 2565 กลุ่มบริษัทฯ ได้เข้าลงทุนในบริษัท คาเธีย์ ลีสซิ่ง จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ ซึ่งสามารถขยายตลาดการปล่อยสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ได้เป็นอย่างดี

ระหว่างปี 2566 กลุ่มบริษัทฯ ได้เข้าลงทุนในบริษัท สวัสดิ์รุ่งเรือง ไฟแนนซ์ (กัมพูชา) จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ ในประเทศกัมพูชา เพื่อสามารถขยายตลาดการปล่อยสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ไปสู่ภูมิภาคอาเซียนอย่างยั่งยืน

แนวโน้มธุรกิจและกลยุทธ์ของบริษัทในปี 2567

สินเชื่อส่วนบุคคล

สินเชื่อเงินสด หรือสินเชื่อส่วนบุคคลนั้นมีแนวโน้มการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องไปตามเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อเศรษฐกิจดี คนก็มีความต้องการใช้เงิน หรือแม้แต่ในยามที่เศรษฐกิจไม่ดี ความต้องการใช้เงินก็ไม่เคยเสื่อมคลายไป ดังนั้นบริษัทฯ จึงเห็นว่าแนวโน้มของธุรกิจสินเชื่อเงินสด หรือสินเชื่อส่วนบุคคล จะมีอัตราการเจริญเติบโตควบคู่ไปกับเศรษฐกิจของประเทศ

สินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่

สินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่นั้นจะมีอัตราการเจริญเติบโตแปรผันไปตามยอดขายของรถจักรยานยนต์ที่ผลิตออกมาและจำหน่ายได้ในแต่ละปี โดยที่จำนวนรถจักรยานยนต์ผลิตและจำหน่ายนั้นจะอยู่ในระดับโดยเฉลี่ย 1.6 ล้านคันต่อปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการซึ่งในปี 2565 ยอดจดทะเบียนรถจักรยานยนต์ใหม่ในประเทศแต่ละระดับ 1.8 ล้านคันต่อปี นับเป็นตัวเลขที่สูงขึ้นอีกปีหนึ่ง แต่แนวโน้มที่เห็นชัดเจนคือ ราคาต่อคันเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งนั่นยังเป็นโอกาสสำหรับบริษัทฯ เพราะเมื่อราคาตัวรถจักรยานยนต์มีแนวโน้มสูงขึ้นในขณะที่เงินรายได้ของลูกค้าที่ต้องการใช้รถนี้อาจไม่ทันกัน ความต้องการใช้สินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์จึงเร่งตัวสูงขึ้น และนอกจากนั้น ผู้ให้บริการสินเชื่อระดับท้องถิ่นอาจลดน้อยถอยลงหลังจาก ประกาศของสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคที่มีผลบังคับใช้ในวันที่ 10 มกราคม 2566 ซึ่งควบคุมอัตราดอกเบี้ยไม่ให้เกินอัตราร้อยละ 23 และมีข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามอีกมากมาย ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการสินเชื่อเช่าซื้อรายเล็กไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้นนี่จึงเป็นโอกาสที่จะทำให้บริษัทฯ สามารถเติบโตได้มากยิ่งขึ้นอีก เพราะเมื่อบริษัทฯ มีขนาดของธุรกิจที่ใหญ่อยู่แล้ว และมี Economy of Scales แล้ว และการลดลงของคู่แข่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของโอกาสในการเจริญเติบโตของบริษัทฯ ดังนั้นบริษัทฯ จึงมีโอกาสที่จะขยายสินเชื่อในแต่ละปีอย่างชัดเจน



ESG

SCAP กับ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

“เราจะเป็นสถาบันการเงินที่มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน”

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) มีเป้าหมายที่จะดำเนินธุรกิจการให้สินเชื่ออย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม (Responsible Lending) ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักการทำกับดูแลกิจการที่ดี จึงผนวกความมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจสู่ความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทฯ สู่การดำเนินงานตามกรอบแนวคิดในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ESG (Environmental, Social, and Governance) บริษัทฯ ได้ประกาศและบังคับใช้นโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงสร้างความตระหนักของพนักงานในการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน SCAP มุ่งมั่นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero)

- บริษัทฯ มุ่งมั่นให้การสนับสนุนประเทศไทยและลูกค้าของบริษัทที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจ ในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พร้อมประกาศความมุ่งมั่น การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 (ค.ศ. 2050)
- บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์จากการดำเนินงานของบริษัทฯ (ขอบเขตที่ 1 และ 2) ภายใน ค.ศ. 2040 รวมทั้งกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในพอร์ตโฟลิโอของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ จะประเมินโอกาสทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และกฎระเบียบต่าง ๆ
- บริษัทฯ มุ่งมั่นให้การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (Environmental, Social, Governance: ESG) ให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในตลอดห่วงโซ่อุปทาน ควบคู่การส่งเสริมให้นำหลักการดังกล่าวมาบูรณาการในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง และสามารถปรับตัวสู่สังคมคาร์บอนต่ำ

บริษัทฯ พร้อมปรับแผนงานเพื่อสร้างการเติบโตอย่างสม่ำเสมอ ด้วยกลยุทธ์ “Build Strength from Strength” เสริมความแข็งแกร่งผ่านจุดแข็งที่โดดเด่นในธุรกิจ ต่อยอดจากความสำเร็จในอดีต พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นทั้งด้านบริการและผลิตภัณฑ์ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ตลอดจนส่งต่อคุณค่าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมกว้างต่อไป

กลยุทธ์สร้างความแข็งแกร่งจากจุดแข็ง (Build Strength From Strength) เสริมความแข็งแกร่งเพื่อก้าวสู่ธุรกิจสินเชื่อย่อยครบวงจรชั้นนำของประเทศ



บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัท

- พิจารณาอนุมัตินโยบายการพัฒนาความยั่งยืน ป้ายความยั่งยืน และรายงานความยั่งยืน
- กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนตามกรอบนโยบายการดำเนินงาน
- สนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายด้านความยั่งยืน และสอดคล้องกับการพัฒนาความยั่งยืนตามหลักสากล

คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการบรรษัทภิบาล และพัฒนาความยั่งยืน

- กำกับดูแล นโยบายการพัฒนาความยั่งยืน ป้ายความยั่งยืน และรายงานความยั่งยืน
- ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์
- ติดตาม ผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท
- ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัท ให้เป็นไปตามเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร

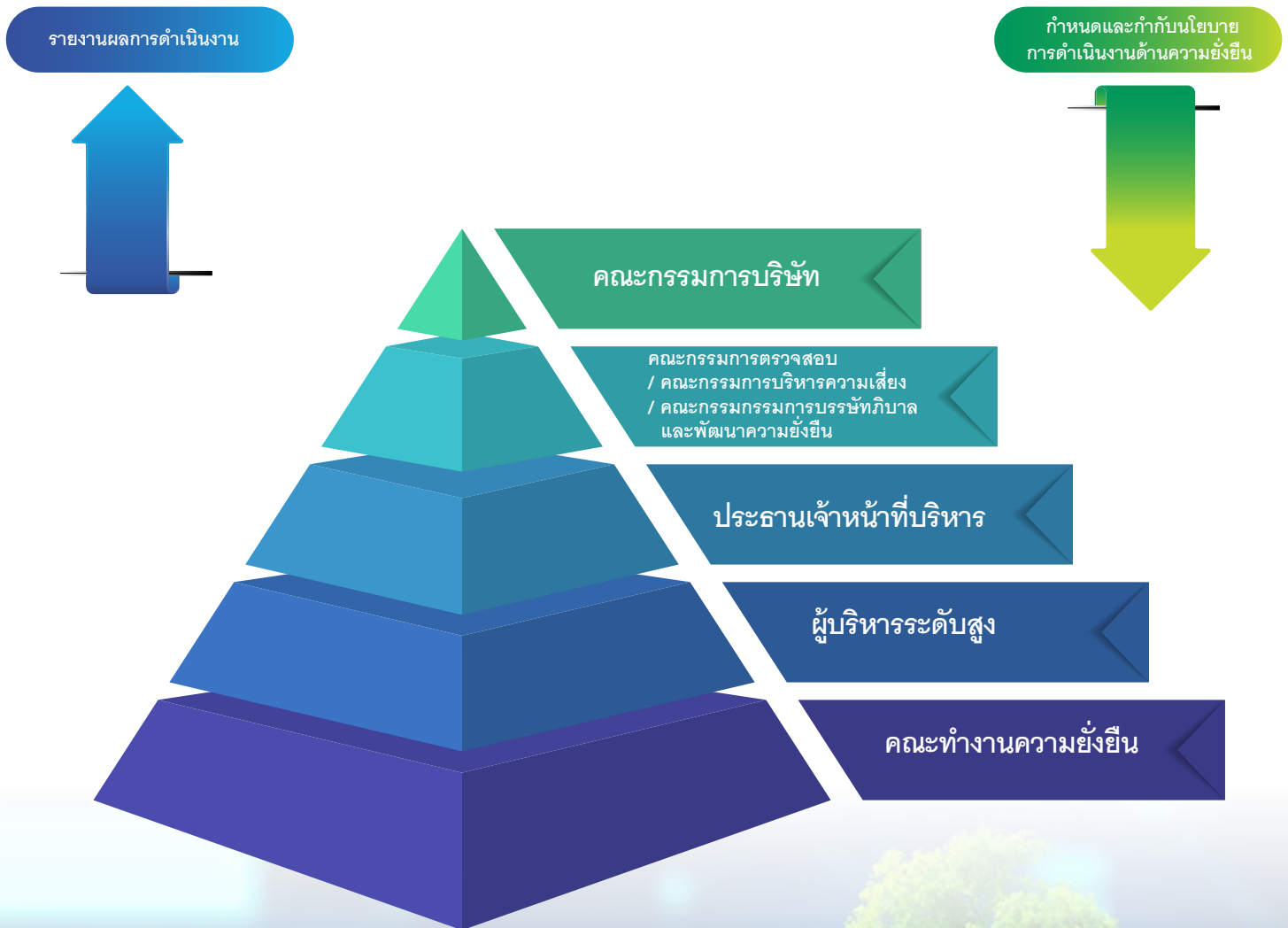
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

- กำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทางบริหารจัดการ และดัชนีชี้วัดความสำเร็จด้านความยั่งยืน
- พิจารณาทบทวนประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ยั่งยืนในองค์กร
- ผลักดันให้มีการบริหารและการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

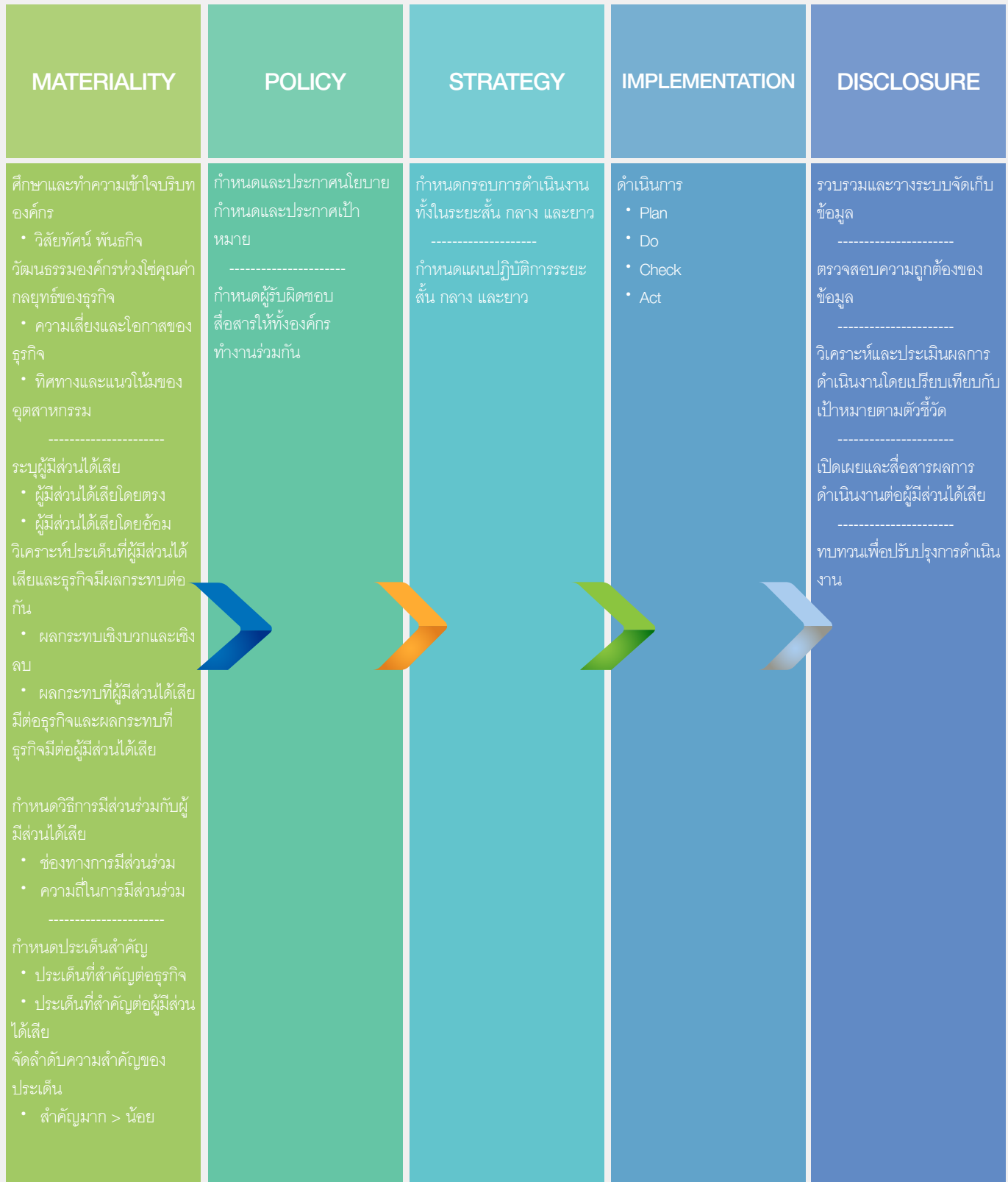
คณะกรรมการความยั่งยืน

- กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย และเป้าหมายในด้านการพัฒนาความยั่งยืน
- ให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการกำหนดปัจจัยความยั่งยืน การจัดทำนโยบายการพัฒนาความยั่งยืน คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาความยั่งยืนแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ และรายงานความยั่งยืน
- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนในทุกสายงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสื่อสารในองค์กร
- ติดตามผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน สื่อสารและแสดงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านความยั่งยืนไปยังผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างการบริหารงาน ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน



กระบวนการหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ สู่ความยั่งยืนระดับองค์กร



กรอบและนโยบายดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

 เป้าหมาย	 สิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างสังคมคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์	 สังคม สร้างสังคมที่ยั่งยืนยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม	 ธรรมาภิบาล / เศรษฐกิจ การให้บริการสินเชื่อกับผู้รับผิดชอบ เพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืน
ความมุ่งมั่น	มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจ ด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ชุมชน สังคม ตลอดจนสร้างสมดุลในการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	มุ่งมั่นส่งเสริมการค้ากับดูแลกิจการที่ดีและการสร้างวัฒนธรรมในการดำเนินธุรกิจการให้สินเชื่ออย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม
นโยบายการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)	1) การเป็นบริษัทฯ ที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิจากการดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นศูนย์ภายในปี ค.ศ. 2050 2) การลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกในพอร์ตโฟลิโอของบริษัทฯ ให้สอดคล้องตามเป้าหมายของประเทศไทย และดำเนินการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกในภาคอุตสาหกรรมที่มีนัยสำคัญในมิติของสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 3) การเป็นผู้นำด้านการให้สินเชื่อที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย	1) การสร้างการเข้าถึงบริการทางการเงินและการให้ความรู้ทางการเงิน 2) การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า 3) การเป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน การเรียนรู้ และการเป็นผู้นำ ด้วยการปลูกฝังค่านิยมองค์กร 4) การเคารพสิทธิมนุษยชนและความหลากหลาย 5) การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม	1) การดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม 2) ปฏิบัติตามกฎหมายกับของประเทศไทย , ธนาคารแห่งประเทศไทย , ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย , สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น 3) การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรมและมีกระบวนการพิจารณาสินเชื่อด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่า Value Chain

- ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัท ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อหลักธรรมาภิบาล มีหลักบริหารห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจ ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาเติบโตอย่างยั่งยืน โดยบริษัทให้ความสำคัญตั้งแต่การบริหารจัดการแหล่งเงินทุน ต้นทุนในการดำเนินงาน พร้อมทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ช่องทางการขาย และยังให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม มีการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาปรับปรุงด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบจากปริมาณของเสีย และก๊าซเรือนกระจกที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ทั้งนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับการให้บริการหลังการขาย รวมไปถึงการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัทฯ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืน โดยบริษัทฯ มีการดำเนินการตามกฎหมายปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม และตามหลักเกณฑ์ “การให้สินเชื่ออย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม” (Responsible Lending) ตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) โดยมีห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ดังนี้

การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

ผลิตภัณฑ์และบริการ



สินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์



สินเชื่อส่วนบุคคล

กิจกรรมหลัก



การบริหารแหล่งเงินทุน

- จัดหาแหล่งเงินทุนทั้งจากสถาบันการเงิน หรือแหล่งอื่นๆ ที่ต้นทุนทางการเงินเหมาะสม
- ทำรายการดำเนินงาน
- จัดการต้นทุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม



การจัดการช่องทางการขายผลิตภัณฑ์

- ติดต่อพันธมิตรร้านค้าตัวแทนในการให้บริการหรือขายผลิตภัณฑ์



การตลาดและการขาย

- การนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการ



การปฏิบัติการ

- กระบวนการคัดกรองลูกค้าในการอนุมัติสินเชื่อ
- กระบวนการจัดการเอกสารที่เกี่ยวข้อง



การบริการหลังการขาย

- การบริการข้อมูลต่างๆ ให้กับลูกค้า
- การรับชำระค่างวดสินเชื่อ
- การจัดเตรียมบริการต่างๆ ระหว่างสัญญา และหลังจากจบสัญญา

คำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- รักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานธุรกิจ
- การเข้าถึงแหล่งเงินทุน และการจัดสรรอย่างเหมาะสม
- การจัดซื้อจัดจ้างคำนึงถึงต้นทุน และการบริหารทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม
- เพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงบริการ หรือผลิตภัณฑ์
- เพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน
- การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการที่ถูกต้อง ครบถ้วน
- การให้บริการอย่างเป็นธรรม
- การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เหมาะสม
- พัฒนาการทำงานให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัลเพื่อลดปริมาณของเสียและก๊าซเรือนกระจก
- พิจารณาเกณฑ์ในการเข้าถึงสินเชื่ออย่างเหมาะสมของกลุ่มลูกค้า
- พัฒนาการบริการหลังการขายให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล เพื่อลดปริมาณของเสีย และก๊าซเรือนกระจก
- การจัดการเรื่องร้องเรียน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริการ

กิจกรรมสนับสนุน

- การบริหารการจัดซื้อจัดจ้าง
- การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การบริหารความเสี่ยง
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการดำเนินงาน
- โครงสร้างพื้นฐาน



การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทฯ กำหนดผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาจากขอบเขตของการมีส่วนร่วมและคุณลักษณะของผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นกลุ่มบุคคล หรือบุคคล ที่มีผลกระทบต่อบริษัทฯ รวมถึงได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมของบริษัทฯ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดผู้มีส่วนได้เสียในเบื้องต้นออกเป็น กลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่มีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานและกิจกรรมของบริษัทฯ ดังนี้



1. ผู้ถือหุ้น

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

- ผลการดำเนินงานที่มั่นคง และมีการเติบโตอย่างยั่งยืน
- ผลตอบแทนจากการดำเนินงานที่ดี และการจ่ายเงินปันผลที่เหมาะสม
- บริษัทฯ มีการบริหารงานที่มีความโปร่งใสและมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม
- ผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเข้าถึงข้อมูลของบริษัทฯ มีการเปิดเผยอย่างเท่าเทียมกัน

แนวทางการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

- บริษัทฯ มีผลการดำเนินงาน และการเติบโตอย่างเหมาะสม สะท้อนผ่านทางงบการเงินของบริษัทฯ ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง
- บริษัทฯ มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม และรอบคอบ มีการพิจารณาการจ่ายเงินปันผล โดยไม่กระทบต่อการลงทุนในอนาคต
- บริษัทฯ บริหารกิจการที่ดีภายใต้นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ
- บริษัทฯ มีการเปิดเผยข้อมูลรวมถึงการนำเสนอรายงานด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ให้กับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนอย่างเท่าเทียมกัน

ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
- การจัด Opportunity Day ทุกไตรมาส
- การเปิดเผยข้อมูลงบการเงิน และคำอธิบายของฝ่ายจัดการรายไตรมาสและรายปี รวมถึงข้อมูลต่างๆ ของบริษัทฯ
- การจัดช่องทางสำหรับการติดต่อสอบถามระหว่างบริษัทฯ กับผู้ถือหุ้นหรือนักลงทุน ทั้งทางโทรศัพท์ เว็บไซต์ และอีเมล

2.ลูกค้า



ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- ผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและช่วยแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง - คุณภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ - ได้รับทราบข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน - ได้รับสะดวกในการรับบริการหลังการขาย	- พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม - เปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน - พัฒนาความสามารถทักษะความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขาย เพื่อให้สอดคล้องกับ Market Conduct - รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนของลูกค้า เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการให้บริการ - สำรวจความพึงพอใจของลูกค้าให้ลูกค้าประเมินการบริการของบริษัทฯ	- เอกสารแสดงรายละเอียดผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่นำเสนอให้ลูกค้า ก่อนการซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการ - เปิดช่องทางสำหรับการติดต่อสอบถาม แจ้งข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนต่างๆ ทั้งทางโทรศัพท์ เว็บไซต์ และอีเมล - แบบสำรวจความพึงพอใจในการใช้บริการผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ

3. พนักงาน



ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- สถิติการที่เหมาะสมเป็นธรรม - โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนา ความรู้ความสามารถ - ความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย - สิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน - รับทราบนโยบาย ข้อมูลต่างๆ รวมถึงการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ - สามารถสื่อสารความต้องการ ความคิดเห็น การแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน	- บริษัทฯ ดูแลเรื่องค่าตอบแทน สถิติการ และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ให้โอกาสพนักงานทุกระดับเติบโตอย่างเท่าเทียมกัน - พัฒนาความรู้ ความสามารถผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง - ให้ความสำคัญกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน - จัดช่องทางการสื่อสารรวมถึงช่องทางในการแจ้งเบาะแสที่เหมาะสม และปลอดภัยให้แก่พนักงาน - ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันตามหลักสิทธิมนุษยชน ไม่กีดกัน ทางเพศ ศาสนา เชื้อชาติ และให้ทุกอย่างเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน - สรรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	- จัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ - การจัดอบรมพนักงานในทุกระดับชั้น - การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของบริษัทฯ ผ่านช่องทางที่หลากหลายให้กับพนักงาน - การจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส และข้อเสนอแนะต่างๆ - การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลัก Key Performance Indicator (KPI) - แบบการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำปี

4. คู่ค้าและเจ้าหนี้

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- มีการจัดซื้อจัดจ้างคัดเลือกคู่ค้าอย่างเป็นธรรม โปร่งใส - ปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน - สัญญาเป็นธรรม และมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญา - ได้รับการจ่ายดอกเบี้ยและชำระคืนเงินกู้ตามกำหนด	- มีกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่โปร่งใส เป็นธรรม - ให้รายละเอียดแก่คู่ค้าอย่างถูกต้องชัดเจน ครบถ้วน และเท่าเทียมกัน - ดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าตามสัญญาหรือนโยบายที่กำหนดไว้ - ปฏิบัติต่อเจ้าหนี้ผู้ถือหุ้นกู้ตามข้อกำหนดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ได้มีการกำหนดไว้ - ชำระดอกเบี้ยและเงินต้นคืนครบถ้วนและตรงกำหนด	- กระบวนการคัดเลือก และการประเมินการปฏิบัติงานของคู่ค้า - การประชุมร่วมกับคู่ค้า - มีช่องทางในการรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหา และข้อร้องเรียนต่าง ๆ

5. ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - ให้ความสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมแบ่งปันพัฒนา และอยู่ร่วมกันกับชุมชน โดยไม่มีปัญหาใด ๆ	- บริษัทฯ สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานทั้งการเสริมสร้างด้านจริยธรรม คุณธรรมในการดำเนินงาน - บริษัทฯ สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานในการดูแลรักษาทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ ร่วมถึงร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อม โดยรวม - มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯ และชุมชน - มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชน เช่น การให้ความรู้ทางการเงิน รวมถึงการเผยแพร่ความรู้ทางการเงินผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่ดีของบุคคลทุกเพศทุกวัย	- มีการจัดอบรมให้ความรู้ในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับบุคคลในชุมชน - การจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม - มีช่องทางในการรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหา และข้อร้องเรียนต่าง ๆ

6. คู่แข่ง



ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- การดำเนินธุรกิจและแข่งขัน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ปฏิบัติตามกรอบการแข่งขันที่ดี (Market Conduct)	- การดำเนินธุรกิจตามจริยธรรมทางธุรกิจ รวมถึงการแข่งขันที่เป็นธรรม	- การประชุมพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความร่วมมือตามวาระต่างๆ

7. หน่วยงานกำกับดูแล



- ธนาคารแห่งประเทศไทย
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด - การดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม	- การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด - การดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม - การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ - พัฒนาระบบการทำงานของบริษัทฯ ตามข้อกำหนด ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตที่ได้รับจากหน่วยงานกำกับดูแล	- เข้าร่วมประชุม รับฟังแนวนโยบายและแนวทางการกำกับดูแล - การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่กำกับดูแล - จัดทำรายงานส่งหน่วยงานกำกับดูแล

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Maturity Matrix)

บริษัท พิจารณาประเด็นสำคัญตามกระบวนการที่ได้มาจากการเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นที่เกิดขึ้นจากการคัดเลือกประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อบริษัทฯ ตามกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสม และได้ตอบสนองความคาดหวังต่างๆ ในประเด็นดังกล่าวผ่านวิธีการสื่อสารตามช่องทางที่เชื่อถือได้รวมทั้งการบริหารจัดการประเด็นสำคัญเหล่านั้นอย่างยั่งยืน นำมาเปิดเผยต่อสาธารณะตามแนวทางของ Global Reporting Initiatives (GRI-G4) โดยการคัดเลือกประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนนั้นได้คำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีขั้นตอนของการกำหนดประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ดังนี้

การระบุประเด็นที่สำคัญ : ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการพิจารณาประเด็นเหล่านั้นกับคณะกรรมการบริษัทฯ และผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญ ที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัทฯ ในทิศทางต่างๆ โดยใช้เครื่องมือที่พิจารณาถึงผลกระทบในทุกมิติ ที่มีผลกระทบต่อบริษัทฯ และผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การจัดลำดับประเด็นที่สำคัญ : มาจากการระบุประเด็น โดยพิจารณา ประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อบริษัทฯ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมชาติ และประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบและเป็นที่น่าสนใจต่อ ผู้มีส่วนได้เสียในทุกกลุ่มหลังจากนั้นนำแต่ละประเด็นมาให้น้ำหนักและจัดลำดับความสำคัญ ตามผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย

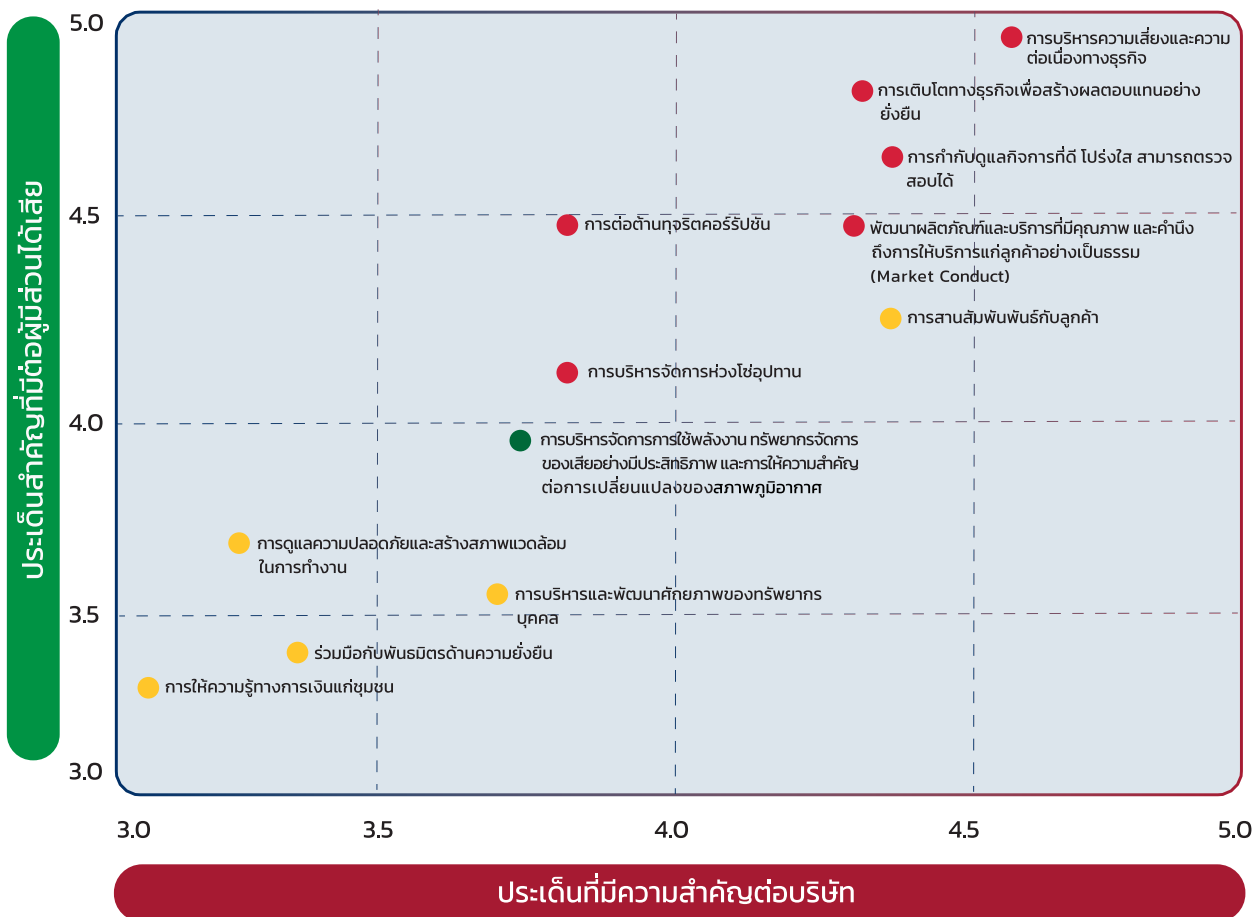
ประเด็นสำคัญ การพัฒนาอย่างยั่งยืน



การทวนสอบประเด็นสำคัญ : จากการจัดลำดับประเด็นสำคัญได้ถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ เพื่อได้รับทราบ ทบทวน และสอบประเด็นให้มีความถูกต้อง ครอบคลุมทุกการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงมิติด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมาภิบาล) และอนุมัติผลการคัดเลือกประเด็นสำคัญเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการในแต่ละประเด็นตามช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง : บริษัทฯ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียทุกปี เพื่อให้ได้ประเด็น ที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับ รวมถึงทราบความต้องการและความคาดหวังในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่แม่นยำยิ่งขึ้น โดยกระบวนการเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสีย ได้มีการจัดทำ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ ตามความเหมาะสมของผู้มีส่วนได้เสียนั้น ๆ ซึ่งการได้รับทราบประเด็นที่แท้จริง จะนำไปสู่การ ปรับปรุงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน



Governance

1. การเติบโตทางธุรกิจเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืน
2. การบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ
3. การกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
4. พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ และคำนึงถึงการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม (Market Conduct)
5. การต่อต้านทุจริตรับชั่ง
6. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน



Environment

12. การบริหารจัดการการใช้พลังงาน ทรัพยากร จัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ



Social

7. การสานสัมพันธ์กับลูกค้า
8. การบริหารและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล
9. การดูแลความปลอดภัยและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ร่วมมือกับพันธมิตรด้านความยั่งยืน
11. การให้ความรู้ทางการเงินแก่ชุมชน

เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ (SD Roadmap)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยการบูรณาการหลักการด้านความยั่งยืนเข้ากับแผนกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี อย่างสมดุล ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้โลกน่าอยู่ยิ่งขึ้น การส่งมอบคุณค่าให้แก่สังคมภายในคือ บุคลากรทั้งกลุ่มบริษัทและสังคมภายนอกคือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการประกอบธุรกิจเพื่อให้สังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Social) ในขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance) หรือ ESG ที่สอดคล้อง กับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนระดับสากล (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อสร้างผลประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ

เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ (SD Roadmap)

เป้าหมายและตัวชี้วัด	ทิศทางกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน	เป้าหมายระยะสั้น /ระยะยาว	ผลการดำเนินงาน	ความสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
มิติสังคม : พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างสังคมที่ยั่งยืน				
การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	- มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุบัติเหตุจากการทำงาน - เคารพหลักสิทธิมนุษยชน - พัฒนาศักยภาพและความผูกพันของพนักงานเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน - มุ่งสร้างนวัตกรรมกระบวนการรองรับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายใหม่ ๆ	- อัตราการเกิดอุบัติเหตุและการเสียชีวิตจากการทำงาน - จำนวนการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน 25 ครั้ง ในปี 2566 - จำนวนข้อร้องเรียนและถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์ - ผลสำรวจความผูกพันพนักงานมากกว่า 70% ในปี 2566	- กรณีการเสียชีวิตของพนักงานเป็น 0 - จำนวนการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน 30 ครั้ง ในปี 2566 - ไม่มีข้อร้องเรียนในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน - ผลสำรวจความผูกพันพนักงานเท่ากับ 86.25 %	  
การส่งมอบประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าตลอดห่วงโซ่อุปทาน	สร้างประสบการณ์รูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายและมีคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้เสียเพื่อการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว	เป็นที่หนึ่งในใจลูกค้า โดยมีผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามากกว่า 70%	ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าปี 2566 เท่ากับ 89.06 %	 

เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ (SD Roadmap) (ต่อ)

เป้าหมายและตัวชี้วัด	ทิศทางกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน	เป้าหมายระยะสั้น/ระยะยาว	ผลการดำเนินงาน	ความสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
มิติสิ่งแวดล้อม : รักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสังคมคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์				
การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม	- สร้างความสัมพันธ์และการยอมรับจากชุมชนต่อการดำเนินธุรกิจ - มุ่งสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต - บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยกระดับประสิทธิภาพเชิงนิเวศในการปฏิบัติการ	- มีการริเริ่มโครงการการสร้างคุณค่าร่วมใหม่อย่างน้อย 1 โครงการโดยสามารถสร้างผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมสู่ชุมชนได้ภายใน 2566 - สามารถกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กรภายในปี 2566	- พัฒนาแผนการดำเนินโครงการตามแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน โดยได้มีการลงพื้นที่สำรวจและหารือ กับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาโครงการร่วมกันในปี 2566 และนำมาวัดผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน - ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลก๊าซเรือนกระจก Scope 1-3 ในขอบเขตสำนักงานใหญ่ และสาขา	
มิติธรรมาภิบาล/เศรษฐกิจ : การให้บริการสินเชื่อที่รับผิดชอบเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืน				
การกำกับดูแลกิจการที่ดี	- มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตรวจสอบได้	- ได้รับการประเมินผลที่ได้รับการยอมรับของการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ	- ได้รับการประเมินผลที่ได้รับการยอมรับของการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ	

ความก้าวหน้าการดำเนินงานสู่เป้าหมายความยั่งยืน ปี 2566

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน และกลยุทธ์ของบริษัทฯ ที่ได้กำหนดไว้ โดยสรุปความคืบหน้าของการดำเนินการได้ ดังนี้

เป้าหมายความยั่งยืน ปี 2566

รายละเอียด ของการดำเนินงาน	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
1. การเปิดเผยข้อมูล	เปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานสากล ร้อยละ 100	เปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐาน สากลร้อยละ 100
2. มลพิษอากาศปล่อยก๊าซ เรือนกระจก	ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอน ไดออกไซด์เทียบเท่าจำนวนพนักงาน ลดลงร้อยละ 20 ต่อปี	ผลการดำเนินงานลดลงร้อยละ 28.02
3. การพัฒนาผลิตภัณฑ์และ บริการทางการเงิน	เป้าหมายการดำเนินงานร้อยละ 100	ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100
4. ส่งเสริมโครงการเพื่อสังคม (CSR)	สามารถสร้างมูลค่าแก่สังคมและ ชุมชน โดยมีผู้ได้รับประโยชน์ทั้ง สิ้นไม่ต่ำกว่า 500 ราย	ผลการดำเนินงานกว่า 1,000 ราย
5. ความเข้าใจการพัฒนางองค์กร อย่างยั่งยืน	บุคลากรในองค์กรตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน ผลการดำเนินงานร้อยละ 100 ของจำนวนพนักงาน ทั้งหมด	ผลการดำเนินงานร้อยละ 100
6. ความพึงพอใจพนักงาน	ผลคะแนนความพึงพอใจของ พนักงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	ผลการดำเนินงานร้อยละ 86.25
7. ความพึงพอใจลูกค้า	ผลคะแนนความพึงพอใจของ ลูกค้า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	ผลการดำเนินงานร้อยละ 89.06
8. การฝึกอบรมให้ความรู้แก่ พนักงาน	เป้าหมายการอบรมพนักงาน 20 ชั่วโมง ต่อคน	ผลการดำเนินงาน 24.02 ชั่วโมง ต่อคน
9. สิทธิมนุษยชน	เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็น 0	ผลการดำเนินงานการละเมิดสิทธิ มนุษยชนเป็น 0 ราย
10. อาชีวอนามัย	จำนวนผู้บาดเจ็บในเวลางานเป็น 0	ผลการดำเนินงานจำนวนผู้บาดเจ็บ ในเวลางานจนถึงขั้นหยุดงาน 0 ราย

เป้าหมายความยั่งยืน ปี 2566

รายละเอียด ของการดำเนินงาน	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
11. การจัดการทรัพยากรบุคคล	อัตราการลาออกของพนักงาน ไม่เกินร้อยละ 10	อัตราการลาออกของพนักงาน ร้อยละ 7.18 ในปี 2566
12. การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ไม่มีข้อร้องเรียนทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ทำผิดต่อจรรยาบรรณ ธุรกิจ	ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100 ไม่มีข้อร้องเรียนทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ทำผิดต่อจรรยาบรรณธุรกิจ
13. การบริหารความเสี่ยง	มีการระบุประเด็นด้านความยั่งยืน ที่ครอบคลุมรอบด้าน เป้าหมาย การดำเนินงานร้อยละ 100	มีการระบุประเด็นด้านความยั่งยืน ที่ครอบคลุมรอบด้าน เป้าหมาย การดำเนินงานร้อยละ 100
14. ความเข้าใจการตอบสนอง ความคาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	สามารถตอบสนองความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างครอบคลุม ร้อยละ 100	สามารถตอบสนองความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างครอบคลุม ร้อยละ 100
15. การต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน	เหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชัน เท่ากับ 0	เหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชัน เท่ากับ 0
16. พนักงานและผู้บริหารทุก ระดับผ่านการอบรมและรับ ทราบจรรยาบรรณทางธุรกิจ	ผลการดำเนินงานร้อยละ 100	ผลการดำเนินงานร้อยละ 100
17. แหล่งเงินทุน	บริษัทไม่ขาดสภาพคล่องในการ ดำเนินธุรกิจ	บริษัทไม่ขาดสภาพคล่องในการ ดำเนินธุรกิจ

มิติ เศรษฐกิจ และธรรมาภิบาล

- การกำกับดูแลกิจการ 40
- การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน 46
- การบริหารจัดการความเสี่ยงภาวะวิกฤต
และความต่อเนื่องทางธุรกิจ 51
- นวัตกรรมและบริการทางการเงิน 55
- การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม 57
- การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ 60
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน 64
- สรุปผลการดำเนินงาน มิติเศรษฐกิจ
และธรรมาภิบาล 67

มิติเศรษฐกิจ และธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

- ปฏิบัติตามแนวทางบรรษัทภิบาลอย่างถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์
- ไม่เกิดกรณีการคอร์รัปชันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม

การกำกับดูแลกิจการ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี



สิทธิของผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในความเป็นเจ้าของโดยควบคุมบริษัทผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่แทนตนและมีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของ



ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมายหลักเกณฑ์และข้อบังคับของหน่วยงานที่กำกับดูแล



การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส บริษัทฯ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อในการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทให้สอดคล้องกับหลักการสำคัญในเรื่องต่างๆ

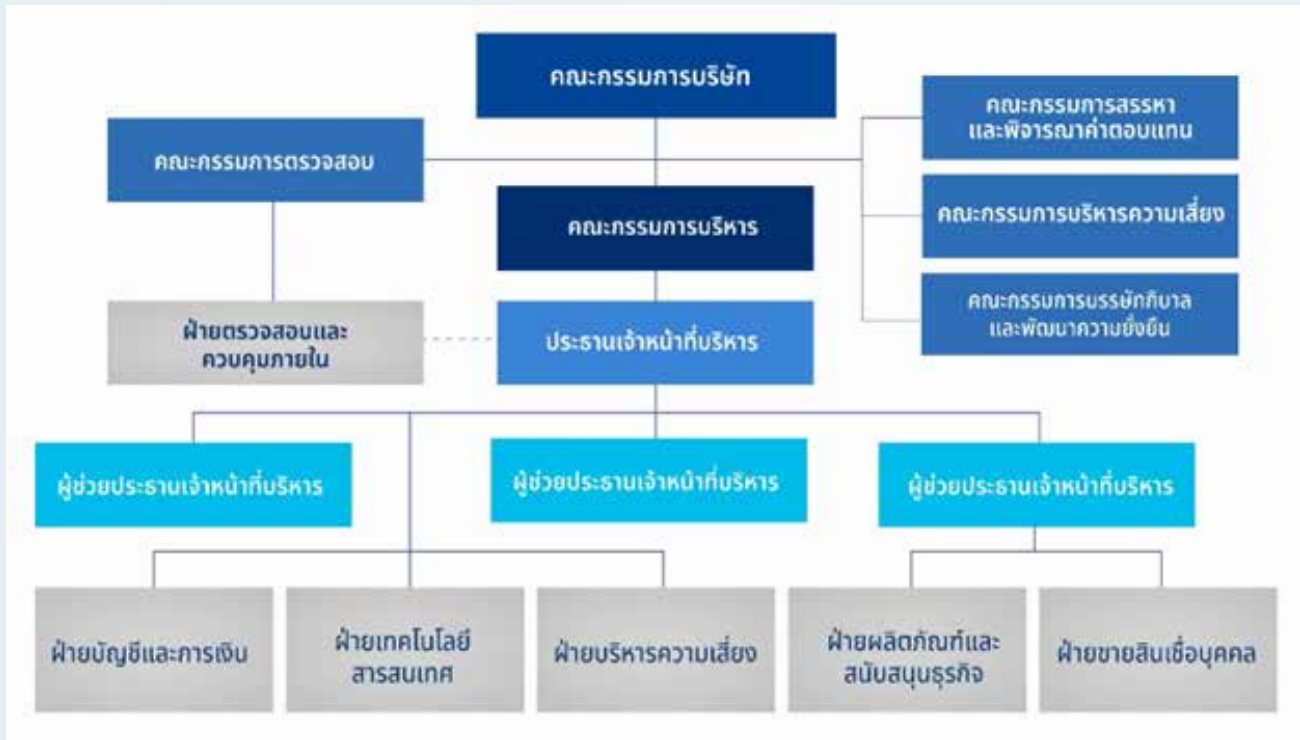


บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทให้ความสำคัญและคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียรวมถึงผลประโยชน์ร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม



การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ถือหุ้นทุกราย ทั้งผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และผู้ถือหุ้นรายย่อย รวมทั้งผู้ถือหุ้นต่างชาติ จะได้รับการปฏิบัติและปกป้องสิทธิอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัท โครงสร้างของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย



คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทในการสอบทานให้บริษัทฯ มีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเปิดเผยอย่างเพียงพอ วางแนวทางและสอบทานให้บริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผล สอบทานการดำเนินการของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ รวมทั้งมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของสำนักงาน กสท. รวมทั้งตลาดหลักทรัพย์ฯ พิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณาเสนอคำตอบแทนของผู้สอบบัญชี รวมถึงทบทวนแผนการตรวจสอบภายในประจำปี (Audit Plan) ของบริษัทฯ และการประเมินผลการตรวจสอบร่วมกับผู้สอบบัญชีและผู้ตรวจสอบภายใน รวมถึงส่งเสริมให้บริษัทฯ มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน หรือการแจ้งเบาะแสถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมภายในบริษัท และดำเนินการให้วินัยนโยบายและวิธีการรับมือกับเรื่องร้องเรียน และปกป้องผู้แจ้งเบาะแสด้อย่างเหมาะสม

โดยในปี 2566
ได้จัดการประชุมทั้งสิ้น



6 ครั้ง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

- 1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการ และผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 2) คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 3) ดูแลให้คณะกรรมการบริษัทมีขนาด และองค์ประกอบที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 4) กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นที่ให้แก่กรรมการ และผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5) ดูแลให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไปของบริษัท ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ตนมีต่อบริษัท
- 6) กำหนดแนวทางการประเมินผลงานของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของ ส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย

โดยในปี 2566
ได้จัดการประชุมทั้งสิ้น



2 ครั้ง

คณะกรรมการบริษัทภิบาลและพัฒนาความยั่งยืน

- 1) พิจารณากำหนดแนวทาง เสนอแนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ ตามระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี ต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และฝ่ายจัดการ เพื่อกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่ได้มาตรฐานและเป็นแนวทางที่ถูกต้อง
 - 2) เสนอแนะ ทบทวน นโยบายแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ของบริษัทฯ
 - 3) ส่งเสริมการบริหารองค์กรแบบบูรณาการ ทั้งการกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล
 - 4) กำกับดูแลและติดตาม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ และกลุ่มบริษัทฯ สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้
 - 5) ทบทวนแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลและเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาปรับปรุงตามความเหมาะสมกับบริบทของบริษัทฯ
 - 6) ส่งเสริมกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ภายใต้งานการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง
- โดยในปี 2566 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติให้จัดตั้งคณะกรรมการบริษัทภิบาลและพัฒนาความยั่งยืน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง รวมจำนวน 3 ท่าน

3 ท่าน



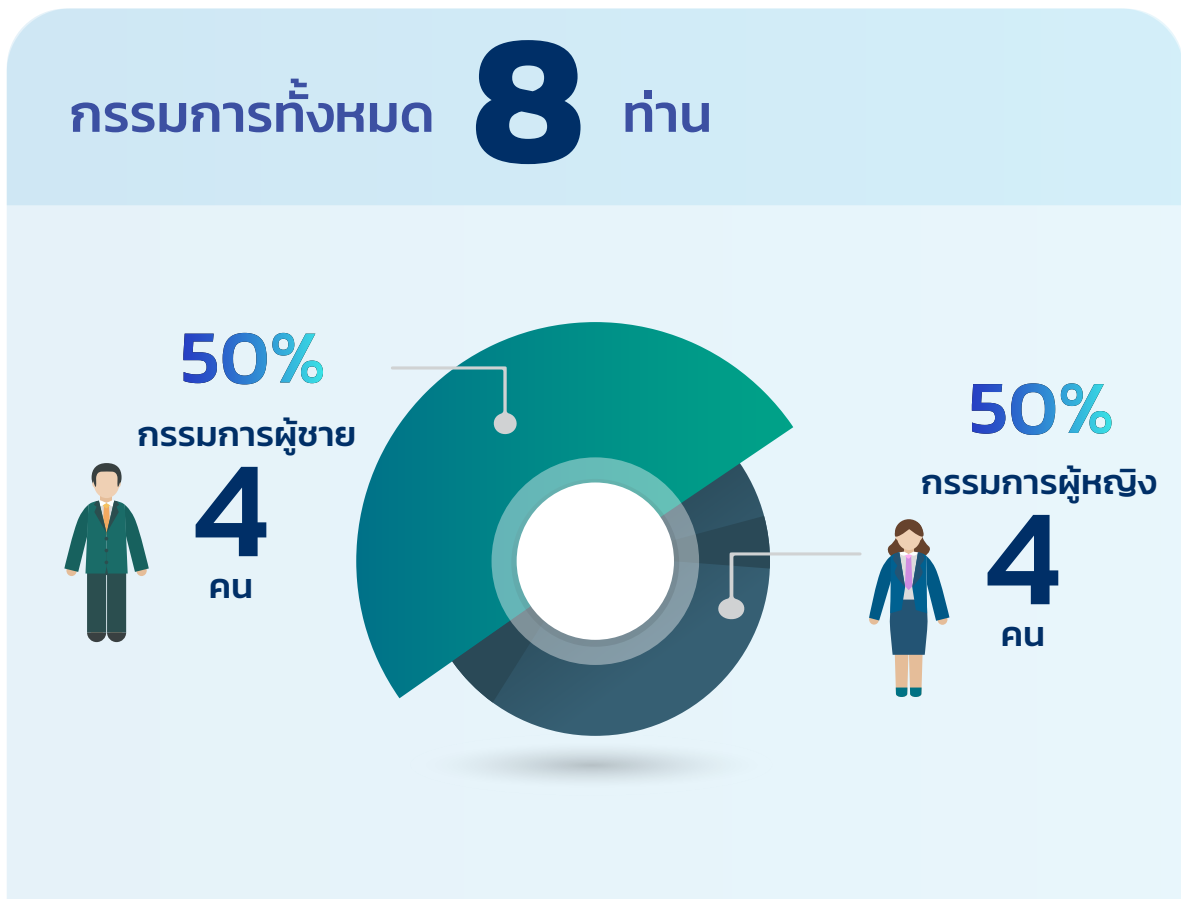
จัดตั้งคณะกรรมการ
บริษัทภิบาล
และพัฒนาความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและภาพรวมขององค์กรรวมถึงตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ จัดให้มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ รวมถึงจรรยาบรรณของธุรกิจ พร้อมทั้งประกาศและแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดูแลให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับขั้นตอนดำเนินการและการเปิดเผยข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วน ให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลและการควบคุมภายในทั้งในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ โดยจะมีการประเมินความเพียงพอของระบบควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี

นอกจากนี้ กรรมการใหม่ทุกท่านจะต้องได้รับการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ ซึ่งจัดโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยเนื้อหาหลัก เพื่อให้รับทราบถึง ลักษณะธุรกิจ บทบาทหน้าที่ของกรรมการบริษัท จดทะเบียน รวมถึงการ รายงานต่าง ๆ ที่กรรมการทุกท่านต้องจัดทำในฐานะกรรมการของบริษัท ซึ่งเป็นบริษัทมหาชน

รูปแบบของคณะกรรมการบริษัท



ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

บริษัทฯ ได้แบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทฯ กับฝ่ายจัดการอย่างชัดเจนโดยคณะกรรมการมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและภาพรวมขององค์กรรวมถึงตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ คณะกรรมการบริษัทฯ มีหน้าที่พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ขณะที่ฝ่ายจัดการที่มีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้ดูแล ทำหน้าที่บริหารงานของบริษัทฯ ในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

กรรมการทั้งหมด 8 ท่าน

ฝ่ายบริหาร
1 ท่าน
คิดเป็น
12.50%
ของกรรมการ

ไม่เป็นผู้บริหาร
7 ท่าน
คิดเป็น
87.50%
ของกรรมการ

กรรมการอิสระ
4 ท่าน
คิดเป็น
50%
ของกรรมการ

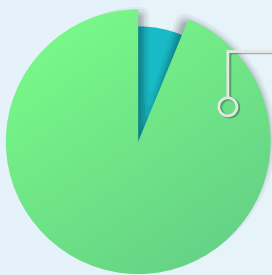
ประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

การประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

บริษัทเชื่อว่าการมีกลไกที่ดีในการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อยจะช่วยให้คณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อยสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดให้คณะกรรมการและกรรมการชุดย่อยมีการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละคณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งให้เปิดเผยในรายงานประจำปี



การประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำปี 2566



คณะกรรมการเป็นรายคณะ **95.91%**

คณะกรรมการตรวจสอบ **92.20%**

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน **91.67 %**

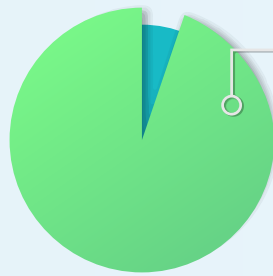
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง **97.27%**

การประเมินตนเองของคณะกรรมการเป็นรายบุคคล

บริษัทได้นำแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการเป็นรายบุคคลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาปรับปรุงใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการของบริษัท โดยเนื้อหาในการประเมินประกอบด้วย โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ การประชุมของคณะกรรมการ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการเป็นรายคณะ



การประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำปี 2566



คณะกรรมการเป็นรายบุคคล

98.82%

การประเมินผลงานผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะพิจารณาจากผลประกอบการประจำปี ซึ่งจะประกอบด้วย

- ผลกำไรประจำปีของบริษัทเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัท
- การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านต่าง ๆ
- สถานะทางการเงิน
- คุณภาพของสินทรัพย์จากการประกอบธุรกิจ
- การทำงานร่วมกับคณะกรรมการ
- การประเมินด้านอื่น ๆ เช่น วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ธรรมาภิบาลและการพัฒนาความยั่งยืน

การเข้าร่วมการประชุมของคณะกรรมการบริษัท

ในปี 2566 บริษัทมีการประชุมคณะกรรมการบริษัท 9 ครั้ง

กรรมการเข้าประชุมเฉลี่ย



100%

การเปิดเผยคำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และบุคลากร

คำตอบแทนของกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และบุคลากร จัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาท และความรับผิดชอบ โดยบริษัทได้มีการเปิดเผยคำตอบแทนของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรในแบบรายงาน 56-1 One Report ประจำปี 2566 หัวข้อ “โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ และรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการดูแลกิจการ”

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารศึกษาหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัทอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บริษัทมีคณะกรรมการและฝ่ายบริหารที่แข็งแกร่งสามารถนำพาบริษัทให้เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนท่ามกลางสภาพสังคม เศรษฐกิจและภาวะการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

หมายเหตุ โปรดพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ รายงาน 56-1 One Report ประจำปี 2566 หัวข้อ “รายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการดูแลกิจการ”

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อแสดงเจตนารมณ์อย่างเปิดเผยถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สนับสนุนและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ พร้อมทั้งกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทำการเผยแพร่ “นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” ให้พนักงานรับทราบและถือปฏิบัติตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ อีกทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติ บทลงโทษ รวมถึงกระบวนการและช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน และจัดให้มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้ทำการสื่อสารความกับคู่ค้าให้ทราบถึงนโยบายการรับของขวัญในทุเทศการ (No Gift Policy) เพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี และป้องกันการหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และเป็นการเน้นย้ำกับคู่ค้าถึงแนวทางการปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีความรับผิดชอบ

NO GIFT POLICY งดรับของขวัญ

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)
ส่งเสริมการเป็นบรรษัทภิบาลที่ดี และองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ประกาศงดรับของขวัญในเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลอื่นๆ

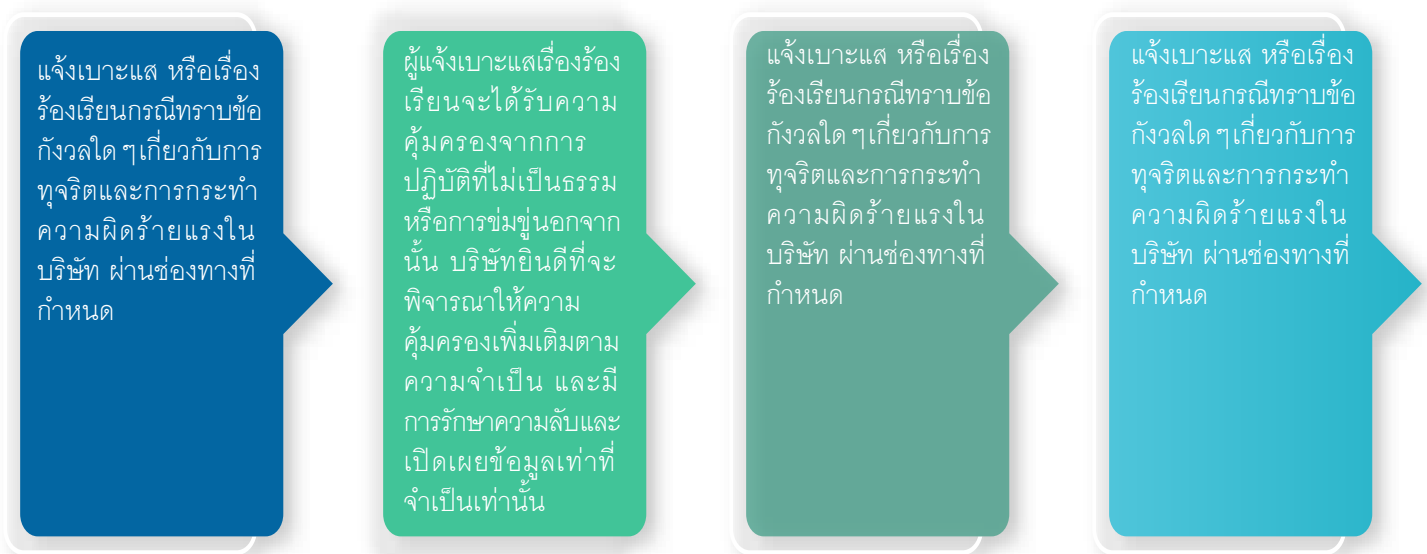
บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)

การแจ้งเบาะแส และเรื่องร้องเรียน

บริษัทมีการกำหนดนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือเรื่องร้องเรียน (Whistle Blowing Policy) เพื่อสนับสนุนและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตลอดจนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยการรายงานเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตหรือการกระทำความผิดร้ายแรงผ่านทางช่องทางการร้องเรียนของบริษัทเพื่อป้องกันและตรวจพบความเสียหายใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังมีการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสเพื่อรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ที่ได้รับผลกระทบ หรือมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ เกี่ยวกับการกระทำความผิดกฎหมาย รวมถึงพฤติกรรมที่อาจส่งผลถึงการทุจริต รวมถึงการกระทำที่เข้าข่ายการคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยทางตรงหรือทางอ้อม

การแจ้งเบาะแส และเรื่องร้องเรียน



นอกจากนี้ ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนมีสิทธิที่จะไม่เปิดเผยตัวตน หรือเปิดเผยข้อมูลโดยนิรนาม เว้นแต่จำเป็นต้องเปิดเผยตามข้อบังคับของกฎหมาย อย่างไรก็ตาม หากบริษัทมีความจำเป็นที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ บริษัทจะเปิดเผยเฉพาะข้อมูลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

ช่องทางในการรับการแจ้งเบาะแสและเรื่องร้องเรียน

ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนสามารถแจ้งเบาะแสหรือเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางดังต่อไปนี้ โดยบริษัทจะไม่ติดตามหรือสืบค้นเพื่อหาว่าใครคือผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน หากผู้แจ้งเรื่องไม่ต้องการเปิดเผยตัวตน

- เว็บไซต์ที่ <https://www.srisawadcapital.co.th/th/contact-scap> หรือ
- ส่งไปรษณีย์ ดังนี้

เรียน : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เรื่อง : แจ้งเบาะแส (หรือเรื่องร้องเรียน) การทุจริตคอร์รัปชัน

ที่อยู่ในการจัดส่ง : 99/392 อาคารศรีสวัสด์ ชั้น 5 ซอยแจ้งวัฒนะ 10 แขวง 3 (เบญจมิตร) ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

โดยข้อมูลที่รับทั้งหมดจะถูกเก็บรวมกันไว้ที่ฐานข้อมูลกลางเพื่อให้มั่นใจว่าเบาะแสหรือข้อร้องเรียนดังกล่าวจะถูกดำเนินการหรือสืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างทันที



ปี 2566

จำนวนเบาะแส หรือเรื่องร้องเรียน ที่บริษัทได้รับแจ้ง



ปี 2566

จำนวนหน่วยงานที่ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับนโยบายการต่อต้าน
ทุจริตคอร์รัปชัน จากการตรวจสอบโดยส่วนงานตรวจสอบภายใน

การแข่งขันทางการค้า

จากการผลักดันและการสร้างค่านิยมด้านจริยธรรมในการประกอบกิจการในเรื่องการส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า โดยบริษัท มุ่งเน้นการประกอบธุรกิจอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติตามกรอบการแข่งขัน ไม่ขัดขวางกลไกตลาด กีดกัน ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือจำกัดการประกอบธุรกิจของผู้อื่น ทำให้ที่ผ่านมามีบริษัท และพนักงานของบริษัทฯ ไม่มีคดีความหรือถูกร้องเรียนหรือถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมละเมิดกฎหมายการแข่งขันทางการค้า รวมทั้งไม่เคยโดนลงโทษหรือต้องจ่ายค่าปรับอันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า



ปี 2566

จำนวนคดีความหรือถูกร้องเรียนหรือถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมละเมิด
กฎหมายการแข่งขันทางการค้า รวมทั้งเคยโดนลงโทษหรือต้องจ่ายค่า
ปรับอันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า

จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่หลอมรวมความเก่งและความดีเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งยึดมั่นที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทฯ ได้กำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจและคู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ไว้เป็นมาตรฐาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญในด้านต่าง ๆ อาทิ ข้อปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ข้อปฏิบัติของกรรมการบริษัทฯ ข้อปฏิบัติของผู้บริหาร ข้อปฏิบัติของพนักงาน ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อเสนอแนะเมื่อเกิดปัญหา ด้วยความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรมซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายทำให้บริษัทฯ มีผลการดำเนินงานที่น่าเชื่อถืออย่างต่อเนื่อง

หมายเหตุ : โปรดพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://investor.srisawadcapital.co.th/th/corporate-governance/cg-report-and-download> หัวข้อ “จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ”



100 %

ปี 2566

ร้อยละของพนักงานทุกระดับที่มีการอบรมหลักสูตร จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ



0
กรณี

ปี 2566

จำนวนข้อร้องเรียน ที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงกรณีการดำเนินงานที่ขัดต่อข้อกำหนดหรือข้อกฎหมายใดๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินธุรกิจ

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน

บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ให้ถูกให้ควร ผ่านหลายช่องทางได้แก่ การกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณของบริษัท ประกาศต่าง ๆ ที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลภายใน โดยมีการให้ความรู้การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในแก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานผ่านห้องเรียนออนไลน์ของบริษัท และมีการให้ลงนามรับทราบและตกลงว่าจะปฏิบัติตามนโยบายหลังจากอบรมออนไลน์

รายละเอียดการให้ความรู้การป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน

หลักสูตรการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน	กรรมการ (คน)	ผู้บริหาร	พนักงาน (คน)
จำนวนคนที่ได้รับการอบรม	8	7	628
จำนวนการลงนามรับทราบ	8	7	628

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางในการเก็บรักษาและป้องกันการใช้อข้อมูลภายในโดยมิชอบ (Insider Trading) โดยห้าม มีให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ภายใน 1 เดือนก่อนการเปิดเผยงบการเงินรายไตรมาส และงบการเงินประจำปี และเป็นเวลา 24 ชั่วโมงภายหลังข้อมูลสารสนเทศสำคัญถูกเปิดเผย และกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า จะต้องรายงานรายการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ต่อสำนักงาน ก.ล.ต. ทุกครั้งเมื่อมีการซื้อขาย ภายใน 3 วันทำการตามที่พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด และแจ้งให้เลขาธิการบริษัทฯ เพื่อติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในและให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ทุกครั้ง

ทั้งนี้ ในปี 2566 ที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร ได้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด **ไม่มี** กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน และ คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงาน **ไม่มี** การเกิดกรณีการทำผิดเกี่ยวกับการใช้อข้อมูลภายใน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบริษัทมีการบริหารจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น โดยบริษัทได้กำหนดมาตรการในการขจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณารายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการระหว่างกันอย่างเหมาะสม ภายใต้กรอบจริยธรรมที่ดี โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการตรวจสอบ และมีการดูแลให้มีการปฏิบัติตามเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวต่อสาธารณชน ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และกระบวนการในการอนุมัติรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ โดยมีหลักการสำคัญ ได้แก่

1. รายการใดที่กรรมการ พนักงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องในการทำรายการกับบริษัท ห้ามกรรมการหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการอนุมัติการทำรายการ และให้มีการกำหนดราคาเป็นไปอย่างเหมาะสม เสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก

2. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันให้มีการนำเสนอรายการที่เกี่ยวข้องกันต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

3. การเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกันตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต./ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด โดยเปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลรายการระหว่างกันดังกล่าวไว้ในงบการเงินตามที่มาตรฐานบัญชีได้กำหนดไว้ด้วย

โดยมีการให้ความรู้การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานผ่านห้องเรียนออนไลน์ของบริษัท และมีการให้ลงนามรับทราบและตกลงว่าจะปฏิบัติตามนโยบายหลังจากอบรมออนไลน์

รายละเอียดการให้ความรู้การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

หลักสูตรการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	กรรมการ (คน)	ผู้บริหาร	พนักงาน (คน)
จำนวนคนที่ได้รับการอบรม	8	7	628
จำนวนการลงนามรับทราบ	8	7	628

ทั้งนี้ ในปี 2566 ที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงาน ได้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด บริษัท **ไม่มี** การเกิดกรณีการทำผิดเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีสาระสำคัญ

การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ สามารถปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง บริษัทฯ ได้มีนโยบายและระเบียบแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. นโยบายและระเบียบวิธีการสำหรับการประเมิน บริหาร และบรรเทาความเสี่ยง ภายในองค์กร ทั้งยังกำหนดแผนในการปรับปรุงนโยบายและระเบียบวิธีการนี้ให้มีความสอดคล้อง และเป็นปัจจุบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือดำเนินการทันทีเมื่อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่นำมาพิจารณาความเสี่ยง ได้แก่

- ลูกค้าทั้งหมดในภาพรวม
- พื้นที่หรือประเทศที่ตั้งสถานประกอบการ/บริษัทในเครือ/ตัวแทน/สาขาอยู่ในพื้นที่เสี่ยงหรือไม่
- ผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- ลักษณะการทำธุรกรรมและช่องทางในการให้บริการในภาพรวม
- การนำผลการประเมินและบริหารความเสี่ยงตามรายงานการประเมินความเสี่ยง

2. นโยบายและระเบียบวิธีการในการรับลูกค้า

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบรายชื่อลูกค้ากับรายชื่อบุคคลที่ถูกกำหนดก่อนรับทำธุรกรรมทุกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การจัดให้ลูกค้าแสดงตนทุกครั้งก่อนการทำธุรกรรม ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลตามข้อมูลการแสดงตนที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถพิสูจน์ทราบตัวตนของลูกค้า เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความแท้จริง และความเป็นปัจจุบันของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การระบุตัวตนและพิสูจน์ทราบตัวตน รวมถึงต้องพิสูจน์ว่าลูกค้าเป็นเจ้าของข้อมูลและหลักฐานดังกล่าวจริง

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า และติดตามความเคลื่อนไหวทางการเงินจากการทำธุรกรรม

3. นโยบายและระเบียบวิธีการในการบริหารและบรรเทาความเสี่ยงสำหรับลูกค้า โดยพนักงานจะประเมินความเสี่ยงเมื่อมีการทำธุรกรรมกับลูกค้า และจะดำเนินการตลอดระยะเวลาที่ยังดำเนินความสัมพันธ์ทางธุรกิจไปจนยุติความสัมพันธ์

4. นโยบายและระเบียบวิธีการในการประเมินความเสี่ยงสำหรับผลิตภัณฑ์ บริการ และช่องทางการบริการทั้งหมด ในกรณีที่ออกผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์และวิธีการดำเนินธุรกิจใหม่

5. นโยบายและระเบียบวิธีการสำหรับการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายกำหนด

6. นโยบายและระเบียบวิธีการสำหรับการรายงานการทำธุรกรรม บริษัทฯ กำหนดให้มีการรายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานปปง. ทั้งธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัย หรือธุรกรรมที่ไร้เงินสด ระหว่างบริษัทฯ กับลูกค้า ที่มีมูลค่าตั้งแต่ 500,000 บาท ขึ้นไป

7. นโยบายและระเบียบวิธีการเกี่ยวกับการเก็บรักษารายละเอียดข้อมูล กรณีเป็นเอกสารเกี่ยวกับการแสดงตนของลูกค้า, เอกสารเกี่ยวกับการทำธุรกรรมและบันทึกข้อเท็จจริง ต้องเก็บรักษาเป็นเวลา 5 ปี และเอกสารเกี่ยวกับการตรวจสอบเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้า ต้องเก็บรักษาเป็นเวลา 10 ปี

8. นโยบายและระเบียบวิธีการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง

9. นโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง (ปกอ.)

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการกำหนดแผนการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย รวมถึงคู่มือให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ โดยจะมีการทบทวนและปรับปรุงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง

หมายเหตุ : โปรดพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://investor.srisawadcapital.co.th/th/corporate-governance/cg-report-and-download> หัวข้อ "นโยบายและระเบียบวิธีการด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง"



100%

ปี 2566

นโยบายและระเบียบวิธีการด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง"

การบริหารจัดการความเสี่ยงภาวะวิกฤตและความต่อเนื่องทางธุรกิจ

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก บริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการบริหารความเสี่ยงเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง ได้พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงขึ้นโดยให้พนักงานในทุกระดับชั้นถือปฏิบัติ บริษัทฯ ได้มีการจัดตั้งฝ่ายบริหารความเสี่ยงและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการบริหารความเสี่ยง นอกจากนี้ ได้กำหนดให้นโยบายการบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือการบริหารความเสี่ยง ซึ่งจะมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อให้มีความสอดคล้องและตอบสนองต่อลักษณะการดำเนินธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบและกระบวนการบริหาร ความเสี่ยง

กรอบและกระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัท นั้น อ้างอิงมาจากมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงตามหลักสากล COSO ERM (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Enterprise Risk Management - Integrated Frame work 2017) และ ISO 31000: Risk Management เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงสำหรับผู้บริหารและพนักงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร กระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัท ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน หลักอันได้แก่

1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับกรอบการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร การกำหนดกิจกรรม การบ่งชี้ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)

องค์กรควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ โดยการบริหารจัดการให้อยู่ในกรอบของ Risk Appetite และ Risk Tolerance

3) การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification)

ในกระบวนการบ่งชี้เหตุการณ์ ควรต้องพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงทุกด้านที่อาจเกิดขึ้น เช่น ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การเงิน บุคลากร การปฏิบัติงาน กฎหมาย ภาษีอากร ระบบงาน สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น แหล่งความเสี่ยงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน และแหล่งความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยงเป็นขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการต่อจากการระบุความเสี่ยงโดยการประเมินความเสี่ยงประกอบกระบวนการหลัก ดังนี้

1

การวิเคราะห์ความเสี่ยง

บริษัทจะพิจารณาสาเหตุและแหล่งที่มาของความเสี่ยง ผลกระทบที่ตามมาทั้งในทางบวกและทางลบ รวมทั้งโอกาสที่อาจเกิดขึ้นของผลกระทบที่อาจตามมา และพิจารณาถึงมาตรการจัดการความเสี่ยงที่ดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบัน รวมถึงประสิทธิผลของมาตรการดังกล่าวด้วย



2

การประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงจะเปรียบเทียบระหว่างระดับของความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงเทียบกับระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) ในกรณีที่ระดับของความเสี่ยงไม่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ของเกณฑ์การยอมรับความเสี่ยง ความเสี่ยงดังกล่าวจะได้รับการจัดการทันที



3

การกำหนดเกณฑ์ความเสี่ยง

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความเสี่ยงควรสะท้อนถึงคุณค่าวัตถุประสงค์และทรัพยากรขององค์กร โดยเกณฑ์บางประเภท อาจพัฒนาได้จากข้อกำหนดทางกฎหมายหรือข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลหรือหน่วยงานที่เป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดต้องสอดคล้องกับนโยบายความเสี่ยงขององค์กรและมีการทบทวนอย่างต่อเนื่อง



หลังจากได้รับผลการประเมินแล้ว ฝ่ายบริหารความเสี่ยงจะดำเนินการ วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน

โดยใช้ Risk Map และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเสี่ยง เพื่อนำเสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อดำเนินการคัดเลือกประเด็นความเสี่ยงสำคัญที่ต้องจัดการดูแลรวมถึงการกำหนดฝ่ายจัดการที่รับผิดชอบ และนำเสนอประเด็นความเสี่ยงและมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดให้ต้องจัดการดูแลเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริหารต่อไป

5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)

เป็นการดำเนินการหลังจากที่บริษัทสามารถบ่งชี้ความเสี่ยงขององค์กร และประเมินความสำคัญของความเสี่ยงแล้ว โดยจะต้องนำความเสี่ยงไปดำเนินการตอบสนองด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อลดความสูญเสียหรือโอกาสที่จะเกิดผลกระทบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

6) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

กิจกรรมการควบคุม คือ นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร ดังนั้นกิจกรรมการควบคุมจึงมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ



7) การสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในการบ่งชี้ ประเมิน และจัดการความเสี่ยง ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกองค์กรควรได้รับการบันทึกและสื่อสารไปยังบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสมทั้งในด้านรูปแบบและเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้ รวมถึงเป็นการรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้น และผลของการบริหารจัดการความเสี่ยงเหล่านั้น

8) การติดตามประเมินผล (Monitoring)

กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ดำเนินการภายในมีความจำเป็นต้องได้รับการสื่อสารถึงการประเมินความเสี่ยงและการควบคุม ความคืบหน้าในการบริหารความเสี่ยง การดูแลติดตามแนวโน้มของความเสี่ยงหลัก รวมถึงการเกิดเหตุการณ์ผิดปกติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า

- 1.เจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) มีการติดตาม ประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์และบริหารความเสี่ยงที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตนอย่างสม่ำเสมอ และเหมาะสม
2. ความเสี่ยงที่มีผลกระทบสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้รับการรายงานถึงความคืบหน้าในการบริหารความเสี่ยง และแนวโน้มของความเสี่ยงต่อการบริหารที่รับผิดชอบและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
3. ระบบการควบคุมภายในที่วางไว้มีความเพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิผล และมีการนำมาปฏิบัติใช้จริงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไขการควบคุมภายในอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดนโยบายบริหารความเสี่ยงในภาพรวมทั้งองค์กร ซึ่งบริษัทฯ กำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงรับทราบและเสนอแนะเพื่อกำจัดความเสี่ยงหรือจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ หากมีความเสี่ยงใดที่จะเป็นอุปสรรค

ต่อการดำเนินธุรกิจไม่ให้เกิดอุปสรรคตามแผนที่กำหนดแล้ว บริษัทฯ จะต้องมีการจัดการความเสี่ยงเหล่านี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จะกำหนดนโยบายให้มีการทบทวนระบบหรือประเมินประสิทธิผลของการจัดการความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและให้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท



หมายเหตุ : โปรดพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ 56-1 Report ประจำปี 2566 หัวข้อ “การบริหารจัดการความเสี่ยง”

การบริหารจัดการภาวะวิกฤตและความต่อเนื่องทางธุรกิจ

บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจที่มีความหลากหลายในแต่ละหน่วยธุรกิจจึงมีโอกาสเผชิญกับความเสี่ยงจากการหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยเสี่ยงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ เช่น ปัจจัยเสี่ยงจากภัยคุกคามธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป การก่อการร้าย การวินาศกรรม เป็นต้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ ได้ บริษัทฯ มีแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management) ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารจัดการรองรับเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ ที่อาจกระทบต่อบริษัท โดยบริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จัดให้มีการฝึกอบรมระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวส่งเสริมให้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวและจัดให้มีแผนฉุกเฉินและแผนการซ่อมการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

ในปี 2566 ได้สมมุติเหตุการณ์เกิดเพลิงไหม้ในอาคารสำนักงานและต้องหยุดการทำงานบางส่วนเพื่อบำรุงอาคารสำนักงานให้กลับคืนสู่สภาพปกติ ผลการฝึกซ้อมอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และมีการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงการบริหารจัดการภาวะวิกฤต ทั้งในด้านความพร้อมของบุคลากร สถานที่ และทรัพยากรที่จำเป็นระบบการสื่อสาร รวมถึงการกู้คืนสู่สภาวะปกติอย่างรวดเร็ว



การบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืนที่สำคัญ (ESG Risk)

การที่บริษัท ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้การกำหนดปัจจัยความเสี่ยง (Risk Factors) เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยทั้งนี้สามารถแบ่งปัจจัยความเสี่ยงออกเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เพื่อใช้ในการระบุสาเหตุที่แท้จริง เพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์แนวทางการลดความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจคือการเพิ่มมูลค่าต่อผู้ถือหุ้น

ปัจจัยภายใน

- ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เช่น พนักงานไม่เพียงพอ คุณภาพการให้บริการหรือขาดความรู้ความสามารถที่เพียงพอ
- ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี เช่น ความขัดข้อง/ความผิดพลาดของเทคโนโลยีใหม่ การเลือกใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม
- ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม สาขาไม่เหมาะสม การดำเนินการเตรียมสาขาใหม่ที่ช้าไม่พร้อมในการให้บริการ
- ความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน หรือประโยชน์อื่นใดรวมถึงการให้สินบนทุกรูปแบบไม่ว่าทางตรงทางอ้อมของพนักงาน

ปัจจัยภายนอก

- ความเสี่ยงทางด้านกฎหมาย เช่น ความไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่าง ๆ ข้อบังคับที่ล้าหลัง หรือมีความคลุมเครือของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ความเสี่ยงทางการเงินและเศรษฐกิจ เช่น ความผันผวนของภาวะเศรษฐกิจ ความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย ความผันผวนของอัตราเงินเฟ้อ ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน
- ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติ เช่น โรคระบาด การก่อความไม่สงบ สงคราม น้ำท่วม พายุไต้ฝุ่น แผ่นดินไหว ภัยแล้ง

การระบุประเด็นความเสี่ยง

จำแนกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในระดับกลยุทธ์ หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงการนำไปปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม การเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม หรือไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกบริษัท ซึ่งสิ่งผลกระทบโดยตรงต่อเป้าหมายของบริษัท
2. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุ/อุปกรณ์ บุคลากร หากมีความผิดพลาด หรือการจัดการที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการหรือแผนกลยุทธ์ของบริษัท
3. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้านกฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้ หรือปฏิบัติได้ไม่ทันตามเวลาที่กำหนด หรือแนวปฏิบัตินั้น ๆ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
4. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารทางการเงินที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความไม่พร้อมในเรื่องงบประมาณและการควบคุมรายจ่ายต่าง ๆ ที่เกินความจำเป็น รวมถึงการละเว้นในการให้ข้อมูลหรือเจตนาให้ข้อมูลเท็จในการรายงานสถานะการเงินของบริษัท

การประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยง คือการประเมินโอกาสเกิดและผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อวัตถุประสงค์ เช่น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอาจมีผลกระทบในระดับสูงต่อวัตถุประสงค์ โดยการประเมินความเสี่ยงประกอบด้วย 2 มิติ ดังนี้

1. โอกาสที่อาจเกิดขึ้น (Likelihood) เหตุการณ์มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นมาก น้อยเพียงใด
2. ผลกระทบ (Impact) หากมีเหตุการณ์เกิดขึ้นองค์กรจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด

การกำหนดความเสี่ยงที่บริษัทยอมรับได้ (Risk Appetite) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ โดยบริษัทมีแนวทางพิจารณาความเสี่ยงที่ยอมรับ ตามลักษณะของความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในระดับกลยุทธ์ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้านกฎหมาย และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน โดยมีแนวทางการพิจารณาคือ ดังนี้

- ความเสี่ยงอะไรบ้างที่บริษัทสามารถยอมรับได้ ความเสี่ยงอะไรบ้างที่บริษัทไม่สามารถยอมรับได้
- ความเสี่ยงที่จำเป็นต้องยอมรับเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ผู้ถือหุ้นต้องการและระดับเงินทุนที่เหมาะสมนั้นอยู่ที่ระดับใด
- บริษัทสามารถยอมรับความเสี่ยงมากกว่าที่ยอมรับได้ในปัจจุบันหรือไม่
- มีความเสี่ยงใดที่บริษัทไม่สามารถ ยอมรับได้ เช่น ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้านกฎหมายกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการ เป็นต้น
- มีความเสี่ยงใดบ้างที่บริษัทพร้อมที่จะยอมรับเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับความเสี่ยง (Level of Risk) และการกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance)

ระดับความเสี่ยง (Level of Risk) คือ ตัวชี้วัดที่ใช้ในการกำหนดความสำคัญของความเสี่ยงในแต่ละข้อ โดยระดับความเสี่ยงได้ เกิดจากการนำโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (ต้องมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ) เทียบกับ ผลกระทบ/ความรุนแรงต่อองค์กร ทำให้สามารถกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) นำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้กรอบระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ก่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าบริษัทได้ดำเนินการอยู่ภายในความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)

ผลการประเมินประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญปี 2566

สิ่งแวดล้อม	สังคม	ธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจ
- การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - ประสิทธิภาพการใช้พลังงานและทรัพยากร - การจัดการของเสียอย่างยั่งยืน	- การสร้างคุณค่าทางสังคม และการสนับสนุนในระบบเศรษฐกิจ - การเสริมสร้างสุขภาพและสุขภาพที่ดี	- ธรรมาภิบาลและการต่อต้านทุจริต - แนวปฏิบัติการใช้แรงงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ

แผนบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อลดผลกระทบของความเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจ

ในการจัดทำมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันความเสี่ยงล่วงหน้า บริษัทให้ความสำคัญกับปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) ที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์และนโยบายตามที่กำหนดไว้ แนวโน้มในปัจจุบันด้วยวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และความสำคัญของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีบทบาทในทุกกลุ่ม ธุรกิจในโลกปัจจุบัน ส่งผลต่ออนาคตในการดำเนินธุรกิจของบริษัทใน 3-5 ปี ได้แก่

- ด้านความยั่งยืน (Sustainability)
- ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformations)

โดยได้กำหนดมาตรการรองรับความเสี่ยง ดังนี้

1. สร้างความยืดหยุ่นและสร้างทางเลือก (Flexibility and Optionality) ในด้านตลาดและผลิตภัณฑ์ ให้การดำเนินธุรกิจมีความคล่องตัวในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านยอดขาย และกำไร
2. ติดตามประกาศ ข้อกำหนด หรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับทางกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มการบริการที่ดีเยี่ยม เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสินค้าและบริการของลูกค้า
4. เพิ่มศักยภาพและการสร้างความรู้ในด้านเทคโนโลยีที่สำคัญให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถปรับตัวได้เร็วและสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กร (Organization Transformation)

การสร้างวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้กำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้สื่อสารถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง และเป็นต้นแบบในการบริหารความเสี่ยง รวมถึงสร้างวิธีการนำการบริหารความเสี่ยงไปใช้ให้เห็นผลในทางปฏิบัติโดยกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และมีระบบการประเมินความเสี่ยงในรูปแบบเดียวกัน กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับผิดชอบความเสี่ยงแต่ละเรื่อง โดยกำหนดให้มีหัวข้อการบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการประชุมคณะกรรมการเข้าใหม่ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงให้กับพนักงานในวงกว้าง ตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และกำหนดให้ความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนากรรมการผู้บริหาร และพนักงานเพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความรู้ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการปฏิบัติตามกรอบการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

นวัตกรรมและบริการทางการเงิน

พัฒนานวัตกรรมรองรับยุคดิจิทัล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ บริษัทฯ จึงได้มีการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเพื่อเป็นเครื่องมือในการช่วยให้การดำเนินงานของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อให้ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าต่อคุณภาพและความปลอดภัยในสินค้า สร้างบริการผ่านนวัตกรรม อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานองค์กรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และเนื่องด้วยความต้องการของลูกค้าในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม พร้อมการเติบโตของธุรกิจดิจิทัลในรูปแบบใหม่ ๆ ทั่วโลก ทำให้ผู้ให้บริการต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็นับเป็นโอกาสสำหรับบริษัทฯ ที่จะพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างสรรค์บริการใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจและสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล ตอบโจทย์ความต้องการในอุตสาหกรรมที่หลากหลาย บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยและพัฒนาศักยภาพและการเติบโตของธุรกิจ พร้อมตั้งเป้าหมายเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในด้านนวัตกรรมสินเชื่อแห่งความยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพในการปรับตัวขององค์กร โดยจัดให้ทุกฝ่ายงานขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเติบโตของแหล่งรายได้ใหม่สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมด้านนวัตกรรมภายในบริษัทฯ

- 1) จัดตั้งหน่วยงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการ รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาทบทวนและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ
- 2) ส่งเสริมการสร้างค่านิยมองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์
- 3) ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่จะก่อให้เกิดมูลค่าต่อ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

การสร้างสรรค่นวัตกรรมและการทำงานด้านดิจิทัลเพื่อลูกค้าในปี 2566

ด้วยสถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันการให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้บริโภคนั้นเป็นจุดสำคัญในการบ่งบอกความสำเร็จทางธุรกิจ ซึ่งปัจจุบันผู้บริโภคมีทางเลือกหลากหลายในการตัดสินใจที่จะใช้บริการ ดังนั้นการที่ SCAP จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นนวัตกรรมจะทำให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล คือการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งคน กระบวนการ ธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการอย่างต่อเนื่อง จากก้าวเล็กๆทีละก้าว แต่สม่ำเสมอจนกลายเป็นก้าวที่ยิ่งใหญ่ จนสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เติบโต เพื่อให้ลูกค้าเข้าถึงการบริการสินเชื่อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง SCAPได้พัฒนานวัตกรรม ช่องทางการบริการ คือ

Mobile Application (SFast/CFast) ระบบการบริหารจัดการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ เป็นระบบการบริหารจัดการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ป้ายแดง ซึ่งมีการทำงานเริ่มตั้งแต่ การสมัครขอสินเชื่อ การอนุมัติสินเชื่อ การทำสัญญา การชำระค่างวด และการเร่งรัดติดตามหนี้

ระบบ Mobile Application (SFast/CFast)



การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญเรื่องการค้าเงินธุรกิจอย่างยั่งยืน และมีความมุ่งมั่นในการให้บริการสินเชื่อด้วยความเป็นธรรม มีความโปร่งใส สอดคล้องและเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงานที่กำกับดูแล เป้าหมายการดำเนินธุรกิจมุ่งเน้นให้พนักงานให้บริการด้วยความถูกต้อง มีการกระบวนการในการให้บริการ รวมถึงการอนุมัติสินเชื่อที่มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และให้บริการสินเชื่ออย่างมีความ



การพัฒนาผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์และบริการ ต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการชำระหนี้ และไม่กระตุ้นให้ก่อหนี้เกินควร มีการกำหนดอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อให้สอดคล้องกับความเสี่ยงของกลุ่มลูกค้าและ ลักษณะสินเชื่อ (risk-based pricing) รวมทั้งเงื่อนไขสัญญาเป็นธรรมต่อลูกค้า



