

**AMATA**  
VN



รายงาน ความยั่งยืน

**2567**

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน)

# สารบัญ



- 1 ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนสำคัญในปี 2567
- 2 รางวัลและความสำเร็จ
- 4 ค่านิยมองค์กร
- 6 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
- 7 สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 9 ภาพรวมของธุรกิจ
- 14 ความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น
- 18 หัวข้อคุณค่าของธุรกิจ
- 20 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 25 การประเมินประเด็นสำคัญ

## ■ การเสริมสร้างธรรมาภิบาล

- 35 การกำกับดูแลกิจการ
- 39 จริยธรรมธุรกิจและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน
- 43 การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ
- 46 การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ
- 53 การพัฒนานวัตกรรม

## ■ การสร้างคุณค่าต่อคนและชุมชน

- 58 สิทธิมนุษยชน
- 63 ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม
- 65 การจัดการทุนมนุษย์
- 75 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 80 การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า
- 84 การพัฒนาชุมชนและสังคม

## ■ การรักษาสิ่งแวดล้อม

- 91 มาตรการจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- 101 ความพร้อมในการรับมือและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## ■ ภาคผนวก

- 115 ผลการปฏิบัติงานด้านความยั่งยืน
- 122 ใบรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นขององค์กร โดย อบก.
- 123 GRI Content Index
- 132 แบบสอบถาม

# ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนสำคัญในปี 2567

## ด้านสิ่งแวดล้อม



**9.58%**

การลดการปล่อย  
ก๊าซเรือนกระจก  
จากปีฐาน 2560



**7%**

การลดใช้ไฟฟ้าจาก  
เชื้อเพลิงฟอสซิล  
จากปีฐาน 2560



**35%**

ปริมาณการใช้น้ำ  
ภายในอาคาร ASC  
ที่ลดได้จากปีฐาน  
2561



**102**

ชนิดพันธุ์ไม้และ  
ดอกไม้ใน  
นิคมอุตสาหกรรม



**0**

การร้องเรียนที่  
มีนัยสำคัญด้าน  
สิ่งแวดล้อม



## ด้านสังคม



**87%**

ความพึงพอใจ  
ของพนักงาน



**22.4**

ชั่วโมงการฝึกอบรม  
เฉลี่ยต่อคนต่อปี



**43%**

สัดส่วนของผู้หญิง  
ในระดับผู้จัดการ



**0**

อัตราบาดเจ็บ  
ถึงขั้นหยุดงานของ  
พนักงาน (LTIFR)



**89%**

ความพึงพอใจ  
ของลูกค้า



**99%**

การจัดซื้อจัดจ้าง  
จากคู่ค้าท้องถิ่น



**3.8 mil THB**

การลงทุน  
เพื่อสังคม



**87%**

ความพึงพอใจ  
ของชุมชน



**1,232**

ชั่วโมงการฝึกอบรม  
OHS สำหรับลูกค้า  
และผู้รับเหมา



**0**

อัตราบาดเจ็บถึงขั้น  
หยุดงานของผู้รับเหมา  
(LTIFR)



## ด้านการกำกับดูแล



**0**

จำนวนการทุจริตและ  
ประพฤติมิชอบหรือไม่  
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ



**0**

กรณีเกิดการละเมิดหรือ  
รั่วไหลของข้อมูล



**100%**

ของพนักงานผ่านการ  
อบรมจรรยาบรรณและ  
บริษัทภิบาล



**100%**

ของคู่ค้าสำคัญผ่านการ  
ประเมินและรับทราบ  
จรรยาบรรณคู่ค้า



**100**

คะแนนรายงานการ  
กำกับดูแลกิจการ  
(CGR)  
จาก IOD



# รางวัลและความสำเร็จ



## ผลประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG RATINGS 2024 ระดับ AA

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ได้รับการจัดอันดับผลประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings (เดิมชื่อ Thailand Sustainability Investment หรือ THSI) เป็นปีที่ 5 ติดต่อกันในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้างโดยมีคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า และจัดอยู่ในระดับ AA สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มอมตะ วิเอ็น ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน



