

รายงานความยั่งยืน
ประจำปี 2565



สารบัญ

04

เกี่ยวกับ
หาดทิพย์

07

การดำเนินงาน
ด้านความยั่งยืน

14

การมีส่วนร่วม
ของผู้มีส่วนได้เสีย

18

ห่วงโซ่มูลค่า
ของธุรกิจ

22

การกำกับดูแลกิจการ
ธรรมาภิบาล ความโปร่งใส
และจริยธรรม

28

สิทธิมนุษยชน
และการดูแลพลังงาน

37

ความปลอดภัย
อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน

41

ความรับผิดชอบต่อ
ผลิตภัณฑ์
และผู้บริโภค

44

การพัฒนา
ชุมชนและสังคม
การสนับสนุนสังคม

48

การบริหาร
จัดการสิ่งแวดล้อม

59

ข้อมูล
เชิงสถิติ

71

GRI
index

สารจากประธาน



ในปี 2565 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของการปฏิบัติงาน ทำให้บริษัทได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 169 บริษัทจดทะเบียนที่มีรายชื่ออยู่ในหุ้นยั่งยืน หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (Agro & Food Industry) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ติดต่อกันเป็นปีที่ 5 นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ติดอันดับเป็น 1 ในบริษัทกลุ่มหลักทรัพย์ ESG 100 โดยสถาบันไทยพัฒน์จากผลการดำเนินงานอันโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental Social and Governance: ESG) และได้รับมอบรางวัล “องค์กรที่มีความเป็นเลิศ ประจำปี 2565” จากมูลนิธิเพื่อสังคมไทย ในสาขการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน ซึ่งมอบให้แก่บริษัทฯ ที่มีผลการดำเนินงานในการบริหารเพื่อความยั่งยืนที่โดดเด่น

มุ่งสู่ปี 2566

ในปี 2566 บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญในการมุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึง การดำเนินงานและผลกระทบในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) เพื่อให้ธุรกิจดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และรักษาประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งให้ความสำคัญในการดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน มีการกำหนดนโยบาย และวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มในตลาดและสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบันโดยมีการ กำหนดระยะเวลาและเป้าหมายที่ชัดเจน ประกอบด้วย กรอบงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญ การคืนน้ำสู่ธรรมชาติ (Water Replenishment) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action) และการบริหารจัดการขยะ (waste Collection & Packaging management) กรอบงานด้านสังคม โดยบริษัทฯ ยังคงส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน (Human Right) และความเสมอภาค (Equality) อย่างจริงจัง และต่อเนื่องควบคู่ไปกับการให้การสนับสนุนชุมชน ทั้งทางด้านกีฬา ประเพณีและวัฒนธรรม และกรอบงานด้านบรรษัทภิบาล บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการธรรมาภิบาลและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption) เพื่อให้มั่นใจว่าเรามีความตั้งใจจริงที่จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี กับทั้งภาครัฐและเอกชนในการที่จะบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nation)

สุดท้ายนี้ ในนามของคณะกรรมการบริษัท ขอขอบพระคุณท่านผู้ถือหุ้น พนักงาน นักลงทุน ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หน่วยงานภาคเอกชน และภาครัฐ ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุน การดำเนินงานของบริษัทฯ ด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณพนักงานของบริษัทฯ อีกครั้งที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการร่วมกันนำพาองค์กรของเราให้ก้าวเดินต่อไปข้างหน้าอย่างเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน

พลตรี พิชร รัตตกุล
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

เกี่ยวกับหาดทิพย์

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ผู้ได้รับลิขสิทธิ์จาก เดอะ โคคา-โคล่า คัมปะนี (ประเทศสหรัฐอเมริกา) เมืองแอตแลนต้า มลรัฐจอร์เจีย ในการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โคคา-โคล่า” แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผลิตภัณฑ์อัดลม (Sparkling Beverages) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์ โคคา-โคล่า สไปรท์ แฟนต้า เซเวรส และเอแอนด์ดับบลิว
2. ผลิตภัณฑ์ไม่อัดลม (Still Beverages) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์น้ำทิพย์ บอนอควา มินิเกมด และฟิวส์

ปัจจุบัน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 บริษัทฯ มีพนักงานรวมกันมากกว่าสองพันคน มีโรงงานการผลิต 2 แห่ง คือ โรงงานที่ 1 ตั้งอยู่ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และโรงงานที่ 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และคลังสินค้าย่อยอีก 18 แห่งกระจายอยู่ทั่ว 14 จังหวัดภาคใต้

ตลอดระยะเวลากว่า 50 ปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้พัฒนากิจการให้เติบโตอย่างแข็งแกร่ง โดยใส่ใจในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ควบคู่ไปกับการสร้างความมั่นคงให้กับชุมชน และร่วมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์ ตลอดจนร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในทุกพื้นที่ทั้ง 14 จังหวัดภาคใต้ที่เราได้เข้าไปดำเนินธุรกิจ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ประจำปี 2565 เป็นฉบับที่ 5 เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการ และสื่อสาร ผลการดำเนินธุรกิจสู่ความยั่งยืน โดยครอบคลุมถึงมิติ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2565 และได้มีการแก้ไขข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมขององค์กร และการจัดหมวดหมู่ของปีที่ผ่านมาให้มีความถูกต้องยิ่งขึ้น โดยทั้งนี้บริษัทฯ ได้ยึดกรอบการรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ตามมาตรฐานการรายงานขององค์กรแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative หรือ GRI Standard) ตามหลักเกณฑ์แบบทางเลือก (With Reference)

ช่องทางการติดต่อ :

หากมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
กรุณาติดต่อฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน
บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)
074-210008-18 ต่อ 481

แบบสอบถามผู้อ่าน



วิสัยทัศน์องค์กร (Vision)

“เรา คือ ผู้นำอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม
ที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

สะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้างอนาคตที่ส่งผลเชิงบวก
ผ่านวิธีการทำงาน การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลากร
ควบคู่กับการสร้างมูลค่าสูงสุดให้แก่ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และสังคมโดยรวม

พันธกิจของเรา (Mission)

1

เป็นบริษัทเครื่องดื่มครบวงจร
ที่ครองความเป็นหนึ่งในตลาด
ของภาคใต้ โดยมีรายได้และ
ยอดขายที่มีกำไรเพิ่มขึ้นอย่าง
ต่อเนื่อง

2

เป็นผู้ผลิต จำหน่าย และให้
บริการผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ
ให้แก่กลุ่มลูกค้า และผู้บริโภค
จนได้รับความไว้วางใจให้เป็น
ส่วนหนึ่งของภาคใต้

3

มีบุคลากรที่มีคุณธรรมปฏิบัติ
ต่อหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต มีความรับผิดชอบต่อ
องค์กร และสังคมโดยรวม

4

เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล โดยการ
สร้าง และพัฒนาบุคลากรตามที่สังคม
ต้องการ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ด้วยความรับผิดชอบต่อความยั่งยืน

ค่านิยม (Value)

1. ความซื่อสัตย์สุจริต

6. การไว้วางใจ
และการเคารพ
ซึ่งกันและกัน

2. ความคิดริเริ่ม
เป็นรายบุคคล

7. ความทุ่มเท
และผูกพัน

3. เพิ่มมูลค่า
ให้กับลูกค้า

8. เป็นส่วนหนึ่ง
ของสังคมภาคใต้

4. การทำงาน
เป็นทีม

9. กลยุทธ์การตลาด
โดยการสร้าง
ความสัมพันธ์

5. การพัฒนา
บุคลากร

10. ความสนุก
ในการทำงาน

ภาพรวม การดำเนินงาน ประจำปี 2565



ผลประกอบการ

รายได้รวม

7,048.34 ล้านบาท

อัตรากำไรสุทธิ

8.77 %

กำไรสุทธิ

430.98 ล้านบาท



การดูแลพนักงาน

พนักงานหญิงในระดับผู้จัดการขึ้นไป

6.13 %

อัตราการลาออกของพนักงาน

13.18 %

ต้นทุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

6.98 ล้านบาท

จำนวนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่พบ

0 เคส



การดำเนินงานทางสังคม

ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำชุมชน

1,998 ครัวเรือน

งบลงทุนแก่สังคมและชุมชน

23.02 ล้านบาท

จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชนที่พบ

0 เคส



การบริหารทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

การรับรองฉลากคาร์บอน

36 SKUs

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ลดลง

8.15 %

สัดส่วนพลังงานจากแหล่งพลังงานหมุนเวียน

4.83 %

สัดส่วนของเสียรีไซเคิล

87.00 %

การดำเนินงานด้านความยั่งยืน

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจด้วยมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำอุตสาหกรรมเครื่องดื่มผ่านการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งการพัฒนาศักยภาพความโปร่งใส และการปฏิบัติตามกรอบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลอันเป็นที่ยอมรับในสังคม เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของแนวโน้มของตลาด และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้มีส่วนได้เสียทั้งห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ในการดำเนินธุรกิจตามกรอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Environment Social and Governance: ESG) พร้อมมุ่งมั่นดำเนินการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ผ่านผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องและวัดค่าได้ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และแผนกลยุทธ์ความยั่งยืนของประเทศ



การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล

หาดทิพย์มุ่งมั่นให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ และสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย สังคมโดยรวม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งยึดมั่นหลักคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อรักษามาตรฐานในการกำกับดูแลกิจการที่ดี การส่งมอบผลิตภัณฑ์ และการบริการที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง



การดำเนินงานด้านสังคม ชุมชน และสิทธิมนุษยชน

หาดทิพย์ให้ความสำคัญต่อสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยไม่มีการแบ่งแยกภายใต้หลัก ยุติธรรม คุณธรรม จริยธรรม ไม่เลือกที่จะเป็นเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการใดๆ รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการมอบความช่วยเหลือแก่พี่น้องชาวไทยอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เราได้ปลูกฝังความเป็นจิตอาสาให้อยู่ในวัฒนธรรมขององค์กรมาเป็นเวลานาน และมีการจัดกิจกรรมจิตอาสาอยู่เป็นประจำ

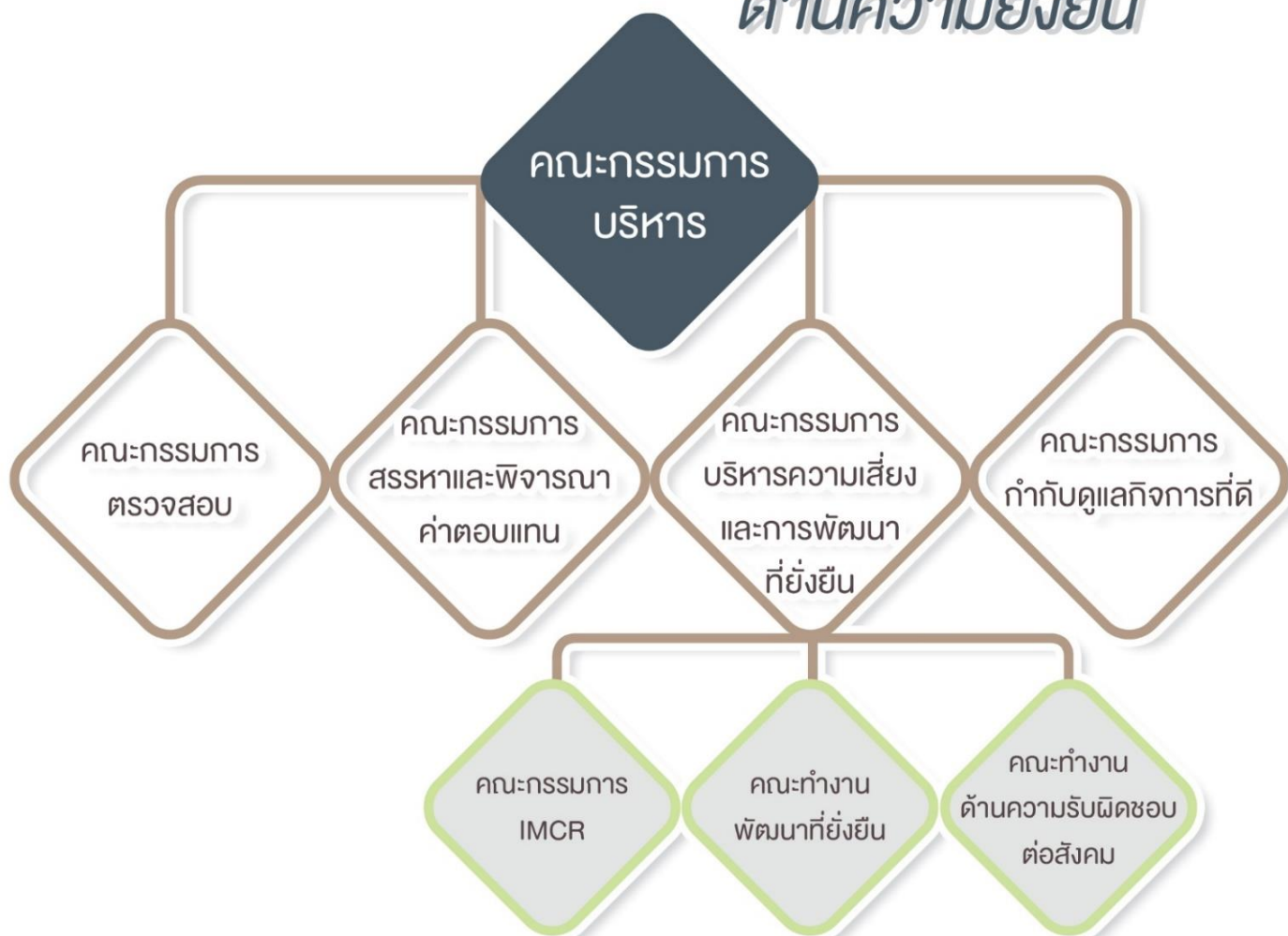


การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

หาดทิพย์ตั้งเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ใส่ใจในผลกระทบตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ซึ่งมีการพัฒนาเรื่องการใช้พลังงานและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและลดผลกระทบให้น้อยที่สุด และยังคงส่งเสริมการบริหารจัดการของเสียให้เกิดประโยชน์ พร้อมมุ่งมั่นในการปลูกจิตสำนึกให้แก่พนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในการมีส่วนร่วม เพื่อปกป้องและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม เพื่อคนรุ่นหลังอย่างยั่งยืน

โครงสร้างการกำกับดูแล

ด้านความยั่งยืน



หน้าที่รับผิดชอบ

คือ การกำกับดูแล กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง โดยยึดผลประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้ธุรกิจมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. กำกับ ดูแล ทบทวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อให้มีการดำเนินกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องเป็นไปทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
3. สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงและการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

เป้าหมายการดำเนินงาน ด้านความยั่งยืน



การบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ

เป้าหมายในปี 2568

ขยายจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการน้ำแก่ชุมชนมากกว่า 10,000ครัวเรือน

เป้าหมายในปี 2573

ลดการใช้น้ำในกระบวนการผลิตให้ได้เท่ากับ หรือน้อยกว่า 1.39L/L_{bev}



การบริหารจัดการ บรรจุภัณฑ์

เป้าหมายในปี 2566

ลดปริมาณพลาสติกสำหรับผลิตขวดบรรจุภัณฑ์ลง 1,500 ตัน

เป้าหมายในปี 2573

ออกแบบและพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้สามารถรีไซเคิลได้ 100% และมีส่วนประกอบของพลาสติกรีไซเคิลอย่างน้อย 50%

จัดเก็บบรรจุภัณฑ์ เพื่อนำกลับมารีไซเคิลในปริมาณเทียบเท่ากับปริมาณที่จำหน่ายออกสู่ตลาดให้ได้ 100%



การจัดการพลังงาน และการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายในปี 2568

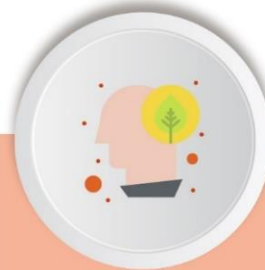
ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิตร้อยละ 10

เป้าหมายในปี 2570

ขยายสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาดสำหรับการผลิตไฟฟ้าไม่ต่ำกว่า 20%

เป้าหมายในปี 2593

มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

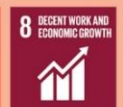


การพัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากร

เป้าหมายในปี 2568

เพิ่มสัดส่วนพนักงานเพศหญิงในตำแหน่งผู้จัดการ 5%

สัดส่วนพนักงานที่ได้เข้ารับการสำรวจ (Employee Engagement Survey) ไม่ต่ำกว่า 80% และคะแนน Employee Engagement ไม่ต่ำกว่า 75%



การพัฒนาอย่างยั่งยืน



ได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 157 บริษัทจดทะเบียน ที่มีรายชื่ออยู่ใน หุ้นยั่งยืน หรือ Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2565 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 (2561-2565) โดยผ่านเกณฑ์การประเมินให้เป็นหุ้นยั่งยืน ในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (Ago & Food Industry) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ได้รับคัดเลือกให้เป็น 1 ในบริษัท กลุ่มหลักทรัพย์ ESG 100 ที่มีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental Social and Governance: ESG) โดยสถาบันไทยพัฒน์

รับโล่เกียรตินิยม “องค์การที่มีกิจกรรมทางสังคมดีเด่น ประจำปี 2565” (รางวัลดีเด่นระดับประเทศ) เพื่อเป็นการแสดงถึงองค์กรที่มีเจตนารมณ์ และนโยบายการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยมีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจตามหลัก บรรษัทภิบาลที่ดี และมีจริยธรรมเป็นเครื่องชี้นำ



ได้รับประกาศเกียรติคุณ Sustainability Disclosure Recognition ในงานประกาศรางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน ประจำปี 2565 ต่อเนื่อง เป็นปีที่ 2 จากสถาบันไทยพัฒน์

หาดทิพย์ เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องดื่มไทย (TBA) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์สู่การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มต่อไป



ได้รับมอบเครดิตการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) จากสถาบันไทยพัฒนาเป็นรายแรกในหมวดธุรกิจเครื่องดื่ม

หาดทิพย์ เป็นหนึ่งในองค์กรที่เข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือโครงการ “PackBack เก็บกลับบรรจุภัณฑ์เพื่อวันที่ยั่งยืน” นำหลัก EPR (Extended Producer Responsibility) หรือการขยายความรับผิดชอบของผู้ผลิตสู่การขยายเครือข่าย ร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการขยะจากบรรจุภัณฑ์หลังการบริโภคกลับมาหมุนเวียนใช้ใหม่ เพื่อตอบสนองเป้าหมายในการป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงการพัฒนที่ยั่งยืน ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์



ได้รับประกาศนียบัตรรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการ “รวมพลังธุรกิจโปร่งใส ใส่ใจด้านคอร์รัปชัน” จัดโดยคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption: CAC)

การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของธุรกิจ

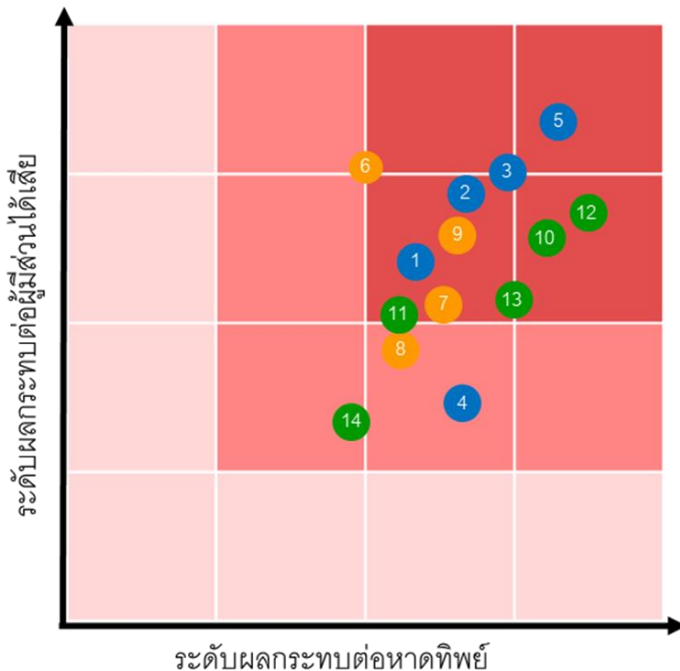
เพื่อการพัฒนาและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ให้มีความสอดคล้องต่อแนวโน้มในตลาดโลก และประเด็นที่มีนัยสำคัญสำหรับผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กรทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการวิเคราะห์และประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญที่ครอบคลุมในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ทางบริษัทฯ ได้เล็งเห็นว่าประเด็นที่ได้คัดเลือก สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านการจัดทำแบบสอบถาม การรับฟังความคิดเห็น และผลกระทบจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อย่างเป็นประจำทุกๆ 2 ปี โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และมีการทบทวนประเด็นอย่างเป็นประจำทุกปี