การโฆษณา

ต้องกำหนดและควบคุมการโฆษณาให้มีเนื้อหาที่ “ถูกต้องและชัดเจน” “ครบถ้วนและเปรียบเทียบเงื่อนไข อัตราดอกเบี้ย และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ได้” และ “ไม่กระตุ้นให้ก่อหนี้เกินควร” เพื่อให้ลูกค้าได้รับและเข้าใจข้อมูล ที่จำเป็นจากโฆษณาอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจและส่งเสริมการมีวินัย



กระบวนการขาย

พนักงานฝ่ายขายต้องนำเสนอข้อมูลสำคัญให้ลูกค้าอย่างครบถ้วนไม่เกินจริง ไม่บิดเบือน เพียงพอต่อการตัดสินใจด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมถึงได้รับการเสนอขาย ผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือความต้องการในการใช้เงินของลูกค้าและไม่ถูกกระตุ้นให้ก่อหนี้เกินควร



การบริหารความเสี่ยงด้านสินเชื่อ

กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้กู้ และ/หรือ ผู้ค้ำประกัน ประเมินความสามารถในการชำระหนี้ และกำหนดหลักเกณฑ์ของเอกสารประกอบการสมัครสินเชื่ออย่างชัดเจนให้ผู้กู้ทราบ ผ่านช่องทางสาธารณะของบริษัท อาทิ พนักงานขาย เอกสารใบสมัครสินเชื่อ ช่องทางเว็บไซต์ หรือช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ที่เข้าถึงผู้กู้ได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาตรวจสอบเอกสารผู้กู้ให้ถูกต้องและครบถ้วน ก่อนการนำส่งเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาอนุมัติทุกครั้ง เอกสารลูกค้าจะถูกเก็บตามหลักการ PDPA เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้าทุกราย



การติดตามทวงถามหนี้และการเรียกเก็บค่าทวงถาม

บริษัทได้กำหนดอัตราและระยะเวลาในการทวงถามหนี้อย่างชัดเจน เผยแพร่อัตราค่าธรรมเนียม อย่างเปิดเผย ผ่านช่องทางสาธารณะของบริษัท บริษัทได้ระบุให้มีการแจ้งกำหนดวันชำระค่างวดผ่านระบบ SMS ตามเบอร์ติดต่อที่ผู้กู้ให้กับบริษัท 3 วันล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดชำระ 3 วันหลังครบกำหนดชำระเงิน หากไม่มีการชำระเงินบริษัทจะนำส่งจดหมายแจ้งให้ลูกค้าทราบเป็นระยะ และ/หรือ ให้นำหน่วยงานภายนอกติดตาม ตามที่กฎหมายระบุ และบริษัทให้ข้อมูลและค่าเตือนสำคัญที่ลูกหนี้ควรรู้ เพื่อสนับสนุนให้ลูกหนี้มีวินัยทางการเงินที่ดีขึ้นและสามารถบริหารจัดการหนี้ให้เป็นประโยชน์กับตัวเอง



การให้ความช่วยเหลือลูกหนี้ที่มีปัญหาการจ่ายชำระ

บริษัทกำหนดทางเลือกเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้กู้โดยการอนุญาตให้ผู้กู้สามารถร้องขอเพื่อปรับปรุงโครงสร้างหนี้ และการไกล่เกลี่ยปัญหานี้สิน อย่างชัดเจนครบถ้วนผ่านช่องทางสาธารณะ อาทิ เว็บไซต์ และ เอกสารใบแจ้งหนี้ ระบุ “ขออภัย!! หากผิดนัดชำระจะมีดอกเบี้ยชำระล่าช้าและค่าติดตามทวงถามหนี้เพิ่ม กรณีลูกค้าไม่สามารถชำระค่างวดได้ หรือ ประสบปัญหาทางการเงิน โปรดติดต่อบริษัทฯ เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหนี้”



กระบวนการดำเนินคดี

บริษัทจัดหน่วยงานกำกับดูแลการดำเนินคดีให้เป็นธรรม กรณีที่ลูกหนี้สอบถาม จะมีการแจ้งข้อมูลการดำเนินคดีให้ลูกหนี้ทราบ เช่น ภาระหนี้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี และการไปใช้สิทธิในชั้นศาลเพื่อแถลงข้อเท็จจริงหรือแล้วแต่กรณีที่เกิดขึ้นจริง



การขายและโอนหนี้

หากจะมีการแจ้งข้อมูลการโอนขายหนี้ บริษัทจะจัดทำเอกสารแจ้งลูกค้าให้ทราบล่วงหน้าตามกฎหมายควบคุมเสมอ

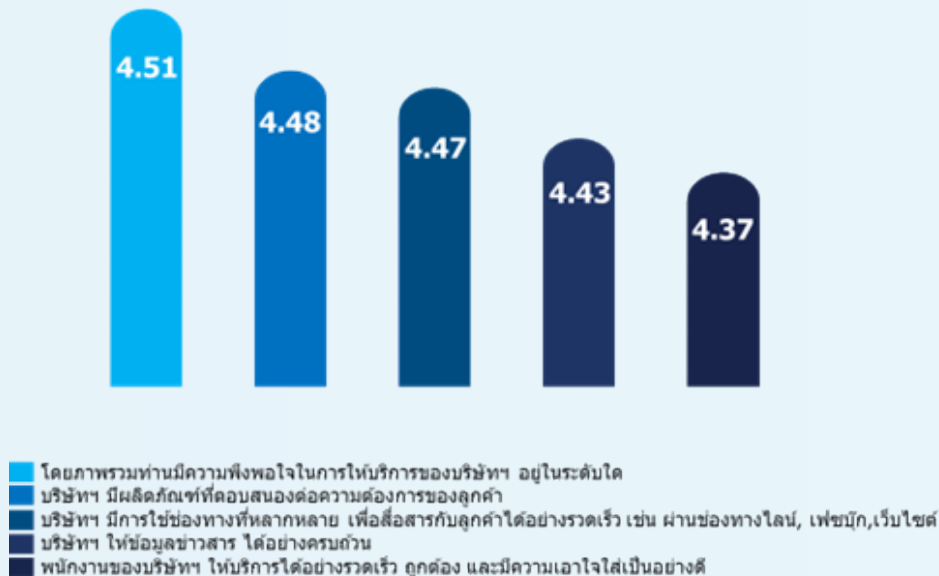
การสำรวจความพึงพอใจลูกค้า

ตามวิสัยทัศน์ของ SCAP ที่มุ่งมั่นในการเป็นผู้ให้บริการสินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ใหม่ และสินเชื่อส่วนบุคคลที่เป็นที่นิยมรู้จักของกลุ่มลูกค้าในแต่ละพื้นที่ และปณิธานที่จะบริการลูกค้าด้วยความซื่อสัตย์ SCAP จึงให้ความสำคัญเรื่องการให้บริการลูกค้าเป็นหลัก จึงได้ทำการสำรวจความพึงพอใจลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อรวบรวมข้อมูลความต้องการ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น โดยลูกค้าสามารถทำแบบสำรวจความพึงพอใจลูกค้าผ่านช่องทาง Website และ Line Official โดยมีหัวข้อในการสำรวจ ดังนี้

- 1) บริษัทฯ มีผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า
- 2) บริษัทฯ มีการใช้ช่องทางที่หลากหลาย เพื่อสื่อสารกับลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว เช่น ผ่านช่องทางไลน์, เฟซบุ๊ก, เว็บไซต์
- 3) บริษัทฯ ให้ข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างครบถ้วน
- 4) พนักงานของบริษัทฯ ให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีความเอาใจใส่เป็นอย่างดี
- 5) โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในการให้บริการของบริษัทฯ อยู่ในระดับใด

ผลสำรวจความพึงพอใจ

ในปี 2566 SCAP ได้สำรวจและประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าที่มีผลต่อสินค้าและบริการ จากการทำแบบสำรวจลูกค้าของ SCAP ผลสำรวจคือ ลูกค้ามีความพึงพอใจในภาพรวม ร้อยละ 89.06 (เฉลี่ย 4.45) โดยมีความพึงพอใจ เรื่องพนักงานของบริษัทฯ ให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ร้อยละ 87.45 (เฉลี่ย 4.37) เรื่องบริษัทฯ ให้ข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างครบถ้วน ร้อยละ 88.60 (เฉลี่ย 4.43) เรื่องบริษัทฯ มีการใช้ช่องทางที่หลากหลาย เพื่อสื่อสารกับลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว เช่น ผ่านช่องทางไลน์, เฟซบุ๊ก, เว็บไซต์ ร้อยละ 89.45 (เฉลี่ย 4.47) เรื่องบริษัทฯ มีผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ร้อยละ 89.65 (เฉลี่ย 4.48) และ เรื่องโดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในการให้บริการของบริษัทฯ อยู่ในระดับใด ร้อยละ 90.14 (เฉลี่ย 4.51) ตามลำดับ



โดยองค์กรจะนำผลการประเมินมาต่อยอดพัฒนาและปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ด้วยมาตรการ 3 ข้อดังนี้

มาตรการในการดำเนินงานในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

- 1) พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความเป็นนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า
- 2) ยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีความรวดเร็ว เน้นถึงความพึงพอใจของลูกค้า
- 3) พนักงานสาขาต้องมีความพร้อมในการสื่อสารและให้คำปรึกษาด้านสินเชื่อแก่ลูกค้าอย่างเหมาะสม

การบริหารจัดการด้านความพึงพอใจของลูกค้า

1. การรับฟังความคิดเห็นและการสำรวจตรวจสอบการให้บริการของพนักงาน

บริษัทจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์บริษัท ศูนย์บริการลูกค้า (Call Center) การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าที่ใช้บริการในสาขา การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าที่ใช้บริการผ่านการโทรศัพท์สอบถามลูกค้าที่ใช้บริการว่าให้มั่นใจว่าลูกค้าได้รับบริการที่ถูกต้องตามข้อกำหนด มาตรฐาน การสำรวจในรูปแบบที่หลากหลายนี้เพื่อให้ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าได้ครอบคลุมทุกมิติ สามารถวัดระดับความพึงพอใจและความผูกพันระยะยาวที่ลูกค้ามีต่อบริษัท การรับฟังความคิดเห็นและการสำรวจตรวจสอบดังกล่าวเป็นช่องทาง สำคัญที่ช่วยให้บริษัทได้รับทราบและเข้าใจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถปรับปรุงการให้บริการได้อย่างตรงจุด ทันเวลาเพื่อสร้างความพึงพอใจและประทับใจแก่ลูกค้าอย่างสูงสุด และถือเป็นหนึ่งในวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียอีกด้วย

2. การจัดการบริหารข้อร้องเรียน

ตามแนวปฏิบัติเมื่อได้รับการร้องเรียนจากลูกค้าที่ใช้บริการสาขาของ บริษัท ผู้จัดการสาขาต้องติดต่อลูกค้าเพื่อให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ลูกค้าโดยเร็ว รวมถึงต้องนำข้อร้องเรียนที่ได้รับไปวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานในสาขาเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้น ๆ ซ้ำขึ้นอีก นอกจากนี้ บริษัทจัดให้มีทีมงาน After Call Service ส่วนกลางทำหน้าที่โทรศัพท์หาลูกค้าเพื่อสอบถามความคิดเห็นหลังจากได้รับการช่วยเหลือเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าพึงพอใจกับการช่วยเหลือดังกล่าว ทั้งนี้ลูกค้าสามารถแจ้ง เรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางติดต่อสื่อสาร อาทิ เว็บไซต์บริษัท ศูนย์บริการลูกค้า

3. การตลาดยุคดิจิทัล และกลยุทธ์โซเชียลมีเดีย

จากพฤติกรรมของผู้บริโภคในปัจจุบัน บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงช่องทางการทำการตลาดรูปแบบใหม่ โดยมุ่งทำการตลาดผ่านสื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดียเพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างฐานความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้กับบริษัทฯ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังใช้โซเชียลมีเดีย ในการสร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มลูกค้าของบริษัทฯ อาทิ เว็บไซต์: <https://www.srisawadcapital.co.th/> Facebook Fanpage: สินเชื่อบุคคล ศรีสวัสดิ์แคปปิตอล SCAP และ LINE Official Account: @srisawadcapital โดยช่องทางดังกล่าวลูกค้าสามารถแจ้งเบาะแสการทุจริต เป็นช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน การรับข้อเสนอแนะและคำติชมฯลฯ บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางและวางเป้าหมายในการใช้ช่องทางโซเชียลมีเดียในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทฯ มีระบบและกำหนดข้อปฏิบัติเพื่อบริหารจัดการและเฝ้าระวังในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยส่วนงานรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะต่อการปกป้องและสร้างความตระหนักถึงการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร ความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

เนื่องจากทางธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ออกหลักเกณฑ์การกำกับดูแลความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภัยคุกคามทางไซเบอร์เพิ่มเติม และเน้นย้ำถึงหลักการดังกล่าวให้กับกลุ่มบริษัท ซึ่งถูกกำกับดูแลโดยธนาคารแห่งประเทศไทยอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ทางบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของความเสี่ยงจากภัยคุกคามดังกล่าวและได้มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ก่อนหน้านั้นตั้งแต่มีการก่อตั้งบริษัทฯ โดยได้อาศัยหลักการปฏิบัติอันเป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับโดยสากล และเนื่องด้วยบริษัทฯ ได้มีการดำเนินธุรกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ ธปท. เพื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทางบริษัทฯ ได้จำแนกความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ดังต่อไปนี้

1. ช่องทางการเชื่อมต่อและเทคโนโลยีในการเชื่อมต่อ ทางบริษัทฯ มีสาขาอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งบางส่วนงานใช้โครงข่ายการเชื่อมต่อโดยอาศัยช่องทางของ Internet ซึ่งอาจเป็นช่องทางให้ถูกคุกคามทางไซเบอร์

2. ช่องทางการให้บริการแก่ผู้ขอใช้บริการทางการเงิน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผลิตภัณฑ์ และทั้งที่เป็นธุรกรรมโดยตรงที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ขอสินเชื่อและบริษัทฯ
3. ลักษณะเฉพาะขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับภัยคุกคามทางไซเบอร์โดยตรง เนื่องจากลักษณะของธุรกิจการปล่อยสินเชื่อ จำเป็นจะต้องอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายและบุคลากรที่มีการติดต่อกับลูกค้าได้เข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ
4. ประวัติการถูกคุกคามทางไซเบอร์อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถดึงดูดความสนใจจาก Hacker ให้มีการโจมตีทางไซเบอร์

มาตรการบริหารความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

หนึ่งในความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทและความเชื่อมั่นของลูกค้า คือมาตรการการบริหารความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ บริษัทได้มีการลงทุนทางด้านความปลอดภัยเพื่อป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านอุปกรณ์ซอฟต์แวร์ บุคลากร รวมถึงมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในการเข้าถึงระบบและข้อมูล ซึ่งสิ่งที่กล่าวข้างต้นได้มีการทบทวน ชักซ้อม และปรับปรุงให้ได้ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในธุรกิจด้านการเงิน ทางบริษัทได้มีมาตรการบริหารความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ดังต่อไปนี้

1. นอกจากการใช้ Facility Management ในรูปแบบ Co-Location ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับ Tier 3 (มาตรฐาน Data Center) บริษัทได้มีการเพิ่มการติดตั้ง Firewall และกำหนดนโยบาย (Firewall Policy) การใช้งานอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงระบบต่าง ๆ ของบริษัท นอกจากนั้นทางบริษัทได้มีการติดตั้ง Anti-Virus Software บนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทุก Platform รวมถึงคอมพิวเตอร์ PC ทุกเครื่อง
2. ในส่วนของการเข้าใช้ Application ได้มีการกำหนดสิทธิ บทบาท และหน้าที่การปฏิบัติงาน (User Role and Permission) ซึ่งสิทธิ์ต่าง ๆ ได้มีการกำหนดให้มีการทบทวนทุกปี และมีการบังคับให้ผู้ใช้ต้องเปลี่ยนรหัสผ่าน (Password) ทุก 3 เดือน มาตรการดังกล่าวยังช่วยสำหรับการป้องกันการรั่วไหลของรหัสผ่าน
3. ในส่วนการเข้าเว็บไซต์ของบริษัทจากบุคคลภายนอก บริษัทได้ติดตั้งเว็บไซต์โดยใช้บริการ Cloud Service และไม่รวมอยู่ในกลุ่ม Server Farm ของบริษัท จึงทำให้สามารถจำกัดการเข้าถึงระบบและข้อมูลของบริษัท ซึ่งการบริหารจัดการ Cloud Service ดังกล่าวเป็นการใช้บริการจากผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ
4. เนื่องจากรูปแบบการใช้งาน Mobile Application เป็นลักษณะที่กระจายทั่วประเทศโดยกลุ่มพนักงานฝ่ายขาย ในการบริหารจัดการ Application รวมถึงอุปกรณ์ Mobile บริษัทได้มีการนำ Mobile Device Management (MDM) มาช่วยในการจัดการควบคุมการใช้งาน Mobile Application ให้เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายที่บริษัทกำหนด เช่น ป้องกันการติดตั้งโปรแกรมที่ไม่ได้รับอนุญาต การป้องกันข้อมูลของลูกค้าและบริษัทที่อยู่ใน Mobile Application และการเพิกถอนสิทธิ์การใช้งานและการเข้าถึงอุปกรณ์ในกรณีอุปกรณ์สูญหาย
5. บริษัทได้จัดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น Servers, Firewall และมีการ Update Patch ของ Software บนอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น Zero Day Attack

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในคุ้มครองปกป้องระบบเพื่อให้ปลอดภัยจากภัยคุกคามด้านไซเบอร์ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบและโครงสร้างพื้นฐานให้ปลอดภัยตามมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ทำการทดสอบประเมินและตรวจสอบความปลอดภัยก่อนการเปิดใช้ระบบ พร้อมเพิ่มศักยภาพและความรวดเร็วในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการเฝ้าระวังและรับมือภัยคุกคามไซเบอร์ขององค์กรและลูกค้าตลอด 24 ชั่วโมง ผ่านระบบการแจ้งเตือนกลางเพื่อให้มั่นใจว่า สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างทันท่วงที เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจจับเหตุผิดปกติและประเมินภัยคุกคามไซเบอร์ได้อย่างทันท่วงทีรวมถึงจัดทำและปรับปรุงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ด้วยวิวัฒนาการของเทคโนโลยีทางธุรกิจในปัจจุบันเราจะพบว่า รูปแบบการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นส่งผลกระทบต่อโดยตรงถึงภาคธุรกิจเป็นอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจ (Financial Business) โดยเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคภายในตัว ทำให้ภาคธุรกิจ การเงิน และไฟแนนซ์ในปัจจุบันหันมาใส่ใจในรายละเอียดในเรื่องของฐานข้อมูลลูกค้ามากขึ้น เพราะรูปแบบการทำธุรกรรมในปัจจุบันนั้นเป็นรูปแบบระบบดิจิทัลออนไลน์ที่ให้ความสะดวกสบายแก่กลุ่มลูกค้าเป้าหมายบริษัทเล็งเห็นถึงจุดสำคัญดังกล่าวในเรื่องของความปลอดภัยของข้อมูลการทำธุรกรรมทางการเงินของลูกค้า เรามีระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลของลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ (Customer Efficiency System) ทำให้เราสร้างความมั่นใจกับลูกค้าได้ว่าข้อมูลการทำธุรกรรมต่าง ๆ นั้นจะปลอดภัยจากภัยทางไซเบอร์

ข้อมูลการร้องเรียน	2565	2566
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานภายนอก	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับดูแล	0	0

ด้วยวิวัฒนาการของเทคโนโลยีทางธุรกิจในปัจจุบันเราจะพบว่า รูปแบบการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นส่งผลกระทบต่อโดยตรงถึงภาคธุรกิจเป็นอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจ (Financial Business) โดยเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคภายในตัว ทำให้ภาคธุรกิจ การเงิน และไฟแนนซ์ในปัจจุบันหันมาใส่ใจในรายละเอียดในเรื่องของฐานข้อมูลลูกค้ามากขึ้น เพราะรูปแบบการทำธุรกรรมในปัจจุบันนั้นเป็นรูปแบบระบบดิจิทัลออนไลน์ที่ให้ความสะดวกสบายแก่กลุ่มลูกค้าเป้าหมายบริษัทเล็งเห็นถึงจุดสำคัญดังกล่าวในเรื่องของความปลอดภัยของข้อมูลการทำธุรกรรมทางการเงินของลูกค้า เรามีระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลของลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ (Customer Efficiency System) ทำให้เราสร้างความมั่นใจกับลูกค้าได้ว่าข้อมูลการทำธุรกรรมต่าง ๆ นั้นจะปลอดภัยจากภัยทางไซเบอร์

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล จึงได้จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อกำหนดหลักการและแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ และ/หรือเปิดเผยข้อมูล ส่วนบุคคล รวมถึงสิทธิต่าง ๆ ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ครอบคลุมในประเด็น ดังนี้

1. ประเภทข้อมูลส่วนบุคคลที่กลุ่มบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ และ/หรือเปิดเผย
2. การเก็บรวบรวม ใช้ และ/หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับเจ้าของข้อมูล ตามขอบเขตและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ฐานสัญญา เพื่อเข้าทำสัญญาหรือดำเนินการปฏิบัติตามสัญญา
 - 2.2 ฐานประโยชน์อันชอบธรรม ทั้งนี้ ไม่เกินกว่าประโยชน์และสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของท่าน
 - 2.3 ฐานความยินยอม เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใดที่ไม่สามารถใช้ฐานอื่น ๆ ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้
 - 2.4 ฐานหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

3. การโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศซึ่งอาจจะมีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเช่นเดียวกับประเทศไทยหรือไม่ก็ได้ โดยบริษัท จะดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลถูกโอนไปอย่างปลอดภัยและผู้รับข้อมูลมีการใช้มาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสม

4. ระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล โดยบริษัท จะทำการลบ ทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวตนได้เมื่อหมดความจำเป็นหรือสิ้นสุดระยะเวลา

5. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยเจ้าของข้อมูลมีสิทธิ ดังต่อไปนี้
 - 5.1 สิทธิในการเพิกถอนความยินยอม
 - 5.2 สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล

- 5.3 สิทธิในการให้โอนย้ายข้อมูลส่วนบุคคล
- 5.4 สิทธิในการคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล
- 5.5 สิทธิขอให้ลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวตนได้
- 5.6 สิทธิขอให้ระงับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล
- 5.7 สิทธิขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล
- 5.8 สิทธิในการยื่นเรื่องร้องเรียน

6. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลทั้งมาตรการเชิงองค์กร (Organizational Measures) และมาตรการเชิงเทคนิค (Technical Measures) ตามหลักการรักษาความลับ (Confidentiality) การรักษาความถูกต้องครบถ้วน (Integrity) และความพร้อมใช้งานของข้อมูล (Availability)

7. กรณีเกิดเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล จะมีกระบวนการในการแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทราบโดยไม่ชักช้าภายใน 72 ชั่วโมง

การประกาศความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

โดยประกาศความเป็นส่วนตัวจะช่วยให้เจ้าของข้อมูล เข้าใจแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้



หมายเหตุ : โปรดพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.srisawadcapital.co.th หัวข้อ "นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล"

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือทุกบริษัท ให้ความสำคัญกับการแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อ สังคม สิ่งแวดล้อม เข้ากับการดำเนินงานภายในห่วงโซ่อุปทาน แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกด้าน โดยบริษัทฯ มีการคำนึงและตระหนักต่อผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ESG) ตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ตั้งแต่นั้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เพื่อสามารถส่งมอบสินค้าและบริการให้กับผู้บริโภค และในขณะเดียวกันยังสามารถสร้างผลกระทบที่ดีให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งยังเพิ่มโอกาสในการลดความเสี่ยง ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

แนวทางการดำเนินงาน

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการวางแผนงานในการบริหารจัดการ เพื่อป้องกัน และลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ ภาพลักษณ์ และการดำเนินงานของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บริษัทสามารถสร้างสรรค์ ตลอดจนส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพให้กับผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ โดยบริษัทมุ่งเน้นการสร้าง ความตระหนักเรื่องการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นร่วมกันทั้งบริษัท และคู่ค้า ผ่านแนวทางการจัดการ ดังนี้

นโยบายในการจัดซื้อจัดจ้าง

เพื่อให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีแนวทางการปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันอันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียผ่านการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทฯ และบริษัทในเครือดังนี้

คำนึงถึงคุณภาพ ราคา ปริมาณ
การให้บริการ ความรวดเร็วในการ
ตอบสนอง

คำนึงถึงความเสี่ยงต่อการ
แวดล้อม สังคม และ ธรรมาภิบาล

จัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส เป็น
ธรรม และตรวจสอบได้

ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จัดซื้อจัดจ้างโดยมุ่งเน้นด้าน
จริยธรรมทางธุรกิจ

ไม่เอาเปรียบคู่ค้าหรือผู้ให้บริการ

ปฏิบัติต่อคู่ค้าหรือผู้ให้บริการอย่าง
ซื่อตรง และเท่าเทียมกัน

รักษาความลับทางธุรกิจที่ได้รับจาก
คู่ค้าและผู้ให้บริการอย่างเข้มงวด

จัดซื้อจัดจ้างร่วมกัน เพื่อประโยชน์
สูงสุดของบริษัทฯ
และบริษัทในเครือ

ให้ความสำคัญด้านการต่อต้านการ
ทุจริต คอร์รัปชันที่ชัดเจน

การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ในปี 2566 บริษัทกำหนดให้มีมาตรการจัดการทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงความปลอดภัยของการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานภายใน รวมถึงผู้รับเหมาภายนอก เช่น การเลือกใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยที่ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะ การคัดแยกขยะทุกประเภท ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย ก่อนที่จะนำไปทิ้งในจุดวางถังที่กำหนด เป็นต้น

บริษัทมีแผนดำเนินงานร่วมกับคู่ค้าทางธุรกิจในการร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด โดยการกำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบ พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขให้คู่ค้าทางธุรกิจทุกรายรับทราบถึงระเบียบก่อนเริ่มดำเนินงานกับบริษัท ซึ่งระบุแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย อยู่บนพื้นฐานของความเคารพในด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งคำนึงถึงการบริหารจัดการผลกระทบในด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้จากการดำเนินงานกับคู่ค้าทางธุรกิจ บริษัทจึงแบ่งประเภทของคู่ค้าทางธุรกิจให้เป็นไปตามมูลค่าของการจัดซื้อจัดจ้าง ตามลักษณะของผลิตภัณฑ์และบริการ และตามระดับความสำคัญของการดำเนินธุรกิจต่อองค์กร ซึ่งการแบ่งประเภสดังกล่าวมีส่วนช่วยให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรมีรูปแบบของการบริหารจัดการคู่ค้าธุรกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับระเบียบและกฎเกณฑ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. คู่ค้าธุรกิจทุกรายรับทราบแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ธุรกิจขององค์กร
2. การแบ่งประเภทคู่ค้าทางธุรกิจตามความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร
3. การคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจตามหลักเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล
4. การตรวจสอบและการติดตามแนวทางการปฏิบัติของคู่ค้าธุรกิจ ในด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติตามด้านแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
5. การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานคู่ค้าธุรกิจ

ปรับปรุงกระบวนการและสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2566 บริษัทมีการปรับปรุงกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของคู่ค้าทางด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้มีขั้นตอนการพิจารณาแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยสำหรับการคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจรายใหม่ ซึ่งผลของการประเมินจะนำมาใช้ในการประกอบการพิจารณาสำหรับการดำเนินธุรกิจร่วมกันในอนาคต โดยทั้งนี้ บริษัทได้มีการสื่อสารแนวปฏิบัติดังกล่าวเพื่อให้คู่ค้าธุรกิจนั้นรับทราบ

คู่ค้าธุรกิจรายใหม่

ผ่านการประเมินด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยตามเงื่อนไขขององค์กรที่ใช้ในการพิจารณา