## 1 ใน 10 อันดับแรกของกลุ่มธุรกิจการค้าและบริการในประเทศเวียดนาม - CORPORATE SUSTAINABILITY INDEX (CSI) 2024

อมตะ ซิตี้ เบียน หัว (ACBH) ได้รับเกียรติให้เป็น 1 ใน 10 อันดับแรกของกลุ่มธุรกิจการค้าและบริการอย่างยั่งยืนเป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน จากหอการค้าและอุตสาหกรรมของประเทศเวียดนาม (Vietnam Chamber of Commerce and Industry, VCCI) และสภาธุรกิจเวียดนามเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Vietnam Business Council for Sustainable Development, VBSCD) ภายใต้การบริหารจัดการของรัฐบาลกลาง กระทรวงแรงงาน ผู้พิการและสวัสดิการสังคม และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศเวียดนาม



## GOLDEN DRAGON AWARDS 2024

อมตะ ซิตี้ ฮาลอง (ACHL) ได้รับเกียรติเพื่อรับรางวัล Golden Dragon Award ในฐานะ 1 ใน 50 บริษัทต่างชาติลงทุน (FIE) ที่มีผลงานทางธุรกิจดีเด่นและการพัฒนาที่ยั่งยืน ในงานประกาศรางวัล Golden Dragon Awards ครั้งที่ 23 โดยคัดเลือกจากบริษัทต่างชาติลงทุนที่จดทะเบียนและได้รับการเสนอชื่อทั้งหมด 486 บริษัท.



## VIPF GREEN FUTURE AWARDS 2024

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล Green Future Awards 2024 ในงาน Vietnam Industrial Property Forum (VIPF) เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์และนิคมอุตสาหกรรมที่มีกลยุทธ์ในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและนิคมอุตสาหกรรมสีเขียวโดยใช้พลังงานสะอาด โครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืน การจัดการทรัพยากรน้ำอย่างชาญฉลาด และ ทรัพยากรในระบบนิเวศ ในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน



## คะแนนสูงสุดในโครงการนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

อมตะ ซิตี้ เบียน หัว (ACBH) ได้บรรลุคะแนนสูงสุดที่ 86% จากการปฏิบัติตามกรอบนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศสากลพัฒนาโดยองค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) ความสำเร็จนี้ได้นับย้ำถึงบทบาทสำคัญของกลุ่มบริษัทในการพัฒนาภูมิภาคอุตสาหกรรมของเวียดนามเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืนต่อไป



## รายงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ได้รับการจัดอันดับเป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับ 5 ดาว (ดีเยี่ยม) จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นปีที่ 7 ติดต่อกัน สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น และการจัดลำดับความสำคัญของศักยภาพในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท อันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดี



### รางวัลการประเมินการจัดประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ได้รับคะแนนเต็มติดต่อกันเป็นปีที่ 8 จากการประเมินการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น (AGM) ประจำปี 2567 จัดโดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย

### สมาชิกภาพในแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรองการต่ออายุสมาชิกในแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ซึ่งเน้นย้ำความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมีการวางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริตในทุกรูปแบบ โดยบริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ร่วมเป็นสมาชิก CAC ตั้งแต่ปี 2563 และผ่านการประเมินเพื่อต่ออายุสมาชิกในปี 2566

## สมาชิกภาพ



### บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน)

- สภาธุรกิจไทย - เวียดนาม
- สมาคมมิตรภาพไทย - เวียดนาม
- สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย
- สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

### AMATA CITY BIEN HOA (ACBH)

- สภาหอการค้าและอุตสาหกรรมไทยในเวียดนาม
- สมาพันธ์การค้าและอุตสาหกรรมเวียดนาม
- สภาพัฒนาการค้าฮ่องกงในเวียดนาม
- สภาหอการค้าและอุตสาหกรรมสิงคโปร์
- คณะกรรมการความปลอดภัยระดับภูมิภาคเขตลองบิงญู
- สมาคมอสังหาริมทรัพย์เวียดนาม - อสังหาริมทรัพย์และนิคมอุตสาหกรรม
- สภาหอการค้ายุโรปในเวียดนาม

### AMATA CITY HA LONG (ACHL)

- สภาหอการค้าและอุตสาหกรรมเกาหลี
- สมาคมอสังหาริมทรัพย์เวียดนาม - อสังหาริมทรัพย์และนิคมอุตสาหกรรม
- สภาหอการค้าและอุตสาหกรรมเวียดนาม - สาขา Northern Coast

### AMATA CITY LONG THANH (ACLT)

- สมาคมอสังหาริมทรัพย์เวียดนาม - อสังหาริมทรัพย์และนิคมอุตสาหกรรม



# ค่านิยมองค์กร



## วิสัยทัศน์

“เป็นผู้สร้างเมืองที่สมบูรณ์แบบที่สร้างโอกาสดี ๆ ให้เกิดขึ้น”