ผลการประเมินประเด็นความสำคัญ

ด้านความยั่งยืนของหาดทิพย์ ประจำปี 2565

เพื่อการพัฒนาและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ให้มีความสอดคล้องต่อแนวโน้มในตลาดโลก และประเด็นที่มีนัยสำคัญสำหรับผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กรทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการวิเคราะห์และประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญที่ครอบคลุมในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ทางบริษัทฯ ได้เล็งเห็นว่าประเด็นที่ได้คัดเลือก สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านการจัดทำแบบสอบถาม การรับฟังความคิดเห็น และผลกระทบจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อย่างเป็นประจำทุกๆ 2 ปี โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และมีการทบทวนประเด็นอย่างเป็นประจำทุกปี



ประเด็นด้านเศรษฐกิจ

1. การกำกับดูแลกิจการ
2. การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน
3. การบริหารความเสี่ยง
4. ห่วงโซ่อุปทานยั่งยืน
5. ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

ประเด็นด้านสังคม

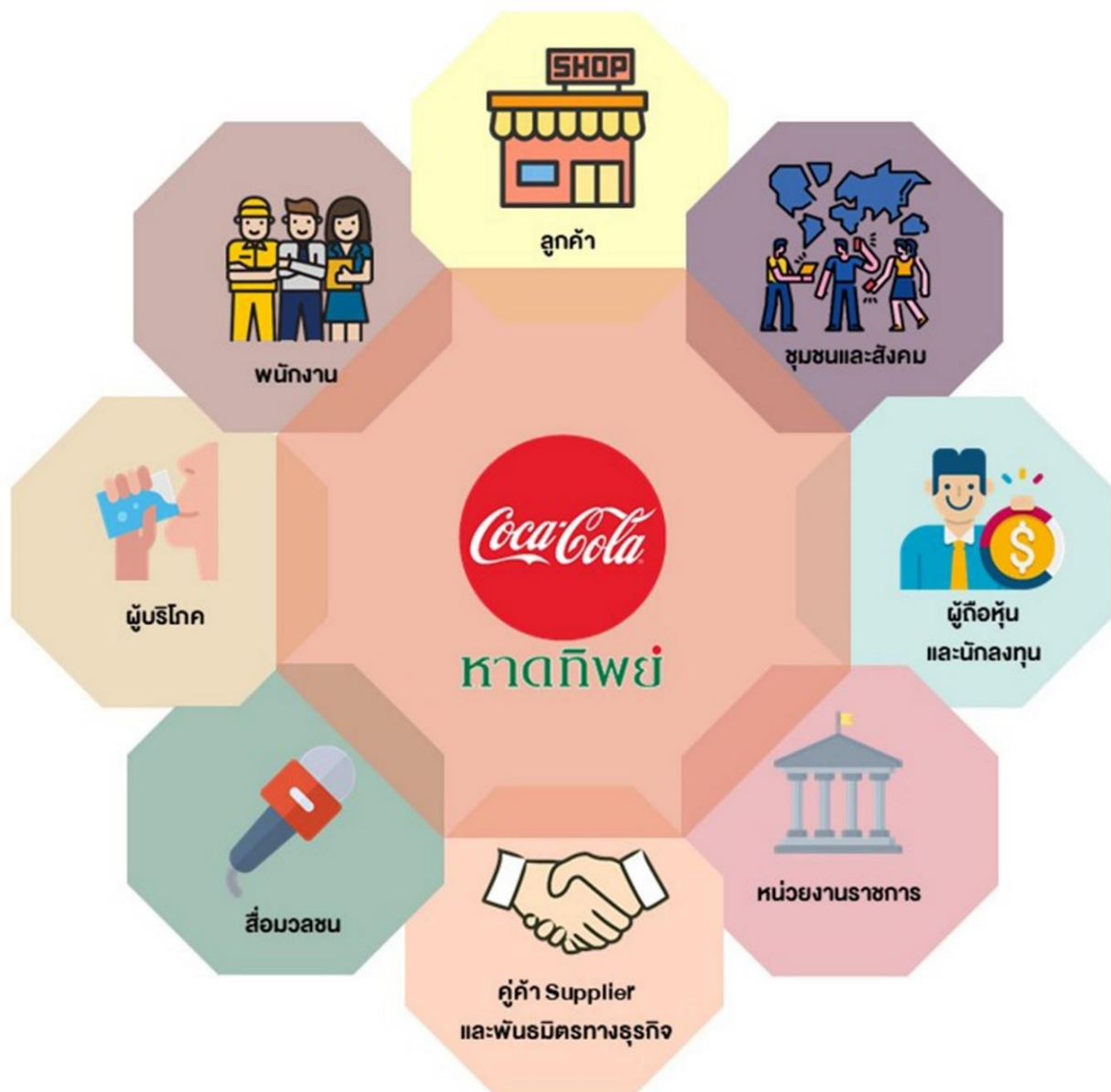
6. สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
7. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
8. การพัฒนาพนักงานและความเป็นอยู่ที่ดี
9. การพัฒนาและสนับสนุนสังคม

ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม

10. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการปล่อยมลพิษ
11. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
12. การจัดการบรรจุภัณฑ์
13. การจัดการทรัพยากรน้ำ
14. ความหลากหลายทางชีวภาพ

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยครอบคลุม มิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามหลัก ESG Disclosure ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการประเมินความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียผ่านรูปแบบต่างๆ ได้แก่ กระบวนการรับฟังการสัมภาษณ์ การรวบรวมรายงาน การสำรวจความพึงพอใจ การประชุมกลุ่มย่อย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และช่องทางการรับ เรื่องร้องเรียน เป็นต้น เพื่อรับฟังถึงผลกระทบ และประเด็นสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนแนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวังในทุกๆ ด้าน โดยสามารถแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากการ ดำเนินงานขององค์กรได้ ดังนี้



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร	สาระสำคัญ
พนักงาน 	- การประชุม/อบรม/สัมมนา - การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ - SNS Platform (Line, Facebook) - การสื่อสารภายในผ่านระบบต่างๆ เช่น อีเมล, Intranet และ video conference - การประเมินผลงานพนักงานประจำปี	- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน - เปิดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ - ค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงาน - การพัฒนาทักษะศักยภาพที่จำเป็นต่อการทำงาน
ลูกค้า 	- การเข้าเยี่ยมชมร้านค้า - การสำรวจความพึงพอใจ - การสื่อสารผ่าน ช่องทาง Social Media - Application “M Game” - ช่องทางการร้องเรียน	- คุณภาพของสินค้าและการให้บริการ - ความตรงต่อเวลาในการจัดส่งผลิตภัณฑ์ - การปรับกลยุทธ์การค้าให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด - ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
ชุมชนและสังคม 	- การลงพื้นที่ร่วมกิจกรรมกับชุมชน - การพบปะและประชุมร่วมกับชุมชน - การเยี่ยมชมโรงงาน - การสำรวจความคิดเห็น	- ผลกระทบด้านลบจากการดำเนินธุรกิจ - การฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม - การส่งเสริมอาชีพให้แก่ชุมชน
ผู้บริโภค 	- การสำรวจความพึงพอใจ - กิจกรรมนอกสถานที่ กิจกรรมส่งเสริมการตลาดและการขาย - ช่องทาง Social Media เช่น Facebook page, Twitter, Line@ และ YouTube - ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน - การเยี่ยมชมโรงงาน	- ควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และการบริการ - จัดทำโครงการเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม - การออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร	สาระสำคัญ
คู่ค้า Suppliers และพันธมิตรทางธุรกิจ 	- การจัดประชุมประจำปี - การสื่อสารผ่านโทรศัพท์ อีเมล และ video conference - การประชุมประเมินความเสี่ยง - ช่องทางการร้องเรียน - การเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางบริษัทฯ จัดขึ้น - การตอบแบบ สอบถาม	- กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม และโปร่งใส - ความตรงต่อเวลาในการจัดส่ง - คุณภาพของสินค้า - ความปลอดภัยของสินค้า - การรับทราบนโยบายและยอมรับแนวทาง จี้อปปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน
ผู้ถือหุ้น และนักลงทุน 	- การประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี - การจัดทำรายงานประจำปี - การรายงานผลการดำเนินงาน รายไตรมาส - การรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปี - One on One Meeting กับนักลงทุน - การสื่อสารผ่านช่องทาง email และโทรศัพท์	- ผลการดำเนินธุรกิจ - การดำเนินงานอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ - การวางกลยุทธ์การเติบโตอย่างยั่งยืน - ความเสี่ยงและการป้องกันความเสี่ยงของบริษัท - สภาวะการตลาดและการแข่งขัน
สื่อมวลชน 	- การแถลงข่าว - การประชาสัมพันธ์ ข่าวและกิจกรรมต่างๆของบริษัทฯ ผ่านสื่อในรูปแบบออนไลน์ และออฟไลน์ - การเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่จัดโดยบริษัทฯ	- ความโปร่งใสในการเผยแพร่ข้อมูล - แผนการขยายธุรกิจ และกลยุทธ์การพัฒนางองค์กร - ความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลที่ต้องการเผยแพร่
หน่วยงานราชการ 	- การเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการกับหน่วยงานภาครัฐ - การเข้าอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ - การรายงานผลการดำเนินธุรกิจต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนด	- ความโปร่งใสในการเปิดเผยผลการดำเนินงาน - ดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย - การรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตผลกระทบของประเด็นสำคัญ

ด้านความยั่งยืน

ประเด็นด้านความยั่งยืน	ขอบเขตผลกระทบ								SDGs
	ภายใน		ภายนอก						
	องค์กร	พนักงาน	ลูกค้า	คู่ค้า	นักลงทุน	ชุมชน	สื่อมวลชน	หน่วยงานราชการ	
การกำกับดูแลกิจการ	*	*	*	*	*			*	     
การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	*	*	*	*	*		*	*	
การบริหารความเสี่ยง	*	*	*	*	*	*			
ห่วงโซ่อุปทานยั่งยืน	*	*	*	*	*	*		*	
ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค	*	*	*	*	*	*	*	*	
สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ ด้านแรงงาน	*	*	*	*		*		*	       
อาชีวอนามัย และความปลอดภัย	*	*	*	*		*		*	
การพัฒนาพนักงาน และความเป็นอยู่ที่ดี	*	*		*					
การพัฒนา และสนับสนุนสังคม	*	*		*		*	*	*	
การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและการปล่อย มลพิษ	*	*	*	*	*	*	*	*	     
การใช้พลังงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	*	*		*		*		*	
การจัดการบรรจุภัณฑ์	*	*	*	*	*	*		*	
การจัดการทรัพยากรน้ำ	*	*				*		*	
ความหลากหลายทาง ชีวภาพ	*	*				*		*	

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ยุทธศาสตร์การแข่งขันในตลาด และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างรากฐานในการขยายธุรกิจให้เติบโตในอนาคต ผ่านการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทุกกิจกรรมที่ดำเนินการโดยบริษัทฯ และมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณสมบัติเฉพาะทางและมีมูลค่าสูงขึ้น เพื่อลดความผันผวนของผลประกอบการ รวมถึงลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสังคมในระยะยาว โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

การจัดหาวัตถุดิบและการคัดเลือกคู่ค้า

- คัดเลือกคุณภาพของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ
- ส่งเสริมนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว (Green Procurement) ในการคัดเลือกคู่ค้าทุกกลุ่ม
- มีการติดตามและการประเมินความเสี่ยงคู่ค้าอย่างเป็นประจำ
- การดำเนินงานร่วมกับคู่ค้าเพื่อให้เกิดการจัดซื้อและจัดหาวัตถุดิบอย่างเป็นธรรม มีความน่าเชื่อถือและตรวจสอบได้

การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยี

- วางแผนประมาณการผลิตให้สอดคล้องต่อความต้องการในตลาด เพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น
- ควบคุมคุณภาพของสินค้าให้ถูกต้องตามข้อกำหนดทางกฎหมาย และมาตรฐานการจัดการต่างๆ ตามหลักสากล ซึ่งครอบคลุมทั้งผู้บริโภค ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในกระบวนการผลิต เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาเครื่องจักรสำหรับการผลิตให้สามารถผลิตสินค้ารวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุน และทรัพยากรในการผลิต

การขนส่งและการกระจายสินค้า

- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการระบบการขนส่งและกระจายสินค้า เพื่อให้การกระจายสินค้ามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมวินัยและความปลอดภัยในการขับขี่ให้แก่พนักงานขับรถ เพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแก่พนักงานและชุมชน
- จัดเก็บสินค้าในสถานที่ที่ได้มาตรฐาน เพื่อควบคุมความปลอดภัยและคุณภาพของสินค้า





การตลาดและการขาย

- บริการส่งมอบสินค้าและการบริการอย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
- สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับลูกค้า ผู้บริโภค และชุมชน ผ่านโครงการต่างๆ เช่น การสำรวจความพึงพอใจลูกค้า การจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย เป็นต้น
- สร้างช่องทางการสื่อสารโดยตรงให้แก่ลูกค้า ผู้บริโภค รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มให้สะดวก และใช้งานง่าย เพื่อรับฟังประเด็นความกังวลหรือความคาดหวัง รวมถึงเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคน เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสริมองค์ความรู้ จัดฝึกอบรม และทดสอบพนักงานในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ความช่วยเหลือ รับฟังพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน เพื่อแบ่งเบาภาระทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานหรือเรื่องส่วนตัวก็ตาม
- อบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน เพื่อยกระดับความปลอดภัยของสภาพการทำงานและลดความเสี่ยงต่อตัวบุคคลและทรัพย์สินของพนักงาน



การบริหารจัดการบรรจุภัณฑ์หลังการบริโภค

- ออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และต้นทุนของวัตถุดิบ
- ดำเนินการจัดเก็บและรวบรวมขยะบรรจุภัณฑ์หลังการบริโภคในชุมชน เพื่อนำไปแปรรูปตามวิสัยทัศน์ World Without Waste ของกลุ่มธุรกิจโคคา-โคล่า
- สร้างการสื่อสารและดำเนินการร่วมกับองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้เป็นวงกว้างทั้งในและนอกองค์กร



การจัดการห่วงโซ่อุปทานยั่งยืน

- จำนวนคู่ค้า 55% 100% ของมูลค่าการซื้อขาย
- อัตราส่วนคู่ค้ารายสำคัญต่อคู่ค้าทั้งหมด 9% ของมูลค่าการซื้อขาย
- จำนวนคู่ค้าใหม่ในปี 2565 3 ราย
- สัดส่วนคู่ค้าในประเทศ เมื่อเทียบกับจำนวนคู่ค้าทั้งหมด 76%
- สัดส่วนคู่ค้าในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ของไทย เมื่อเทียบกับจำนวนคู่ค้าทั้งหมด 13%



แนวทางการบริหารจัดการ

หาคติพจน์ให้ความใส่ใจต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลิตภัณฑ์และบริการของเรา ผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดหาที่มีมาตรฐานและมีความรับผิดชอบ ความปลอดภัยของผู้บริโภคผ่านการคำนึงถึงคุณภาพของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าและคุณภาพการบริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้เสมอมา ผ่านแนวทางการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

- 1 บริษัทฯ กำหนดนโยบายการจัดซื้อและจัดหาวัตถุดิบ โดยครอบคลุมถึงการจัดหาคู่ค้าอย่างมีความรับผิดชอบ พร้อมกำหนดให้คู่ค้าทั้งหมดต้องรับทราบและปฏิบัติตามคู่มือจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า โดยในปี 2565 จำนวนคู่ค้าใหม่ทั้งหมด ได้รับการสื่อสาร พร้อมรับทราบจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติของคู่ค้าที่บริษัทกำหนด
- 2 บริษัทฯ มีมาตรการในการคัดเลือกคู่ค้าใหม่ เพื่อให้สามารถคัดกรองคู่ค้าที่ไว้วางใจได้ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านการบริการ ด้านความปลอดภัย ด้านการส่งมอบ ด้านความปลอดภัยของอาหาร ตลอดจนถึงการคำนึงความรับผิดชอบต่อมิติด้านความยั่งยืน
- 3 บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้ารายสำคัญ เพื่อพัฒนาแผนจัดการเฝ้าระวังความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และขับเคลื่อนการจัดหาคู่ค้าอย่างยั่งยืน
- 4 บริษัทฯ มีการตรวจประเมินคู่ค้าอยู่เป็นระยะ ผ่านการประเมินด้วยตนเอง (Self assessment) และการตรวจประเมินคู่ค้า ณ สถานที่ (Onsite assessment) โดยครอบคลุมไปถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน โดยในปี 2565 บริษัทฯ ไม่พบกรณีที่คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง และสำหรับคู่ค้าที่บริษัทฯ พบว่ามีความเสี่ยงระดับกลางและระดับต่ำ ทางบริษัทฯ ได้ดำเนินการแจ้งผลกระทบประเมินให้คู่ค้ารับทราบ เพื่อจัดทำแผนและแนวทางการแก้ปัญหาเป็นการต่อไป

นโยบายการบริหารความเสี่ยง

ร่วมกับคู่ค้า

1. ลดความเสี่ยง

คอร์รัปชันและการฉ้อโกง

โดยฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างเข้าร่วมโครงการ “การต่อต้านการทุจริต (CAC)” กับทางคู่ค้า เพื่อสร้างแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) การสนับสนุนให้องค์กรธุรกิจภายในภาคเอกชน โดยกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม และนำกลไกป้องกันการจ่ายหรือรับสินบนมาใช้งาน เพื่อสร้างและขยายเครือข่ายของธุรกิจสะอาดให้กว้างขวางและแข็งแกร่ง

2. ลดความเสี่ยง เรื่องการถูกฉ้อโกง

เนื่องจากการสั่งซื้อสินค้าล่วงหน้า

ทางฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างได้มีการกำหนดแผนปริมาณการสั่งซื้อสินค้าล่วงหน้าในรายการอะไหล่เครื่องจักร ตู้เย็น โดยทำเป็นข้อตกลงร่วมกับคู่ค้า CEPG ซึ่งมีการชำระเงินเป็นเครดิต ลดความเสี่ยงเรื่องการถูกฉ้อโกง เนื่องจากการจ่ายเงินล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ลดความเสี่ยง

เรื่องการปรับสินค้าขึ้นราคาสินค้า

โดยในหมวดสื่อวัสดุส่งเสริมการขาย, คอมพิวเตอร์ laptop desktop, อุปกรณ์ IT, Software, งานบริการ การตรวจสภาพแวดล้อมการทำงาน และงานบริการ การควบคุมสัตว์พาหะ ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างได้จัดการประมูลราคาประจำปีล่วงหน้า เพื่อลดความเสี่ยงในการปรับขึ้นราคาสินค้า ซึ่งคู่ค้าที่เข้ามาประมูลต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกตามเกณฑ์ด้านคุณภาพตามที่กำหนดอย่างเหมาะสม

4. ลดความเสี่ยง จากภัยธรรมชาติ

โรคระบาด และสงคราม

ทำให้เกิดความเสียหายการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นตามแผนที่กำหนด ทั้งด้านปริมาณและระยะเวลาการส่งมอบ ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างได้ทำการสรรหาและคัดเลือกผู้ขายและผู้ให้บริการรายใหม่ เพื่อเพิ่มผู้ขายและผู้ให้บริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อรองรับกรณีฉุกเฉินที่คู่ค้าไม่สามารถส่งมอบสินค้าและงานบริการได้