คู่ค้าทางธุรกิจ

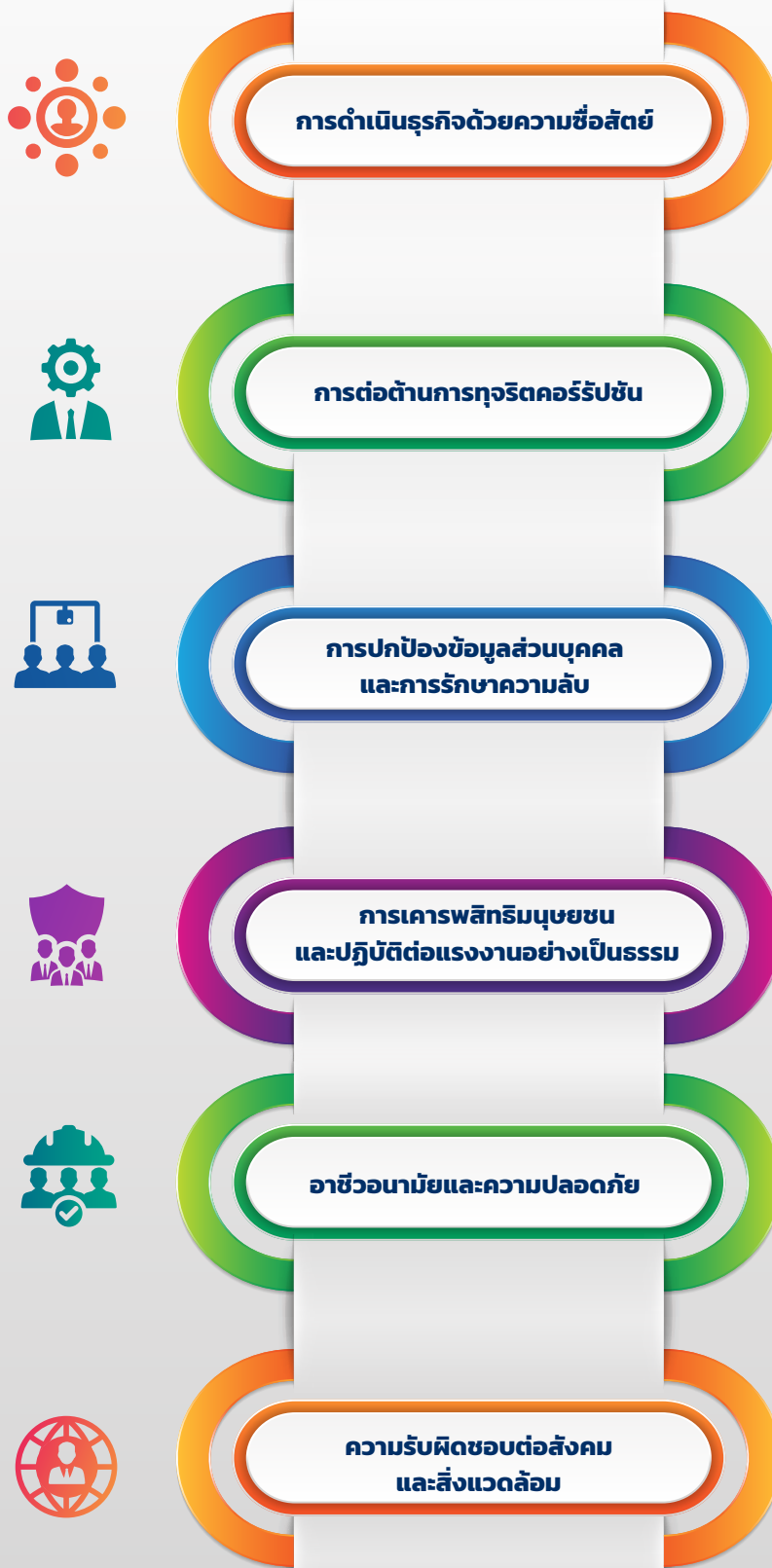
มีบทบาทสำคัญในการรับฟังนโยบายและแนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร

การให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

การสร้างการรับรู้เพื่อให้พนักงานทุกคนเล็งเห็นถึงความสำคัญเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันชุมชน ส่งเสริมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยบริษัท ได้เลือกใช้สินค้าและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การเลือกใช้เครื่องถ่ายเอกสารที่ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

จรรยาบรรณคู่ค้า

ในปี 2566 บริษัทฯ มีการกำหนดจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า และเพื่อยกระดับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้ามาประกอบการพิจารณา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน





ปี 2566

บริษัทฯ มีลูกค้าทั้งสิ้นจำนวน

382 ราย

โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ลูกค้าของบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ การเคารพสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และมีการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ลูกค้าทุกรายรับทราบถึงจรรยาบรรณลูกค้า (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทฯ

การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อลูกค้าตามเงื่อนไขทางการค้าและปฏิบัติตามสัญญา บริษัทฯ มีกำหนดระยะเวลา Credit term เฉลี่ยอยู่ที่ 30 วัน ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขข้อตกลงร่วมกันระหว่างบริษัทฯ และลูกค้า ซึ่งระยะเวลาเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริงในการชำระหนี้ให้แก่ลูกค้าอยู่ภายใต้ระยะเวลา Credit term ที่บริษัทฯ กำหนด ทั้งนี้ ในการคัดเลือกลูกค้า บริษัทฯ จะไม่ทำธุรกิจกับลูกค้าที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย และลูกค้าต้องมีนโยบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่เป็นองค์กรที่สร้างมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม และต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณลูกค้าของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ สนับสนุนให้ลูกค้าดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเป็นธรรม ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามแนวทางในการป้องกันการหาผลประโยชน์ในหน้าที่โดยไม่ชอบและการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวมถึงสนับสนุนให้ลูกค้าร่วมกันต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

สรุปผลการดำเนินงาน

มิติเศรษฐกิจ และธรรมาภิบาล

หน่วย : ล้านบาท

ข้อมูลการร้องเรียน	2566
รายได้รวม	7,164.66
กำไรสุทธิ	958.62
พอร์ตสินเชื่อบริการ	33,321.19
สินเชื่อเช่าซื้อรถจักรยานยนต์	30,459.70
สินเชื่อส่วนบุคคล	2,861.49
ส่วนต่างอัตราดอกเบี้ยสุทธิ	17.76%
NPL รวม	2.98%
อัตราค่าเผื่อผลขาดทุนด้านเครดิตที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อ NPL	71.26%

มิติสังคม

- การจัดการด้านความยั่งยืนมิติสังคม 69
- การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน 74
- การบริหารด้านทรัพยากรบุคคล 76
- การดำเนินงานด้านสังคม 92
- สรุปผลการดำเนินงาน มิติสังคม 96

มิติสังคม

การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ปฏิบัติตามนโยบายหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยคำนึงถึงความเสมอภาค เสรีภาพของบุคคลที่เท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา และบริษัทไม่สนับสนุนกิจการที่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนสากล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังกำหนดนโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อควบคุมและส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงาน ความเท่าเทียม และความหลากหลายในสถานประกอบการกิจการบริษัทฯ ได้พัฒนากระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ และส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประกอบด้วย การประกาศความมุ่งมั่น การกำหนดขอบเขตและระบุประเด็นการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การระดมมาตรการบรรเทาผลกระทบ การตรวจสอบและสื่อสาร และการเยียวยา โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ในรายงานการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนประจำปี 2566

2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร และเป็นปัจจัยหลักที่นำบริษัทฯ ไปสู่ความสำเร็จ บริษัทฯ จึงได้มีการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยคำนึงถึงปัจจัยหลักต่าง ๆ อาทิ การวิเคราะห์ความต้องการอัตราพนักงาน เพื่อรองรับการขยายธุรกิจ การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และวัฒนธรรมขององค์กร โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ของบุคลากรในทุกระดับชั้นมาดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร บริษัทฯ จึงได้กำหนดแผนงานและดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร โดยมุ่งเน้นในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับบริษัทฯ และการกำหนดแผนในการทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan)

บริษัทฯ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมอบหมายให้ ฝ่ายฝึกอบรม รับผิดชอบการพัฒนาทักษะพนักงาน และปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน ในด้านการดูแลรักษาพนักงาน บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Coaching and Improvement) อีกทั้งมีการวัดผลการดำเนินงานของผู้บริหารและพนักงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ และทิศทางขององค์กร ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว โดยทำการถ่ายตัวชี้วัดผลการดำเนินงานสู่ระดับองค์กร (Corporate Level) ระดับฝ่าย (Division Level) และรายบุคคล (Individual Level) ตามที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร และจัดให้มีการรวมถึงจัดทำประเมินผลความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรทุกปีเพื่อนำผลมาวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานของบริษัทฯ

3. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่ บริษัทฯ คำนึงถึงเสมอมา บริษัทฯ ได้วางแนวทางปฏิบัติด้านการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เริ่มต้นตั้งแต่การจัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพเพิ่มเติมให้พนักงาน นอกเหนือจากประกันสังคมและสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงกำหนดมาตรการพร้อมจัดทำแผนเกี่ยวกับความปลอดภัย (Safety Plan) เพื่อการจัดการเรื่องสุขภาพและสิ่งแวดล้อมทั้งในสำนักงานและสถานที่ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่มีคุณภาพให้แก่พนักงานตลอดจนจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับข้อกำหนด และมาตรการการจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม (Safety Healthy and Environment) อย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่ช่วงก่อนเริ่มงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอันตรายและอุบัติเหตุต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อัคคีภัย การป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการปฐมพยาบาลเบื้องต้นด้วย บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วยหรือการเกิดเหตุเนื่องจากการทำงาน

4. ด้านการบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบันมีการดำเนินการแข่งขันทางธุรกิจที่สูง “บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)” เล็งเห็นช่องทางของดำเนินธุรกิจที่ต้องการที่จะเข้าถึงลูกค้ามากยิ่งขึ้น โดยการมุ่งเน้นการทำธุรกิจให้เข้าถึงชุมชนและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของลูกค้า เพื่อเข้าใจและรับรู้ปัญหาของสังคมและชุมชน และบริษัท พร้อมที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และพร้อมที่จะผลักดัน เศรษฐกิจและสังคมให้ควบคู่กันไปกับธุรกิจที่เติบโตขึ้น

5. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐานแนวทางการรับผิดชอบต่อโดยยึดหลักการประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมระดับองค์กร บริษัทฯ จึงได้จัดทำกลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคม รวมถึงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดการสร้างความยอมรับต่อการดำเนินงานของกิจการ และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (United Nation Sustainable Development Goals) เพื่อรักษาสมดุลในการดำเนินธุรกิจตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทฯ ได้กำหนดกรอบการดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย 3 เป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมการออม และการสร้างวิถีชีวิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการประเด็นในมิติดังกล่าว

บริษัทมีนโยบายดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญเป็นหนึ่งในนโยบายหลักของบริษัท ทั้งในระดับองค์กร ด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ตระหนักและให้ความสำคัญ พร้อมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาสร้างคุณค่าสู่ชุมชนและสังคม โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

นโยบาย/กลยุทธ์	เป้าหมายระยะสั้น /ระยะยาว	ผลการดำเนินงานปี 2566
การบริหารทรัพยากรบุคคล		
- นโยบายสิทธิมนุษยชน	- จำนวนการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนจำนวนการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน 6 ครั้ง ในปี 2566 - จำนวนข้อร้องเรียนและถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์	- จำนวนการอบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงาน 12 ครั้ง - ไม่มีข้อร้องเรียนที่ถูกฟ้องร้องเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน
การบริหารทรัพยากรบุคคล		
- กลยุทธ์การสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง - นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ - นโยบายพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงาน	- ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรมากกว่า 70% - สัดส่วนผู้บริหารที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ 100% และ สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพมากกว่า 50%	- ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร 86.25 % - ผู้บริหารได้รับการอบรม 100% และพนักงานได้รับการอบรม 100 %
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
- นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- อัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานเป็นศูนย์ - กรณีการเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงานเป็นศูนย์ - อัตราความถี่จากการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานของพนักงานเป็นศูนย์ - อัตราความถี่จากการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานของพนักงานเป็นศูนย์	- อัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานเป็นศูนย์ - กรณีการเสียชีวิตจากการทำงานของพนักงานเป็นศูนย์ - อัตราความถี่จากการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานของพนักงานเท่ากับ 0 ครั้ง - อัตราความถี่จากการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานของพนักงานเป็นศูนย์

นโยบาย/กลยุทธ์

เป้าหมายระยะสั้น /ระยะยาว

ผลการดำเนินงาน ปี 2566

การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

- กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ
- แนวปฏิบัติเรื่องการสื่อสารข้อมูลผลกระทบจากสินค้าและบริการและการจัดทำโฆษณาสินค้าและบริการ
- นโยบายและมาตรการการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า
- กลยุทธ์การจัดการความสัมพันธ์เพื่อรักษาลูกค้าเดิมและเพิ่มลูกค้าใหม่
- มาตรฐานการบริการลูกค้าภายใน สาขาทั่วประเทศ

- ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า มากกว่า 70 %

- ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า มากกว่า 89 % ในปี 2566

ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

- กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคม

- พนักงานจิตอาสาเพิ่มขึ้น 20 % จากพนักงานทั้งหมด
- การเข้าถึงองค์ความรู้เรื่องการออม อย่างมีประสิทธิภาพต้องเพิ่มขึ้น 50 % จากผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- พนักงานจิตอาสาเพิ่มขึ้น 50% จากพนักงานทั้งหมด
- การเข้าถึงองค์ความรู้เรื่องการออมอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 75% จากผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากการทำงานของพนักงานเป็นศูนย์

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าโดยประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) สอดคล้องตามหลักการของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) เพื่อเป็นการลดความเสี่ยง ป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ดำเนินการตามกระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Processes) ซึ่งประกอบด้วย การระบุประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน การระบุกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ การป้องกันหรือจัดทำแผนแก้ไข รวมถึงกำหนด มาตรการ เพื่อบรรเทาเยียวยาความเสียหายและการติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจ ตั้งอยู่บนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งจัดทำแผนติดตามผลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าโดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่าง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และเห็นความสำคัญของความหลากหลายของทุกคน พร้อมปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าอายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ รวมทั้งให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสรรหา การจ้างงาน การพัฒนาและกำหนดค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีการดำเนินการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ไม่มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบตลอดการดำเนินธุรกิจ และไม่สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับ รวมทั้งปราศจากการใช้แรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทาน และยังมีการตรวจสอบภายในด้วยการประเมินมาตรฐานการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการดำเนินงานด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วมเจรจาต่อรอง เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการเจรจาเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานกับบริษัท ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของแต่ละบริษัท ซึ่งตัวแทนของพนักงานมาจากการเลือกตั้ง โดยพนักงานทั้งหมด 100%

3. กลไกการรับข้อร้องเรียน

ในการจัดการข้อร้องเรียนและข้อร้องทุกข์ในด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ บริษัทฯ ให้ความสำคัญและปกป้องผู้ร้องเรียน ร้องทุกข์ในด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องสิทธิของผู้ร้องเรียน ผู้แจ้งเบาะแส ผู้ถูกร้องเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการร้องเรียน รวมถึงมีมาตรการในการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดระยะเวลาในการจัดการข้อร้องเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ แก้ไขปัญหา และแจ้งผลของการดำเนินงานกลับสู่ผู้ร้องเรียน ร้องทุกข์ ซึ่งช่องทางการรับข้อร้องเรียน ข้อร้องทุกข์ จะมีทั้งช่องทางภายในและช่องทางภายนอก

4. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

ให้ความคุ้มครองดูแลและจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้กับบุคลากรทุกคนรวมทั้งการคุ้มครองสภาพการทำงานของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน โดยจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนตามความเหมาะสม การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การบริการทางการแพทย์ ชุมนิพนธ์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลา วันลาป่วย วันลาภักดิ์ วันลาคลอดบุตร วันลาฝึกอบรม การร้องทุกข์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันกลุ่มรักษาพยาบาลรายปี การตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสังคม โบนัสประจำปี ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ "คนดี คนเก่ง" โดยเริ่มจากการเปิดโอกาสให้พนักงานในแต่ละส่วนงาน ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment)

ในปี 2566 บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานธุรกิจโดย 100% ของกิจกรรมทางธุรกิจได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ ได้เปรียบเทียบเกณฑ์โอกาสเกิด (Likelihood) กับหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงขององค์กร และระดับผลกระทบ (Impact) กับหลักสากลของสหประชาชาติ (United Nation Guiding Principle on Business and Human Rights) และพิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ ครอบครัว พนักงาน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม คู่ค้าและลูกค้า ซึ่งประเด็นที่มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้แก่ การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัยความเป็นส่วนตัวของข้อมูล สภาพการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย (แรงงานเด็กแรงงานบังคับ และแรงงานต่างด้าว) มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตชุมชน การเข้าถึงน้ำและสุขภาพ การได้มาซึ่งที่ดินโดยผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ พบว่า 14.04 % ของกิจกรรมทางธุรกิจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อยู่ในระดับสูง (salient Issue) ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนและลูกค้า บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับทุกประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และลดโอกาสเกิดของการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง

การดำเนินงานเพื่อป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

พนักงาน



1. สุขภาพและความปลอดภัย
2. สภาพการทำงาน เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
3. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
4. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
5. การเลือกปฏิบัติ

- จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมมาตรการด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานแนวปฏิบัติ และนโยบายที่กำหนดไว้ รวมถึงให้ความรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
- กำหนดนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อควบคุม ดูแล รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และแนะนำแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง
- กำหนดให้มีระบบควบคุมการจ้างแรงงานต่ำกว่า 18 ปี ผ่านโปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management system) และอบรมสื่อสารเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ
- จัดอบรมนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และให้พนักงานรับทราบ และมีระบบการจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลของพนักงาน และอนุมัติการใช้ข้อมูลก่อนนำไปใช้
- บังคับใช้นโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานและมีช่องทางในการให้พนักงานแจ้งข้อร้องเรียน และปรึกษาข้อมูลผ่านช่องทาง Line อีเมล และโทรศัพท์ หรือผ่านการให้ข้อมูล (Whistle Blowing)

ประเด็นความเสี่ยง

การดำเนินงานเพื่อป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



1. สุขภาพและความปลอดภัย
2. มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล

- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อบรมพนักงานในเรื่องความปลอดภัย รวมถึงร่วมซ้อมแผนฉุกเฉินกับชุมชน และมีบทลงโทษตามกฎหมายของบริษัทฯ ในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติตาม
- ตรวจสอบคุณภาพของอุปกรณ์เครื่องมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ลูกค้า



1. สุขภาพและความปลอดภัย

- จัดทำแนวปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกค้าได้รับทราบ และกำหนดให้ลูกค้ารับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้า

ลูกค้า



1. การไม่เลือกปฏิบัติ
2. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

- จัดให้มีการอบรมพนักงานสาขาเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการอบรมกิริยามารยาท การใช้คำพูด การตอบสนองต่อลูกค้า
- ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูล

อีกทั้ง บริษัทฯ ยังจัดหลักสูตรการอบรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ดังนี้

จำนวนพนักงานอบรม หลักสูตร กฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงานใหม่



จำนวนพนักงาน ทบทวน ความรู้ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายแรงงานและการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสิทธิมนุษยชน



การร้องเรียนเรื่องสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้เปิดช่องทางร้องเรียนสำหรับกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางในการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสในหน้าเว็บไซต์ของบริษัท ทั้งนี้ ในปี 2566 บริษัท ไม่มีการร้องเรียนในกรณีดังกล่าว

จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงาน การจัดการปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน



จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน การจัดการปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน



การบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

นโยบายการสรรหา และจัดสรรทรัพยากรบุคคล

การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

บริษัทฯ มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตของธุรกิจ พิจารณาจากเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมระดับองค์กร บริษัทฯ มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำงานร่วมกับผู้บริหารและหัวหน้าของทุกฝ่ายงานในการกำหนดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางทางธุรกิจ โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญตั้งแต่เริ่มกระบวนการสรรหา โดยยึดหลักการว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานต้องมีความโปร่งใส และดำเนินการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม โดยบริษัทฯ จะกำหนดคุณลักษณะของพนักงานจากลักษณะงาน พร้อมทั้งระบุวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และข้อกำหนดอื่น ๆ ของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน โดยบริษัทฯ จะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดตามวิธีการที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามที่กำหนดไว้

การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Building High Performance Culture)

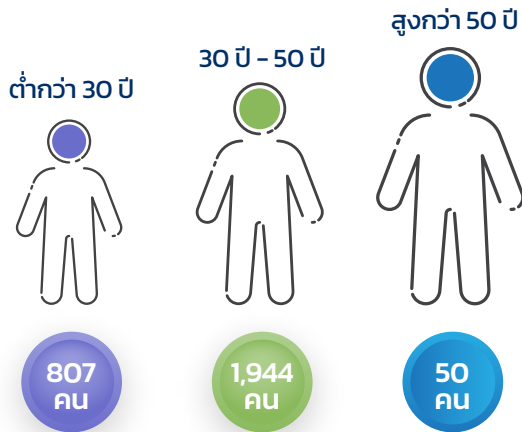
- การกำหนดคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งในการดำเนินงาน(Competencies)ของบริษัทฯ นั้นเป็นไปเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพแก่พนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่ง ผ่านกระบวนการอบรมที่จัดเตรียมไว้อย่างเหมาะสม
- การสร้างเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และโปรแกรมการพัฒนา (Learning Development Program) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเปิดโอกาสการเติบโตของพนักงานออกไปทั้งสายบริหาร (Management) และสายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialist) ทั้งนี้พนักงานสามารถเลือกเส้นทางเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพของแต่ละคนที่จะต้องเติบโตภายในองค์กรเมื่อเวลาผ่านไปและเป็นแผนพัฒนาสู่ความสำเร็จของแต่ละคน

บุคลากรของบริษัทฯ ประจำปี 2566



2,801 คน

แยกตามอายุ



พนักงานเพศชาย



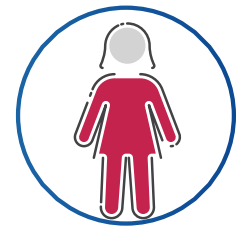
2,190 คน

ลาออก **115** คน

เข้าใหม่ **322** คน

พนักงานพิการ **10** คน

พนักงานเพศหญิง



611 คน

ลาออก **86** คน

เข้าใหม่ **176** คน

พนักงานพิการ **13** คน

การจ้างงานผู้พิการเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยบริษัทฯ มีการดำเนินงานในเรื่องการจ้างงานคนพิการครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด สามารถสร้างอาชีพและส่งเสริมศักยภาพของคนพิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

พนักงานแยกตามการศึกษา



มัธยมศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี)
193 คน



ปริญญาตรี
2,525 คน



ปริญญาโท
83 คน

ระดับชั้นบริหาร



132 คน



79 คน

ระดับชั้นปฏิบัติการ



479 คน



2,111 คน

ผลตอบแทน สวัสดิการ และการดูแลพนักงาน

นโยบายผลตอบแทน และสวัสดิการ ผลตอบแทนระยะยาว

บริษัท มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานตามความรู้ ความสามารถ และผลงานที่ทำได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของธุรกิจประเภทเดียวกัน นอกจากนี้บริษัท ได้กำหนดจ่ายโบนัส และปรับเงินเดือนประจำปีโดยคำนึงถึงผลประกอบการในแต่ละรอบปี และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อเป็นการตอบแทน และจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

สวัสดิการอื่นๆ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกเหนือจากค่าตอบแทนพื้นฐานทั่วไป บริษัท ยังจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 โดย พนักงานผู้เป็นสมาชิกกองทุน สามารถเลือกจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ 3-15 ของเงินเดือน และนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละ 3-7 % ของเงินเดือนพนักงาน (อัตราการจ่ายเงินสมทบจากนายจ้างขึ้นอยู่กับอายุงานของพนักงานผู้เป็นสมาชิกกองทุน) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้บริหารโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนสิริไทย และจะจ่ายคืนให้แก่พนักงานเมื่อพนักงานคนนั้นออกจากงานตามระเบียบว่าด้วยกองทุนของบริษัท

ประกันภัย บริษัทจัดให้มีสวัสดิการด้านการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ เพื่ออำนวยความสะดวกในการรักษาพยาบาล รวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล นอกจากนี้บริษัทยังอนุญาตให้พนักงานสามารถซื้อ ประกันภัย และ พ.ร.บ.รถจักรยานยนต์ และรถยนต์ส่วนบุคคล ได้ในราคาพิเศษ

ผลประโยชน์ในรูปแบบเงินช่วยเหลือ บริษัท จัดให้มีผลประโยชน์ในรูปแบบเงินช่วยเหลือในวาระต่างๆ อาทิ ทุนเรียนดี สำหรับบุตรของพนักงาน เงินช่วยเหลือในกรณีพนักงานหรือบุคลากรเสียชีวิต เป็นต้น

ที่พักสำหรับพนักงาน เพื่อลดภาระค่าครองชีพให้แก่พนักงาน บริษัท ได้จัดหาที่พักให้แก่พนักงาน โดยอนุญาตให้พนักงานเช่าพักที่ อาคารสาขาได้หากพนักงานมีความจำเป็น และพนักงานที่ประจำ ณ สำนักงานใหญ่ จะได้รับอนุญาตให้พักที่หอพักของบริษัท ซึ่งตั้งอยู่ใกล้กับอาคารสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เนื่องจากความรักความสามัคคีของพนักงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัท จึงจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอันได้แก่ กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในภาค ทั่วประเทศ กิจกรรม Team Building ประจำปีของแต่ละฝ่ายงาน รวมถึงกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมกันสร้างประโยชน์ให้สังคม และชุมชนที่ตนเองมีส่วนร่วม

การฝึกอบรมพนักงาน SCAP

บริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแผนธุรกิจของบริษัท ทั้งการฝึกอบรมภายในและการฝึกอบรมภายนอกเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบตามตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในการเติบโตตามสายอาชีพ รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรมที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท ดังนั้นการวางแผนและจัดทำแผนฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาและเติบโตขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นเทคนิคการวางแผนและจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีจึงเป็นสิ่งที่ควรรู้และนำมาใช้ในการจัดการองค์กรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมที่จำเป็นในการทำงาน
การดำเนินงาน	จัดกลุ่มพนักงานผู้เข้าร่วมการอบรม ให้ตรงกับสายงานที่ทำ เพื่อให้ได้มีการพัฒนาอย่างแท้จริง
ผลการดำเนินงาน	พนักงานทั้งหมด คิดเป็น 100% ได้รับการอบรมและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานตามสายงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม

หัวข้อการฝึกอบรม แบ่งเป็น

ชื่อหลักสูตร

วัตถุประสงค์โครงการอบรม

Functional Skills

1."สร้างเจ้าหน้าที่ขายสินค้า เชื้อชาติ
ซีอีโอจรรยาณต์อย่างมืออาชีพ
The Sales Pro-s SLS / CTL"

- เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจสินค้าเชื้อชาติซีอีโอจรรยาณต์
- เพื่อให้พนักงานทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ รวมทั้ง การทำงานระบบ SFAST Application ให้เกิดประสิทธิภาพ
- นโยบายการทำงานของบริษัทฯ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานของบริษัทฯ
- เพื่อให้พนักงานสามารถวิเคราะห์ลูกค้า วางแผนการขาย และบริหารคุณภาพหนี้ได้
- เพื่อให้พนักงานเข้าใจงานด้านการให้บริการแก่ลูกค้า และผู้จัดจำหน่ายรายจรรยาณต์ให้เกิดความประทับใจ



2.การพัฒนาทักษะการขายเชิงกลยุทธ์

- เพื่อพัฒนาพนักงานขาย ให้สามารถบริหารจัดการเป้าหมาย ยอดขาย อย่างเป็นระบบ มีการคิดเชิงกลยุทธ์ด้วยตัวเอง
- เพื่อกระตุ้นให้พนักงานขายสร้าง "คู่มือการขาย" ของตัวเอง ใช้ในการปฏิบัติ และฝึกฝนจนได้ทักษะงานขายคุณภาพของตัวเอง
- เพื่อปรับภาพลักษณ์พนักงานขายให้เป็นที่ปรึกษาการขายให้กับลูกค้า
- เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาตัวเอง และเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง

ชื่อหลักสูตร

วัตถุประสงค์โครงการอบรม

3.การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการผู้จัดการทีม (Team Manager Development Program)

- เพื่อให้ผู้จัดการทีมขายฯ มีความเข้าใจด้านการบริหารจัดการทีม และการกระจายเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ
- เพื่อทบทวนผลิตภัณฑ์สินค้า และผลิตภัณฑ์เสริม (Core product & Cross product) รวมถึงขั้นตอนการนำเสนอเงื่อนไขพิเศษที่อาจจะมีการปรับเปลี่ยน
- เพื่อทบทวน และรับทราบเงื่อนไข กระบวนการการวิเคราะห์สินเชื่อ พร้อมทั้งวิธีการตรวจสอบภาคสนามที่ถูกต้อง
- เพื่อให้ผู้จัดการทีมขายฯ เข้าใจวิธีการบริหารงานด้านเอกสาร ภายในทีมขายฯ ให้เกิด productivity



4.การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Sales Management Brush Up)

- เพื่อให้ผู้บริหารกลุ่มงานขายได้เข้าใจแนวทางการบริหารงานขายให้ทราบถึงกลยุทธ์ และแผนการทำการตลาดที่มีปรับปรุงให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ
- เพื่อให้เข้าใจกระบวนการ และวิธีการบริหารงานบุคลากรภายในทีม และวิธีดำเนินการด้านเอกสารต่าง ๆ รวมถึงทราบเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของทีมขายฯ
- เพื่อทบทวนเครื่องมือส่งเสริมงานขายฯ และระบบการทำงานจากแผนก IT ที่มีการเปลี่ยนให้เหมาะสมกับ รูปแบบการให้บริการผู้เช่าซื้อฯ
- เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านงานผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริมงานขายฯ รวมถึงขั้นตอนการรับ และส่งเอกสารให้สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานขายฯ
- เพื่อให้เข้าใจหลักการ การวิเคราะห์สินเชื่อเช่าซื้อฯ ตามนโยบายที่บริษัทกำหนด เพื่อให้ตอบโจทย์กับการแข่งขันในตลาดได้อย่างเท่าเทียม
- เพื่อให้ผู้บริหารกลุ่มงานขายทราบถึงแนวทางในการสื่อสารการจัดการฝึกอบรม



ชื่อหลักสูตร

วัตถุประสงค์โครงการอบรม

5.การพัฒนาทักษะการขายเชิงกลยุทธ์ (Sales Refreshment)