## พันธกิจ

ดำเนินธุรกิจภายใต้ปรัชญา “ALL WIN” เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับประโยชน์โดยมุ่งเน้นที่จะขยายธุรกิจใหม่และสรรหานวัตกรรมที่จะสร้างความเป็นเมืองอันนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของทุกภาค

## ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ



ปรัชญาทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทได้รับแรงบันดาลใจจากหลักการ “ALL WIN” ของบริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งมุ่งเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับชุมชน โดยกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่คุณค่า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีความรับผิดชอบ และส่งเสริมการพัฒนาชุมชน โดยตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินงานของเรากับผู้คน ชุมชน และระบบนิเวศ

## AMATA DNA

<b>D</b> ความมุ่งมั่น ในผลสำเร็จ		กรอบความคิดและความสามารถในการบรรลุความเป็นเลิศและเป้าหมายร่วมกันสำหรับทุกฝ่าย เมื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสร้างชัยชนะร่วมกันและการล้มแล้วลุกได้อย่างรวดเร็ว
<b>R</b> การตอบสนอง ต่อผู้มีส่วนได้เสีย		สร้างความมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ด้วยวิธีการเชิงรุก และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริการในห่วงโซ่ธุรกิจที่ดียิ่งขึ้น
<b>I</b> นวัตกรรมและ ความล้ำหน้า		กรอบความคิดและความสามารถในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สร้างนวัตกรรมและเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยใช้หลักการและเทคโนโลยีขั้นสูง พร้อมเผชิญกับความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ
<b>V</b> ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์		การส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมการโค้ชในองค์กร เพื่อสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรและผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
<b>E</b> ประสิทธิภาพ		การทำให้ตนเองและผู้อื่นในกระบวนการการทำงาน สามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุด เพื่อให้ได้รับผลกำไรมากขึ้นและลดต้นทุนทางการเงิน เปลี่ยนวิธีการทำงานจากความรับผิดชอบ (ต่อสิ่งที่ทำ) เป็นภาระรับผิดชอบ (รับผิดชอบขอแม้ไม่ได้ลงมือทำด้วยตนเอง)

# เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

## ขอบเขตของรายงาน

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) (“กลุ่มบริษัท”) มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและได้จัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปีอย่างต่อเนื่อง โดยรายงานฉบับนี้เป็นฉบับที่ 9 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเราต่อแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน รายงานฉบับนี้นำเสนอภาพรวมที่ครอบคลุมเกี่ยวกับกลยุทธ์ แนวทางการบริหารจัดการ และผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครอบคลุมรอบระยะเวลา รายงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2567 โดยผู้อ่านควรใช้รายงานฉบับนี้ร่วมกับรายงาน 56-1 One Report ประจำปี 2567 ของบริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนยิ่งขึ้น

รายงานฉบับนี้มุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลด้านที่ไม่ใช่การเงินของการดำเนินงานและกิจกรรมภายในประเทศของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) รวมถึงบริษัทย่อยที่กลุ่มบริษัทถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50 ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอำนาจควบคุมการบริหารจัดการ ซึ่งบริษัทย่อยเหล่านี้ได้แก่

- อมตะ ซิตี้ เบียนหัว (Amata City Bien Hoa JSC)
- อมตะ ซิตี้ ลองถัน (Amata City Long Thanh JSC)
- อมตะ ซิตี้ ฮาลอง (Amata City Ha Long JSC)
- อมตะ ทาวน์ชิป ลองถัน (Amata Township Long Thanh Ltd)