ผลการดำเนินงานในปี 2565

สัดส่วนคู่ค้าที่ได้รับการสื่อสาร
และมีการเซ็นสัญญาจรรยาบรรณ
และแนวปฏิบัติต่อจำนวนคู่ค้า
ทั้งหมด : 100%

สัดส่วนคู่ค้าที่ได้รับการประเมิน
และติดตามผลการดำเนินงาน
ด้าน ESG ต่อคู่ค้า
ทั้งหมด: 100%

ไม่พบปัญหาและประเด็น
ความเสี่ยงจากการ audit
ของคู่ค้า ในปี 2565

การกำกับดูแลกิจการ

ธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และจริยธรรม

การกระทำตามหลักจริยธรรม คือ วิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องเสมอ การกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจเป็นเสมือนแผนผังที่ชี้แนะให้เราไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ เป็นแนวทางกำหนดมาตรฐานทางด้านจริยธรรม ความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล และการปฏิบัติตามข้อกำหนด ซึ่งล้วนแต่เป็นรากฐานสำคัญในระดับสากลของ “กรอบครัวหาดทิพย์”

บริษัทฯ มีแนวทางในการปฏิบัติ ควบคุม และกำกับดูแลกิจการอย่างต่อเนื่อง โดยปลูกฝังหลักการบรรษัทภิบาลตลอดจนจรรยาบรรณธุรกิจให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแข็งแกร่ง และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ และสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่สามารถตรวจสอบได้

บริษัทฯ ได้จัดทำ “คู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ” และมีคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี กำหนดหน้าที่ดูแลทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายที่ข้อบังคับต่างๆ ของสำนักงาน ก.ล.ต. ข้อบังคับ บริษัทฯ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติบริษัทมหาชน รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้เหมาะสมกับปัจจุบัน บริษัทฯ ได้มีการเปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ในหัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการ” เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ สามารถรับทราบถึงจรรยาบรรณและนโยบาย

<https://www.haadthip.com/th/about/good-corporate-governance>

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ดำเนินการสื่อสารแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ผ่านคู่มือพนักงานให้พนักงานทุกคนรับทราบตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนถือปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ อย่างมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และโปร่งใส โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่มีการปรับปรุงใหม่ ประกอบด้วย

สร้างความตระหนัก
ถึงบทบาทและความรับผิดชอบ
ของคณะกรรมการ

กำหนดวัตถุประสงค์
เป้าหมายหลักของกิจการ
ที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน

เสริมสร้าง
คณะกรรมการ
ที่มีประสิทธิภาพ

สรรหาและพัฒนา
ผู้บริหารระดับสูง
และการบริหารบุคลากร

ส่งเสริมวัฒนธรรม
และการประกอบธุรกิจ
อย่างมีความรับผิดชอบต่อ

ดูแลให้มีระบบการบริหาร
ความเสี่ยงและการควบคุม
ภายในที่เหมาะสม

รักษาความน่าเชื่อถือ
ทางการเงิน
และการเปิดเผยข้อมูล

สนับสนุนการมีส่วนร่วม
และการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ ตระหนักว่าการดำเนินกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีนั้น เป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างให้องค์กรมีระบบที่มีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และเป็นพื้นฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ลงทุน บริษัทฯ จึงพัฒนาและปลูกฝังจิตสำนึกของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักและนำไปปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน

บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย เพื่อประเมินคุณภาพการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ โดยพัฒนาผลการประเมินในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย หรือ Corporate Governance Report of Thai Listed Companies (CGR) ในปี 2565 ในระดับดีมาก หรือ 4 ดาว



จรรยาบรรณทางธุรกิจ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเข้าถึงมาตรฐานด้านจริยธรรมที่บริษัทฯ ยึดมั่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กร โดยจัดทำคู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจเป็นสายหลักคุณลักษณะและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการเผยแพร่คู่มือจรรยาบรรณผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้สนใจได้รับทราบถึงมาตรฐานขององค์กรบริษัทฯ จึงได้อนุมัติให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนหรือให้ข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มาใช้เป็นแนวทางให้กับพนักงานมีช่องทางในการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

นโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านการคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้กำหนด “นโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการคอร์รัปชัน” เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และแผนงานที่กำหนดไว้บนแนวทางการดำเนินธุรกิจที่ยึดมั่นในความโปร่งใส รับผิดชอบ ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทฯ ได้ประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมเป็น “แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต” และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายในการต่อต้านการคอร์รัปชันอย่างจริงจังและเคร่งครัด

แนวปฏิบัติการต่อต้านการคอร์รัปชัน

บริษัทฯ สร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการคอร์รัปชันถือเป็นสิ่งที่ห้ามกระทำ และยอมรับไม่ได้ในการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว เพื่อน หรือคนรู้จัก จึงต้องปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด โดยห้ามให้หรือรับสินบนในการดำเนินธุรกิจทุกชนิด การดำเนินการของบริษัทฯ และการติดต่อกับภาครัฐต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ และต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



- ประกาศนโยบาย No Gift Policy ด้วยความตระหนักถึงการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือ และในฐานะที่ “บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)” เป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย หรือ Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC)” ที่ดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส จึงขอความร่วมมือทุกท่านและบุคลากรในหน่วยงาน “งดเว้นรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ในทุกเทศกาล

- บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ได้เชิญ คู่ค้า ส่วนงานจัดซื้อจัดจ้าง และส่วนงานขนส่งเข้าร่วมงาน CAC Change Agent Day ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษเพื่อรวมพลังบริษัท ที่ประกาศตัวเป็น Change Agent และสร้างโอกาสให้บริษัท SME ที่ประกาศเจตนารมณ์ภายใต้โครงการ SME Certification ในวันที่ 26 สิงหาคม 2565 เพื่อแสดงออกถึงความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมในการประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน



การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน

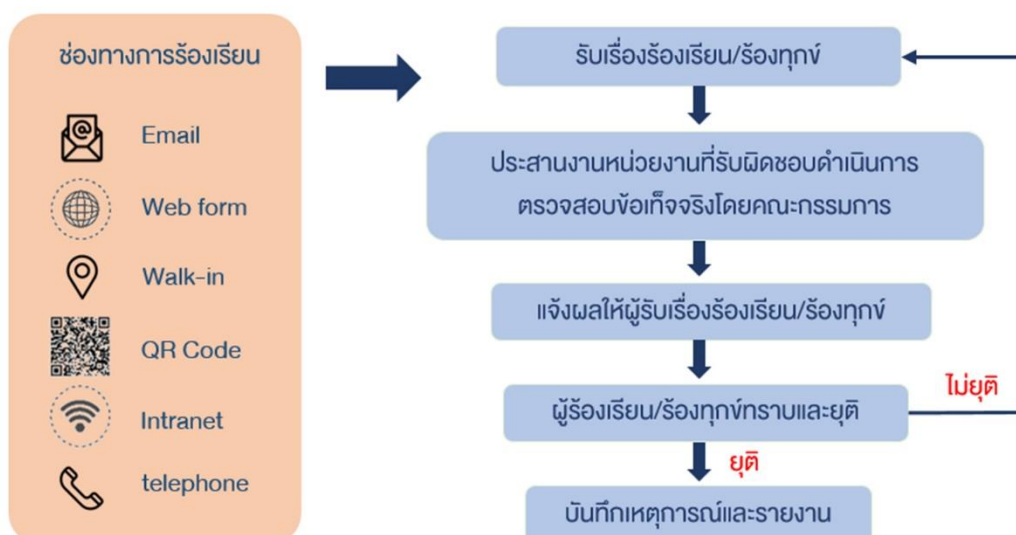
การดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางรับแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ที่แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับผลกระทบหรือมีความเสี่ยงอันก่อให้เกิดความเสียหายจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือจากการปฏิบัติของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดกฎหมายหรือผิดจรรยาบรรณ รวมถึงพฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการทุจริต การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันหรือการกระทำที่ขาดความระมัดระวังหรือขาดความรอบคอบ โดยสามารถแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนด ซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องนั้นจะถือเป็นความลับ จะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น และจะได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้รายงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบ และบันทึกการสอบข้อเท็จจริงเป็นลายลักษณ์ ในกรณีที่พบว่า เป็นเรื่องจริง จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง เพื่อสรุปรายงานให้กับคณะกรรมการได้พิจารณาโทษทางวินัย เพื่อตัดสินและระบุโทษทางวินัย โดยดำเนินการตามหลักการ Check and Balance เพื่อให้เกิดบรรทัดฐานเดียวกัน และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้รับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางที่กำหนดไว้จำนวนสิบครั้ง โดยเป็นการให้ข้อเสนอแนะจำนวนสามครั้ง และการปรับปรุงการให้บริการจำนวนเจ็ดครั้ง โดยบริษัทฯ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข พร้อมส่งผลการดำเนินงานให้ผู้แจ้งเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ไม่พบกรณีการกระทำผิดด้านการทุจริต (Fraud) หรือการกระทำผิดจริยธรรม (Penalty) แต่อย่างใด

กลไกและระบบการจัดการข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

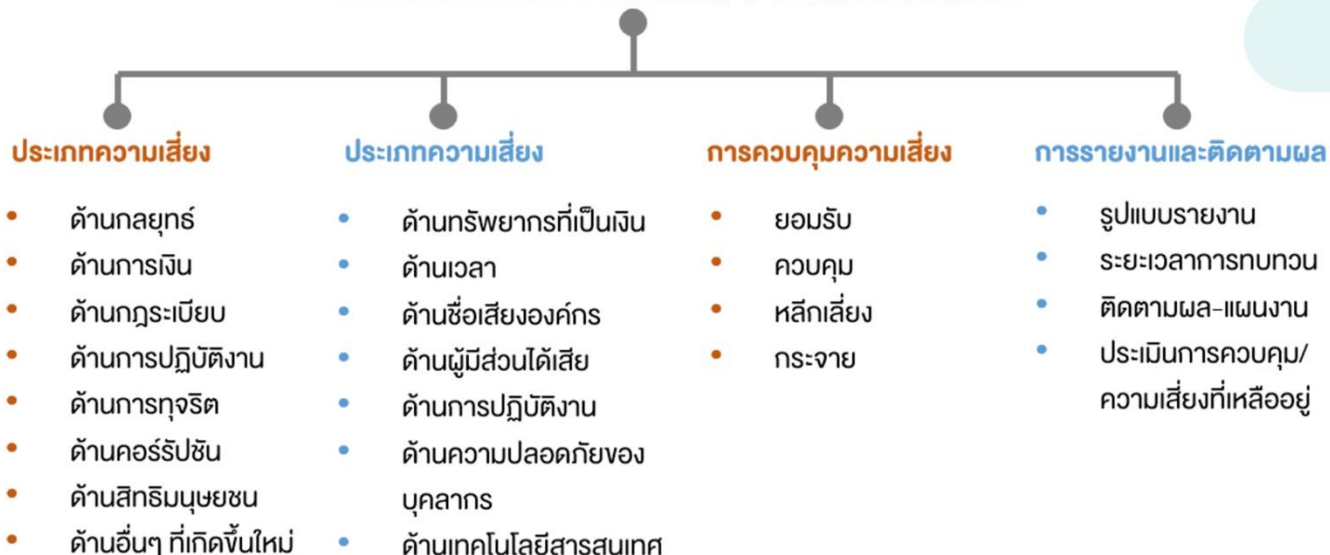


การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร

การดำเนินธุรกิจอาจมีปัจจัยความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกเกิดขึ้นได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของบริษัทฯ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริษัทฯ และฝ่ายบริหารได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการ และบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้น และวางแผนพัฒนาการบริหารความเสี่ยงให้เป็นยุทธศาสตร์การทำงาน โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักเกณฑ์ของ COSO Enterprise Risk Management และการบริหารความเสี่ยงตามระบบคุณภาพ ISO 9001: 2015 พร้อมทั้งพิจารณาถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และควบคุมความเสี่ยงอันเกิดจากภายในและภายนอกให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาที่ยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ และกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติ โดยประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร ครอบคลุมความเสี่ยงทุกด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งความเสี่ยงจากการทุจริต เพื่อหามาตรการในการดูแลได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการตามมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานปีละ 2 ครั้ง โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง จัดทำแผนลดระดับความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำผลการประเมินความเสี่ยงของทุกหน่วยงาน ร่วมพิจารณาในการประชุม Management Review ปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาที่ยั่งยืน จะมีการประสานงานร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยง และการควบคุมภายในที่มีผลกระทบหรืออาจมีผลกระทบต่อบริษัทฯ ทุก 6 เดือน

ภาพ Risk Framework



การให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล Personal Data Protective Policy (PDPA) เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า ผู้มาติดต่องาน และรวมถึงข้อมูลพนักงานให้ปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องต่อข้อกำหนดในปัจจุบัน เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกิดการรั่วไหลหรือนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ผ่านแนวคิด 3 เสาหลัก “People-Process-Technology” และให้ความสำคัญทั้ง 3 ปัจจัย ไม่ใช่แค่ปัจจัยด้าน “เทคโนโลยี” เพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ทำการจัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่พนักงาน วางแผนขับเคลื่อนและกำกับดูแลนโยบาย พร้อมกับแนวปฏิบัติการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

- ในปี 2565 พนักงานในระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป
รับทราบถึงนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ
และได้ผ่านการอบรมทุกคน
- การรั่วไหลและการสูญเสียข้อมูลของลูกค้าที่พบ = 0
- การร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล = 0



การดำเนินงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

- มาตรการเชิงเทคนิค - ควบคุมและติดตั้งระบบป้องกันแก่อุปกรณ์ เครือข่าย และฮาร์ดแวร์ขององค์กร เพื่อป้องกันข้อมูลสำคัญข้อมูลอ่อนไหวรั่วไหลออกภายนอกองค์กร และป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจ
- มาตรการขององค์กร - กำหนดนโยบายภายใน แนวปฏิบัติหรือมาตรฐานต่างๆ เพื่อการควบคุมและตรวจสอบ แต่งตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบ และดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้กับพนักงาน

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact: UNGC) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principle and Rights at Work) เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของธุรกิจ และมีผลครอบคลุมถึงผู้เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงผู้ร่วมธุรกิจและคู่ค้าทุกราย โดยให้ความสำคัญในสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้วยความเท่าเทียมในทุกด้าน สร้างการจ้างงานและโอกาสที่เท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติต่อสัญชาติเชื้อชาติ อายุ เพศ ศิพวี ความเชื่อ และความคิดเห็นทางการเมือง รวมถึงกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น สตรี ผู้อพยพ ผู้พิการ โดยบริษัทฯ จะจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม และให้ครอบคลุมแก่ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ จัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการดูแลแผนความก้าวหน้าในอาชีพการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้างพนักงานอย่างเป็นธรรมตามหลักปฏิบัติสากล โดยสร้างการสื่อสาร เผยแพร่ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่พนักงานและผู้บริหารทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ และสร้างความรับผิดชอบให้แก่พนักงานทุกคน เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยพนักงานต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉย พร้อมรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ พร้อมให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน
(รางวัลดีเด่น ประเภทภาคธุรกิจขนาดใหญ่)
ประจำปี 2565



รางวัลเชิดชูเกียรติ
องค์กรส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
(Gender Fair)



ความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชน ที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

การนำนโยบายสิทธิมนุษยชนมาเป็นพื้นฐานในการบริหารองค์กร และปลูกฝังในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีแนวปฏิบัติ 3 เรื่องหลัก ได้แก่

1.การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect)

บริษัทฯ มีนโยบายที่ชัดเจนได้ประกาศการคุ้มครองมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจทุกส่วน

2.การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)

บริษัทฯ และบุคลากรแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบ และเคารพในสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ

3.การเยียวยา (Remedy)

การแก้ไขฟื้นฟูและชดเชย เมื่อเกิดผลกระทบหรือละเมิดสิทธิมนุษยชน อันเนื่องจากการดำเนินธุรกิจ ด้วยกลไกในการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงานที่องค์กรได้รับ จากการร่วมโครงการ

ส่งผลในระดับนโยบายและภาพลักษณ์ที่ดี

ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แสดงให้นักลงทุนหรือผู้สนใจได้เห็นถึงการให้ความสำคัญเชิงบวก แสดงถึงความจริงใจ และการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน สังคม และสิ่งแวดล้อม แทนที่จะมุ่งเน้นเพียงการสร้างผลกำไรและเพิ่มมูลค่าของกิจการเท่านั้น

ส่งผลในระดับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย

ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร นำมาซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และความผูกพัน โดยแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นเจ้าของกิจการที่ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ไม่นิ่งดูดายเสียสละ และมีส่วนร่วมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด

โดยในปี 2565 บริษัทฯ ไม่พบเหตุการณ์การละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร และรวมถึงคู่ค้าของเรา และในปีถัดไปบริษัทฯ มีแผนที่จะขยายผลของแผนงานด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมกลุ่มต่างๆ มากขึ้น ได้แก่ กลุ่มพนักงานวัยใกล้เกษียณอายุ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มเยาวชนในพื้นที่ กลุ่มผู้หญิงที่สูญเสียผู้นำในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ รวมถึงกลุ่มพนักงานหญิงที่มีขีดความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกับพนักงานชาย โดยผ่านกิจกรรมสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และเสริมสร้างอาชีพและพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มคนตลอดห่วงโซ่อุปทานในชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

แนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้สิทธิแก่พนักงานสามารถใช้วันลาคลอดได้สูงสุด 98 วัน โดยจะมีการจ่ายเงินเดือนปกติให้แก่พนักงานเป็นจำนวนวันทำงานทั้งหมด ไม่เกิน 45 วัน และได้รับเงินสมทบจากประกันสังคมเป็นจำนวนไม่เกิน 45 วัน ตามกฎหมายแรงงาน โดยในปี 2565 มีพนักงานหญิงใช้สิทธิการลาคลอดทั้งสิ้น 14 คน และกลับเข้าทำงานต่อหลังใช้สิทธิครบทั้ง 14 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ของพนักงานที่กลับเข้ามาทำงานหลังใช้สิทธิลาคลอด พร้อมกันนี้บริษัทฯ มีแนวทางในการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ให้แก่บุคลากรในการดูแลสุขภาพตนเองและบุตร วิธีการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิด รวมทั้งหลังการคลอดบริษัทฯ มีการจัดเซตของขวัญเพื่อรับขวัญบุตรที่เกิดใหม่ให้แก่พนักงาน เพื่อพัฒนา

คุณภาพชีวิต และช่วยให้บุตรพนักงานสามารถเติบโตภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดีและสมบูรณ์ นอกจากนั้นบริษัทฯ มีนโยบายการจ้างงานผู้พิการเข้ามาทำงานในองค์กร โดยมอบโอกาสผ่านการเปิดรับตำแหน่งงานให้แก่บุคคลผู้พิการเพื่อที่พวกเขาจะได้มีโอกาสในการสร้างรายได้ และสามารถช่วยเหลือดูแลตนเองได้ พัฒนาศักยภาพของตนเอง พร้อมๆ กับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับคนพิการ เช่น จุดจอดรถห้องน้ำสำหรับผู้พิการ รวมถึงได้มีการจัดโครงการร้านค้าสวัสดิการที่ให้พนักงานผู้พิการเป็นผู้จัดการร้านค้า เป็นต้น

โดยในปี 2565 มีการจ้างคนพิการทั้งหมด 21 คน แบ่งเป็นพนักงานชาย 13 คน และพนักงานหญิง 8 คน



การรับผิดชอบด้านแรงงาน

บริษัทฯ ได้มีการประกาศนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เพื่อแสดงความตระหนักถึงความสำคัญต่อลูกจ้างพนักงานที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้องค์กรเจริญเติบโตและก้าวหน้าในทางธุรกิจอย่างยั่งยืนสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานทุกคน มุ่งเน้นให้พนักงานมีสิทธิเสรีภาพตามหลักสิทธิมนุษยชน ได้รับสิทธิไม่ต่ำกว่ากฎหมายอย่างเท่าเทียม รวมถึงไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับและแรงงานผิดกฎหมายทุกรูปแบบ