- เพื่อให้พนักงานทราบเงื่อนไข หรือ กฎระเบียบที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงระหว่างปี
- เพื่อให้พนักงานมีโอกาสสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับปัญหา รวมถึงรายละเอียดงานที่เกิดขึ้นกับ ฝ่ายงานโดยตรง
- เพื่อให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบได้ทราบปัญหาเชิงลึกกับพนักงานระดับปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งสามารถนำไปเป็นส่วน solution หนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ไขในระดับ policy ได้
- เพื่อให้พนักงานมาแชร์ประสบการณ์ การทำงาน ทำให้เกิด Integration ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นภายในฝ่ายขายฯ In-house



6.การจัดการด้านผลิตภัณฑ์ และการสนับสนุนงานขาย (Sales Force Management)

- เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจด้านผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมงานขาย (in-depth Product details)
- เพื่อทบทวน และเรียนรู้ข้อมูลเพิ่มเติม ในงานสนับสนุนการขายไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง และชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- วิธีการใช้ และการนำเสนอเอกสาร หรือ แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขาย

7.หลักสูตรการบริหารจัดการด้านการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม (Market Conduct)

- เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ให้บริการทางการเงินด้านข้อมูลเครดิต ด้านสัญญาและสินเชื่อ
- เพื่อให้ทราบถึงหลักเกณฑ์ด้านการให้บริการทางการเงินอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม (Market Conduct) ของธนาคารแห่งประเทศไทย
- เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคภาคธุรกิจและการกำกับดูแลด้านพฤติกรรมทางการเงิน
- เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับดูแลและการคุ้มครองผู้ลงทุนในภาคธุรกิจ และหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติด้านการขายและการให้บริการผลิตภัณฑ์

ชื่อหลักสูตร

วัตถุประสงค์โครงการอบรม

8.หลักสูตร การประชุมกลยุทธ์การขายผู้บริหารกลุ่มงานขาย (Sales Strategy Annual Conference 2023)

- เพื่อร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ
- เพื่อให้เหตุผลในการหาข้อตกลงร่วมกันในการตัดสินใจในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลกระทบมายังผู้ปฏิบัติงานระดับล่างให้น้อยที่สุด
- เพื่อร่วมกันศึกษาการวางแผนทางแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ ในอนาคตที่มีการพัฒนาของธุรกิจ
- เพื่อสร้างพื้นที่ในระดมความคิดสร้างสรรค์ จากกลุ่มผู้บริหารฝ่ายขายให้สามารถแสดงศักยภาพจากประสบการณ์ให้เต็มความสามารถ

Soft Skill Skills

1.หลักสูตรหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ Orientation

- เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจสินเชื่อเช่าซื้อ
- เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในสิทธิสวัสดิการสำหรับพนักงานที่จะได้รับ
- เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และนโยบายต่างๆ

2.หลักสูตรจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ CODE OF CONDUCT

- เพื่อให้พนักงานของบริษัททุกคนรับทราบและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานเบื้องต้นสำหรับพนักงาน ในการหลีกเลี่ยงมิให้ประพฤติ ปฏิบัติตนผิดจรรยาบรรณของบริษัท
- เสริมสร้างค่านิยมพื้นฐานในการทำงาน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านจริยธรรมของบริษัท

3.ศิลปะการสื่อสารขั้นพื้นฐาน (Communication Basic Skill)

การสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญในปัจจุบันเนื่องจากเป็นพื้นฐานในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นจึงต้องตระหนักถึงหลักการความสำคัญและประโยชน์ของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (ตนเอง-ผู้อื่น) เพื่อให้สามารถหาแนวทางการสื่อสารให้ได้ผลลัพธ์เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ลดปัญหาจากการสื่อสาร และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

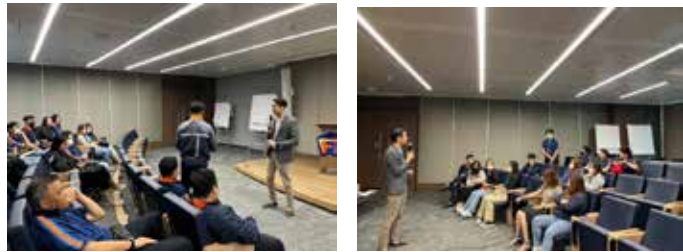


ชื่อหลักสูตร

วัตถุประสงค์โครงการอบรม

4.ทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Negotiation Skills)

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเนื่องจากพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป ความหลากหลายของช่องทางการจัดจำหน่ายรวมทั้งคู่แข่งพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่องจนบางครั้งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ครบถ้วน ภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ เช่น วิธีการปฏิบัติงาน ระยะเวลา กำลังคนงบประมาณ และกฎระเบียบของบริษัท ดังนั้นจำเป็นต้องมีศิลปะการเจรจาต่อรอง (Negotiation Skills) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการเจรจาต่อรองทางธุรกิจ สามารถนำแนวทางไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



5.การวิเคราะห์คนด้วยเทคนิค (DISC)

นำเอาหลักของ DISC มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจในคุณลักษณะ พฤติกรรมการแสดงออกทั้งของตนเองและของบุคคลอื่น ซึ่งจะนำไปสู่ การยอมรับตนเอง รับรู้ เข้าใจถึงความแตกต่างและความถนัดของบุคคลในแต่ละคุณลักษณะ เข้าใจถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละคุณลักษณะบุคคล สามารถนำเอาหลักการและความเข้าใจเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เพิ่มทักษะในการพัฒนาขีดความสามารถของทีมงาน ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างบุคคล สร้างแนวทางการครองใจสมาชิกในทีมด้วยรูปแบบที่เหมาะสมของตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและของทีมงานจากการที่ทุกคนในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้แนวทางความถนัดของสมาชิกในทีม เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ สร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล



ชื่อหลักสูตร

วัตถุประสงค์โครงการอบรม

6.สร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)

ในองค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นที่จะให้มีการพัฒนาบุคลากร ในด้านการพัฒนาความคิด ให้มีความคิดเชิงบวก หรือ Positive Thinking ซึ่งผลลัพธ์ของการทำงานของบุคลากร นั้นเป็นผลของความคิดของคน คือ ถ้าพนักงานทุกคน คิดเป็น คิดได้ และก็ คิดเชิงบวก หมายความว่าคนใดก็ตามที่มีความคิดที่เป็นบวก ก็จะส่งผลให้ตนเองมีทัศนคติ ที่เป็นบวก พลังงานบวกในจิตใจก็จะเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำสิ่งใดก็ตาม และเมื่อมีงานใหม่ ๆ หรือมีโครงการใหม่ ๆ เข้ามาพนักงาน คนนั้น ก็จะคิดเสมอว่าตนเองทำได้ เป็นไปได้ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ



7.การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารเวลา เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญ ที่จะช่วยสนับสนุนการสร้างผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กรให้เป็นไปตามขอบเขตระยะเวลาที่กำหนด เพราะคนเราทุกคนมีเวลาเท่ากัน แต่ใครก็ตามที่สามารถบริหารจัดการเวลาได้มากกว่า ก็ย่อมจะสร้างผลลัพธ์ที่เยี่ยมยอดกว่าได้ อย่างไรก็ตาม หลักการบริหารเวลาที่ดี ไม่ได้อยู่ที่ตัวเวลา แต่เป็นการบริหารเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาใช้เวลาของเราได้อย่างเหมาะสม หลักสูตรนี้จึงได้พัฒนาขึ้น เพื่อการพัฒนาแนวทางการคิดด้านการบริหารเวลา โดย มุ่งเน้นที่เป้าหมายเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายองค์กร หน่วยงาน และส่วนบุคคล เพื่อที่จะช่วย ผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้นำภารกิจต่าง ๆ ในชีวิต มาคิดจริง วางแผนจริง ใน Workshop รวมถึงการทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างทัศนคติในการบริหารเวลาที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนได้อีกด้วย



ชื่อหลักสูตร

วัตถุประสงค์โครงการอบรม

8.การสร้างทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Team Building)

องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการใหม่ๆ ในการบริหาร และจูงใจให้พนักงานดึงเอาศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ในการทำงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ความสำเร็จขององค์กรนั้น ไม่ได้มาจากความสามารถของผู้บริหาร พนักงาน หรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากเกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียวกัน มุ่งความสำเร็จองค์กร โดยอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม ต้องเริ่มจากทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน และในการทำงานร่วมกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

9.โครงการสัมมนาเรื่องพ.ร.บ. การ ทวงถามหนี้ (2558) Update 2566 PDPA และแนวปฏิบัติการทวงถาม หนี้/และธรรมาภิบาลทางวิชาชีพ (External Training)

- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมลงลึกถึงแนวปฏิบัติและตีความหมาย พ.ร.บ. ทวงถามหนี้ อย่างแท้จริง และหลักการเจรจาหนี้ และยึดติดรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเทคนิค การสนทนาหรือให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงพัฒนาและปรับ กระบวนการวิธีการทวงถาม และติดตามหนี้
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ในการสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่สถาบันการเงินมุ่งหวังไว้อย่างถูกต้อง

10. Mini Master in HR Management (External Training)

- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ และบทบาทของการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ และสามารถบูรณาการความรู้ให้ สอดคล้องกับโลกธุรกิจที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน
- เพื่อเสริมสร้างนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถเข้าใจธุรกิจภายใน และ เศรษฐกิจภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน รวมทั้งสามารถบูรณาการความรู้และ ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการวางกลยุทธ์ด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- เพื่อยกระดับคุณภาพของนักทรัพยากรมนุษย์ในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้อย่างยั่งยืน

11. Human Resource Development Certificate Program (External Training)

องค์กรยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องและทวีความรุนแรงมากขึ้นตลอดเวลา ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบ เดิม ๆ อาจจะไม่เพียงพอต่อการเติบโตขององค์กรอีกต่อไป การพัฒนาทรัพยากร บุคคล จึงกลายเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น โดยการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลนี้ได้ถูกพัฒนาทั้งแนวคิด แนวทางและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทรงคุณค่ามากที่สุด

สรุปข้อมูลชั่วโมงอบรมในปี 2566

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมของพนักงานในทุกส่วนงานทั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลัง ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากหลักสูตรที่สนใจ เพื่อฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ตระหนักในการผลิตบุคลากรมืออาชีพตามสายงานที่รับผิดชอบ จัดทำ และคัดกรองหลักสูตรให้มีความเหมาะสมอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ไม่จำกัดสถานที่ และเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มช่องทางการเรียนรู้จากออนไลน์ สู่ ออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ รวมถึงพิจารณาการจัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่องโดยมีแหล่งความรู้และข้อมูลที่สามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2566 ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยของพนักงาน ในปี 2566 เป็น 24.02 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดูแลด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ครอบคลุมตั้งแต่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียกับกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสุขภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากอันตรายและความเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดย บริษัทฯ ยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดของ พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พร้อมทั้งดำเนินงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานเพื่อกำหนดเป้าหมายเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย การให้ความรู้ เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร บริษัทฯ ผลักดันนโยบายความปลอดภัยสู่การนำไปปฏิบัติโดยมีระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กรที่ดำเนินงานภายใต้การดูแลของบริษัทฯ เพื่อเป็นมาตรการด้านอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด รวมถึงมีการพัฒนาผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินงานอย่างปลอดภัยของคู่ค้าจึงได้กำหนดให้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติที่คู่ค้าต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำแผนป้องกันเหตุฉุกเฉินสำหรับการปฏิบัติงานของสำนักงานใหญ่และบริษัทในเครือ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น กรณีเกิดเหตุการณ์อัคคีภัย อุทกภัย ความไม่สงบทางการเมือง โจรกรรม โรคระบาด บริษัทฯ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในภาวะฉุกเฉิน ได้แก่ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์การติดตามข่าวสาร การติดต่อและแจ้งเหตุ การจัดการสถานการณ์ การปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกัน การสำรองข้อมูลและเอกสารสำคัญ รวมถึงทดสอบแผนป้องกันเหตุฉุกเฉินเพื่อให้พนักงานเข้าใจและรับทราบ บทบาทหน้าที่ของตนเองในภาวะฉุกเฉินตลอดจนมีการปรับปรุงและทบทวนแผนให้เป็นปัจจุบัน สามารถรองรับเหตุการณ์วิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพความปลอดภัยของบุคลากร

ในปี 2566 บริษัทฯ ดำเนินโครงการที่สนับสนุนให้พนักงานมีสุขอนามัยและสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง อาทิ โครงการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการฉีดไข้หวัดใหญ่ ใน โครงการ "SCAP ปลอดภัย ร่วมใจสร้างภูมิคุ้มกันหมู่" โดยทำการจัดซื้อวัคซีนฉีดให้พนักงานทั่วประเทศ พร้อมทั้งส่งเสริมสุขลักษณะที่ดีในโรงอาหารพนักงานและห้องน้ำให้มีความสะอาดอยู่ตลอดเวลา รวมถึงกำหนดมาตรการและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ เพื่อดูแลพนักงานในระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 มาตรการบรรเทาความเสี่ยงจากประเด็นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อให้พนักงานได้รับการป้องกันหากเกิดภาวะผิดปกติในร่างกาย สามารถวางแผนดูแลตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนอื่น ๆ ช่วยลดอัตราการเจ็บป่วย ผลการดำเนินงานพนักงานมากกว่า 90% เข้ารับการตรวจสุขภาพตามวันและเวลาที่กำหนด



กิจกรรม SCAP วัคซีนปลอดภัย

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จัดกิจกรรม SCAP วัคซีนปลอดภัย ทั้งนี้ การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ เป็นโครงการที่บริษัท จัดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีภูมิคุ้มกันจากเชื้อไข้หวัดใหญ่ ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลความเจ็บป่วย ผลการดำเนินงานพนักงานมากกว่า 90% เข้ารับการฉีดวัคซีนตามวันและเวลาที่กำหนด



และเนื่องด้วยรูปแบบการดำเนินงานของบริษัทฯ ทำให้พนักงานประจำสาขาต้องมีการเดินทางเพื่อพบปะกับผู้ใช้บริการอย่างเป็นประจำจึงได้มีการกำหนดมาตรการเพื่อเยียวยาบุคลากรในกรณีประสบอุบัติเหตุเพื่อเป็นแนวทางในการดูแลความปลอดภัยของพนักงาน คำนึงถึงชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรและชดเชยภายหลังการเกิดอุบัติเหตุขึ้น โดยมีเป้าหมายการลดอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน ต่อชั่วโมงของพนักงานเฉลี่ยไม่เกิน 0.25

การดำเนินงานด้านความปลอดภัย ปี 2566

จำนวนพนักงานทั้งหมด **2,801 คน**



จำนวนวันลาป่วย

11,585 วัน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

5,624,408 ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงที่หยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วย และการบาดเจ็บจากการทำงาน

92,680 ชั่วโมง

จำนวนวันหยุดเนื่องจากการเจ็บป่วย และบาดเจ็บจากการทำงาน

703,051 วัน

จำนวนการเจ็บป่วยจากการทำงาน

0

จำนวนการบาดเจ็บจากการทำงาน

0

อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานต่อ ชั่วโมง

0

จำนวนการเสียชีวิตจากการทำงาน

0

อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานต่อ ชั่วโมง

0

การลาคลอดและการกลับเข้ามาทำงานหลังลาคลอด

บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 98 วันโดยนับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยและได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วันในกรณีที่มีการคลอดปกติ และพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิขอให้บริษัทฯ เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles) ที่พัฒนาขึ้นโดยองค์การยูนิเซฟ (UNICEF) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (The UN Global Compact) และองค์การช่วยเหลือเด็ก (Save the Children) ทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยของมารดาที่ตั้งครรภ์และให้เด็กได้รับสิทธิในการเลี้ยงดูจากมารดาอย่างเหมาะสม

สถิติการกลับเข้าทำงานและอัตราการคงอยู่ของพนักงานหลังการใช้สิทธิลาคลอด ปี 2566



การประเมินความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร

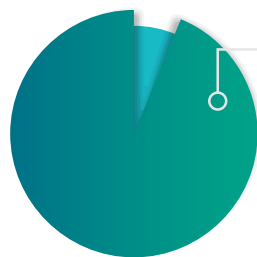
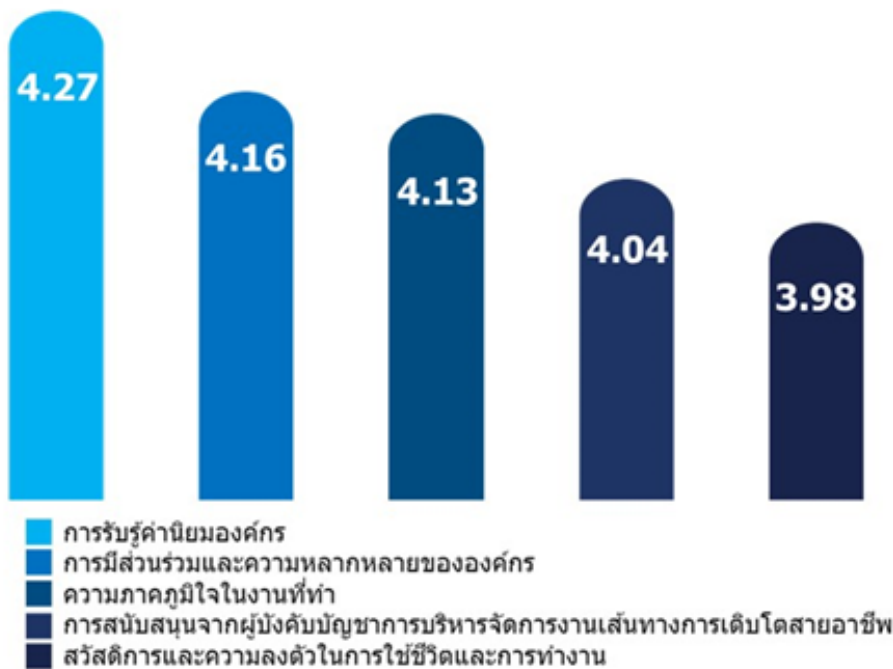
เป้าหมายการประเมินผลความผูกพันของพนักงาน

การประเมินผลความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีการจัดทำการสำรวจขึ้นในทุกปี เนื่องจาก SCAP เล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานและเราคิดเสมอว่าพนักงาน คือส่วนหนึ่งขององค์กรและมีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นเติบโตไป และตระหนักถึงคุณค่าในตัวพนักงานในแต่ละคนโดยมีกำหนดเป้าหมายการเพิ่มขึ้นของคะแนนประเมินความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลงานปฏิบัติงานในระดับบริหาร โดยในการจัดทำแบบสำรวจจะถูกกำหนดขึ้นในทุก ๆ เดือนตุลาคมของทุกปี รวมถึงกำหนดระยะเวลาตามแผนการพัฒนารับปรุงอย่างเป็นลำดับและเป็นขั้นเป็นตอน และได้กำหนดแนวทางการสื่อสารผลการประเมินไปยังพนักงานทุกระดับในทุกช่องทางโดยเฉพาะในระบบออนไลน์ภายในเครือข่ายองค์กร เช่น อีเมล และการประชุมภายใน เพื่อให้ทุกภาคส่วนนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการสำรวจครั้งนี้ด้วย โดยกำหนดหัวข้อภายใต้การสำรวจการประเมินออกมา 5 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมและความหลากหลายขององค์กร ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการบริหารจัดการงานเส้นทาง สวัสดิการและความลงตัวในการใช้ชีวิตและการทำงาน การรับรู้ค่านิยมองค์กร

ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

โดยสำรวจพนักงานจากสำนักงานใหญ่ และพนักงานสาขา จำนวนทั้งสิ้น 2,801 คน คิดเป็นร้อยละ 60.12 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด คะแนนภาพรวมทั้งองค์กรอยู่ที่เฉลี่ย 4.12 หมายถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถแยกสรุปเป็นหัวข้อ ดังนี้



ผลสำรวจความพึงพอใจ

86.25%
ค่าเฉลี่ย **4.12**

จากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน พนักงานที่ตอบแบบสำรวจ มีความพึงพอใจต่อการทำงานและผูกพันต่อองค์กรคะแนนภาพรวมทั้งองค์กรอยู่ที่เฉลี่ย 4.12 หมายถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้บริษัทฯ จะดำเนินการให้มีการสำรวจอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี เพื่อนำผลการสำรวจที่ได้ไปปรับปรุงระบบการบริหารงานต่อไป โดยจากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวบริษัทฯ ได้ประเมินและวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่อาจจะส่งผลต่อผลการดำเนินการ จึงได้ทบทวนและปรับปรุงปัจจัยความผูกพันที่สำคัญ อาทิ การเติบโตในอาชีพ การบริหารจัดการพนักงานและพนักงานที่มีความสามารถสูงและการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น และเพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานให้ยิ่งขึ้นบริษัทฯ ได้วิเคราะห์เชิงลึกถึงสาเหตุที่จะมีผลกระทบต่อผลการประเมินความผูกพันในปัจจัยต่าง ๆ บูรณาการระบบการบริหารบุคลากรของบริษัทฯ ให้ครอบคลุม สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวและรองรับต่อการขยายธุรกิจในอนาคตด้วยหลักการ Role Model ที่ให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบในการสร้างความผูกพันของแต่ละหน่วยงาน และเป็นสื่อกลางในการสื่อสารข้อมูลแบบสองทิศทาง เพื่อให้พนักงานรับทราบทิศทางการดำเนินธุรกิจส่งผลให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาครอบคลุมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน การปรับปรุงผลการดำเนินการและการเติบโตในสายอาชีพ

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ประเมินและวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่อาจจะส่งผลต่อผลการดำเนินการ จึงได้ทบทวนและปรับปรุงปัจจัยความผูกพันที่สำคัญ อาทิ การเติบโตในอาชีพและผู้นำระดับสูง การบริหารจัดการพนักงานและพนักงานที่มีความสามารถสูงและการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ปัจจัยความผูกพัน	การดำเนินการปรับปรุง
1.การบริหารจัดการพนักงานและผู้ได้บังคับบัญชา	- ออกแบบแผนพัฒนาระบบการเรียนรู้จากสถาบันต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการดำเนินงาน - ทบทวนผังการสืบทอดตำแหน่ง และแนวทางพัฒนา
2.การเติบโตในอาชีพและพนักงานที่มีความสามารถสูง	- เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร อาทิ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) พนักงานที่มีศักยภาพ

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ มีนโยบายและข้อปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกันโดยไม่มีข้อยกเว้นและให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกระดับทั้งในเรื่องของการกำหนดค่าตอบแทน การโยกย้ายพนักงาน การฝึกอบรม สุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน และการเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน และจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งรับผิดชอบในการจัดการทำแผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้อพิพาททางด้านแรงงาน โดยนับตั้งแต่ก่อตั้งบริษัทฯ มา ยังไม่เคยมีข้อพิพาททางด้านแรงงาน เนื่องจากคณะกรรมการบริษัทยึดมั่นในด้านกฎหมายระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด นอกจากนั้น บริษัทฯ มีกำหนดและให้สวัสดิการผลประโยชน์ต่างๆ ให้พนักงานอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสในการเติบโตของพนักงานภายในองค์กร โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ความสามารถและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร โดยมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยบริษัทฯ ได้กำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้



แจ้ง หรือร้องเรียนด้วยตนเอง หรือส่งจดหมายทางไปรษณีย์มายังที่ทำการของบริษัทฯ
ชั้น 5 อาคารศรีสวัสดิ์ เลขที่ 99/392 ซอยแจ้งวัฒนะ 10 แขวง 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร 10210



แจ้ง หรือร้องเรียนผ่าน Website ของบริษัท ที่ <http://www.srisawadcapital.co.th> (หัวข้อ “รับเรื่องร้องเรียน”)



Call Center 02 691 5600

การดำเนินงานด้านสังคม

การบริหารจัดการ

ด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) ได้ส่งเสริมการพัฒนาความยั่งยืนของธุรกิจ บนพื้นฐานของการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ในห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัทฯ และ เพื่อยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงสนับสนุนให้การวางกลยุทธ์ทางธุรกิจและการพัฒนาของบริษัทมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าวในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร ภายใต้หลักการในการรักษาสอดคล้องด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, Governance : ESG) ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทั้งในการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานต่างๆ และบริการทางการเงินเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีส่วนร่วมสนับสนุนและช่วยเหลือสังคม รวมทั้งผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพัฒนาและพึ่งพาตนเองได้ พร้อมส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระยะยาว ผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในกระบวนการ และนอกเหนือกระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงการสนับสนุนผ่านกิจการเพื่อสังคม และมีพนักงานจิตอาสาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม

1. การพัฒนาเยาวชนและการศึกษา

เพราะเยาวชน คือ รากฐานและอนาคตของชาติ การพัฒนาศักยภาพของเยาวชนคนรุ่นใหม่ทั้งด้านความสามารถในการเรียนรู้และคุณธรรม จะช่วยสร้างความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จึงมุ่งดำเนินโครงการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้หลากหลายโครงการ เพื่อการพัฒนาเยาวชนอย่างยั่งยืน โดยมี “พนักงานจิตอาสาของบริษัท” เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นการนำความรู้ความสามารถมาช่วยพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ รวมถึงการสร้างคุณลักษณะที่ดีของเยาวชน ให้มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ คือการเป็น “คนดี คนเก่ง” ของสังคม พร้อม ๆ กับการให้โอกาสเยาวชนที่มีความตั้งใจเรียน แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้จิตอาสาของบริษัทเข้าไปดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณค่าเงินและการออม ผ่านโครงการ SCAP ปันเพื่อน้อง 3 โครงการได้แก่

1.1 โครงการ SCAP ปันเพื่อน้อง มอบทุนการศึกษา

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือได้ดำเนินการมอบทุนการศึกษาให้เยาวชนอย่างต่อเนื่อง โดยมี “พนักงานจิตอาสาของบริษัท” เป็นช่องทางในการประสานงานกับโรงเรียนในแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อพิจารณาคัดเลือกนักเรียน ที่มีความตั้งใจเรียน แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กนักเรียน ให้ได้มีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ตนเองและครอบครัว ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มอบทุนการศึกษาจำนวนทั้งสิ้นกว่า 36 ทุน แบ่งประเภทเป็น (1) ทุนเรียนดี (2) ทุนยากจน (3) ทุนเรียนดีและยากจน ระดับชั้นอนุบาล 3 ระดับชั้น ๆ ละ 3 ทุน รวมเป็น 9 ทุน ระดับชั้นประถม 6 ระดับชั้น ๆ ละ 3 ทุน รวมเป็น 18 ทุน ระดับชั้นมัธยมต้น 3 ระดับชั้น ๆ ละ 3 ทุน รวมเป็น 9 ทุน เพื่อส่งมอบโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดี แต่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลและขาดทุนทรัพย์ ณ โรงเรียนวัดสวนทองรวมมิตร ต.หนองยางเสือ จ.สระบุรี โดยบริษัทมุ่งสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้ รวมถึงการเปิดโอกาสทางสังคมให้แก่ชุมชน เด็ก และเยาวชน รวมถึงกลุ่มเปราะบาง ได้เข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเท่าเทียม เพื่อส่งต่อความรู้และส่งเสริมทักษะที่สำคัญในการประกอบอาชีพสำหรับปัจจุบันและอนาคตในพื้นที่ห่างไกลต่อไป



1.2 โครงการ SCAP ปันเพื่อน้อง มอบทุนสนับสนุนอาหารกลางวัน

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือจัดกิจกรรมมอบทุนสนับสนุนอาหารกลางวันภายใต้ “โครงการ SCAP ปันเพื่อน้อง มอบทุนสนับสนุนอาหารกลางวัน” ประจำปี 2566 ซึ่งบริษัทได้จัดมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมอบทุนแก่เด็กนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา 3 ที่ไม่ได้รับทุนอาหารตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ถือเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง รวมถึงเป็นการช่วยเหลือแบ่งปันแก่สังคมในฐานะหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทฯ เล็งเห็นแล้วว่าการที่เด็กนักเรียนได้ทานอาหารที่มีประโยชน์จะพร้อมต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จึงมีการดำเนินงานและการสนับสนุนโครงการด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาโดยตลอด



1.3 โครงการ SCAP ปันเพื่อน้อง มอบคอมพิวเตอร์ หนังสือ อุปกรณ์การเรียน และอุปกรณ์กีฬา

เพราะการพัฒนาเยาวชน เปรียบเหมือนการสร้างอนาคตที่ดีให้แก่ประเทศไทย และการสร้างคุณค่าคืนสู่สังคม (Social Responsibility) “พนักงานจิตอาสาของบริษัท” จึงได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างจริงจัง เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้าน “จิตอาสา” และร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรและสร้างสรรค์สังคมไปพร้อม ๆ กัน

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ชวนกันทำดี เพื่อน้อง เป็นการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่มุ่งมีส่วนร่วมในการพัฒนาเยาวชน ทั้งในด้านการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตภายในโรงเรียน ในโครงการ SCAP ปันเพื่อน้อง มอบคอมพิวเตอร์ หนังสือ อุปกรณ์การเรียน และอุปกรณ์กีฬา เพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ของนักเรียน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้ดีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำกำไรคืนสู่สังคม ด้วยการมอบสิ่งอำนวยความสะดวกทางเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษากับนักเรียนผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ห่างไกลต่อไป