## ประเด็นสาระสำคัญ

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Assessment) ในปี 2567 นั้นได้ดำเนินการโดยใช้แนวทางการประเมินแบบสทวิสารัตถภาพ (Double Materiality) เพื่อทบทวนความสอดคล้องและลำดับความสำคัญของประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพบว่ามี 16 ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ซึ่งได้รับการพิจารณาโดยผู้บริหารระดับสูงของแต่ละหน่วยธุรกิจ ทั้งนี้แม้ว่ากิจกรรมหลักของบริษัทยังคงเดิมและประเด็นด้านความยั่งยืนส่วนใหญ่จากปี 2567 ยังคงสะท้อนผลกระทบต่อ ESG ได้ดี แต่กลุ่มบริษัทมีการเพิ่ม 3 ประเด็นสาระสำคัญใหม่ ได้แก่ แนวปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีความปลอดภัยในการทำงาน ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity, and Inclusion, DEI) ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับทุกคน และ การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management) ซึ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยการเข้าใจและตอบสนองความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้มีการปรับชื่อประเด็นด้านความยั่งยืนบางรายการเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กว้างขึ้น ได้แก่ การจัดการก๊าซเรือนกระจก (GHG Management) ที่เปลี่ยนเป็น ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience) และ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy) ที่เปลี่ยนเป็น ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล (Cyber Security and Data Protection) ทั้งนี้กลุ่มบริษัทยังได้มีการรวบรวมแนวทางการบริหารจัดการน้ำ ของเสีย และที่ดิน ไว้ภายใต้ประเด็นการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (Environmental Quality Control) เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายงานฉบับนี้ประกอบด้วยถ้อยแถลงเกี่ยวกับแนวโน้มและแผนงานในอนาคต ซึ่งเป็นการคาดการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ผู้อ่านไม่ควรถือว่าถ้อยแถลงเหล่านี้เป็นข้อสรุปที่แน่นอน

## มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงตามกรอบการรายงานของ Global Reporting Initiative (GRI) ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับสากล และสอดคล้องกับมาตรฐาน GRI Universal Standard 2021 ที่ได้รับการปรับปรุงล่าสุด นอกจากนี้ รายงานยังเน้นย้ำถึงการมีส่วนร่วมของกลุ่มบริษัทในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN SDGs)

## การรับรองข้อมูลของรายงาน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนและเนื้อหาหลักของรายงานได้รับการตรวจสอบและรับรองโดย คณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่ารายงานมีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย ครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญ และตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (Carbon Footprint for Organization, CFO) ได้รับการตรวจสอบและรับรองโดย ECEE ซึ่งเป็นหน่วยงานเอกชนที่ได้รับการรับรองจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (TGO) เพื่อรับประกันความน่าเชื่อถือ ความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในการรายงาน

## การเผยแพร่รายงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม รายงานความยั่งยืนฉบับนี้จัดทำขึ้นในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ทั้งนี้ รายงาน 56-1 One Report จะมีการจัดพิมพ์ในจำนวนจำกัด และแจกจ่ายในเดือนเมษายน 2568 ผู้สนใจสามารถเข้าถึงและดาวน์โหลดรายงาน 56-1 One Report และรายงานความยั่งยืนได้จากเว็บไซต์ของบริษัท [www.amatavn.com](http://www.amatavn.com) เพื่อความสะดวกในการสืบค้นและตรวจสอบข้อมูล

## ข้อเสนอแนะและที่อยู่ติดต่อ

กลุ่มบริษัทยินยิตรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านนโยบาย กระบวนการ และผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท ท่านสามารถส่งข้อเสนอแนะและความคิดเห็นมาได้ที่

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน)  
ฝ่ายเลขานุการบริษัท  
2126 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ บางกะปิ ห้วยขวาง  
กรุงเทพฯ 10310 ประเทศไทย  
โทรศัพท์ +66 (0) 2 792 0000  
อีเมล [sustainability@amata.com](mailto:sustainability@amata.com)

# สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

## เรียน ท่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น มีรายได้เติบโตอย่างโดดเด่นที่ร้อยละ 26 คิดเป็นมูลค่ารวม 5,305 ล้านบาท โดยได้รับแรงหนุนจากรายได้จากบริการสาธารณสุขโลก และการขายอสังหาริมทรัพย์ที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ฮาลอง ซึ่งยอดขายที่ดินของเราได้เพิ่มขึ้น 75 เฮกตาร์ ตอกย้ำบทบาทสำคัญของเราในฐานะผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรม นอกเหนือจากความสำเร็จเหล่านี้แล้วเรายังคงมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ภายใต้ปรัชญา ‘ALL WIN’ โดยเรายังคงสร้างคุณค่าร่วมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเราทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเติบโตของกลุ่มบริษัทไม่เพียงแต่ขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่ยังสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนอีกด้วย ในขณะที่เราก้าวไปข้างหน้าเรายังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมที่มีความยืดหยุ่น รับผิดชอบ และพร้อมสำหรับอนาคตมากยิ่งขึ้น