รางวัล “องค์กรต้นแบบความยั่งยืนตลาดทุนไทย ด้านสนับสนุนคนพิการ ประจำปี 2565” (ประเภทดีเด่น)

การไม่เลือกปฏิบัติ

การส่งเสริมความหลากหลาย

และยอมรับความแตกต่างในองค์กร

หาคัพพียส่งเสริมการให้โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในองค์กร โดยสนับสนุนวัฒนธรรมแห่งความหลากหลายภายใต้การดำเนินงานในทุกระดับ ยอมรับความหลากหลายของบุคลากรในทุกด้าน บริษัทฯ เชื่อมั่นว่านโยบายส่งเสริมความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างในองค์กร เพื่อรักษาและส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้เป็นกำลังสำคัญที่จะสร้างประสิทธิภาพการทำงานและการเติบโตของธุรกิจได้บรรลุผลสำเร็จภายใต้เป้าหมายส่งเสริมความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างในองค์กร โดยพนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติ

ในลักษณะเดียวกัน ไม่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่างจากบุคคลอื่นในองค์กร นอกจากนั้น บริษัทฯ ได้ปรับปรุงสวัสดิการสำหรับพนักงาน เรียกว่า “ระเบียบสวัสดิการของบริษัทฯ สำหรับพนักงานกลุ่มความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI)” พร้อมมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และความเท่าเทียม เช่น เวิร์กช็อป วัฒนธรรมเชื้อชาติ สัญชาติ การศึกษา ให้มีโอกาสดูแลกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้พนักงานหาคัพพียเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป



รางวัลชมเชย

สถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender-Inclusive Workplace) จากองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ หรือ UN Women



รางวัลชนะเลิศ

“UN Women 2022 Thailand WEPs Awards” สาขาผู้นำองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (LEADERSHIP COMMITMENT)



การให้ความคุ้มครองสิทธิเด็ก

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงบรรษัทภิบาล และจรรยาบรรณที่ดี เคารพข้อกำหนดกฎหมาย และดำเนินงานโดยยึดตามบทบัญญัติแห่งปณิญาสาภว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ กฎหมายการค้าาสสมัยใหม่ และอนุสัญญาว่าด้วยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อคำนึงถึงความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ ปฏิบัติตามศีลธรรมอันดีงาม การดูแลสิทธิและเสรีภาพของพนักงาน ซึ่งรวมถึงครอบครัวของพนักงานหรือแรงงานของบริษัทฯ ครอบคลุมถึงคู่ค้าและลูกค้าที่หาศักยภาพได้มีการทำสัญญา คู่ค้าด้วย พร้อมกันนี้เรามุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของสิทธิและสวัสดิภาพของเด็กที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานผ่านความร่วมมือในการแสดงความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ตามแนวทางสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ หรือ Children's Rights and Business Principles (CRBP) เพื่อสร้างความมุ่งมั่นและแนวทางในการดำเนินธุรกิจในการตอบสนองต่อประเด็นสำคัญต่างๆ เพื่ออนาคตของเด็กอย่างยั่งยืน



นอกจากนี้บริษัทฯ ให้การส่งเสริมเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี รวมทั้งนักศึกษาในสถาบันการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ผ่านโครงการต่างๆ อาทิ English Camp, สโปร์ทมิวสิก, การส่งพนักงานเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักศึกษาตามกัสถาบันการศึกษาห้องจอ, จัดบ้านพักพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถดูแลบุตรและสร้างสถาบันครอบครัวที่ดี, มอบของขวัญแก่บุตรพนักงานในโอกาสวันเด็กแห่งชาติ และรวมถึงการจัดทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน เพื่อลดภาระให้แก่ผู้ปกครอง พร้อมสร้างการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพตลอดทุกระดับการศึกษา



- จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิเด็กที่ได้รับในปี 2565 = 0
- จำนวนการใช้แรงงานสิทธิเด็กในองค์กร ปี 2565 = 0
- สัดส่วนคู่ค้าที่ได้รับในการตรวจสอบด้านแรงงาน และรับทราบนโยบายสิทธิมนุษยชน = 100 %
- จำนวนคู่ค้าที่พบว่ามีการใช้แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี = 0

การดูแลพนักงาน

บริษัทฯ มีนโยบายดูแลพนักงานตั้งแต่แรกเข้าจนเกษียณอายุ เมื่อทุกคนเข้ามาเป็นพนักงานถือได้ว่าเป็นสมาชิกในครอบครัวหาคัพพียภายใต้หลักยุทธธรรม คุณธรรม จริยธรรม ไม่เลือกที่จะเป็นเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการใดๆ บริษัทฯ จะให้คำแนะนำทั้งในด้านการงาน การปรับตัว และการพัฒนา เพื่อเติมเต็มให้พนักงานได้มีศักยภาพพร้อมทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และตอบสนองต่อการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลง

ไปตามวิถีใหม่ปรับปรุงระบบการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การนำเทคโนโลยีด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อความรวดเร็ว สดเวลา และเพิ่มศักยภาพให้พนักงานมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี และแผนรองรับการเติบโตในอาชีพให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งแผนการดูแลพนักงานตั้งแต่แรกเข้าจนเกษียณอายุ ประกอบด้วย การดูแลและสวัสดิการต่างๆ ผ่านโครงการ และกิจกรรมแก่พนักงานและครอบครัวพนักงานได้เข้าร่วม เพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัวหาคัพพียต่อไป



เงินทุนการศึกษาสำหรับ
พนักงานและบุตร
พนักงาน



ของขวัญวันเกิด
พนักงานและบุตร
พนักงาน



สวัสดิการงานมงคลสมรส
งานบวช และงานศพ



กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



บ้านพักพนักงาน
และรถรับส่ง



การตรวจสุขภาพ
และการจัดหาวัคซีน



ประกันอุบัติเหตุจาก
การทำงาน



โบนัสประจำปีและการ
เพิ่มฐานเงินเดือน

การสำรวจ ความพึงพอใจพนักงาน

บริษัทฯ ได้มีการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นปีแรก เพื่อให้บริษัทฯ รับทราบความเห็นของพนักงาน และนำผลที่ได้รับมาวางแผนและพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน และนำความคิดเห็นมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานโดยรวม พร้อมทั้งเพิ่มพูนความผูกพันและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้คงอยู่ต่อเนื่อง โดยมีพนักงานเป็นส่วนร่วมที่สำคัญ

2565

เป้าหมาย 2566



พนักงานเข้าร่วมการสำรวจ
(Employee Engagement Survey)
1,600 คน (69.8%)



ผลความพึงพอใจต่อองค์กร
Employee Engagement
71.19%



สัดส่วนพนักงาน
ที่เข้าร่วมการสำรวจ
ไม่ต่ำกว่า 80%



คะแนน
Employee Engagement
ไม่ต่ำกว่า 75%

กิจกรรมงานเกษียณอายุพนักงาน

และโครงการครอบครัวเดียวกันตลอดไป
สำหรับพนักงานเกษียณอายุ



ร้านค้าสวัสดิการ “จรรยา”

เพื่อให้พนักงานนำสินค้ามาฝากขายได้



โครงการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน



- การตรวจร่างกายประจำปี
- โครงการ Haadthip Virtual Run
- การแข่งขันฟุตบอลเชื่อมความสัมพันธ์

การฝึกอบรมพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพยกระดับทักษะความรู้และขีดความสามารถของบุคลากรในทุกระดับให้ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับเป้าหมายทางธุรกิจส่งต่อคุณค่าให้กับองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงานในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างโอกาสและมอบความก้าวหน้าในอนาคตให้กับบุคลากรทุกช่วงการทำงาน ในการดำเนินงานและแนวทางในการพัฒนาความรู้และขีดความสามารถของบุคลากร ปี 2565 นั้น บริษัทฯ ได้นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และกลุ่มทักษะทั้ง 5 กลุ่ม มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดด้านการพัฒนาสมรรถนะของภาคทศพ (Haadthip Competency Framework) เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้ดำเนินการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อให้พนักงานได้วางแผนพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้น จากแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว พนักงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และกลุ่มทักษะทั้ง 5 กลุ่ม ตามที่องค์กรได้วางรากฐานเอาไว้แล้ว เพื่อให้พนักงานพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ก้าวทันโลกที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน พร้อมเน้นย้ำความรู้ที่สำคัญ เพื่อรักษาคุณภาพและป้องกันความผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อสินค้าและบริการของบริษัทฯ

ค่านิยม 10 ประการ ยึดมั่นปฏิบัติตนตามค่านิยมในทุกวัน

รูปแบบกลุ่มทักษะทั้ง 5

หนึ่งในการขับเคลื่อนเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายของบริษัท คือ “การสร้างและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานภาคทศพ”

พนักงานทุกคน	Diversity ความหลากหลาย	Norm บรรทัดฐาน	Agility ความคล่องตัว	Leading Change การนำการเปลี่ยนแปลง ในองค์กร	Excellent ความเป็นเลิศ	Accountability ภาระความรับผิดชอบ	Drive for Results สร้างผลงานให้กับองค์กร	ระดับผู้จัดการภายใน และผู้บริหาร
	- การมีอารมณ์ขัน - การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น - การฟัง - ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน - การเข้าใจในความหลากหลาย - การรักษาสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	- การยึดมั่นในจริยธรรมและค่านิยม - ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ	- การลงมือปฏิบัติ - การคิดเชิงวิพากษ์ - ความใส่ใจในคุณภาพ - การมีกรอบความคิดแบบเติบโต - การจัดลำดับความสำคัญ - การมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงาน - ทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน	- ทักษะการสื่อสาร - ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น - ความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยน - การโน้มน้าว - การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น - ความกล้าในการบริหารจัดการ	- ทักษะการคิดวิเคราะห์ - การเจรจาต่อรอง - การวางแผน - ทักษะในการนำเสนอ - การแก้ปัญหา - การจัดการกระบวนการทำงาน	- การบริหารความขัดแย้ง - การพัฒนาตนเอง - การบริหารจัดการเวลา	- การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ - การกำกับดูแลและสั่งการผู้อื่น - การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - การสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น	
	Functional Competency สมรรถนะประจำตำแหน่ง			- การบริหารการเปลี่ยนแปลง - ความคิดสร้างสรรค์และการบริหารนวัตกรรม - ทักษะทางสังคม	- ความรอบรู้ด้านธุรกิจ - การบริหารวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ - ความคิดและความสามารถเชิงกลยุทธ์	- การจัดการกับความคลุมเครือ - การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ - การบริหารความเสี่ยง		
ความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านตามสายงานหรือบทบาทหน้าที่								ระดับผู้อำนวยการและผู้บริหาร

คุณลักษณะส่วนบุคคล “คุณลักษณะที่ทำให้พนักงานภาคทศพมีเอกลักษณ์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

รายละเอียดการฝึกอบรมและพัฒนา



การพัฒนาพนักงานรายบุคคล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักในการที่องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจให้เติบโต และประสบความสำเร็จได้ ในครั้งนี้ บริษัทฯ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล ประกอบด้วย แบบชี้วัดผลงานของพนักงาน เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Tracking) โดยวัดจากผลงานของตำแหน่งงาน (Performance Indicators) และเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งกำหนดขึ้นอย่างอิสระ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสทกทวนสิ่งที่พนักงานได้วางแผนในการดำเนินชีวิต และอาจช่วยสนับสนุนให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานบรรลุผลลัพท์ได้ การประเมินผลงานประจำปี โดยเป็นการประเมินผลงานด้วยตัวเองพร้อมๆ กับประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งนอกจากจะเป็นการส่งเสริมวัดความสามารถของพนักงานแล้ว ยังเป็นตัวชี้วัดการพิจารณาในการเติบโตของหน้าที่การงานและการจ่ายเงินโบนัสอีกด้วย แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานก่อนที่จะส่งให้ฝ่าย Talent & Learning เป็นผู้ดำเนินการจัดหลักสูตรอบรม

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกรอบนโยบายความปลอดภัย โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นจะปฏิบัติตามข้อกำหนดและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เป็นที่ยอมรับในสังคมเป็นการป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย โรคภัย และการสูญเสียซึ่งเป็นผลจากการทำงานผ่านการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความร่วมมือ และยอมรับจากพนักงานทุกคนในองค์กร ผู้มาติดต่อ คู่ค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านระบบการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยมาตรฐานสากล ISO 45001: 2018 สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดีไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ให้แก่พนักงานในทุกระดับ รวมถึงผู้มาติดต่อและผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการกำหนดเป้าหมายตลอดจนบันทึกผลการดำเนินงาน เพื่อควบคุมผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และให้ความสำคัญ

ต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในทุกระดับชั้น และมุ่งมั่นให้พนักงานทุกคนตอบสนองต่อนโยบายที่บริษัทฯ กำหนด และถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลสวัสดิภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยถูกสูงลักษณะ และปฏิบัติตามหลักของกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยการจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะ และสามารถดำเนินการรับมือต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดตามแนวทางที่ปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงานและองค์กร พร้อมมีการสนับสนุนด้านสุขภาพพนักงาน ผ่านการตรวจสุขภาพประจำปี สร้างการสื่อสารให้ความรู้พนักงานในการดูแลป้องกันรักษาสุขภาพ ทั้งโรคที่เกิดขึ้นตามฤดูกาลหรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นทั้งในและนอกการทำงาน ผ่านช่องทางการสื่อสาร เช่น ช่องทางออนไลน์ของบริษัทฯ ป้ายประกาศหรืออีเมล เป็นต้น ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัย และสุขภาพจิตที่ดี รวมถึงสร้างจิตสำนึกด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อยกระดับของประสิทธิภาพการทำงาน

ระบบควบคุมและจัดการคุณภาพ

ผลิตภัณฑ์จากกลุ่มธุรกิจโคคา-โคล่า ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จากความเข้มงวดในเรื่องความปลอดภัยและคุณภาพของสินค้าด้วยระบบควบคุมคุณภาพของ โคคา-โคล่า (The Coca-Cola Quality System) หรือ CORE ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้กันทั่วโลก นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้รับการรับรองระบบมาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพ ISO 9001: 2008 และมาตรฐานสากลเกี่ยวกับความปลอดภัยของอุตสาหกรรมอาหาร FSSC 22000 Food Safety และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 บริษัทฯ มีการเพิ่มความเข้มงวดในระบบการจัดการควบคุมกระบวนการผลิต ตลอดจนการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์เพื่อมอบความไว้วางใจแก่ลูกค้า และผู้บริโภคในสินค้าและบริการของบริษัทฯ

ผลการดำเนินงาน ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยปี 2565					
Performance		โรงงานหาดใหญ่ และศูนย์กระจายสินค้า		โรงงานพุนพิน	
		Actual	Target 2023	Actual	Target 2023
TIR	0.54	0.34	0.45	0.66	0.45
LTIR	0.50	0.25	0.41	0.21	0.46
LTIRS	7.45	1.58	6.77	0.44	3.65

ในปี 2565 พบว่ามีพนักงานได้รับบาดเจ็บจากการทำงานรวมทั้งสิ้น 7 ราย และหยุดงานรวมอยู่ที่ 24 วัน โดยที่ไม่พบพนักงานเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยสาเหตุการบาดเจ็บอันดับ 1 เกิดจากอุบัติเหตุทางยานพาหนะและท้องถนน ซึ่งบริษัทฯ มีได้นิ่งนอนใจพร้อมทำการออกมาตรการและมีการจัดทำแผนงานความปลอดภัยด้าน fleet safety พร้อมปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้มีความปลอดภัยและรัดกุมมากขึ้น รวมถึงได้ทำการเน้นย้ำฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เช่น จัดโครงการ near miss จัดอบรมหลักสูตรการขับรถเชิงป้องกัน (defensive Driving), จัดโครงการ incentive สำหรับพนักงานขับรถและพนักงานผู้ช่วย เพื่อเป็นการเสริมแรงทางบวกให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อกำหนด ได้แก่ ตรวจสอบการแต่งกาย การตรวจแอลกอฮอล์ และสารเสพติด เป็นต้น เพื่อลดและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการขับขี่ปลอดภัย พร้อมทั้งติดตามการทำงานอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

วัฒนธรรมความปลอดภัย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญด้านปลอดภัยในการจราจรภายในโรงงานพุนพิน โดยเน้นย้ำในการสร้างจิตสำนึก และความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เส้นทางการจราจรภายในโรงงาน ประกอบด้วย การจัดทำป้ายเตือนความเสี่ยงด้านการจราจรในโรงงานทุกพื้นที่, การออกกฎระเบียบในการสวมเสื้อสะท้อนแสง, การจัดทำแผนการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกส่วนงาน, การกำหนดเส้นทางเดินรถใหม่ที่มีความปลอดภัยมากขึ้น เป็นต้น ซึ่งโครงการดังกล่าว ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการจราจรในโรงงานเป็นอย่างมาก โดยในปี 2565 ไม่พบอุบัติเหตุด้านการจราจรเกิดขึ้นในโรงงาน

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำโรงงานพุนพิน เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างรอบด้าน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผน ป้องกัน และรับมือประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงพิจารณาโครงการหรือแผนฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยในปี 2565

- จัดทำและทบทวนนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- แต่งตั้งและขึ้นทะเบียนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ตามที่กฎหมายระบุ
- จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- จัดทำการประเมินความเสี่ยง และค้นหาอุบัติเหตุ
- จัดอบรมด้านความปลอดภัย พร้อมจัดทำข้อปฏิบัติและคู่มือด้านความปลอดภัย
- ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสง เสียง ความร้อน และสารเคมี
- ตรวจสอบระบบป้องกันอัคคีภัย ความปลอดภัยเครื่องจักรและอุปกรณ์
- จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ PPE ในการทำงาน
- จัดอบรมให้ความรู้ และฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินต่างๆ เช่น ดับเพลิงขั้นต้น อพยพหนีไฟ การตอบโต้สารเคมีรั่วไหล การกู้ชีพกู้ภัย เป็นต้น
- จัดทำรายงานและสอบสวนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ
- การควบคุมการขออนุญาตทำงานและความปลอดภัยของผู้รับเหมา
- จัดทำโครงการด้านความปลอดภัยเพื่อลดความเสี่ยงให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานตาม Life Saving Rules



รับโล่รางวัลประเภทสถานประกอบการ
ที่จัดทำมาตรการป้องกันควบคุมโรคในพื้นที่เฉพาะ
(Bubble and Seal) ระดับดีเด่นของโรงงานพุนพิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกรมควบคุมโรค



รับรางวัล โรงงานอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
ที่มีคุณค่าต่อสังคม Eco Factory ระดับ Gold Awards
จัดโดยกรมโรงงานผ่านความมุ่งมั่น พัฒนาสร้าง
ความสมดุล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม
และความปลอดภัย และอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่าง
เป็นสุข และยั่งยืน"

การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

หลักสูตร	เป้าหมาย (คน)	จำนวนคนที่ เข้าอบรม	%
ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานเข้าใหม่	394	394	100%
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3	3	100%
ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร	14	9	64.2%
ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน	48	33	69%

การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเฉพาะด้าน

หลักสูตร	พนักงาน	จำนวน (คน)
การจับที่เชิงป้องกันอุบัติเหตุ Defensive Driving	พนักงานฝ่ายขายและLogistic	344
ดับเพลิงขั้นสูง	พนักงานผู้มีหน้าที่ตามแผนฉุกเฉิน	80
การตอบโต้อุบัติเหตุสารเคมีเชิงปฏิบัติการ	พนักงานผู้มีหน้าที่ตามแผนฉุกเฉิน	55
การปฐมพยาบาลตามแผนฉุกเฉิน	พนักงานผู้มีหน้าที่ตามแผนฉุกเฉิน	43
การปฐมพยาบาลและช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน รุ่นที่ 1-2	พนักงานผู้มีหน้าที่ตามแผนฉุกเฉิน	65



ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

และผู้บริโภค

หาดทิพย์ มีความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของทุกวิถีชีวิต พร้อมการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้รับความไว้วางใจจากผู้บริโภคอย่างยาวนานตลอดมา นอกจากนี้ เรายังมุ่งมั่นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม เพื่อสนับสนุนผู้บริโภคที่ใส่ใจต่อสุขภาพ และการบริโภคอย่างยั่งยืน โดยยึดถือแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม และสามารถดำเนินการเพื่อส่งมอบประโยชน์ และคุณค่าให้แก่ลูกค้าและผู้บริโภคตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องคุณภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยตลอดห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐานสากล บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการบริการอย่างเป็นมืออาชีพพร้อมระบบการจัดการเพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้บริโภค ประกอบด้วย

1. การตอบสนองต่อแนวโน้มของผู้บริโภคที่ต้องการความสดชื่น แต่ยังคงให้ความใส่ใจด้านสุขภาพ มีการแสดงข้อมูลทางโภชนาการอยู่บริเวณด้านหลัง และข้อมูลแสดงแคลอรีอยู่บริเวณด้านหน้าของบรรจุภัณฑ์ พร้อมการเสริมสร้างสุขภาพและสุขภาพะที่ดีผ่านเครื่องดื่มทางเลือก โดยได้ติดตามสัญญาณโภชนาการทางเลือกสุขภาพบนบรรจุภัณฑ์ให้สังเกตเห็นได้ง่ายและชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการตัดสินใจเลือกซื้อของผู้บริโภค
2. การพัฒนาสูตรที่ดีต่อสุขภาพยิ่งขึ้น ผ่านการปรับเปลี่ยนสูตรเครื่องดื่มให้มีการใช้ปริมาณน้ำตาลน้อยลง เพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้บริโภคที่ใส่ใจในเรื่องสุขภาพ และคนรุ่นใหม่ที่ต้องการควบคุมปริมาณแคลอรี
3. การทำธุรกิจอย่างเป็นธรรม พัฒนาผลิตภัณฑ์โดยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และราคาเป็นธรรม ควบคุมการกระจายสินค้าไม่เกิดการกักตุนหรือถ่วงเวลาการส่งสินค้า ป้องกันการส่งเสริมการขายและโฆษณาเกินจริง มีการให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างละเอียด และไม่มีการบังคับยัดเยียดสินค้า
4. บริษัทฯ ได้จัดตั้งศูนย์บริการข่าวสารเพื่อผู้บริโภค (CIC) พร้อมมีการจัดทำแผนงานและการทดสอบระบบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อข้อร้องเรียน และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยในปี 2565 บริษัทฯ ไม่พบประเด็นและข้อร้องเรียนที่เกิดจากคุณภาพของสินค้า รวมถึงไม่พบประเด็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดแต่อย่างใด
5. บริษัทฯ มีความตระหนักถึงข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นหรือการแจ้งเบาะแสต่างๆ ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยได้จัดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสีย สามารถติดต่อกับบริษัทฯ ได้เมื่อพบเห็นปัญหาหรือในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องเกิดขึ้น และผู้มีส่วนได้เสียต้องการที่จะให้แก้ไขหรือขอความชัดเจน หรือผู้มีส่วนได้เสียต้องการที่จะให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

• ช่องทางการติดต่อ

สำนักงานตรวจสอบภายใน

☎ 074-210008-18 ต่อ 124, 307

✉ internalaudit@haadthip.com

ศูนย์บริการข่าวสารเพื่อผู้บริโภค (CIC)

☎ 074-210008-18 ต่อ 242, 252

🌐 <https://www.haadthip.com>

การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการพัฒนาด้านการบริการแก่ลูกค้า โดยมีการจัดทำคู่มือแนวทางและกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาพนักงานขายในทุกประเด็น พร้อมทั้งจัดการอบรมและสอนงานจริงในตลาดเรื่องการจัดการสินค้า การให้บริการร้านค้า และกิจกรรมส่งเสริมการขาย เพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานแก่การทีมงานขาย และพัฒนาขีดความสามารถการให้บริการและสร้างความพึงพอใจในการให้แก่ลูกค้า

บริษัทฯ มีการจัดทำการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของลูกค้าอย่างเป็นประจำ บนพื้นที่ดำเนินธุรกิจ 14 จังหวัดภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบต่อระดับความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละประเด็น และนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องต่อความต้องการของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม เพื่อจัดต้นเหตุของปัญหา ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ รักษาภาพพจน์ที่ดีของบริษัทและเครื่องหมายการค้า รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอระหว่างลูกค้ากับองค์กร

● ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ประจำปี 2565



● เป้าหมายการดำเนินงาน ประจำปี 2566

- รักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม
- ขยายเป้าหมายที่จะสำรวจในปี 2566 ในกลุ่มลูกค้า IND WS และ HORECA
- ขยายแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานขาย โดยมีพนักงานเข้าร่วมไม่ต่ำกว่า 85%
- ปรับปรุงและจัดทำ sales kits ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมอบให้แก่พนักงานขายทุกคน

● การจัดอบรมเชิงทฤษฎี เพื่อพัฒนากิจกรรมการขาย



● การสอนงานจริงในตลาดและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย



การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ภายใต้เครื่องหมายการค้า โคคา-โคลา ที่ได้รับการผลิตโดย บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ได้แสดงข้อมูลทางโภชนาการ และข้อมูลแคลอรีบนบรรจุภัณฑ์ เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ที่มีสารอาหารเหมาะสมต่อปัจจัยทางสุขภาพของผู้บริโภค เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการความสดชื่น และใส่ใจด้านสุขภาพ โดยแสดงสัญลักษณ์โภชนาการทางเลือกสุขภาพ สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายและชัดเจน สะดวกต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้รับเครื่องหมาย ต้องผ่านเกณฑ์โภชนาการที่กำหนดไว้ โดยมูลนิธิส่งเสริมโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อรองรับความหลากหลายของกลุ่มผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์ได้ผ่านการรับรองระบบมาตรฐานฮาลาล โดยคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย และสามารถติดสัญลักษณ์ฮาลาลบนฉลากของสินค้าได้ นอกจากนี้บรรจุภัณฑ์เครื่องดื่มของเราได้รับการติดสัญลักษณ์รีไซเคิล และได้รับการรับรองฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับผู้บริโภคที่มีความตระหนัก มีความรับผิดชอบในการลดปริมาณขยะ ยังเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างโลกไร้ขยะ และลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



คุณค่าทางโภชนาการต่อ
ความแข็งแรง ครึ่ง

พลังงาน	น้ำตาล	ไขมัน	โซเดียม
100%	100%	100%	100%

* คำนวณจากปริมาณต่อหน่วยบริโภค

การพัฒนาผลิตภัณฑ์

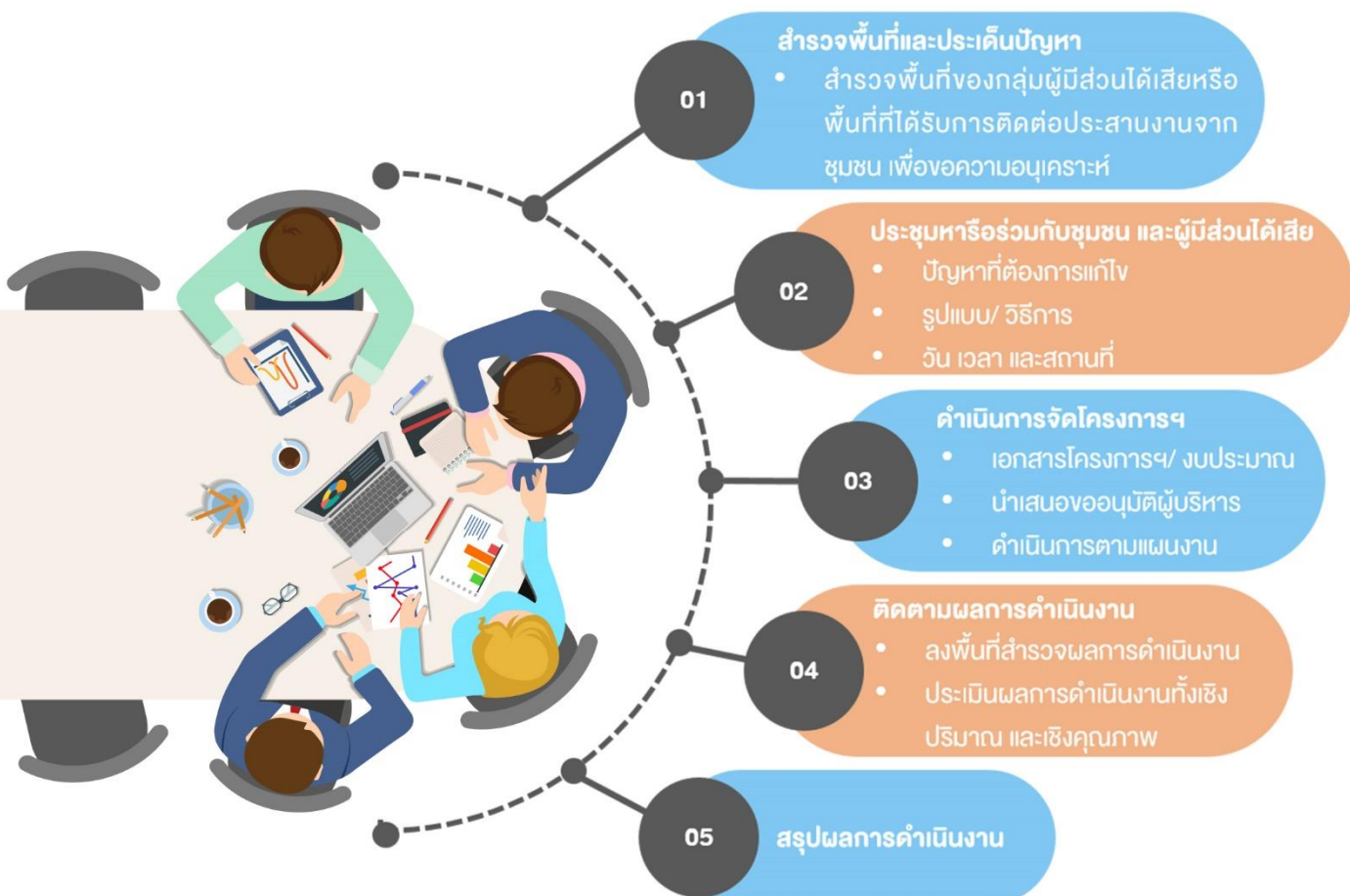
บริษัทฯ ได้พัฒนาและออกแบบผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มอัดลมกลุ่มผลิตภัณฑ์สูตรไม่มีน้ำตาลเพิ่มมากขึ้น เช่น โค้ก สูตรไม่มีน้ำตาลกลั่นส้ม, โค้ก สูตรไม่มีน้ำตาลกลั่นเชอร์รี่, เฟนต้า สูตรไม่มีน้ำตาลกลั่นส้ม, เฟนต้า สูตรไม่มีน้ำตาลกลั่นสตรอเบอร์รี่ และเซเว่นส์มะนาวโซดา สูตรไม่มีน้ำตาล ทั้งนี้ เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่ผู้บริโภคที่ใส่ใจในเรื่องสุขภาพ และเป็นทางเลือกของคนรุ่นใหม่ที่ต้องการควบคุมปริมาณแคลอรี และในปี 2565 ได้ขยายผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มไม่มีน้ำตาลไปยังกลุ่มรสชาติอื่น เช่น โคคา-โคล่า สตาร์ไลน์ สูตรไม่มีน้ำตาล, โคคา-โคล่า มาร์ชเมลโลว์ สูตรไม่มีน้ำตาล, เซเว่นส์ ชิตรัส ราสพ์เบอร์รี่ โซดา สูตรไม่มีน้ำตาล, เซเว่นส์ โพนแอปเปิ้ล โมฮิตโซดา สูตรไม่มีน้ำตาล และล่าสุดสปริง เลมอนพลัส สูตรไม่มีน้ำตาล



การพัฒนาและสนับสนุนสังคม

ตลอดระยะเวลามากกว่า 50 ปี หาดทิพย์ได้ดำเนินธุรกิจร่วมกับพี่น้องชาวไทย ดำเนินการลงพื้นที่ในชุมชน เพื่อรับฟังถึงปัญหาและเข้าช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน ผ่านการปลูกฝังความเป็นจิตอาสาให้อยู่ในวัฒนธรรมขององค์กร สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาความเป็นอยู่ของพี่น้องชาวไทย ภายใต้แนวคิด “หาดทิพย์เคียงข้างชาวไทย”

หาดทิพย์มีความตระหนักถึงผลกระทบและความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการจัดตั้งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และคณะทำงานพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อรับผิดชอบดำเนินกิจกรรม เพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงระบบนิเวศ และสนับสนุนการเติบโตของสังคม พร้อมมีแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ไม่มีลักษณะที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด ซึ่งก่อให้เกิดการฟอกเขียว (Greenwashing) โดยมีการประสานงานกับชุมชนและประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่สามารถวัดผลได้และมีความหมายในระยะยาว พร้อมมีการติดตามและรายงานความคืบหน้าในการบรรลุเป้าหมายเป็นระยะ เพื่อป้องกันการแก้ปัญหาแบบฉาบฉวยและสร้างผลกระทบเชิงลบต่อสังคมชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้หาดทิพย์และชุมชนสามารถพัฒนาไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน



ผลการดำเนินงาน



โครงการ
ว.ขวด ณ เกาะยาวน้อย
จ.พังงา



กิจกรรมวัน รจ ทย (รวมใจเราอยู่)
พื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ และ กทม.



โครงการ
Sprite Music Contest
จ.สงขลา



โครงการอนุรักษ์ปะการังทะเลใต้
(Marine Camp)
เกาะบุโหลนเล อ.ละงู จ.สตูล



โครงการช่วยเหลือ
ผู้ประสบอุทกภัย จ.ยะลา

การเสริมสร้างศักยภาพสตรี และส่งเสริมความเท่าเทียมในภาคธุรกิจ (Women Empowerment)

จากสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยและการฟื้นตัวที่ล่าช้า อันเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับการดำเนินกิจการของธุรกิจทั้งขนาดใหญ่จนถึงขนาดเล็ก รวมถึงธุรกิจค้าปลีกและร้านค้าขนาดเล็กในรูปแบบต่างๆ ที่ไม่สามารถเปิดขายได้ตามปกติ ส่งผลกระทบต่อรายได้ และยอดขายอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการที่เป็นผู้หญิงที่ต้องดูแลกิจการร้านค้า และต้องเผชิญกับความยากลำบากในการค้าขาย การจัดหาเงินทุน การพัฒนาความรู้ด้านการบริหารสินค้า ความรู้เกี่ยวกับ e payment การใช้ applications พื้นฐาน รวมถึงการปรับตัวเมื่อประกาศเป็นโรคประจำถิ่น ด้วยเหตุผลข้างต้น บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นภาคเอกชนที่มีความตั้งใจสนับสนุนให้ร้านค้าที่เป็นผู้หญิงให้มีความแข็งแกร่ง สามารถพัฒนากิจการร้านค้าของตน และสามารถที่จะอยู่รอดในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัด “โครงการเสริมสร้างพลังร้านค้าที่เป็นผู้หญิง” โดยทีมงานของบริษัทฯ ที่มีขีดความสามารถ และองค์ความรู้ด้านต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการธุรกิจร้านค้าในท้องถิ่นได้ดำเนินการ

ผลการดำเนินงาน

- ปี 2565 มี 52 ร้านค้าเข้าร่วมโครงการใน 6 จังหวัด
- ภายในปี 2566 ตั้งเป้าหมายจำนวนร้านค้าที่จะเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า 300 ร้านค้าในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้



นอกจากนี้ หาดทิพย์ให้ความสำคัญเรื่องความเท่าเทียมและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชาย โดยการจัดทำโครงการสรรหาพนักงานหญิงเพื่อดำรงตำแหน่ง “ผู้จัดการสาขา” และสรรหาพนักงานของฝ่าย Modern Trade ตำแหน่ง “Merchandising Supervisor” ซึ่งการพัฒนาพนักงานหญิงที่เราเชื่อว่า พวกเขามีขีดความสามารถและเป็นผู้นำที่จะทำงานได้โดยไม่จำกัดเพศสภาพ

การรักษาระบบนิเวศ

บริษัทฯ ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานพร้อมวางกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่มีการตั้งไว้ และดำเนินงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพราะบริษัทฯ มองเห็นว่าปัญหาเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยคนเพียงคนเดียว แต่หากต้องมีการจับมือสร้างกลุ่มพันธมิตร เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน หาดทิพย์เห็นถึงความสำคัญของการรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยได้ประเมินถึงผลกระทบจากกิจกรรมขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศของพื้นที่ และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการใช้ทรัพยากรน้ำที่เป็นส่วนผสมหลักของผลิตภัณฑ์ของหาดทิพย์ และการบริหารจัดการบรรจุภัณฑ์หลังการบริโภค ซึ่งสามารถเห็นได้ถึงผลกระทบที่มีต่อสังคมและธรรมชาติอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการดำเนินงานฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ 2565



ขยายพันธุ์ปะการัง
พันธุ์เงาขาว
ได้เพิ่มขึ้น 300 ต้น



ปะการังวัยอ่อน
เพิ่มขึ้น 6 ชนิด



สัตว์น้ำ
จำนวน 32 ชนิด



สัตว์ไม่มีกระดูกสันหลัง
ขนาดใหญ่ 13 ชนิด



ปลูกพันธุ์ไม้ป่าชายเลน
กว่า 4,200 ต้น



ไม่พบข้อเรียกร้อง
ด้านความหลากหลาย
ทางชีวภาพและระบบนิเวศ
จากการดำเนินงานขององค์กร

หมายเหตุ: ยังไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบการเติบโตของระบบนิเวศ เนื่องจากได้เริ่มสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพ ในปี 2565 เป็นปีแรก

ภาพรวมโครงการบริหารจัดการน้ำ



2018-19

ต่อยอดโครงการโดยขยายพื้นที่ไปยัง
ต.วังอ่าง อ.ชะอวด จ.นครศรีธรรมราช
และลุ่มน้ำทะเลน้อย อ.ควนขนุน จ.พัทลุง
โดยมีผู้ได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น
1,558 ครัวเรือน

2020

ดำเนินการคั้นน้ำได้มากกว่า
ปริมาณน้ำที่ใช้ในกระบวนการผลิต

2021-22

ต่อยอดขยายผลประโยชน์โครงการ
ในพื้นที่ ต.วังอ่าง อ.ชะอวด จ.นครศรีธรรมราช
สู่การพัฒนาเกษตรครัวเรือนและวิสาหกิจชุมชน
และขยายพื้นที่โครงการไปยัง ต.ปะกาสะรัง อ.เมือง
จ.ปัตตานี โดยมีผู้ได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นอีก
440 ครัวเรือน

2025

ขยายเป้าหมายผู้ได้รับ
ผลประโยชน์จากโครงการรวม
กันมากกว่า 10,000 ครัวเรือน

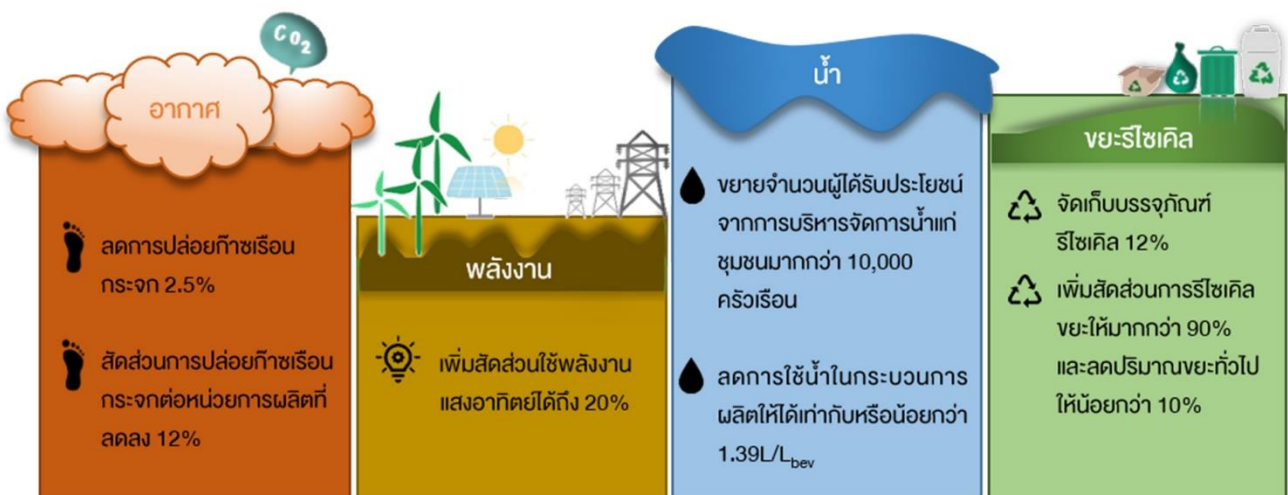
การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตเครื่องดื่ม และมอบการบริการที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในทุกกิจกรรมที่เราดำเนินการ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดและมีการสื่อสารนโยบายด้านความยั่งยืน นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ นโยบายสิ่งแวดล้อม และนโยบายพลังงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมขององค์กร รวมถึงตลอดห่วงโซ่อุปทาน พร้อมมุ่งมั่นหาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดต้นทุนการดำเนินงานพร้อมลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด และมุ่งพัฒนานวัตกรรมบรรจุภัณฑ์เครื่องดื่มอย่างต่อเนื่องให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นปลูกจิตสำนึกให้แก่พนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มให้ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม และร่วมกันฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นหลังสืบต่อไป

โดยในปี 2565 บริษัทฯ ไม่พบผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่ขัดต่อกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญ

ก้าวสู่ปี 2023...