2.การให้ความรู้ทางการเงิน

บริษัทให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ทางการเงินเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมผ่านหลากหลายโครงการและกิจกรรม เช่น การให้ความรู้ทางการเงินแก่ลูกค้า ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และ Line Official Account กิจกรรมให้ความรู้ทางการเงินแก่กลุ่มผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ และผู้ประกอบการอาชีพด้วยรถจักรยานยนต์ โดยพนักงานจิตอาสาของบริษัทฯ ที่ผ่านการอบรมพี่เลี้ยงทางการเงินของตลาดหลักทรัพย์ฯ มาร่วมส่งต่อให้ความรู้ทางการเงิน โดยวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้การเงินขั้นพื้นฐาน แนวทางการจัดการหนี้ การเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน การทำบัญชีครัวเรือนรายรับรายจ่าย เพื่อปลูกฝังและวางรากฐานความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการเงิน ให้กลุ่มผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ และผู้ประกอบการอาชีพด้วยรถจักรยานยนต์ มีภูมิคุ้มกันในการใช้จ่าย และแก้ปัญหาทางด้านเงินให้กับชุมชน ตลอดจนมุ่งส่งเสริมให้คนไทย เห็นความสำคัญเรื่องการออม เข้าถึงบริการทางการเงินที่โปร่งใส เป็นธรรม ห่างไกลจากวงจรหนี้จนก่อระบบ เพราะบริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ไม่เพียงแค่อนุมัติสินเชื่อเพื่อเป็นทุนสำหรับการประกอบอาชีพเท่านั้น แต่ยังได้ริเริ่มโครงการให้ความรู้ทางการเงินที่ช่วยให้คนไทย ได้มีสุขภาพทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ดีโดยในปี 2566 มีผู้ร่วมกิจกรรมจำนวนกว่า 100 คน และร้อยละ 90.50 ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถวางแผนและบริหารการใช้จ่าย การเก็บออม ได้อย่างมีระบบ

โครงการความรู้ทางการเงิน : รู้รับ รู้จ่าย รู้ออม กับ SCAP

กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน	ผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม
กลุ่มผู้ขับขี่รถมอเตอร์ไซด์ และผู้ประกอบการอาชีพด้วยรถมอเตอร์ไซด์	จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมดำเนินการให้ความรู้โดย -ทำแบบประเมินก่อนการเรียนรู้ -ฟังบรรยายความรู้ทางการเงินโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ -Workshop การลงรายการรับ-จ่าย เหลือ ออม -ทำแบบประเมินหลังการเรียนรู้	พนักงานส่งสินค้าที่เข้าร่วมโครงการกว่า 70% อยู่ในช่วงวัยเริ่มต้นทำงานหรือมีอายุระหว่าง 20-29 ปี และ 40% ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท ก่อนเข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจด้านการเก็บออมอยู่ในระดับ ‘ดี’ ที่ 40.00% และหลังจากเข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจด้านการเก็บออมอยู่ในระดับ ‘ดีมาก’ ที่ 90.50% และผู้เข้าอบรมให้ความเห็นว่าโครงการที่จัดขึ้นมีประโยชน์อย่างยิ่ง	กลุ่มผู้ขับขี่รถมอเตอร์ไซด์ และผู้ประกอบการอาชีพด้วยรถมอเตอร์ไซด์ มีความรู้เรื่องทักษะการออม การใช้จ่าย การบริหารเงิน การทำธุรกิจ และการลงทุนและผลิตภัณฑ์ทางการเงินรูปแบบต่างๆ

ภาพกิจกรรมความรู้ทางการเงิน : รู้รับ รู้จ่าย รู้ออม กับ SCAP



สรุปผลการดำเนินงาน

มิติสังคม

ข้อมูลบุคลากรของบริษัทฯ

ข้อมูล	2565	2566
	คน	คน
จำนวนพนักงานทั้งหมด	2,362	2,801
แยกตามเพศ		
ชาย	1,905	2,190
หญิง	457	611
แยกตามอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	594	807
30-50 ปี	1,723	1,944
มากกว่า 50 ปี	45	50
แยกตามกลุ่มอื่นๆ		
จำนวนพนักงานผู้พิการ	-	23
จำนวนพนักงานผู้พิการ เพศชาย	-	10
จำนวนพนักงานผู้พิการ เพศหญิง	-	13
แยกตามประเภทสัญญาจ้าง		
ไม่มีกำหนดระยะเวลา (Permanent)	2,362	2,801
ไม่มีกำหนดระยะเวลา (Permanent) เพศชาย	1,905	2,190
ไม่มีกำหนดระยะเวลา (Permanent) เพศหญิง	457	611
มีกำหนดระยะเวลา (Temporary) เช่น สัญญาปีต่อปี หรือรายไตรมาส	-	23
มีกำหนดระยะเวลา (Temporary) เช่น สัญญาปีต่อปี หรือรายไตรมาส เพศชาย	-	10
มีกำหนดระยะเวลา (Temporary) เช่น สัญญาปีต่อปี หรือรายไตรมาส เพศหญิง	-	13
แยกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานใหญ่ เพศชาย	1,905	2,190
สำนักงานใหญ่ เพศหญิง	457	611

ข้อมูลบุคลากรของบริษัทฯ (ต่อ)

ข้อมูล	2565	2566
	คน	คน
พนักงานรวมแยกตามระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	160	193
ปริญญาตรี	2,143	2,525
ปริญญาโท	59	83
ปริญญาเอก	-	-
แยกตามระดับ		
ระดับชั้นบริหาร		
ชาย	73	79
หญิง	105	132
ต่ำกว่า 30 ปี	76	105
30-50 ปี	85	89
มากกว่า 50 ปี	17	17
ระดับชั้นปฏิบัติการ		
ชาย	1,832	2,111
หญิง	352	479
ต่ำกว่า 30 ปี	518	702
30-50 ปี	1,638	1,855
มากกว่า 50 ปี	28	33
จำนวนพนักงานลาออกจากองค์กร		
ชาย	37	115
หญิง	22	86
แยกตามอายุต่ำกว่า 30 ปี	21	164
แยกตามอายุ 30-50 ปี	37	343
แยกตามอายุมากกว่า 50 ปี	1	3
แยกตามพื้นที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่	17	43
แยกตามพื้นที่ปฏิบัติงานสาขากรุงเทพฯและปริมณฑล	16	83
แยกตามพื้นที่ปฏิบัติงานสาขาต่างจังหวัด	26	75

ข้อมูลบุคลากรของบริษัทฯ (ต่อ)

ข้อมูล	2565	2566
	คน	คน
จำนวนพนักงานเข้าใหม่		
ชาย	728	322
หญิง	420	176
แยกตามอายุต่ำกว่า 30 ปี	377	148
แยกตามอายุ 30-50 ปี	764	347
แยกตามอายุมากกว่า 50 ปี	7	3

ค่าตอบแทนพนักงาน

ข้อมูล	หน่วย	2565			2566		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	1,905	457	2,362	2,190	611	2,801
จำนวนค่าตอบแทนรวมพนักงาน	ล้านบาท	683.58	170.89	854.47	733.37	204.56	937.93
ความแตกต่างของค่าตอบแทนระหว่างเพศ	คน	-0.04	0.04	-	0.0	0.0	-

อัตราส่วนค่าตอบแทน และสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน

ข้อมูล	หน่วย	2565	2566
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	%	1.49	1.00
จำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	คน	737	1,996
สัดส่วนจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	%	31.20	71.26
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรวม	%	0.37	1.73

ข้อมูลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ข้อมูล	หน่วย	2565			2566		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	1,905	457	2,362	2,190	611	1,905
จำนวนวันลาป่วย	วัน	5,775	4,570	10,345	5,475	6,110	11,585
จำนวนชั่วโมงที่หยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากการทำงาน	ชั่วโมง	46,200	36,560	82,760	43,800	48,880	92,680
จำนวนชั่วโมงการทำงาน		3,840,480	921,312	4,761,792	4,397,520	1,226,888	5,624,408
จำนวนวันหยุดเนื่องจากการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน	วัน	480,060	115,164	595,224	549,690	153,361	703,051
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน		0	0	0	0	0	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	คน	0	0	0	0	0	0
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน		0	0	0	0	0	0

อัตราการบาดเจ็บ/เจ็บป่วยจากการทำงานและการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน

อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่บันทึกได้	จำนวนคนที่ได้รับบาดเจ็บ	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บรุนแรงจากการทำงาน (ไม่รวมการเสียชีวิต)	เจ็บถึงขั้นหยุดงาน	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIR)	x 200,000 ชั่วโมง	0	0	0	0	0	0

ข้อมูลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ต่อ)

ข้อมูล	หน่วย	2565			2566		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LDIR)	จำนวนคนที่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้น	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต	หยุดงาน x	0	0	0	0	0	0
อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน (ODR)	200,000 ชั่วโมง	0	0	0	0	0	0
อัตราสูญเสียวันทำงาน (LDR)	%	0	0	0	0	0	0
อัตราการขาดงาน (AR)							
อัตราการขาดงาน (AR)	%	1.20	3.97	1.74	1.00	3.98	1.65
อัตราการขาดงานจากการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากทำงาน		0	0	0	0	0	0

สถิติการกลับเข้าทำงานและอัตราการคงอยู่ของพนักงานหลังการใช้สิทธิลาคลอด

ข้อมูล	หน่วย	2565	2566
		หญิง	หญิง
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	457	611
จำนวนพนักงานที่ตั้งท้องในปีนั้น		20	18
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิลาคลอดในปีนั้น		20	18
จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากสิ้นสุดระยะการลาคลอด		17	17
จำนวนพนักงานที่ไม่กลับมาทำงานหลังจากสิ้นสุดระยะการลาคลอด		3	1
จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากสิ้นสุดระยะการลาคลอด และยังทำงานต่ออีกตั้งจากนั้นโดยไม่ลาออกระหว่างปี		17	17
อัตราการกลับมาทำงานของพนักงานหลังจากสิ้นสุดการลาคลอด	%	85.00	94.44
อัตราการคงอยู่ของพนักงานหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการลาหยุด		85.00	94.44

ข้อมูลหลักสูตรการอบรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

หัวข้อ	จำนวนพนักงานเข้าร่วมอบรม	
	2565	2566
อบรมกฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงานใหม่	584	628
ทบทวน ความรู้ความเข้าใจ เรื่องกฎหมายแรงงานและการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์และสิทธิมนุษยชน	584	628

ข้อมูลการร้องเรียนเรื่องสิทธิมนุษยชน

หัวข้อ	จำนวนพนักงานเข้าร่วมอบรม	
	2565	2566
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงาน การจัดการปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน การจัดการปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน	0	0

การดำเนินด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

หลักสูตรอบรม แนวทางการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	กรรมการ	ผู้บริหาร	กรรมการ
	(คน)	(คน)	(คน)
จำนวนคนที่ได้รับการอบรม	8	4	628
จำนวนการลงนามรับทราบ	8	4	628

ข้อมูลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร

ข้อมูล	หน่วย	2565			2566		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	1,905	457	2,362	2,190	611	2,801
ค่าเฉลี่ยเวลาการฝึกอบรม ของพนักงาน	ชั่วโมงต่อคน	28	27	27	28	20	24
ผู้บริหารระดับสูง	คน	4	3	7	4	3	7
จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย	ชั่วโมงต่อคน	30	28	29	30	28	29
ค่าใช้จ่ายในการอบรมเฉลี่ย	บาทต่อคน	30,120	28,090	29,105	30,430	28,120	28,120
พนักงานอาวุโส	คน	6	5	11	12	11	23
จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย	ชั่วโมงต่อคน	29	29	29	30	17	23
ค่าใช้จ่ายในการอบรมเฉลี่ย	บาทต่อคน	7,280	7,280	7,280	7,413	4,313	4,313
พนักงาน	คน	1,895	449	2,344	2,174	597	2,771
จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย	ชั่วโมงต่อคน	25	23	24	23	15	19
ค่าใช้จ่ายในการอบรมเฉลี่ย	บาทต่อคน	2,484	2,285	2,384	2,335	1,535	1,535

มิต สั่งแวดล้อม

- การจัดการด้านความยั่งยืนมิติสั่งแวดล้อม 105
- การบริหารความเสี่ยงด้านสั่งแวดล้อม และสภาพภูมิอากาศ 106
- การบริหารจัดการด้านสั่งแวดล้อม 112
- สรุปผลการดำเนินงาน มิติสั่งแวดล้อม 118

นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy)

บริษัทฯ ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยกำหนดนโยบายการจัดการดูแลด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals : SDG 2030) มุ่งเน้นสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาสิ่งแวดล้อมของพนักงานทุกคนและทุกหน่วยงานในองค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
 2. สร้างการตระหนักรู้ให้กับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืน เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการร่วมบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกัน ทั้งในรูปของการลดปริมาณการใช้ การหมุนเวียนมาใช้ใหม่ และสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
 3. บริษัทฯ มุ่งเน้นในการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการป้องกันมลพิษและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของบริษัทฯ ให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีโดยการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งจากการอุปโภคบริโภค, การควบคุมปริมาณของเสียและการนำกลับมาใช้ใหม่ (reuse) รวมถึงการวางแผนภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม
 4. บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการจัดการทรัพยากรในสถานที่ทำงาน ทำความสะอาด ลดวัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลือง คัดแยกและกำจัดอย่างเหมาะสม สำหรับวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม
 5. ศึกษาแนวทาง และดำเนินการเพื่อช่วยลดปัญหา หรือผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอันเกิดจากการบริโภคพลังงานของบริษัทฯ หรือกิจกรรมเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การลดการใช้พลังงานในกิจกรรมทางธุรกิจหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจ การตระหนักถึงการใช้ไฟฟ้าและน้ำอย่างประหยัด การลดการใช้กระดาษ โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เป็นเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การลดการเดินทางเพื่อเข้าประชุมของพนักงานโดยใช้การประชุมผ่าน Video Conference เป็นต้น
 6. ให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับ การรักษาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน และประกาศนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ภายในองค์กร ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย และพัฒนาปรับปรุงการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 7. ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ลด ละ เลิกการใช้พลาสติก ส่งเสริมการใช้ถุงผ้า และแก้วน้ำส่วนตัว พร้อมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานทุกคนร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 8. พัฒนา ปรับปรุง และผลักดันกระบวนการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบของประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณของเสียและมลพิษ ตลอดจนสนับสนุนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 9. นำประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการประเมินความเสี่ยงในกระบวนการตัดสินใจทางธุรกิจการบริหารงาน การปฏิบัติงาน กระบวนการพิจารณาสินเชื่ออย่างรับผิดชอบ ตลอดจนการจัดกิจกรรมและการสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น สนับสนุนกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 10. สนับสนุนโครงการที่ส่งเสริมการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน พันธมิตรและคู่ค้าทางธุรกิจ
- ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยสาระสำคัญของกรอบการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแนวปฏิบัติครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
- 1) ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
 - 2) นำประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการวางแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 3) พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบของประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ
 - 4) ผลักดันให้กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการลดปริมาณของเสียและมลพิษและใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - 5) รณรงค์และสนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกหรือทำกิจกรรม ทั้งในส่วนขององค์กรและส่วนตัวที่ช่วยลดปริมาณของเสียและมลพิษ ไม่ว่าจะเป็นรูปของการลดปริมาณการใช้ การหมุนเวียนมาใช้ซ้ำ
 - 6) ป้องกันมลภาวะอันเกิดจากการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

8. พัฒนา ปรับปรุง และผลักดันกระบวนการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบของประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณของเสียและมลพิษ ตลอดจนสนับสนุนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด
9. นำประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการประเมินความเสี่ยงในกระบวนการตัดสินใจทางธุรกิจการบริหารงาน การปฏิบัติงาน กระบวนการพิจารณาสินเชื่ออย่างรับผิดชอบ ตลอดจนการจัดกิจกรรมและการสนับสนุนอื่นๆ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น สนับสนุนกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
10. สนับสนุนโครงการที่ส่งเสริมการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน พันธมิตรและคู่ค้าทางธุรกิจ

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยสาระสำคัญของกรอบการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแนวปฏิบัติครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
 - 2) นำประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการวางแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 3) พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบของประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ
 - 4) ผลักดันให้กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการลดปริมาณของเสียและมลพิษและใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - 5) รณรงค์และสนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกหรือทำกิจกรรม ทั้งในส่วนขององค์กรและส่วนตัวที่ช่วยลดปริมาณของเสียและมลพิษ ไม่ว่าจะเป็นรูปของการลดปริมาณการใช้ การหมุนเวียนมาใช้ซ้ำ
 - 6) ป้องกันมลภาวะอันเกิดจากการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
 - 7) สนับสนุนการจัดซื้อ จัดจ้างสินค้าและบริการ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดหา Supplier ที่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า Supplier Code of Conduct ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม
- เพื่อให้การดำเนินด้านการพัฒนาความยั่งยืนเป็นไปตามกรอบและแนวปฏิบัติที่กำหนดในนโยบายสิ่งแวดล้อม คณะทำงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainable Development Working Group) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมและกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (Sustainable Development Roadmap) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อผลักดันให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม ให้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียในช่องทางต่าง ๆ ตลอดจนติดตามดูแลการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่กำหนด

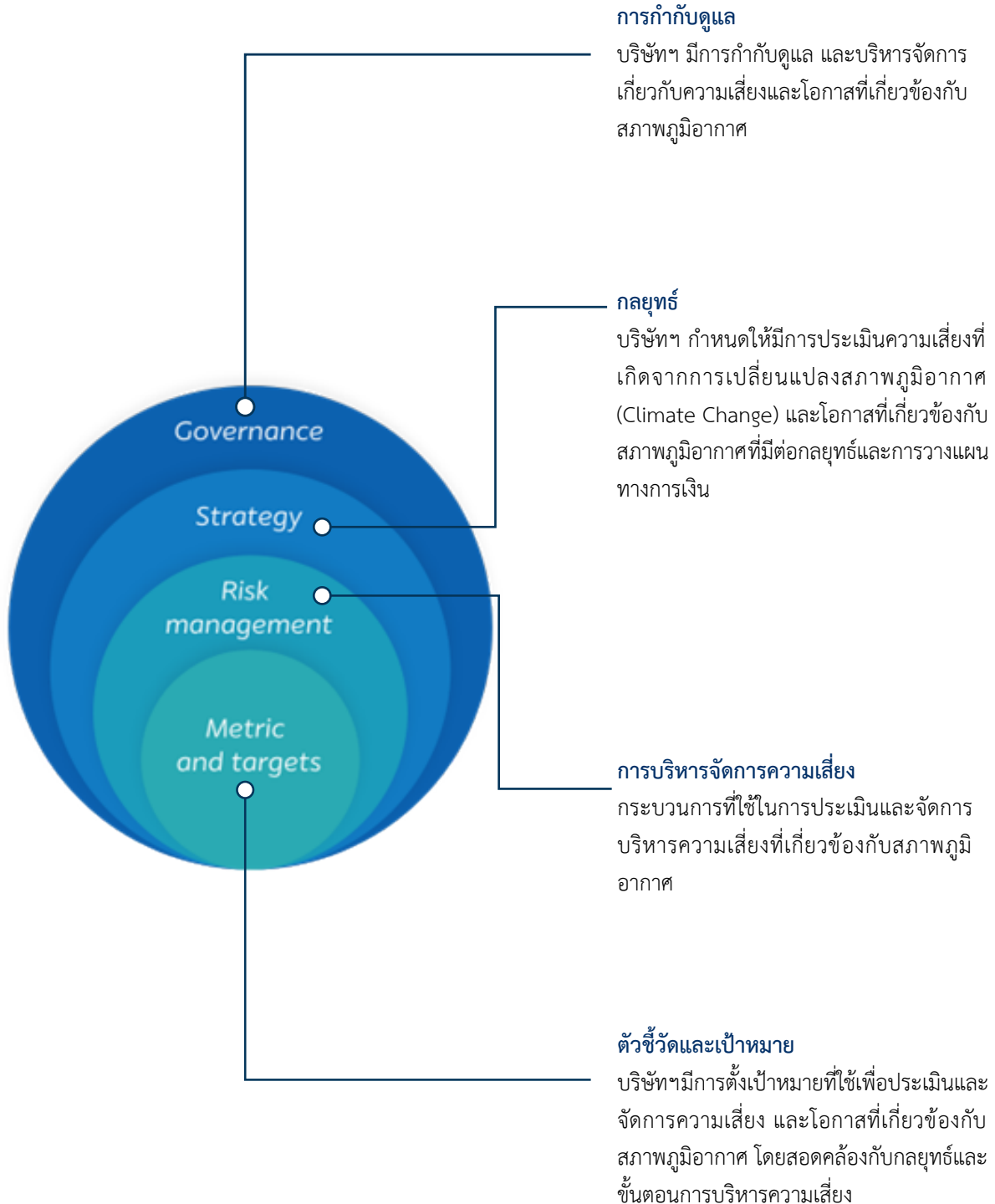
การบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ

SCAP มุ่งมั่นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero Commitment)

- บริษัทฯ มุ่งมั่นให้การสนับสนุนประเทศไทยและลูกค้าของบริษัทที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พร้อมประกาศความมุ่งมั่น การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 (ค.ศ. 2050)
- บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์จากการดำเนินงานของบริษัทฯ (ขอบเขตที่ 1 และ 2) ภายใน ค.ศ. 2040 รวมทั้งกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในพอร์ตโฟลิโอของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ จะประเมินโอกาสทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และกฎระเบียบต่าง ๆ
- บริษัทฯ มุ่งมั่นให้การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (Environmental, Social, Governance: ESG) ให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในตลอดห่วงโซ่อุปทาน ควบคู่การส่งเสริมให้นำหลักการดังกล่าวมาบูรณาการในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง และสามารถปรับตัวสู่สังคมคาร์บอนต่ำ

SCAP ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสีย จึงให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้ครอบคลุม ขอบเขต แผนงานและการดำเนินการบริหารความเสี่ยงและการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมถึงมองหาโอกาสจากเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อร่วมขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และเพื่อรองรับความเสี่ยงด้านสภาพอากาศที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการพิจารณาเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ ตามแนวทางของ Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD) เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและลดความเสี่ยงด้านการฟอกเขียว (greenwashing) รวมทั้งเป็นกลไกตลาดที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนการลงทุนในธุรกิจคาร์บอนต่ำด้วย โดยครอบคลุมมิติพื้นฐาน 4 ด้าน ดังนี้

การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศ



โครงสร้างการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทมีการกำกับดูแลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยมีกระบวนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนตามโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

คณะกรรมการบริษัท

- อนุมัตินโยบาย แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม และแนวทางการบริหารความเสี่ยง รวมถึงติดตามและกำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามกรอบที่กำหนดไว้ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบ / คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง / คณะกรรมการบรรษัทภิบาล และการพัฒนาความยั่งยืน เป็นผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการตรวจสอบ / คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง / คณะกรรมการบรรษัทภิบาล และการพัฒนาความยั่งยืน

- พิจารณานโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- ติดตาม กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง รวมถึงระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้
- ประเมิน ทบทวน นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง ให้ครอบคลุมความเสี่ยงทุกประเภท

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- ผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน และให้การสนับสนุนเพื่อให้ทุกหน่วยงาน นำนโยบายการพัฒนาความยั่งยืนเข้ามาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะทำงานด้านความยั่งยืน

- ดำเนินงานด้านความยั่งยืนซึ่งครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบาย กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ของบริษัท
- สื่อสาร และติดตามผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ตลอดจนเปิดเผยข้อมูลตามกรอบ และมาตรฐานด้านความยั่งยืน
- รายงานผลการดำเนินงานให้แก่คณะกรรมการตรวจสอบ / คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง / คณะกรรมการบรรษัทภิบาล และการพัฒนาความยั่งยืน ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

บริษัทฯ มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยวิเคราะห์ความเสี่ยง โอกาส รวมถึงการควบคุมและบรรเทาผลกระทบ ติดตาม และรายงานผลความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทั้งความเสี่ยงด้านกายภาพ (Physical Risk) และความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risk) ในระดับพื้นฐานทั่วไปเฉพาะในองค์กร เพื่อเตรียมพร้อมรับมือและพัฒนาแนวทางในการบรรเทาผลกระทบต่องานบริษัท จึงได้สรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศที่มีผลกระทบทางการเงิน และวางแผนทางควบคุมความเสี่ยงจากผลกระทบ ดังนี้

ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

ประเภท	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจ	กรอบระยะเวลา	แนวทางควบคุมความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนผ่าน	กฎหมายและนโยบาย - เปิดเผยรายการ การปล่อยมลพิษ - การเปลี่ยนแปลง หรือออกกฎหมาย	- ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงาน - การตัดหนี้สูญการด้อยค่าของสินทรัพย์ และการยกเลิกสินทรัพย์ที่มีอยู่ก่อนกำหนด การเปลี่ยนแปลงนโยบาย	ระยะสั้น-กลาง	- ติดตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ พร้อมทั้งรายงานผู้บริหารและคณะกรรมการ - จัดให้มีผู้ประสานงานกับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
	เทคโนโลยี เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	- บริษัทฯ ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี - ความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการลดลง	ระยะยาว	- พัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมให้ทันสมัย - กำหนดกลยุทธ์ เพื่อดำเนินงานตามเป้าหมาย
	การตลาด พฤติกรรมของลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการเลือกสินค้าและบริการ	ความต้องการสินค้าและบริการที่ลดลง เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของลูกค้า	ระยะยาว	พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
	ภาพลักษณ์ - ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่อาจไม่เป็นไปตามแนวทาง - ความกังวลที่เพิ่มของผู้มีส่วนได้เสีย หากบริษัทฯ ไม่บรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม	- รายได้ที่ลดลงจากความต้องการสินค้าและบริการที่ลดลงจากการ - ผู้มีส่วนได้เสียมีความเชื่อมั่นลดลง	ระยะกลาง	กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อดำเนินงานตามเป้าหมายด้านความยั่งยืน พร้อมทั้งเปิดเผยการดำเนินงาน

ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

ประเภท	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจ	กรอบระยะเวลา	แนวทางควบคุมความเสี่ยง
ความเสี่ยงด้านกายภาพ	ภัยธรรมชาติแบบฉับพลัน - น้ำท่วม - ภัยแล้ง - พายุ - ไฟป่า	- ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อฟื้นฟูภัยธรรมชาติ - ความเสียหายต่อทรัพย์สินของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย	ระยะกลาง	จัดทำแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินจากภัยพิบัติต่างๆ และเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้าน
	ภัยธรรมชาติแบบเรื้อรัง - การเพิ่มขึ้นของระดับน้ำทะเล - การเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลก		ระยะยาว	

โอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ประเภท	ประเด็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	โอกาสที่เกิดขึ้น	แนวทางการตอบสนองโอกาส
ตลาด คามยืดหยุ่น	ผลิตภัณฑ์และบริการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่หลากหลาย	- ขยายตลาดในกลุ่มเป้าหมายใหม่ และเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ - ช่วยลดปริมาณขยะ และค่าใช้จ่าย	จัดทำแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินจากภัยพิบัติต่างๆ และเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้าน
	การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ การใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- สร้างความน่าเชื่อถือที่เพิ่มขึ้นของห่วงโซ่อุปทาน - ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	- กระบวนการทำงานให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ - การรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทนั้นมีแผนการดำเนินงานที่มีส่วนช่วยในการบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทั้งยังส่งเสริมในส่วนของกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งการดำเนินงานของห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ บริษัท ภิบาลและพัฒนาความยั่งยืน

บริษัทจึงมุ่งเน้นที่จะยกระดับการบริหารจัดการแบบต่อเนื่องในปี 2566 ได้เพิ่มหลักเกณฑ์ผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามระเบียบการประเมินและการควบคุมความเสี่ยงการดำเนินด้านสิ่งแวดล้อม และผลวิเคราะห์แสดงว่ามีกิจกรรมที่สามารถทำให้เกิดความเสี่ยงต่อองค์กรในระดับที่มีนัยสำคัญจะต้องระบุมাত্রการป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานและคู่ค้าทางธุรกิจผ่านแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบาย โครงการ และกิจกรรมรณรงค์รวมถึงมีการสื่อสารแบบต่อเนื่อง

- การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
- การกำกับดูแลโดยคณะกรรมการบริษัท ภิบาลและพัฒนาความยั่งยืน
- การกำหนดให้ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความเสี่ยง พร้อมทั้งสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานผ่านการฝึกอบรมกิจกรรมและการสื่อสาร
- สร้างการมีส่วนร่วมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ในการประเมินความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศขององค์กร โดยครอบคลุมการใช้ทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็น การใช้น้ำ ไฟฟ้า การจัดการของเสีย โดยเปิดเผยข้อมูลการปล่อยก๊าซภาวะเรือนกระจก ขอบเขตที่ 1 2 และ 3 เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี



การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และมุ่งมั่นที่บรรเทาผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมถึงการลงทุนเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาพื้นที่ระบบนิเวศที่สำคัญ ตลอดจนการจัดให้มีกลไกในการจัดการเรื่องด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางที่บริษัทฯ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติมาตั้งแต่ก่อตั้งองค์กร มุ่งมั่นการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดห่วงโซ่คุณค่า มีการดำเนินการผ่านกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เกี่ยวข้องด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในองค์กรและในพื้นที่อื่นที่องค์กรเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีนโยบายและปฏิบัติตามหลักการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างรู้คุณค่า รวมไปถึงการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในปี 2566 บริษัทฯ มีผลการดำเนินงานที่ส่งเสริมการลดการใช้พลังงานและทรัพยากรตามแผนการดำเนินการด้านความยั่งยืน ดังนี้