กลุ่มบริษัทได้ก้าวหน้าไปอีกขั้นในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลงได้ร้อยละ 9.58 และลดการใช้น้ำในอาคารใน Amata Service Center ได้ถึงร้อยละ 35 นอกจากนี้เรายังตอกย้ำความมุ่งมั่นสู่อนาคตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้นด้วยการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนเพื่อก้าวสู่ Carbon Neutral City ภายในปี 2583 พร้อมเป้าหมายระยะยาวในการบรรลุ Net Zero ซึ่งแผนงานที่ทำหายนี้นครอบคลุมไปถึงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน การนำแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนมาใช้ และการทำงานร่วมกับผู้เช่าและพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อลดปริมาณการปล่อยคาร์บอนโดยรวมของชุมชนอุตสาหกรรมของเรา

พนักงานของเราเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จเสมอมา เราจึงมุ่งมั่นลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานผ่านการหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในองค์กร โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และการประกวดแข่งขันด้านนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง ยอมรับมุมมองที่หลากหลาย และส่งเสริมความเสมอภาคเพื่อการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การพัฒนาบุคลากรของเราไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมทั่วไปแต่ยังรวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ออกแบบโดยเฉพาะบุคคล รวมถึงโครงการให้คำปรึกษาและเปิดโอกาสให้พนักงานในการทำงานข้ามสายงาน ที่จะช่วยให้พนักงานของเราสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เรายังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะในสถานที่ทำงานโดยการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพที่ครอบคลุม และจัดสรรพื้นที่การทำงานที่สนับสนุนทั้งสุขภาพกายและใจเพื่อให้พนักงานของเรามีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วม และพร้อมเผชิญกับความท้าทายในอนาคต

นอกจากนี้เราตระหนักดีว่าความรับผิดชอบต่อองค์กรได้ขยายออกไปไกลกว่าการดำเนินงานภายในของเราเอง ผ่านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่นและการประเมินผลกระทบทางสังคมอย่างรอบด้าน เราจึงสามารถระบุและบริหารจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานอุตสาหกรรมได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้แน่ใจว่าการเติบโตของกลุ่มบริษัทจะส่งผลเชิงบวกต่อชุมชนโดยรอบ นอกจากนี้เรายังริเริ่มโครงการต่าง ๆ ที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างสังคมที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในพื้นที่รอบนิคมอุตสาหกรรม

กลุ่มบริษัทยังคงเดินหน้าบูรณาการหลักการ ESG เข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจ โครงสร้างการกำกับดูแล และการดำเนินงาน เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย โดยการดำเนินงานของเราสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (UN SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับพลังงานสะอาด เมืองที่ยั่งยืน การใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบต่อสังคม และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกที่เป็นรูปธรรมควบคู่ไปกับการเติบโตทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและยั่งยืน

ดิฉันขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกท่านสำหรับความไว้วางใจและการสนับสนุนที่มีมาโดยตลอด ในขณะที่เราก้าวไปข้างหน้า กลุ่มบริษัทยังคงมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันอย่างแข็งแกร่ง ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่ยั่งยืนและแข็งแกร่งสำหรับทุกคน

ขอบคุณสำหรับการสนับสนุนและความร่วมมือของท่านในเส้นทางสำคัญนี้



*Samkay Panichwong*

สมกะภัย พานิชชวะ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน)

# เกี่ยวกับ บริษัท



- ภาพรวมของธุรกิจ
- ความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท  
อมตะ วิเอ็น
- ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ
- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การประเมินสาระสำคัญด้านความยั่งยืน

# ภาพรวมของธุรกิจ

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นในปี 2555 โดยเป็นบริษัทโฮลดิ้งที่มุ่งเน้นการลงทุนในประเทศเวียดนาม ดำเนินธุรกิจหลักในด้านนิคมอุตสาหกรรม การพัฒนาและบริหารพื้นที่เชิงพาณิชย์และที่อยู่อาศัย ปัจจุบันบริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) มีโครงการครอบคลุมพื้นที่มากกว่า 3,000 เฮกตาร์