การบริหารจัดการสภาพอากาศ

หาคติพยในฐานะผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มได้ให้ความสำคัญ และมีความตระหนักถึงผลกระทบจากการดำเนินงานต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี จึงมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบอันเกิดจากการเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ผ่านนโยบายในการควบคุมและลดการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้ตามมาตรฐานสากล ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปัจจุบัน

การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ

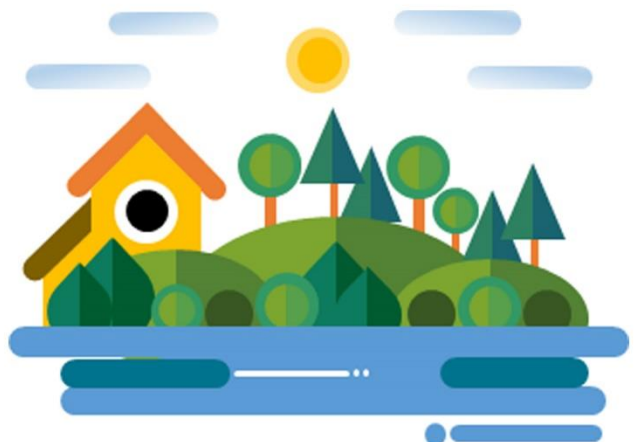
หาคติพยมีการนำความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ซึ่งเป็นหนึ่งในความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่เป็นปัจจัยในการประเมินความเสี่ยงขององค์กร โดยมีการจำลองสถานการณ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินถึงประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ พร้อมวิเคราะห์ถึงโอกาสที่บริษัทฯ สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน

ความเสี่ยง

- ต้นทุนวัตถุดิบรวมถึงต้นทุนการผลิตและการจัดซื้อที่สูงขึ้น เนื่องจากการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และกฎระเบียบการใช้พลาสติก
- ต้นทุนวัตถุดิบที่สูงขึ้น เนื่องจากการขาดแคลนวัตถุดิบทางการเกษตร เช่น น้ำตาลหรือทรัพยากรน้ำจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ
- ต้นทุนที่สูงขึ้น เนื่องจากการติดตั้งเทคโนโลยีใหม่ การลงทุนใน R&D หรือเงินลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ
- ความเสียหายต่อทรัพย์สิน การหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทาน หรือการสูญเสียทรัพยากร อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมหรือภัยแล้ง
- แรงกดดันจากผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมรวมถึงลดกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ (ส่งผลกระทบต่อสังคม)

โอกาส

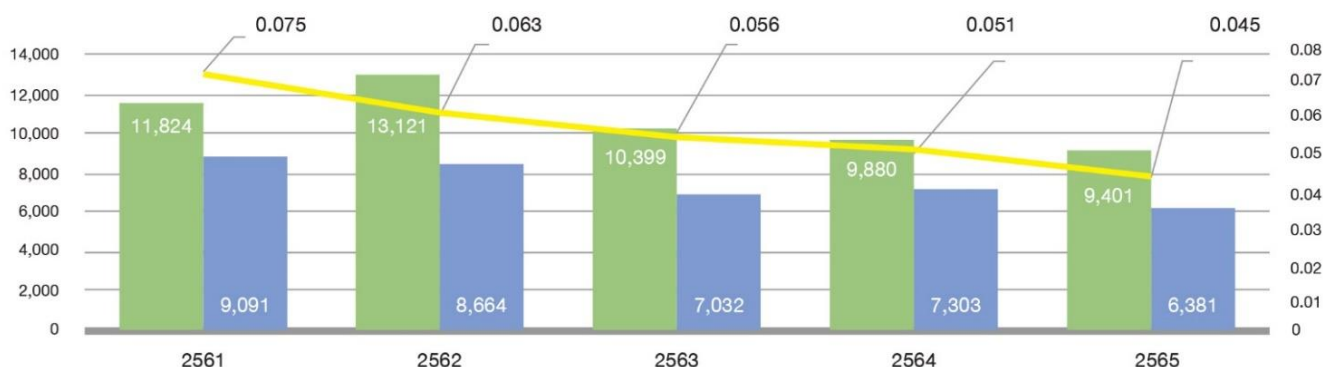
- + ลดค่าไฟฟ้าเนื่องจากนโยบายการประหยัดพลังงาน
- + สร้างโอกาสให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน พร้อมๆ กับความคิดริเริ่มของพนักงาน
- + ลดต้นทุนด้วยการแนะนำเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้กระบวนการผลิต/การขนส่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- + การสร้างตลาดใหม่/คู่ค้าใหม่ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของผู้บริโภคเนื่องจากภัยธรรมชาติ



ผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการสภาพอากาศ

บริษัทฯ ได้มีการเข้าร่วมโครงการในการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร เพื่อรับการรับรองจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรืออบก. เป็นประจำทุกปี โดยได้รับการทวนสอบข้อมูลจากหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ศูนย์ความเป็นเลิศทางด้านพลังงานเชิงนิเวศเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และผู้ทวนสอบอิสระภายในปี 2565 บริษัทฯ มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 2 โรงงาน รวมเท่ากับ 15,782 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ประกอบด้วย การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง ประเภทที่ 1 (Scope 1) 9,401 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน ประเภทที่ 2 (Scope 2) 6,381 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ซึ่งข้อมูลที่เปิดเผยนี้นี้จะดำเนินการขอการรับรอง และรับประกาศนียบัตรจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ อบก. เป็นการต่อไป

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก



- การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ Scope 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)
- การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ Scope 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)
- ♦— การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ โดยรวมต่อหน่วยการผลิต (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อลิตร)

หมายเหตุ: (1) ผลรวมของโรงงานขนาดใหญ่และโรงงานพูนพื้น
(2) ผลรวมของปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ Scope 2
(3) ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรปี 2565 อยู่ระหว่างการรับรองจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก
(4) ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission Factor) อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อบก.)
(5) ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ หรือ Scope 3 อยู่ระหว่างการพิจารณาแหล่งการปล่อยให้ตรงตามบริษัทของบริษัทย่อยที่สุด พร้อมทั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการคำนวณและรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ดำเนินการขอรับการรับรองฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint of Product: CFP) จำนวน 36 SKUs สำหรับผลิตภัณฑ์ใหม่ และต่ออายุฉลากเดิมให้ครอบคลุมทุกผลิตภัณฑ์ที่บริษัทฯ ทำการผลิตภายในปี 2566



“โครงการพัฒนากลไกเชิงเศรษฐศาสตร์

เพื่อกำหนดราคาคาร์บอนและการลงทุนเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ปีที่ 2” (Internal Carbon Pricing: ICP)

บริษัทฯ ได้เข้าร่วม “โครงการพัฒนากลไกเชิงเศรษฐศาสตร์ เพื่อกำหนดราคาคาร์บอนและการลงทุน เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก” (Internal Carbon Pricing: ICP) ที่องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ อบก. ได้จัดงานแถลงผลสำเร็จขึ้น เพื่อการแสดงความสำเร็จจากโครงการ และความรู้ด้านการกำหนดราคาคาร์บอนภายในองค์กร (Internal Carbon Pricing: ICP) และการลงทุน เพื่อการลดก๊าซเรือนกระจก (Green Finance) ให้แก่องค์กรภาคเอกชน จะเป็นประโยชน์ต่อภาคเอกชนของไทยในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสีเขียว การพัฒนาโครงการสีเขียว ทั้งโครงการพลังงานสะอาด และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



โดยในปีงบประมาณ 2565 นี้ TGO ได้ดำเนินโครงการดังกล่าวต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เป็น 1 ใน 14 บริษัทนำร่องได้รับมอบใบประกาศเกียรติคุณภายในงานแถลงผลสำเร็จโครงการ ICP ไปประยุกต์ใช้ในอนาคตขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศต่อไป

โครงการ “Care the Bear: Change the Climate Change”



บริษัทฯ มีส่วนร่วมในการลดภาวะโลกร้อนผ่านการเข้าร่วมโครงการ “Care the Bear: Change the Climate Change” ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยโครงการนี้จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านการประชุม การจัดกิจกรรมต่างๆ และการอบรมสัมมนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักเกณฑ์ของโครงการฯ ในการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก เช่น ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า หนุนรถให้เดินทางโดยรถสาธารณะ การเดินทางร่วมกัน หรือจัดประชุมผ่านระบบออนไลน์ ส่งเสริมการใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

โดยในปี 2565 มีกิจกรรมที่ทางบริษัทฯ เป็นผู้จัดเข้าร่วมโครงการ Care the Bear เป็นจำนวนทั้งสิ้น 40 กิจกรรม ซึ่งสามารถลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการจัดประชุม อบรม และสัมมนา ได้มากกว่า 54 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ซึ่งเทียบเท่าการดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของต้นไม้ จำนวน 6,032 ต้น ต่อปี

การบริหารจัดการพลังงาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาระบบการจัดการด้านพลังงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการอนุรักษ์พลังงาน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงาน มีการติดตามการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนรับทราบถึงมาตรการในการประหยัดพลังงานต่างๆ ทั้งในสำนักงาน และกระบวนการผลิตผ่านการจัดอบรม และประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นร่วมขับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคมคาร์บอนต่ำ แก้ปัญหาโลกร้อนอย่างยั่งยืน ในการจัดการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากกระบวนการผลิตและการบริการ

อย่างมีคุณภาพ โดยในปี 2565 บริษัทฯ มีการซื้อพลังงานไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อใช้เป็นแหล่งพลังงานหลักสำหรับสำนักงานและโรงงาน บริษัทฯ ได้มีการควบคุมการใช้พลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนากระบวนการทำงานผ่านการใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้า เพื่อช่วยทดแทนและลดต้นทุนการซื้อพลังงานลง บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายการใช้พลังงานในกระบวนการผลิต ให้มีค่าไม่เกิน $1.45 \text{ MJ/L}_{\text{bev}}$ ภายในปี 2566 และกำหนดเป้าหมายลดการใช้พลังงานระยะยาวไม่เกิน $0.31 \text{ MJ/L}_{\text{bev}}$ ภายในปี 2570 พร้อมเล็งเห็นถึงโอกาสในการพัฒนากระบวนการทำงาน โดยมีการใช้พลังงานสะอาด เพื่อเป็นพลังงานทางเลือกในกระบวนการผลิต และการให้บริการ ดังนี้

การดำเนินงานในปี 2565

หาคติพจน์เล็งเห็นถึงโอกาสในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนากระบวนการทำงานในส่วนต่างๆ ของบริษัทฯ โดยใช้พลังงานทางเลือกในกระบวนการผลิต การให้บริการ และลดต้นทุนการซื้อพลังงานไฟฟ้า ซึ่งปัจจุบันนี้หาคติพจน์ได้มีการออกแบบอาคารของโรงงานโดยติดตั้งช่องรับแสงจากภายนอก (Sky Light) ในพื้นที่การผลิต และพื้นที่ของคลังเก็บสินค้า เพื่อช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าแสงสว่างในเวลากลางวัน และมีมาตรการประหยัดไฟฟ้าโดยติดตั้งเครื่องตั้งเวลาดิจิทัล (Digital Timer) เพื่อการปิดไฟฟ้าและเครื่องปรับอากาศในช่วงเวลาพักกลางวันก่อนและหลังเลิกงาน และยังมีโครงการลดการสูญเสียพลังงานสำหรับเครื่อง Blower ในการเป่ากันกระป๋องน้ำอัดลม โดยใช้ Sensor เพื่อเปิด-ปิดเฉพาะเวลาที่กระป๋องผ่านจุดเป่าเท่านั้น เพื่อลดการสูญเสียพลังงานโดยไม่มีประโยชน์



การดำเนินงานในปี 2565

หาคัพย์ได้มีโครงการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ (Solar Rooftop) บนหลังคาอาคารผลิต และติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ลอยน้ำ (Solar Floating) จำนวนมากกว่า 9,000 แผง ที่โรงงานพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสามารถใช้เป็นพลังงานทดแทนมากถึง 11 % เมื่อเทียบจากการใช้พลังงานทั้งหมด อีกทั้งยังสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ถึง 1,325 tCO₂e นอกจากนี้มีการกำหนดแผนในการขยายพื้นที่สำหรับการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนอาคารสำนักงานและคลังสินค้าโรงงานขนาดใหญ่ เพื่อผลักดันการใช้พลังงานสะอาดที่สามารถทดแทนพลังงานจากถ่านหิน โดยคาดว่าจะช่วยเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ได้ถึง 20% ภายในปี 2570 และยังสามารถจัดทำ

โครงการนำร่องติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาถนายน เพื่อทดแทนการใช้พลังงานสำหรับเครื่องปรับอากาศ และระบบภายในรถ สรุปผลการดำเนินงาน พบว่าสามารถประหยัดพลังงานเชื้อเพลิงได้มากกว่า 10% หลังการติดตั้ง หรือสามารถลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากกว่า 3 tCO₂e ต่อ 1 คัน

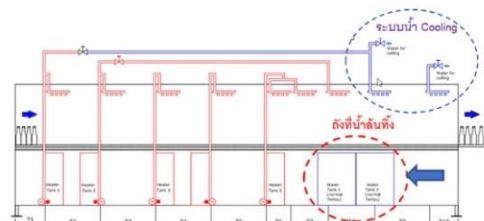
นอกจากนี้หาคัพย์ยังส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก NGV สำหรับรถเกรเลอร์ เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในการขนส่ง และลดการปล่อยมลพิษสู่ชั้นบรรยากาศ โดยในปี 2565 ได้มีการริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการลดการสูญเสียพลังงาน รวมถึงลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกประกอบด้วย



โครงการลดการล้างถังกรองคาร์บอน และห้องกริตน้ำ สามารถประหยัดการใช้น้ำมันเตาลงมา 1,600 ลิตร/ปี และยังสามารถประหยัดการใช้น้ำ 80 m³/ปี



โครงการลดอุณหภูมิการล้างขวดเครื่อง Washer Line 4 จาก 70 - 80 องศาเซลเซียส เป็น 60 - 70 องศาเซลเซียส สามารถลดการใช้น้ำมันเตา 9,907 ลิตร /ปี



โครงการเพิ่ม Plate Heat Exchanger เพื่อลดการใช้น้ำที่เครื่อง Pasteurizer ในการผลิต Splash 250 ml. ซึ่งสามารถลดปริมาณน้ำทิ้งที่ใช้ Cooling ได้ 390m³

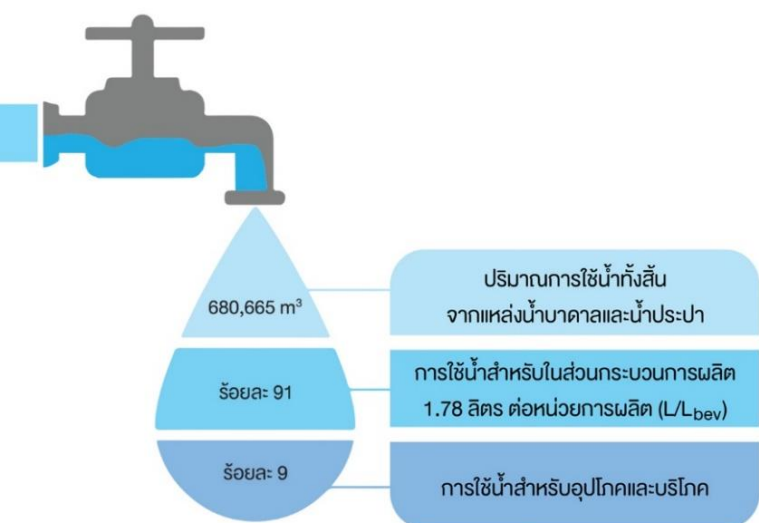


การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

บริษัทฯ มีการจัดตั้งคณะทำงานและหน่วยงาน เพื่อรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการน้ำให้เกิดประสิทธิภาพ และลดการสูญเสียทรัพยากร พร้อมกำหนดเป้าหมายด้านการบริหารจัดการน้ำ ในปัจจุบันมีการตรวจสอบอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้ทรัพยากรน้ำอย่างคุ้มค่าเต็มประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียให้มากที่สุด ยกระดับศักยภาพในการใช้น้ำ เพื่อลดความตึงเครียดของแหล่งน้ำทั้งในองค์กรและชุมชน สร้างระบบการใช้น้ำที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้ 100% และสร้างจิตสำนึกในการบริหารทรัพยากรน้ำตลอดห่วงโซ่อุปทานให้แก่พนักงาน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มีการใช้น้ำบาดาลเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตผลิตภัณฑ์ หากไม่สามารถจัดการการใช้ทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ของธุรกิจ รวมทั้งชุมชนและสิ่งแวดล้อมที่มีการพึ่งพาแหล่งน้ำภูมิภาคเดียวกัน บริษัทฯ จึงมีการประเมินความเสี่ยงแหล่งน้ำร่วมกับคณะผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งมีผู้ตรวจสอบจากภายนอกทุกๆ 5 ปี และประเมินด้วยตัวเองอย่างเป็นประจำทุกปี เพื่อการป้องกันและลดผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำต่อการดำเนินธุรกิจชุมชนและสิ่งแวดล้อม รวมถึงวางแผนการบริหารทรัพยากรน้ำในอนาคตอย่างยั่งยืน จากการประเมินความเสี่ยงของแหล่งน้ำ พบว่าการดำเนินกิจกรรมของบริษัทฯ ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ของแหล่งน้ำในพื้นที่ พร้อมไม่ได้มีการใช้น้ำจากแหล่งที่มีความเครียดสูงแต่อย่างใด นอกจากมาตรการข้างต้นแล้ว บริษัทฯ ยังมีโครงการอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ

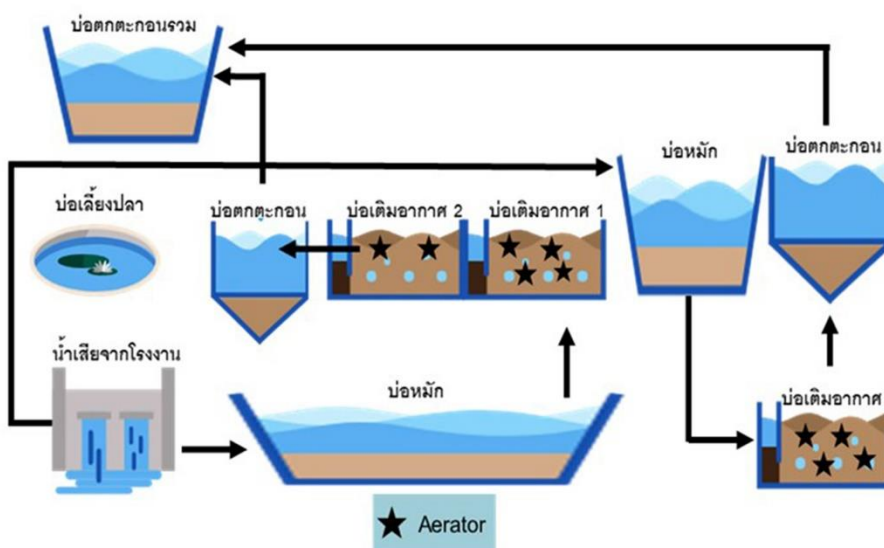
- โครงการลดการใช้น้ำสำหรับเครื่องจักรในสายการผลิต
- โครงการเพิ่ม Plate Heat Exchanger ในสายการผลิต ซึ่งช่วยลดการสูญเสียน้ำทั้งในกระบวนการ cooling ได้ 100% หรือคิดเป็นปริมาณมากกว่า 1,050 ลูกบาศก์เมตร
- ออกแบบและจัดทำโครงการติดตั้งลดขนาดหัวล้างจาก 3 มม. เป็น 1.5 มม. โดยสามารถลดการใช้น้ำจาก 6,000 ลิตร/ชม. เหลือ 475 ลิตร/ชม. และสามารถลดปริมาณการสูญเสียของน้ำได้มากกว่า 5,525 ลิตร/ชม.
- ติดตั้งมิเตอร์การใช้น้ำที่โรงงานพุนพินในการจัดทำ water-balance เพื่อให้ทราบปริมาณการใช้น้ำและการสูญเสียน้ำทั้งหมดตามจุดต่างๆ และนำผลวิเคราะห์ที่ได้มาใช้นำแนวทางหรือมาตรการต่างๆ ในการลดการสูญเสียให้มากที่สุด และเพื่อบริหารจัดการการใช้น้ำให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด



การบำบัดน้ำเสีย

ระบบบำบัดน้ำเสียแบบ (Waste Water Treatment) จากกระบวนการผลิตทั้งโรงงานขนาดใหญ่ และโรงงานปูนพิน เป็นระบบบำบัดน้ำเสียแบบ Waste Stabilization Pond ซึ่งบำบัดน้ำเสียโดยอาศัยธรรมชาติในการบำบัด สิ่งสกปรกด้วยการใช้แบคทีเรีย Anaerobic เพื่อย่อยสลายสารอินทรีย์ปนเปื้อนให้บ่อบำบัดสามารถรองรับน้ำทิ้งได้อย่างเพียงพอต่อการดำเนินการผลิต และได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนดไว้ ซึ่งทางโรงงานมีการควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดแล้วก่อนการปล่อยออกสู่สาธารณะ ได้มีการติดตั้งระบบ BOD Online เพื่อส่งข้อมูลไปยังกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดเวลา ทั้งนี้ การตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งดังกล่าว นอกจากจะดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการของบริษัท ที่ได้ผ่านการรับรองการขึ้นทะเบียนห้องปฏิบัติการวิเคราะห์เอกชนแล้ว ยังมีการส่งตัวอย่างน้ำทิ้งให้กับห้องปฏิบัติการเอกชนภายนอกได้ตรวจสอบอย่างเป็นประจำ เพื่อสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือให้กับผลการวิเคราะห์คุณภาพน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วอีกด้วย

ผังแสดงระบบบำบัดน้ำเสีย



มาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้ง

พารามิเตอร์ (Parameter)	ค่ามาตรฐาน	โรงงานขนาดใหญ่			โรงงานปูนพิน		
		2563	2564	2565	2563	2564	2565
pH	5.5 – 9.0	8.09	0	0	8	8	7.7
BOD	ไม่มากกว่า 20 mg/l	17	0	0	9	8	9
COD	ไม่มากกว่า 120 mg/l	55	0	0	24	23	19
TDS	ไม่เกิน 3,000 mg/l	126	0	0	554	432	375
SS	ไม่เกิน 50 mg/l	12	0	0	12	14	11

หมายเหตุ: โรงงานขนาดใหญ่ไม่ได้ทำการปล่อยน้ำทิ้งออกจากระบบตั้งแต่ปี 2563 เนื่องจากมีอัตราการผลิตที่น้อยลง

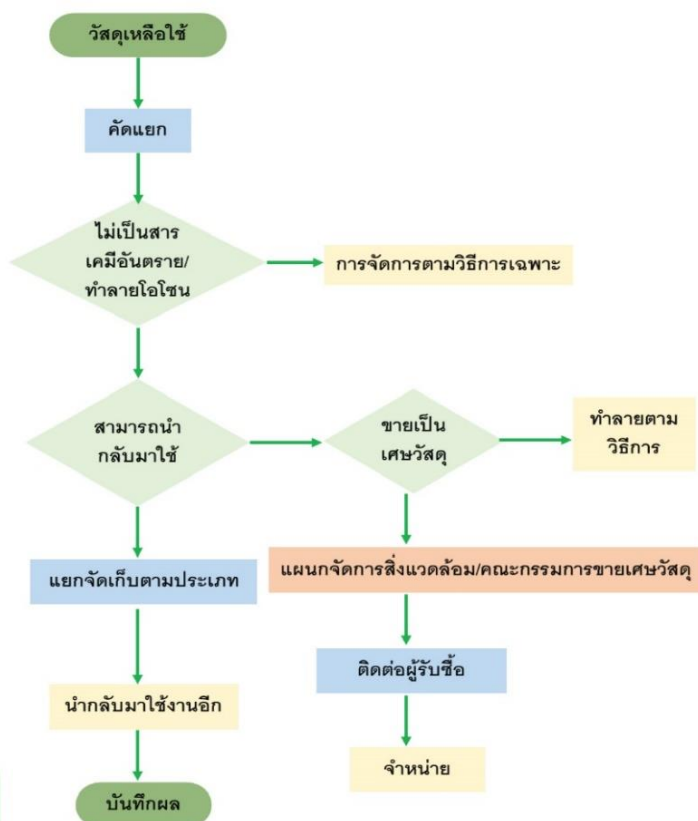
การบริหารจัดการขยะและบรรจุภัณฑ์ นโยบายการจัดการของเสียในโรงงาน

นโยบายการจัดการของเสียในโรงงาน

บริษัทฯ มีแผนบริหารจัดการของเสียหรือวัสดุเหลือใช้ ซึ่งเป็นผลจากกิจกรรมขององค์กร โดยมุ่งเน้นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด พร้อมมุ่งมั่นให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในทุกกิจกรรมที่เราดำเนินการตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยบริษัทฯ ได้ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2015 จากหน่วยงาน SGS โดยมีแผนบริหารจัดการของเสียหรือวัสดุเหลือใช้ ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด บริษัทฯ กำหนดให้มีการคัดแยกขยะที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการ การจัดเก็บ การกำจัด และนำมาใช้ซ้ำ หรือรีไซเคิลได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม พร้อมมุ่งมั่นให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในทุกกิจกรรมที่เราดำเนินการตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างถูกวิธี

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้มีการคำนวณปริมาณของเสียทั้งหมดจากกิจกรรมขององค์กร 992,357 กิโลกรัม โดยแบ่งออกเป็นปริมาณของเสียอันตราย 27,084 กิโลกรัม และปริมาณของเสียไม่อันตราย 965,273 กิโลกรัม ได้แก่ ขยะทั่วไป 107,982 กิโลกรัม และขยะรีไซเคิล 866,271 กิโลกรัม ซึ่งสามารถคิดเป็นสัดส่วนการรีไซเคิลได้ถึง 87%

Flow Chart แสดงการลดของเสียและนำกลับมาใช้



สัดส่วนของเสียจากกิจกรรมขององค์กร (%)



ช่องทางการกำจัดของเสียเชิงปริมาณ (kg)



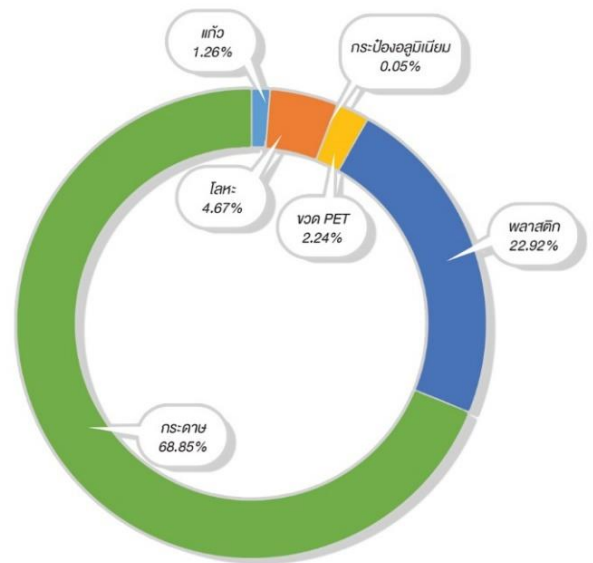
การดำเนินงานด้านการจัดการขยะ

เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานบริษัทฯ มีการกำหนดคู่มือการจัดการของเสีย พร้อมจัดอบรมเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถคัดแยกขยะ และจัดการของเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ตั้งเป้าหมายให้มีสัดส่วนการรีไซเคิลขยะมากกว่า 90% และลดปริมาณขยะทั่วไปให้น้อยกว่า 10% ทุกปี พร้อมกันนี้ยังได้จัดแผนพัฒนาแนวทางการจัดการของเสีย เพื่อให้พนักงานและครอบครัวได้มีส่วนร่วม ประกอบด้วย โครงการธนาคารรีไซเคิล การจัดวางถังขยะแบบคัดแยกรอบพื้นที่โรงงานสำนักงาน และบ้านพักพนักงานพร้อมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะให้แก่พนักงานทุกคน



โครงการธนาคารรีไซเคิล

เพื่อปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงาน ด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยหลักการ 3R คือ Reduce Reuse และ Recycle พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานและครอบครัวในการคัดแยกขยะทั่วไปออกจากขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ เช่น กระดาษ พลาสติก โลหะ เป็นต้น และส่งเสริมการสร้างรายได้จากวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว โดยผ่านทางธนาคารขยะรีไซเคิล



จำนวนขยะจากธนาคารรีไซเคิล
ประจำปี 2565
= 26.67 ตัน (+10%)



รายได้รวมจากธนาคารรีไซเคิล
ประจำปี 2565
= 79,431 บาท



การบริหารจัดการบรรจุภัณฑ์

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการจัดการขยะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขยะพลาสติกจากบรรจุภัณฑ์เครื่องดื่ม ในฐานะที่เป็นบริษัทฯ ผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มที่มีการใช้พลาสติกเป็นบรรจุภัณฑ์ จึงกำหนดแนวทางต่างๆ เพื่อลดปริมาณขยะที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัทฯ พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ให้เกิดความตื่นตัวและใส่ใจต่อปัญหามลพิษทางขยะ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศและต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย “World Without Waste” ซึ่งเป็นนโยบายหลักของกลุ่มธุรกิจ The Coca-Cola Company และพันธมิตร โดยมุ่งหน้าให้ความสำคัญต่อการรับมือ และแก้ไขวิกฤตขยะจากบรรจุภัณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขยะพลาสติก ซึ่งมาจากบรรจุภัณฑ์เครื่องดื่มภายใต้เครื่องหมายการค้าของ The Coca-Cola เพื่อช่วยเหลือและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น



การลดปริมาณและน้ำหนักของบรรจุภัณฑ์

พัฒนาบรรจุภัณฑ์ประเภทพลาสติก PET ให้มีการใช้วัตถุดิบให้น้อยลงโดยที่ยังรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ โดยภายในปี 2565 หาดทิพย์สามารถลดปริมาณการใช้พลาสติกสำหรับผลิตบรรจุภัณฑ์ได้มากกว่า 63.27 ตัน และอะลูมิเนียม 89.86 ตันเทียบเท่ากับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากกว่า 120 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



การรวบรวมขยะบรรจุภัณฑ์และการคัดแยก

ดำเนินการจัดเก็บบรรจุภัณฑ์เพื่อนำกลับมารีไซเคิลในปริมาณเทียบเท่ากับปริมาณที่จำหน่ายออกสู่ตลาดให้ได้ 100% ภายในปี 2573 ร่วมกับหน่วยงานหลายภาคส่วน เพื่อดำเนินการนำขยะเหล่านี้ไปสร้างประโยชน์เพิ่มเติมและนำกลับมาใช้เป็นบรรจุภัณฑ์อีกครั้ง และเป็นการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนในการจัดการบรรจุภัณฑ์



การออกแบบบรรจุภัณฑ์

พัฒนาบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว ขวดพลาสติกและกระป๋องอะลูมิเนียมให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ 100 เปอร์เซ็นต์ บรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว กระป๋องอะลูมิเนียม และภาชนะกระดาษมีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลถึง 59% 65% และ 100% ตามลำดับ พร้อมทั้งมีการพัฒนาและวางแผนในการออกแบบบรรจุภัณฑ์พลาสติก โดยมีส่วนประกอบของพลาสติกรีไซเคิลอย่างน้อย 50% ภายในปี 2573

ข้อมูลเชิงสถิติ

ผลการดำเนินงานมิติเศรษฐกิจ

ผลการดำเนินการ	หน่วย	2563	2564	2565
ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ				
รายได้สุทธิ	Million Baht	6,444.09	6,544.55	7,092.54
ต้นทุนทางการเงิน	Million Baht	5,794.84	5,904	6,556.81
กำไรสุทธิ	Million Baht	564.94	533.32	430.98
อัตรากำไรสุทธิ	%	8.77	8.15	6.08
เงินปันผลประจำปี	Million Baht	1.90	1.79	1.52
อัตราการจ่ายเงินปันผล	Million Baht	67.38	67.29	70.00
การจัดซื้อและการจัดหาวัตถุดิบ				
การจัดหาผู้ค้า				
สัดส่วนผู้ค้าที่ได้รับการประเมินด้าน ESG ต่อผู้ค้าทั้งหมด	%	100	100	100
สัดส่วนผู้ค้าที่มีการเซ็น สัญญา code of conduct ต่อผู้ค้าทั้งหมด	%	100	100	100
ข้อร้องเรียนด้านการจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ	Cases	0	0	0
การจัดหาวัตถุดิบ				
Renewable Material				
- อะลูมิเนียม	Tons	830.58	1,078.77	1,380.12
- พลาสติก Preform และ PET	Tons	11,438.40	11,020.64	10,765.10
- ฝาพลาสติก	Tons	575.43	571.28	528.95
- แก้ว	Tons	2,030	1,397.19	1,677.43
Non-renewable Material				
- CO ₂	Tons	2,913	3,138	3,212
- น้ำตาลเหลว	Tons	36,245	34,669	35,096

ผลการดำเนินงานมิติสังคม และสิทธิมนุษยชน

จำนวนพนักงาน GRI-102-8							
ผลการดำเนินงาน	หน่วย	พ.ศ.2563		พ.ศ.2564		พ.ศ.2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
จำนวนพนักงานทั้งหมด	Persons	1,679	535	1,605	548	1,721	577
	%	76	24	75	25	75	25
พนักงานพิการ	Persons	16		8	13	13	8
	%	1.08		0.93		0.91	
พนักงานประจำทั้งหมด	Persons	2,205		2,135		2,298	
พนักงานสัญญาจ้างทั้งหมด	Persons	9		18		6	

ความหลากหลายของพนักงาน GRI-405-1							
ผลการดำเนินการ	หน่วย	พ.ศ.2563		พ.ศ.2564		พ.ศ.2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
จำแนกตามสัญชาติ							
พนักงานสัญชาติไทย	Persons	1,675	535	1,600	548	1,716	577
พนักงานชาวต่างชาติ	Persons	4	0	5	0	5	0
จำแนกตามระดับงาน							
ผู้บริหารระดับสูง	Persons	19	13	19	17	25	18
	%	59	41	53	47	58	42
ผู้บริหารระดับกลาง	Persons	129	105	133	117	151	123
	%	55	45	54	46	55	45
ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ	Persons	1,531	417	1,453	414	1,545	436
	%	79	21	78	22	78	22
จำแนกตามอายุ							
กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี	Persons	477		488		553	
	%	21		23		24.06	
กลุ่มอายุระหว่าง 30-50 ปี	Persons	1,410		1,369		1,424	
	%	64		63		61.97	
กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี	Persons	327		296		321	
	%	15		14		13.97	

สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการติดตามผลดำเนินงานจำแนกตามเพศและระดับงาน GRI 404-3							
ระดับงาน	หน่วย	2563		2564		2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ผู้บริหารระดับสูง	%	100	100	100	100	100	100
ผู้บริหารระดับกลาง	%	100	100	100	100	100	100
พนักงานระดับปฏิบัติการ	%	100	100	100	100	100	100

การจ้างงาน GRI-401-1							
ผลการดำเนินการ	หน่วย	พ.ศ.2563		พ.ศ.2564		พ.ศ.2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
จำนวนการจ้างงานทั้งหมด	persons	110	37	182	64	350	95
อัตราการจ้างใหม่	ร้อยละ	4.97	1.67	8.45	2.97	79.00	21.44
จำแนกตามระดับ							
ผู้บริหารระดับสูง	persons	12		1		2	
	%	8		1		1	
ผู้บริหารระดับกลาง	persons	15		11		33	
	%	10		4		7	
พนักงานระดับปฏิบัติการ	persons	120		234		408	
	%	82		95		92	
จำแนกตามอายุ							
ต่ำกว่า 30 ปี	Persons	109		198		369	
	%	74.15		80.49		83.30	
30 - 50 ปี	Persons	38		48		74	
	%	25.85		19.51		10.61	
มากกว่า 50 ปี	Persons	0		0		0	
	%	0		0		0	

การลาออก GRI-401-1							
ผลการดำเนินการ	หน่วย	พ.ศ.2563		พ.ศ.2564		พ.ศ.2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
จำนวนพนักงานลาออกทั้งหมด	Persons	98	22	183	25	250	53
จำแนกตามระดับ							
ผู้บริหารระดับสูง	Persons	8		0		1	
	%	7		0		0.3	
ผู้บริหารระดับกลาง	Persons	4		11		15	
	%	3		5		4.9	
พนักงานระดับปฏิบัติการ	Persons	108		197		287	
	%	90		95		94.7	
จำแนกตามอายุ							
ต่ำกว่า 30 ปี	Persons	53		88		128	
	%	44		42		42	
30-50 ปี	Persons	67		109		155	
	%	56		53		51	
มากกว่า 50 ปี	Persons	0		11		20	
	%	0		5		7	

สิทธิมนุษยชน GRI 412-2							
ผลการดำเนินการ	หน่วย	2563		2564		2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
การร้องเรียนที่พบ							
การร้องเรียนด้านทุจริตคอร์รัปชัน	Persons/Hr/Year	0		0		0	
การร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน	Persons/Hr/Year	0		0		0	
การร้องเรียนด้านความปลอดภัยและความลับของลูกค้า	Persons/Hr/Year	0		0		0	

สิทธิการลาเลี้ยงดูบุตร GRI 401-3							
ผลการดำเนินการ	หน่วย	พ.ศ.2563		พ.ศ.2564		พ.ศ.2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิในการลาเลี้ยงดูบุตร	Persons	N/A		N/A	548	N/A	553
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิในการลาเลี้ยงดูบุตร	Persons	N/A		N/A	16	N/A	14
จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิในการลาเลี้ยงดูบุตร	Persons	N/A		N/A	16	N/A	14
จำนวนอัตราการกลับมาทำงานหลังใช้สิทธิในการลาเลี้ยงดูบุตร	%	N/A		N/A	100	N/A	100