1. การบริหารจัดการขยะ

เป้าหมายระยะสั้น

- สามารถบริหารจัดการขยะอย่างถูกวิธีโดยปราศจากการฝังกลบ ภายในปี พ.ศ. 2567

เป้าหมายระยะยาวการจัดการขยะของบริษัทในระยะ 3-5 ปี

- สัดส่วนของปริมาณขยะและของเสียอันตรายถูกกำจัดอย่างถูกวิธี เป็นไปตามกฎหมายกำหนดและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 100
- ค่าเฉลี่ยการใช้กระดาษภายในสำนักงานใหญ่ต่อเดือนลดลง จากปีฐาน 2566

บริษัทฯ ตระหนักถึงการนำขยะไปทิ้งอย่างถูกวิธี จึงเป็นแนวทางบริหารจัดการขยะ เพื่อตอบสนองเป้าหมายด้านความยั่งยืน โดยเฉพาะการสนับสนุนเป้าหมายที่ 11 ในด้านลดผลกระทบทางลบของเมืองต่อสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะการจัดการของเสีย และเป้าหมายที่ 12 การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพลดของเสียโดยกระบวนการ 5Rs (Refuse, Reduce, Reuse, Recycle และ Renewable)

แผนการดำเนินงาน

1. สร้างความรู้ความเข้าใจประชาชน เยาวชนในการการลด คัดแยกขยะมูลฝอย และคัดแยกของเสียที่เป็นอันตรายต่อชุมชน ลดการใช้ถุงพลาสติกและโฟม หรือใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการลด คัดแยก และนำกลับมาใช้ประโยชน์และคัดแยกของเสียอันตรายส่งเสริมการใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. มีการคัดแยกขยะ ภายใต้โครงการ คิดก่อนทิ้ง ประจำปี 2566

เพื่อเป็นการดำเนินการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย ของ SCAP และตอบสนองแนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงได้จัดทำ โครงการรณรงค์ คิดก่อนทิ้ง ประจำปี 2566 ขึ้น ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องมาจากปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้พนักงาน SCAP ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการลดปริมาณขยะและการจัดการขยะที่เป็นการลดปริมาณขยะได้มาก และช่วยให้สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานน่าอยู่และสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานได้อย่างแท้จริงที่สำคัญสามารถนำขยะเหล่านั้นกลับมาใช้ใหม่ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในการคัดแยกขยะที่ต้นทาง
2. เพื่อลดปริมาณขยะก่อนนำเข้าสู่กระบวนการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการขยะ

• การจัดการคัดแยกขยะภายในอาคารสำนักงานใหญ่

ปัญหาขยะนับเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงได้มีการจัดการขยะในอาคารสำนักงานใหญ่แบบมีส่วนร่วม จากการปลูกจิตสำนึกพนักงานของบริษัทฯ ให้ตระหนักถึงการลด คัดแยกขยะ และรักษาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และเพื่อลดปัญหาการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ บริษัทฯ จึงได้มีจัดตั้งถังการคัดแยกขยะให้ถูกประเภทในแต่ละชั้นของสำนักงานเพื่อให้สะดวกในการจัดการ แบ่งเป็น แก้วพลาสติก ขวดน้ำพลาสติก หลอดพลาสติกแยกชนิดแล้วรวบรวมขาย เป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับขยะและช่วยให้ง่ายต่อการนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลเพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์อีกครั้ง โดยรายได้ดังกล่าวจะนำไปใช้ในกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทฯ ดังนั้น การจัดการขยะอย่างเป็นระบบตั้งแต่แหล่งกำเนิด แยกถึง/ถูกให้สอดคล้องตามประเภทของขยะ จะทำให้การจัดการขยะมีประสิทธิภาพลดปัญหาเรื่องผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมา ทั้งยังเป็นการปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขยะ อาหาร โดยในปี 2566 โครงการเราใช้เราแยกได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากพนักงาน

• การใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

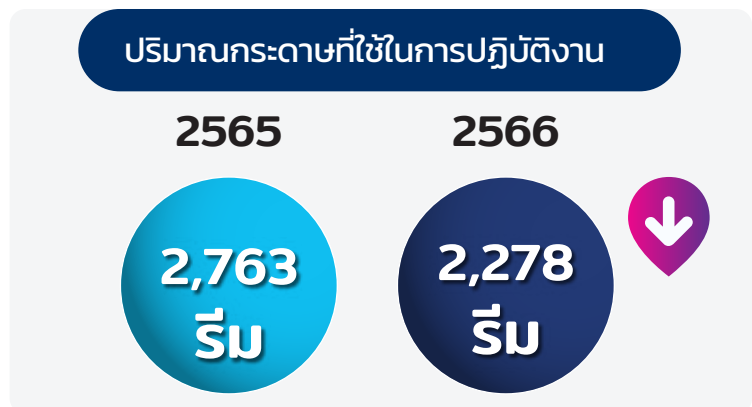
บริษัทฯ ได้ประเมินสถานการณ์และเตรียมการป้องกันความเสี่ยงของความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องทางธุรกิจอยู่ตลอดเวลา จึงได้เตรียมความ

พร้อมที่จะนำ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานแบบไร้ขีดจำกัด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานที่ เวลา และอุปกรณ์ เพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่หลากหลายและทันทั่วถึง แม้จะเป็นภาวะปกติหรือภาวะการแพร่ระบาดของ Covid-19 ด้วยการนำระบบการประชุมแบบออนไลน์เป็นเครื่องมือการทำงาน และนำแอปพลิเคชันการติดตามสถานการณ์เฝ้าระวังการแพร่ระบาดของ Covid-19 ของพนักงานผ่านมือถือ ทำให้บริษัทฯ ยังคงดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น พร้อมกับการควบคุมและเฝ้าระวัง การแพร่ระบาดมายังเพื่อนพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านโปรแกรมที่บริษัทกำหนดไว้ ภายใต้การพิจารณาของผู้บังคับบัญชา เพื่อลดการเดินทางของพนักงานมาที่ทำงาน แต่ยังคงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เช่นเดิม ทำให้พนักงานสามารถบริหารเวลาของตนและครอบครัวได้ดียิ่งขึ้นลดความเสี่ยงจากการเดินทางมาทำงานขณะเดียวกันประสิทธิผลของการปฏิบัติงานยังคงเดิมและดีกว่าเดิมในบาง เช่น การประชุมและติดตามงาน การลดปริมาณการใช้กระดาษอย่างเป็นรูปธรรม ระบบจัดการด้านเวลา (Time Management) ระบบแจ้งเหตุขัดข้องด้าน IT (Help Desk & Service IT Center) ระบบการทำเอกสารสัญญา และการบันทึกค่าใช้จ่ายในองค์กร เพื่อเป็นการรณรงค์ให้พนักงานสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเป็นการร่วมรักษาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

• การลดปริมาณการใช้กระดาษ

“กระดาษ” เป็นวัสดุสำนักงานสิ่งหนึ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากต้องใช้เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการยืนยันการทำรายการให้กับลูกค้าและผู้รับเหมา เช่น ใบเสร็จรับเงิน เอกสารสัญญา เป็นต้น รวมถึงการใช้กระดาษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดพิมพ์รายงานเพื่อใช้ในการตรวจสอบรายการของลูกค้า เป็นต้น จากเหตุผลและความจำเป็นของการใช้งานกระดาษ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลภายนอกและสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรเหล่านี้ บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อออกแบบหรือปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ให้ยังคงสามารถตอบสนองต่อเหตุผลและความจำเป็นของการใช้งานกระดาษดังกล่าว ทั้งยังสามารถลดปริมาณการใช้กระดาษซึ่งเป็นแนวทางที่บริษัทฯ มีการปลูกฝังพนักงานอยู่เสมอ แนวทางการดำเนินการเพื่อลดการใช้กระดาษที่บริษัทฯ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- เปลี่ยนแปลงช่องทางในการแจ้งข้อมูลกับลูกค้า เช่น ข่าวด่วนการถึงกำหนดชำระค่าบริการ ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมล SMS
 - จัดเก็บชุดสำเนาเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์บนระบบการจัดการข้อมูลขององค์กร โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าเรียกดู ตรวจสอบข้อมูลได้ โดยไม่ต้องจัดพิมพ์เป็นสำเนาและจัดเก็บในรูปของแฟ้มเอกสาร
 - สนับสนุนการทำสัญญาของฝ่ายขายผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ โดยการพัฒนาระบบที่มีการรักษาความปลอดภัยที่ดี และมีระบบจัดเก็บเอกสารหลักฐานที่ดีและเพียงพอ
- จากการดำเนินการดังกล่าว นอกจากการส่งผลให้เกิดการลดปริมาณการใช้กระดาษที่สามารถช่วยลดการทำลายทรัพยากร



อีกทั้งบริษัทฯ ยังมีการรณรงค์ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อตระหนักถึงความสำคัญในการประหยัดทรัพยากร ทั้งนี้ยังมุ่งผลักดันสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้นภายใต้ “โครงการบริหารจัดการการใช้กระดาษภายใน” โดยการจัดตั้งจุด Drop Point บริเวณเครื่องถ่ายเอกสารเพื่อนำกระดาษเหลือใช้มากกลับมาใช้ให้ครบทุกด้าน ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานผ่านการจัดกิจกรรม และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง

2. การอนุรักษ์พลังงาน

เป้าหมายระยะสั้น

- ภายในปี 2567 ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในสำนักงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลง 10%

เป้าหมายระยะยาวในระยะ 3-5 ปี

- ภายในปี 2569 ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในสำนักงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลง 15% เมื่อเทียบกับปี 2566

การบริหารจัดการด้านการลดการบริโภคและการอนุรักษ์พลังงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยได้มีการผลักดันนโยบายและกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากจะช่วยลดต้นทุนด้านพลังงานแล้ว ยังช่วยลดปัญหาหรือผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อันเกิดจากการใช้พลังงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยจัดให้มีคณะทำงานดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงาน เพื่อควบคุมดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ การดำเนินการจัดการพลังงานตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดมาตรฐานการด้านการอนุรักษ์พลังงาน และจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกันจัดอบรมพนักงานให้ตระหนักเข้าใจ และร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายการอนุรักษ์พลังงานภายในองค์กรลดการใช้พลังงานและใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านการลดการใช้ไฟฟ้า การลดการใช้เครื่องปรับอากาศ การลดการใช้ลิฟต์โดยสาร การลดการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และน้ำมันเชื้อเพลิงได้แก่

- 1) การเปิดปิดไฟภายในอาคารสำนักงานช่วงพักเวลา 12.00 - 13.00 น. และแยกสวิตช์ควบคุมการเปิดปิดเฉพาะบริเวณ
- 2) การเปลี่ยนใช้หลอดไฟที่ประหยัดพลังงานในลานจอดรถ
- 3) การเปิดปิดเครื่องปรับอากาศในเวลาทำการโดยมีเวลา เปิด/ปิดที่เวลา 08.30 - 17.30 น. ปรับตั้งอุณหภูมิที่ 25 องศา
- 4) การใช้บันไดขึ้นลงขึ้นเดียวแทนการใช้ลิฟต์โดยสาร และปิดให้บริการลิฟต์โดยสารในเวลาที่มีการใช้งานน้อย
- 5) การตั้งโครงการให้ประหยัดพลังงานไฟฟ้าแบบอัตโนมัติสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ PC และ Notebook โดยพนักงาน

ทุกท่านจะต้องตั้งให้ปิดจอภาพเมื่อไม่มีการใช้งาน เลือกอุปกรณ์สำนักงานที่มีค่าการประหยัดพลังงาน รวมถึงถอดปลั๊กอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทุกครั้งหลังเลิกงาน



พลังงานไฟฟ้า

ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า

2565

123,421.38
กิโลวัตต์

2566

789,508.71
กิโลวัตต์



หมายเหตุ : ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า ในปี 2566 เพิ่มขึ้นจาก 2565 เนื่องจาก การขยายธุรกิจ

3. การลดการใช้น้ำ

เป้าหมายระยะสั้น

- ลดการใช้ทรัพยากรน้ำลงและควบคุม ไม่ให้เกิน 30,000 ลูกบาศก์เมตรต่อปี

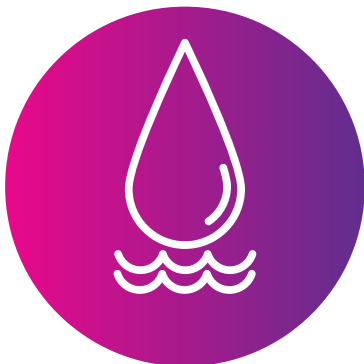
เป้าหมายระยะยาวในระยะ 3-5 ปี

- ลดอัตราการใช้น้ำและเพิ่มสัดส่วนการนำน้ำมารีไซเคิลและใช้ซ้ำ

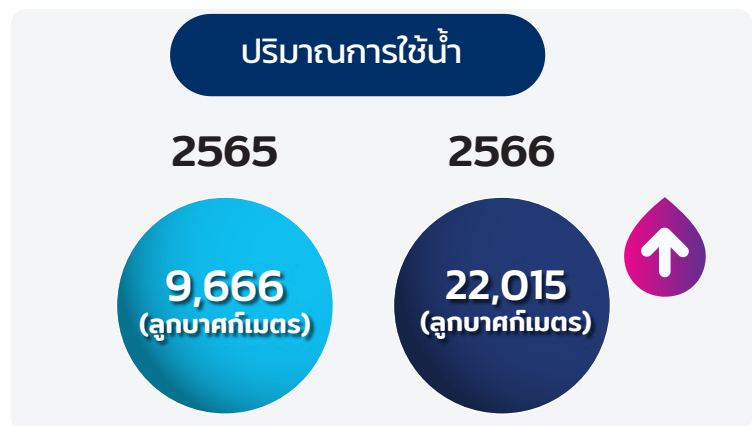
บริษัทฯ ตระหนักถึงและความสำคัญแก่ทรัพยากรน้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต จึงได้เริ่มกำหนดนโยบายการบริหารจัดการน้ำ เพื่อเป็นการตอบสนองเป้าหมายที่ 6 ของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เรื่อง "สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน" โดยบริษัทฯ จะกำหนดโครงการและแผนการบริหารจัดการน้ำ เพื่อใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

แผนการดำเนินงาน

1. กำหนดนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม และตั้งเป้าหมายลดการใช้น้ำทั้งระยะสั้นและระยะยาว
2. ตรวจสอบอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือก่อให้เกิดการสูญเสียโดยไม่จำเป็น โดยยึดตามหลัก 5Rs กล่าวคือ Reduce, Reuse, Recycle, Refuse และ Renewable



น้ำ



หมายเหตุ : ปริมาณการใช้น้ำ ในปี 2566 เพิ่มขึ้นจาก 2565 เนื่องจาก การขยายธุรกิจ



• การบริหารจัดการการใช้น้ำมัน

เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้พลังงานเชื้อเพลิงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับฐานลูกค้าที่มีการขยายตัวต่อเนื่อง จำนวนสินค้าที่เพิ่มขึ้นทำให้ปริมาณการใช้น้ำมันเพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามมาตรฐานต่าง ๆ บริษัทฯ จึงมีการบันทึกข้อมูลปริมาณการใช้เชื้อเพลิงของรถยนต์ส่ง หรือการใช้ไฟฟ้าภายในสำนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้รับทราบแนวโน้มของการใช้พลังงานในแต่ละปี เพื่อดำเนินถึงผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกอันเป็นสาเหตุของสภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศจึงได้มีการกำหนดมาตรการในการจัดการน้ำมัน ดังนี้

แนวทางการจัดการ

- พนักงานสาขาจะถูกตั้งเป้าน้ำมันตามความเหมาะสมของการปฏิบัติงาน
- ผลักดันนโยบายการใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้า (Electric Vehicle, EV) ในการปฏิบัติงาน



น้ำมัน

ปริมาณการใช้น้ำมัน

2565
**197,047.30
ลิตร**
2566
**196,271.38
ลิตร**


• การบริหารจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์

บริษัท มีการบริหารจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงปริมาณการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กร รวมถึงสนับสนุน ส่งเสริม การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและข้อตกลงตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัทฯ จึงได้ผนวกกรรมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย เข้าในกรอบการดำเนินงานการมุ่งสู่การเป็นองค์กรคาร์บอนต่ำ สนับสนุนการพัฒนาตามเป้าหมายการพัฒนาสู่ความยั่งยืน

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยทำการวัดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ใน 3 ขอบเขต (Scope) ดังนี้

ขอบเขตที่ 1 (Scope 1) การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงขององค์กร (Direct GHG Emissions)

โดยคำนวณจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงที่เกิดจากพาหนะที่องค์กรเป็นเจ้าของ และที่บริษัทฯ จ่ายให้กับพนักงานซึ่งใช้รถยนต์เพื่อใช้ในการกิจการของบริษัท

ปริมาณการใช้น้ำมัน

ข้อมูล	ปริมาณการใช้ (ลิตร)		TonCO2e	
	2565	2566	2565	2566
น้ำมันแก๊สโซฮอล์ 95	131,155	131,155	293.7	329.6
น้ำมันดีเซล	65,892	65,892	180.6	134.5

หมายเหตุ : บริษัทฯ ใช้โปรแกรมการคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของสำนักงาน ซึ่งพัฒนาโดย องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

ขอบเขตที่ 2 (Scope 2) การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมขององค์กร (Indirect GHG Emissions)

โดยการคำนวณจากการซื้อพลังงานไฟฟ้ามาใช้ในการบริษัทฯ ซึ่งอ้างอิงถึงการการประหยัดไฟฟ้าตามแนวทางการปฏิบัติของบริษัทฯ

ปริมาณการใช้ไฟฟ้า

ข้อมูล	ปริมาณการใช้ (ลิตร)		TonCO2e	
	2565	2566	2565	2566
การใช้ไฟฟ้า	123,421.3	789,508.7	62	395

ขอบเขตที่ 3 (Scope 3) การปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากการกิจกรรมต่างๆ (Other Indirect GHG Emission)

คำนวณจากปริมาณการใช้กระดาษที่ใช้จริง และการใช้น้ำประปา ซึ่งประมาณการจากค่าใช้จ่ายค่าน้ำประปา ซึ่งสามารถแจกแจงมาตรการและผลการดำเนินงานตามขอบเขตที่ 3 ได้ดังนี้

มาตรการการลดการใช้กระดาษ

- บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรร่วมมือกันลดการใช้กระดาษ โดยรณรงค์ให้เลือกพิมพ์และใช้กระดาษทั้ง 2 ด้านอย่างคุ้มค่า
- บริษัทฯ ได้พัฒนาการออกใบเสร็จอิเล็กทรอนิกส์ (e-Receipt) โดยยึดระเบียบตามแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับกรมสรรพากร ครอบคลุมทุกสำนักงานสาขา

ปริมาณการใช้กระดาษ

ข้อมูล	ปริมาณการใช้ (ลิตร)		TonCO2e	
	2565	2566	2565	2566
กระดาษ A4	6,908	5,694	14.58	12.02

มาตรการการใช้ทรัพยากรน้ำ

ปริมาณการใช้ทรัพยากรน้ำเป็นการประมาณการปริมาณการใช้น้ำจากค่าน้ำประปาที่บริษัทฯ ชำระจริง

ปริมาณการใช้น้ำ

ข้อมูล	ปริมาณการใช้ (ลิตร)		TonCO2e	
	2565	2566	2565	2566
น้ำประปา	131,155	131,155	293.7	329.6

โครงการ SCAP ลดโลกร้อน

ตลอดปี 2566 บริษัทฯ รณรงค์ประหยัดพลังงานไฟฟ้า น้ำ กระดาษ และเชื้อเพลิง ซึ่งสนับสนุนให้พนักงานใช้พลังงาน และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเสริมสร้างการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยส่งเสริมคุณภาพอากาศที่ดี เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของพนักงานทุกคน



โครงการ SCAP รักโลก รักสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ จัดโครงการเก็บขยะชายหาดเนื่องในวันอนุรักษ์ชายฝั่งสากล ประจำปี 2566 (International Coastal Cleanup 2019 : ICC) ภายใต้ โครงการ SCAP รักโลก รักสิ่งแวดล้อม ณ หาดจอมเทียน อำเภอบางละมุง โดยพนักงานบริษัทฯ กว่า 80 คน ร่วมกันเก็บขยะชายฝั่ง เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในพื้นที่ชายหาด และรณรงค์กระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนในพื้นที่ ให้ตระหนักถึงการจัดการขยะอย่างถูกวิธี เพื่อสร้างจิตสำนึกในการดูแลชายหาดอย่างยั่งยืน



สรุปผลการดำเนินงาน

มิติสิ่งแวดล้อม

ข้อมูล	หน่วย	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม	
		2565	2566
ขอบเขตที่ 1 (Scope 1)	TonCO ₂ e	180.6	134.5
ขอบเขตที่ 2 (Scope 2)		62	395
ขอบเขตที่ 1 และ 2		242.6	529.5
จำนวนพนักงาน	Employees	2,362	2,801
ความเข้มข้นของปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (FTE)	TonCO ₂ e / คน	0.10	0.18
ขอบเขต 3 (Scope 3)	TonCO ₂ e	21.58	28.02

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

ขอบเขตการรายงานความยั่งยืน 2566

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของรายงานความยั่งยืน จึงจัดทำรายงานความยั่งยืน 2566 เป็นปีแรก เพื่อเป็นหนึ่งในช่องทางสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนครอบคลุมทั้งในด้านเศรษฐกิจ ธรรมชาติ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการรายงานที่สอดคล้องกับแนวทางของ Global Reporting Initiatives (GRI Standard) ฉบับปี 2021 ที่มีการระบุเนื้อหาข้อมูลองค์กร แนวทางการจัดการหัวข้อความยั่งยืน และตัวบ่งชี้การดำเนินงานที่มีนัยสำคัญและเชื่อมโยงการดำเนินงานขององค์กรกับเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปี 2573 (SDG2030)

ช่วงเวลาของการรายงาน

วันที่ 1 มกราคม 2566 - วันที่ 31 ธันวาคม 2566

SCAP

วันที่เผยแพร่ เดือน พฤษภาคม 2567

การรับรองคุณภาพรายงาน

ข้อมูลทางการเงินในรายงานฉบับนี้นำข้อมูลมาจากระบบบัญชีเดียวกันกับที่ใช้จัดทำงบการเงินและข้อมูลทางการเงินที่แสดงในรายงานประจำปี 2566 บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สำหรับเนื้อหาและข้อมูลอื่นๆ

นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงินที่แสดงในรายงาน ยังไม่ได้มีการรับรองจากหน่วยงานภายนอก (Third Party) โดยข้อมูลด้านการพัฒนาความยั่งยืนที่นำเสนอในรายงานฉบับนี้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท และกลุ่มผู้บริหาร รวมทั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ซึ่งมีบทบาทในการสอบทานความครบถ้วนถูกต้อง ให้คำแนะนำ และเห็นชอบต่อข้อมูลที่ถูกเปิดเผยในรายงานฉบับนี้ อย่างไรก็ตามการจำกัดให้มีการรับรองรายงานเป็นส่วนหนึ่งในแผนการดำเนินงานในอนาคต

ช่องทางติดต่อ

กรณีที่มีคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาารายงาน

 บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)
99/392 อาคารศรีสวัสดิ์ ชั้น 1, 5, 6
ซอยแจ้งวัฒนะ 10 แขวง 3 (เบญจมิตร)
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง
เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

 โทร : 02 691 5600

 อีเมล : info@srisawadcapital.co.th

GRI CONTENT INDEX

Statement of Use : SCAP has reported in accordance with the GRI Standards for the period from 1 January to 31 December 2023

GRI 1 Used : GRI 1: Foundation 2021

GRI Standards 2023	Disclosure 2023	Page Number (s)		Rection to SDGs
		Sustainability Report	56-1 One report	
The Organization and Its Reporting Practices				
2-1	Organizational details	12-14		
2-2	Entities included in the organization’s sustainability reporting	33,125		
2-3	Reporting period, frequency and contact point	2-3,125		
2-4	Restatements of information	33-34		
2-5	External assurance	125		
Activities and Workers				
2-6	Activities, value chain, and other business relationships	10,15-18,24-26 64-65,69-72		
2-7	Employees	10-11,102-103		
Governance			SDG 16	
2-9	Governance structure and composition	22-23,40-46,	106-109	
2-10	Nomination and selection of the highest governance body			
2-11	Chair of the highest governance body	41		
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	22-23,51-55		
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	22-23,40-41 51-55		
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	22-23		
2-15	Conflicts of interest		56,138-139	
2-16	Communication of critical concerns	47,49,59		
2-17	Collective knowledge of the highest governance body		1-1,1-12	
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body		127	
2-19	Remuneration policies		127	
2-20	Process to determine remuneration		127	
2-21	Annual total compensation ratio		137-138	
Strategy, Policies and Practices				
2-22	Statement on sustainable development strategy	3-5		
2-23	Policy commitments	6-9,21,40,46 49,52-56,75-82		
2-24	Embedding policy commitments	21		

GRI Standards 2023	Disclosure 2023	Page Number (s)		Rection to SDGs
		Sustainability Report	56-1 One report	
2-25	Processes to remediate negative impacts	47,50,77-78 80-82	140-107	
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	49,64		
2-27	Compliance with laws and regulations			
2-28	Membership associations	93		
Stakeholder Engagement				
2-29	Approach to stakeholder engagement	27,70		
2-30	Collective bargaining agreements	71-72		
Material Topics				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-1	Process to determine material topics	28-32,33,51,125		
3-2	List of material topics	34-36		
Risk Management				SDG 16
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	52-59		
Climate Change Management				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	112-117		
Economic Performance				SDG 8, SDG 9
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	69-71	21-27	
GRI 201: Economic Performance 2016				
201-1	Direct economic value generated and distributed	67		
201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	109-111		
201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	78		
Indirect Economic Impacts				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	60-63		
GRI 203:Indirect Economic Impacts 2016				
203-2	Significant indirect economic impacts	37-38		
Anti-Corruption				SDG 16
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	46-48		
GRI 205: Anti-Corruption 2016				
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	49		

GRI Standards 2023	Disclosure 2023	Page Number (s)		Rection to SDGs
		Sustainability Report	56-1 One report	
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	48		
Materials				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	118-119		
GRI 301:Materials 2016				
301-1	Materials used by weight or volume	119		
Energy				
GRI 3:Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	118-119		
GRI 302:Energy 2016				
302-1	Energy consumption within the organization	120-121		
302-2	Energy consumption outside of the organization	121		
302-3	Energy Intensity	37,120		
302-4	Reduction of energy consumption	120		
302-5	Reductions in energy requirements of products and services	120		
Water				
GRI 3:Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	121		
GRI 303:Water and effluents 2018				
303-2	Management of water discharge-related impacts	121		
303-5	Water consumption	37,121		
Emissions				
GRI 3:Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	118-119		
GRI 305:Emissions 2016				
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	122,124		
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	122,124		
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	122,124		
Waste				
GRI 3:Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	118-123		
GRI 306:Waste 2020				
306-2	Management of significant waste-related impacts	119		
306-4	Waste diverted from disposal			
Supply Chain Management				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	28-32	112	

GRI Standards 2023	Disclosure 2023	Page Number (s)		Rection to SDGs
		Sustainability Report	56-1 One report	
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016				
308-2	Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	69-72		
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016				
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	69-72		
Employment				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	75-83		
GRI 401: Employment 2016				
401-1	New employee hires and employee turnover	104		
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided totemporary or part-time employees	104		
401-3	Parental leave	107		
GRI 402: Labor/Management Relations 2016				
402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	82		
Occupational Health and Safety				SDG 3, SDG 8
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	92-97		
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018				
403-1	Occupational health and safety management	92,106		
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	69,71-72,86		
403-3	Occupational health services	93,105		
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	92		
403-5	Worker training on occupational health and safety	92		
403-6	Promotion of worker health	93		
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts direct linked by business relationships	92		
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	105		
403-9	Work-related injuries	105		
403-10	Work-related ill health	105-106		
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	85		
GRI 404: Training and Education 2016				
404-1	Average hours of training per year per employee	83		

GRI Standards 2023	Disclosure 2023	Page Number (s)		Rection to SDGs
		Sustainability Report	56-1 One report	
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	85-91		
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	92		
Diversity and Equal Opportunities				
GRI 3:Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	79		
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016				
405-1	Diversity of governance bodies and employees	103		
Human Rights Assessment				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	82		
Non-Discriminationn				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	79		
GRI 406: Non-Discrimination 2016				
406-1	Incident of discrimination and corrective actions taken	80-82		
Marketing and Labeling				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	59-63		
GRI 417: Marketing and Labeling 2016				
417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications	47-48		
Financial Literacy				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	100-101		
Customer Privacy				
GRI 3:Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	68-69		
GRI 418: Customer Privacy 2016				
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data Product Portfolio	67-68		
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	98		
Local Communities				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	66		

GRI Standards 2023	Disclosure 2023	Page Number (s)		Rection to SDGs
		Sustainability Report	56-1 One report	
GRI 413: Local Communities 2016				
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	98-99		
Cyber Security				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	50-51,66		
Innovation Management				
GRI 3: Material Topics 2021				
3-3	Management of material topics	60-61		



รายงานความยั่งยืน

บริษัท ศรีสวัสดิ์ แคปปิตอล 1969 จำกัด (มหาชน)

2566