ประสบการณ์กว่า 29 ปี



**>60,000 คน**  
จำนวนประชากร  
ที่ทำงานทั้งหมด



**กว่า 3,000 เฮกตาร์**  
พื้นที่ภายใต้การพัฒนารวม



**>4.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ**  
สร้างเงินลงทุนโดยตรง  
จากต่างประเทศ (FDI)



**209 ราย**  
ผู้เช่า (ภาคการผลิตและ  
เชิงพาณิชย์)

หมวดหมู่ธุรกิจหลักของกลุ่มอมตะ วิเอ็น

## ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

พื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรม



พื้นที่พัฒนาเพื่อการพาณิชย์

## ธุรกิจพื้นที่ให้เช่า

อาคารโรงงานสำเร็จรูป



อาคารสำนักงาน

## ธุรกิจสาธารณูปโภคในนิคมอุตสาหกรรม



การให้บริการ  
พลังงาน



การจ่ายน้ำประปา



การจัดการน้ำเสีย



เครือข่ายสื่อสาร  
โทรคมนาคม



พลังงานหมุนเวียน



การบริหารพื้นที่  
ส่วนกลาง



นิคมอุตสาหกรรม

ACBH

Amata City Bien  
Hoa Joint Stock  
Company

ACLT

Amata City Long  
Thanh Joint Stock  
Company

ACHL

Amata City  
Halong Joint Stock  
Company

QTC

Quang Tri  
Development  
Consortium  
Co., Ltd.



เมือง

ATLT

AMATA Township  
Long Thanh  
Limited Company

ASCLT1

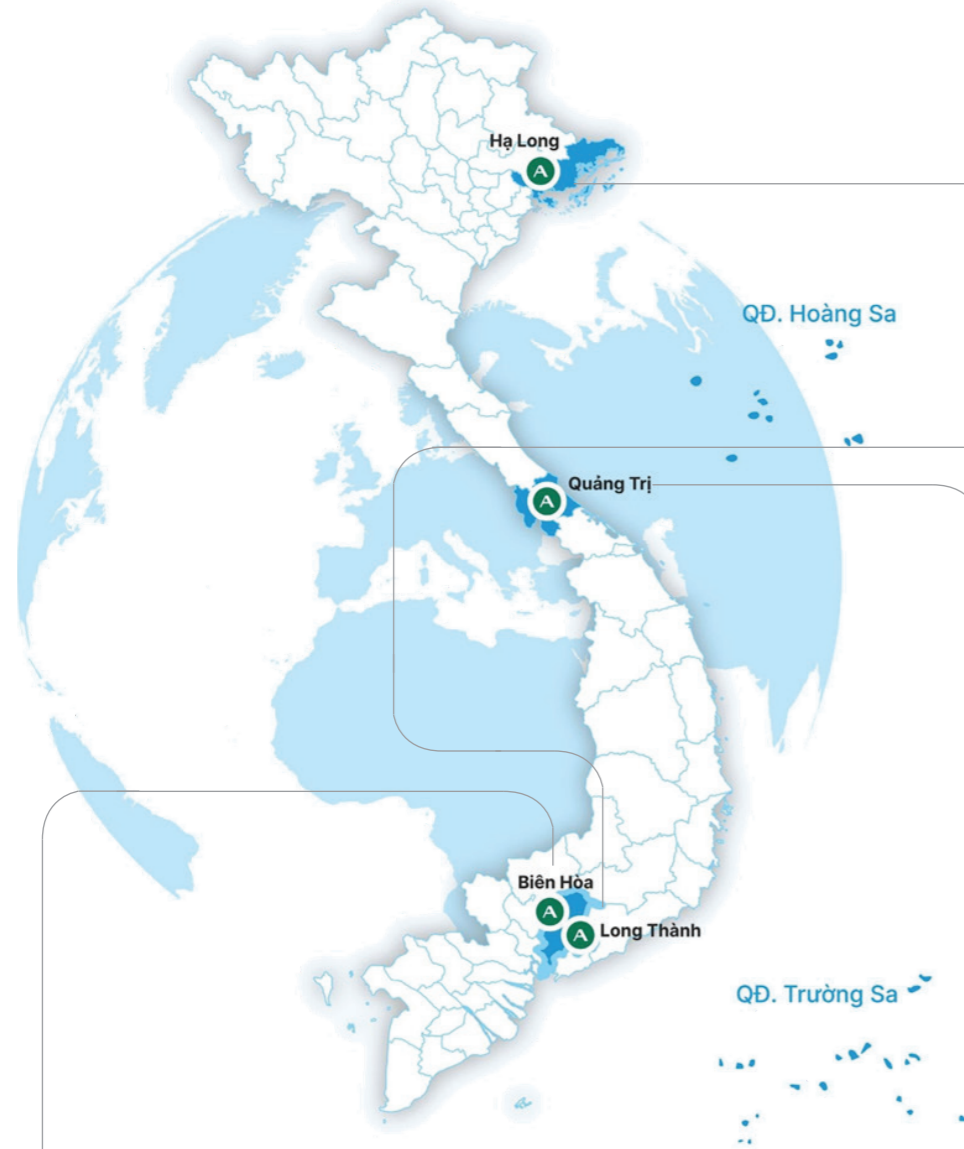
AMATA Service  
City Long Thanh 1  
Limited Company