การฝึกอบรมและพัฒนา GRI-404-1,3							
ผลการดำเนินการ	หน่วย	2563		2564		2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานต่อปี	Persons/Hr/Year	15.50		1.96	5.71	1.2	1.17
ชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ยตามระดับงาน							
ผู้บริหารระดับสูง	Persons/Hr/Year	35.89		2.42		3.50	
ผู้บริหารระดับกลาง	Persons/Hr/Year	64.30		1.40		2.15	
พนักงานระดับปฏิบัติการ	Persons/Hr/Year	115.17		1.50		1	

สวัสดิการ	หน่วย	ชาย	หญิง	รวม
ชุดของขวัญบุตรพนักงานแรกเกิด	ชุด	37	8	45
ของขวัญวันเกิดพนักงาน	ชุด	1,721	577	2,298
ค่ารักษาพยาบาล (จำนวนเงิน)	บาท	1,850,600	752,920	2,603,520
สวัสดิการงานศพ	จำนวนงานสนับสนุน	45	13	58
สวัสดิการงานแต่ง	จำนวนงานสนับสนุน	20	2	22
สวัสดิการงานบวช	จำนวนงานสนับสนุน	18	-	18
ชุดเยี่ยมไข้พนักงาน	ชุด	61	28	89

ผลการดำเนินการ	หน่วย	2563	2564	2565
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย GRI 403-8, -9, -10				
พนักงานในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย				
พนักงานที่ครอบคลุมโดยระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	Persons	2,256	2,166	2,298
	%	100	100	100
พนักงานที่ครอบคลุมโดยระบบดังกล่าวที่ได้รับการตรวจสอบจากภายใน	Persons	2,256	2,166	2,298
	%	100	100	100
พนักงานที่ครอบคลุมโดยระบบดังกล่าวที่ได้รับการตรวจสอบจากภายนอก	Persons	1,280	1,185	1,245
	%	57	55	54
ผู้รับเหมาในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย				
ผู้รับเหมาที่ครอบคลุมโดยระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	Persons	612	414	691
	%	100	100	100
ผู้รับเหมาที่ครอบคลุมโดยระบบดังกล่าวที่ได้รับการตรวจสอบจากภายใน	Persons	612	414	691
	%	100	100	100
ผู้รับเหมาที่ครอบคลุมโดยระบบดังกล่าวที่ได้รับการตรวจสอบจากภายนอก	Persons	612	414	691
	%	100	100	100
จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมด				
พนักงาน บมจ.หาดทิพย์	Hours	5,313,134	5,156,648	5,287,300
ผู้รับเหมา	Hours	494,608	398,896	240,000
จำนวนพนักงานเสียชีวิตจากการทำงาน				
พนักงาน บมจ.หาดทิพย์	Persons	1	0	0
ผู้รับเหมา	Persons	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (ต่อ 200,000 ชั่วโมงการทำงาน)				
พนักงานทั้งหมด	Persons	20	13	7
	Rate	0.74	0.50	0.34
ผู้รับเหมาทั้งหมด	Persons	0	0	0
	Rate	0	0	0

ผลการดำเนินการ	หน่วย	2563	2564	2565
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย GRI 403-8, -9, -10				
อัตราการบาดเจ็บ ไม่หยุดงาน (ต่อ 200,000 ชั่วโมงการทำงาน)				
พนักงานทั้งหมด	Persons	4	1	1
	Rate	0.04	0.05	0.05
ผู้รับเหมาทั้งหมด	Persons	0	0	0
	Rate	0	0	0
อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (ต่อ 200,000 ชั่วโมงการทำงาน)				
พนักงานทั้งหมด	Days	176	194	49
	Rate	6.58	7.54	2.28
ผู้รับเหมาทั้งหมด	Days	0	0	0
	Rate	0	0	0
อัตราการเจ็บป่วยรุนแรงจากการทำงาน				
พนักงานทั้งหมด	Persons	0	0	0
	Rate	0	0	0
ผู้รับเหมาทั้งหมด	Persons	0	0	0
	Rate	0	0	0
อัตราการเจ็บป่วยทั่วไปจากการทำงาน				
พนักงานทั้งหมด	Persons	0	0	0
	Rate	0	0	0
ผู้รับเหมาทั้งหมด	Persons	0	0	0
	Rate	0	0	0

หมายเหตุ:

1. ขอบเขตการรายงานข้อมูลบุคลากรประกอบด้วย โรงงานขนาดใหญ่ จ.สงขลา โรงงานพุนพิน จ. สุราษฎร์ธานี สำนักงานกรุงเทพฯ และสำนักงานสาขาใน 14 จังหวัดภาคใต้
2. กลุ่มผู้รับเหมาในรายงานทั้งหมด รวมถึงการจัดจ้างบุคคลภายนอก (Outsource) ในพื้นที่ของบริษัทย
3. กลุ่มพนักงานที่ได้รับการตรวจสอบจากภายนอกประกอบด้วยพนักงานจาก โรงงานขนาดใหญ่ จ.สงขลา และโรงงานพุนพิน จ. สุราษฎร์ธานี
4. ในปี 2565 พนักงานที่ได้รับสิทธิในการลาเลี้ยงดูบุตรนับเฉพาะกลุ่มพนักงานหญิง

ผลการดำเนินงานมิติสิ่งแวดล้อม

พลังงาน GRI 302-1,-3,-4,-5					
ผลการดำเนินงาน	หน่วย	พ.ศ.2562	พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565
การใช้พลังงานแบบเคลื่อนที่					
น้ำมันดีเซล	MJ	90,639,993	70,081,731	75,169,980	56,553,267.72
น้ำมันเบนซิน	MJ	1,366,248	1,012,928	432,597	645,218.17
ก๊าซ LPG	MJ	2,190,596.40	2,617,717.50	2,469,317	3,119,551.22
ทั้งหมด	MJ	94,196,837.40	73,712,376.50	78,071,894.00	60,318,037.11
การใช้พลังงานแบบไม่เคลื่อนที่					
น้ำมันเตา	MJ	17,138,000	6,040,100	5,517,600	5,011,020.00
น้ำมันดีเซล	MJ	17,481	34,235	8,012	16,006.95
น้ำมันเบนซิน	MJ	28,681	18,491	35,231	63,175.64
ก๊าซ LPG	MJ	28,389,617	29,051,065	32,380,902	33,324,459.96
ทั้งหมด	MJ	45,573,779	35,143,891	37,941,745	38,414,662.55
การใช้พลังงานไฟฟ้า					
พลังงานไฟฟ้าที่ซื้อ	MJ	72,936,528	82,874,485	88,199,700	78,230,999
พลังงานไฟฟ้าหมุนเวียนที่ผลิต	MJ	2,543,981	2,971,318	2,924,532	8,981,070
ปริมาณการใช้พลังงานทั้งหมด	MJ	215,251,125	194,702,071	207,137,871	185,944,768.66
ปริมาณการใช้พลังงานทั้งหมดต่อหน่วยการผลิต	MJ/L _{bev}	0.62	0.63	0.62	0.53

ของเสียและวิธีการกำจัดของเสีย GRI 306-3,-4,-5				
ผลการดำเนินงาน	หน่วย	พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2565
อัตราการก่อกำเนิดของเสีย				
ปริมาณของเสียทั้งหมด	Kg	1,534,128	837,964	992,357
ปริมาณของเสียไม่อันตราย	Kg	1,511,326	819,427	965,273
ปริมาณของเสียอันตราย	Kg	22,802	18,537	27,084
การกำจัดของเสียไม่อันตราย				
หลุมฝังกลบ	Kg	107,555	89,642	99,002
รีไซเคิล	Kg	1,403,771	729,785	866,271
อื่นๆ	Kg	0	0	0
การกำจัดของเสียอันตราย				
หลุมฝังกลบ (IT items, Lightbulb, packaging with contamination)	Kg	22,802	18,537	8,980
รีไซเคิล	Kg	0	0	0
อื่นๆ (เศษผ้าปนเปื้อนน้ำมัน)	Kg	0	0	18,104
ปริมาณของเสียที่จัดเก็บในพื้นที่				
ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่จัดเก็บในพื้นที่ เพื่อรอส่งกำจัด	Kg	0	0	0
ปริมาณของเสียอันตรายที่จัดเก็บในพื้นที่ เพื่อรอส่งกำจัด	Kg	0	0	0

น้ำ GRI 303-1,-3,-4-5							
ผลการดำเนินงาน	Unit	โรงงานหาดใหญ่			โรงงานพุนพิน		
		2563	2564	2565	2563	2564	2565
ปริมาณน้ำที่ดึงมาใช้ จำแนกตามแหล่งน้ำ							
น้ำผิวดิน	m³	-	-	-	-	-	-
น้ำบาดาล	m³	106,004	96,531	98,614	436,475	493,869	581,831
น้ำประปา	m³	869	415	220	-	-	-
แหล่งน้ำอื่นๆ	m³	-	-	-	-	-	-
ปริมาณน้ำที่ดึงใช้ทั้งหมด	m³	106,873	96,946	98,834	436,475	493,869	581,831
ปริมาณการใช้ น้ำ							
ปริมาณน้ำใช้ทั้งหมด	m³	102,233	86,737	88,214	436,475	493,869	581,831
ปริมาณน้ำที่ใช้ต่อหน่วยการผลิต	L/L _{bev}	5.77	6.80	5.13	1.45	1.51	1.71
ปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่ และใช้ซ้ำ	m³	2043	774	243	0	0	0
ปริมาณน้ำทิ้ง จำแนกตามจุดปล่อย							
ระบายน้ำ	m³	50,178	N/A	N/A	95,340	122,865	133,002
แหล่งน้ำอื่นๆ	m³	-	-	-	-	-	-
ปริมาณน้ำทิ้ง จำแนกตามระดับการบำบัด							
ค่า BOD	mg/l	17	N/A		9	8	9
ค่า COD	mg/l	55			24	23	19
ค่า TDS	mg/l	126			554	432	375
ค่า SS	mg/l	12			12	14	11
ค่า PH	mg/l	8.09			8.0	8.0	7.7

หมายเหตุ:

1. ขอบเขตการรายงานข้อมูลพลังงาน น้ำ และข้อมูลก๊าซเรือนกระจก ประกอบด้วย โรงงานหาดใหญ่ จ.สงขลา และโรงงานพุนพิน จ. สุราษฎร์ธานี ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2565
2. แหล่งน้ำที่บริษัทฯ นำมาใช้ตั้งอยู่บนพื้นที่ความเสี่ยงต่ำ และไม่มีประเด็นเรื่องความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากร
3. โรงงานหาดใหญ่มีการกระจายน้ำบาดาลให้กับชุมชนและบ้านเรือนที่อยู่ใกล้เคียงกับแหล่งน้ำใช้ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายส่งผลให้มีอัตราการสูญเสียที่สูงกว่าที่ใช้จริง
4. ตั้งแต่ปี 2563 โรงงานหาดใหญ่ไม่มีการปล่อยน้ำออกสู่ระบบเนื่องจากการใช้น้ำในกระบวนการผลิตมีปริมาณน้อย

ผลการดำเนินการ	หน่วย	2563	2564	2565			
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก GRI 305-1,-2,-3,-4,-5,-7							
ปริมาณก๊าซเรือนกระจก โรงงานหาดใหญ่							
ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1	t CO ₂ eq	3,367	2,565	2,380			
ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 2	t CO ₂ eq	1,042	907	895			
ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 3	t CO ₂ eq	151	17	1,331			
ก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด	t CO ₂ eq	4,560	3,489	4,606			
ก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิต*	Kg CO ₂ eq/L _{bev}	0.54	0.63	0.40			
ปริมาณก๊าซเรือนกระจก โรงงานพุนพิน							
ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1	t CO ₂ eq	7,032	7,320	7,021			
ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 2	t CO ₂ eq	5,990	6,398	5,486			
ก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 3	t CO ₂ eq	49,831	58,898	55,659			
ก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด	t CO ₂ eq	62,853	72,616	68,166			
ก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิต*	Kg CO ₂ eq/L _{bev}	0.043	0.042	0.036			
การปล่อยมลพิษ							
การปล่อยมลพิษ โรงงานหาดใหญ่							
พารามิเตอร์ ppm	Standard ppm	ปล่อยที่ 1	ปล่อยที่ 2	ปล่อยที่ 1	ปล่อยที่ 2	ปล่อยที่ 1	ปล่อยที่ 2
Sulfur dioxide	950	189.4	21.86	100	15	85.80	107.17
Carbon monoxide	690	<1.0	<1.0	<1.0	<1.0	<1.0	<1.0
Oxide of Nitrogen	200	5.88	5.12	11	5.84	11.90	12.39
การปล่อยมลพิษ โรงงานพุนพิน							
พารามิเตอร์ ppm	Standard ppm	ปล่อยที่ 1	ปล่อยที่ 2	ปล่อยที่ 1	ปล่อยที่ 2	ปล่อยที่ 1	ปล่อยที่ 2
Sulfur dioxide	60	48.35	-	<2	-	<2	-
Carbon monoxide	690	<1.00	-	137.00	-	7.0	-
Oxide of Nitrogen	200	7.04	-	52.30	-	33.90	-

หมายเหตุ:

- ขอบเขตการรายงานข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและของเสีย ครอบคลุมตามใบอนุญาตนประกอบกิจการโรงงาน ประกอบด้วย โรงงานหาดใหญ่ จ.สงขลา และโรงงานพุนพิน จ.สุราษฎร์ธานี
- ข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2564 ได้รับการแก้ไขให้มีความถูกต้อง โดยผ่านการรับรองจากผู้ทวนสอบและองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
- ข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2565 อยู่ระหว่างขอการรับรองจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อนก.)
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิต = ผลรวมของปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ Scope 2
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ ประเภทที่ 3 (Scope 3) ปี 2563 และปี 2564 เปลี่ยนแปลงการพิจารณา Scope 3 ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในการคำนวณและรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5, มกราคม 2564) โดยโรงงานหาดใหญ่ พิจารณาจากการจัดการของเสีย (รหัส สก.3 071 ถึง 075) โรงงานพุนพินพิจารณาจากการใช้ขวดพลาสติก (Plastic Bottle)
- ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission Factor) อ้างอิงจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (อนก.)

Statement of use	<i>Haadthip Public Company Limited, has reported the information cited in this GRI content index for the period 1st January 2022 to 31th December 2022 with reference to the GRI Standards.</i>	
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021	
	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
General Disclosures		
GRI 2: General Disclosures 2021	The organization and its reporting practices	
	2-1 Organizational details	SD: 04
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	SD: 04
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	SD: 04
	2-4 Restatements of information	SD: 04
	Activities and worker	
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	SD: 04, 18-21
	2-7 Employees	SD: 61
	2-8 Workers who are not employees	SD: 61
	Governance	
	2-9 Governance structure and composition	AR: 88-89
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	AR: 74-75, 100-101
	2-11 Chair of the highest governance body	AR: 88-89
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	AR: 243-244
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	AR: 243-244
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	AR: 243-244
	2-15 Conflicts of interest	AR: 108
	2-16 Communication of critical concerns	AR: 242-244

	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
	Governance	
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	AR: 100-104
	2-19 Remuneration policies	AR: 106-107
	2-20 Process to determine remuneration	AR: 93-94, 106-107
	Strategy, policies and practices	
	2-22 Statement on sustainable development strategy	SD: 07-09
	2-23 Policy commitments	SD: 07-09
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	SD: 25
	2-27 Compliance with laws and regulations	
	2-28 Membership associations	SD: 10-11, 28, 30, 39, 51
	Stakeholder engagement	
	2-29 Approach to stakeholder engagement	SD: 14-17
	2-30 Collective bargaining agreements	SD: 14-17
Material Topics 2021		
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	SD: 12
	3-2 List of material topics	SD: 13
Economic Performance 2016		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	N/A
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	AR: 123-127
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	SD: 49
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	AR: 172, 179
	201-4 Financial assistance received from government	AR: 177 183

หมายเหตุ

1). AR: Annual Report 2022 (Form 56-1 One Report)

2). SD: Sustainability Report 2022

	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
Market Presence		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 28
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	SD: 28
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	SD: 61
Indirect Economic Impacts		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	AR: 18
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	AR: 19
	203-2 Significant indirect economic impacts	AR: 18
Procurement		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 20-21
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	SD: 20-21
Anti-corruption		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 22-25
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	SD: 22-25
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	SD: 24-25
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	SD: 24-25
Anti-competitive Behavior		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 41

	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	SD: 41
Materials		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 58
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	SD: 60
	301-2 Recycled input materials used	SD: 60
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	SD: 41
Energy		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 52-53
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	SD: 67
	302-3 Energy intensity	SD: 67
	302-4 Reduction of energy consumption	SD: 52-53
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	SD: 52-53
Water and Effluents		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 54-55
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	SD: 54
	303-2 Management of water discharge-related impacts	SD: 55
	303-3 Water withdrawal	SD: 69
	303-4 Water discharge	SD: 69
	303-5 Water consumption	SD: 69

หมายเหตุ

- 1). AR: Annual Report 2022 (Form 56-1 One Report)
- 2). SD: Sustainability Report 2022

	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
Waste		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 48-50
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	SD: 50, 70
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	SD: 50, 70
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	SD: 70
	305-4 GHG emissions intensity	SD: 50, 70
	305-5 Reduction of GHG emissions	SD: 50, 70
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	SD: 70
Waste		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 56-57
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	SD: 56-57, 68
	306-2 Management of significant waste-related impacts	SD: 56-57, 68
	306-3 Waste generated	SD: 56-57, 68
	306-4 Waste diverted from disposal	SD: 56-57, 68
	306-5 Waste directed to disposal	SD: 56-57, 68
Supplier Environmental Assessment		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD:20-21
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	SD:20-21
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	SD:20-21
Employment		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 28, 33-36
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	SD: 62-63
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	SD:33, 64
	401-3 Parental leave	SD: 30, 64

	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
Labor/Management Relations		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD 28-29
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	SD 28-29
Occupational Health and Safety		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 37
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	SD: 37-40
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	SD: 37-40
	403-3 Occupational health services	SD: 37-40
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	SD: 39-40
	403-5 Worker training on occupational health and safety	SD: 40
	403-6 Promotion of worker health	SD: 33, 39-40
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	SD: 38-39
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	SD: 65
	403-9 Work-related injuries	SD: 65-66
	403-10 Work-related ill health	SD: 65-66
Training and Education		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 35
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	SD: 64
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	SD: 35-36 AR: 53-54

หมายเหตุ

1). AR: Annual Report 2022 (Form 56-1 One Report)

2). SD: Sustainability Report 2022

	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	SD: 36
Diversity and Equal Opportunity		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 31
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	SD: 61
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	SD: 31
Non-discrimination		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 31
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	SD: 31, 63
Child Labor		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 32
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	SD: 20-21, 32
Forced or Compulsory Labor		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 28
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	SD: 20-21, 28
Local Communities		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD:44

	GRI STANDARD & DISCLOSURE	LOCATION
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	SD: 44-47
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	SD: 58
Supplier Social Assessment		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 21-21
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	SD: 21-21, 60
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	SD: 21-21, 60
Customer Health and Safety		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 41-43
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	SD: 41-43
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	SD: 41-43
Marketing and Labeling		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 43
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling	SD: 43
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	SD: 41
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	SD: 41
Customer Privacy 2016		
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	SD: 27
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	SD: 27

หมายเหตุ

1). AR: Annual Report 2022 (Form 56-1 One Report)

2). SD: Sustainability Report 2022

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ : 87/1 ถ.กาญจนวนิช ต.บ้านพรุ อ.หาดใหญ่
จ.สงขลา 90250

โทรศัพท์ : 074-210008-18

โทรสาร : 074-210006-7

สำนักงาน กรุงเทพฯ : 36/6 ซอยรามคำแหง 21 (นวมศรี) แยก 5
แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง กทม. 10310

โทรศัพท์ : 02-391-0169-70, 02-392-9984-5, 02-714-0452-3

โทรสาร : 0-2381-2257



WWW.haadthip.com

SUSTAINABLE AND PROFITABLE GROWTH

เราเติบโต...อย่างยั่งยืน



Sustainability_haadthip