ASCLT2

AMATA Service  
City Long Thanh 2  
Limited Company



## การถือหุ้นและทำเลที่ตั้งโครงการ



**513 Ha**

นิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี 2537 และอยู่ในพื้นที่ที่ดีที่สุดของจังหวัดด่งนาย มีการลงทุนจากนักลงทุนนานาชาติกว่า 170 ราย ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น จีน เกาหลีใต้ สหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา และได้หวัน ซึ่งตั้งอยู่ในท่าอากาศยานใกล้เมืองโฮจิมินห์ ท่าเรือหลัก 2 แห่ง และสนามบินนานาชาติ 2 แห่ง

- HCM city 30 km
- Cai Lan Port 25 km
- TSN Airport 35 km
- Cai Mep Port 50 km
- Long Thanh Airport 20 km

นิคมอุตสาหกรรม  
**AMATA CITY BIEN HOA JSC**

การถือหุ้น  
(ทางตรงและทางอ้อม)  
**90%**

**714 Ha**

นิคมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับนักลงทุนที่ย้ายจากประเทศจีน ตั้งอยู่บนทำเลที่ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และยังได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรมากที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศเวียดนาม สามารถเข้าถึง โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งได้สะดวก เช่น ท่าเรือน้ำลึก ทำให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านการขนส่งภายในประเทศของผู้นำเข้าและส่งออกได้เป็นอย่างดี

- Ha Noi 130 km
- Cai Lan Port 20 km
- Cat Bi airport 25 km
- China border 160 km
- Lach Huyen Port 35 km

นิคมอุตสาหกรรม  
**AMATA CITY HALONG JSC**

การถือหุ้น  
(ทางตรงและทางอ้อม)  
**80%**

**410 Ha**

นิคมอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นลูกค้าที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ตั้งอยู่บนเส้นทางด่วน Ho Chi Minh City - Long Thanh - Dau Giay ห่างจากสนามบินลงถันเพียง 10 กม. สามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมของทั้งเมือง โฮจิมินห์และจังหวัดด่งนาย ได้อย่างสะดวก กลายเป็นท่าอากาศยานที่ดึงดูดความสนใจของนักลงทุนจากต่างประเทศ ให้พิจารณา ACLT เป็นลำดับแรกๆ

- HCM city 20 km
- Cai Lan Port 20 km
- TSN Airport 25 km
- Cai Mep Port 40 km
- Long Thanh Airport 10 km

นิคมอุตสาหกรรม  
**AMATA CITY LONG THANH JSC**

การถือหุ้น  
(ทางตรงและทางอ้อม)  
**93.5%**

**859 Ha**

โครงการด้านพาณิชยกรรมและที่อยู่อาศัยขนาด 753 เฮกตาร์ และโครงการศูนย์บริการขนาด 107 เฮกตาร์ ที่ใช้แนวทางการบริหารแบบเมืองอัจฉริยะ ตั้งอยู่บนพื้นที่ใกล้กับแม่น้ำด่งนายที่สามารถเดินทางระหว่างเมืองโฮจิมินห์และจังหวัดด่งนายได้โดยสะดวก พร้อมด้วยสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย ทำให้เป็นที่ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา ธุรกิจพาณิชยกรรมเพื่อช่วยสนับสนุนนักลงทุนและชุมชนข้างเคียง

- HCM city 20 km
- Cai Lan Port 20 km
- TSN Airport 25 km
- Cai Mep Port 40 km
- Long Thanh Airport 10 km

พาณิชยกรรมและที่อยู่อาศัย  
**AMATA TOWNSHIP LONG THANH Co.,Ltd.**  
**AMATA SERVICE CITY LONG THANH 1 & 2 Co.,Ltd.**

การถือหุ้น  
(ทางตรงและทางอ้อม)  
**93.4%**  
**47.69%**

**481 Ha**

ก่อตั้งขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 เป็นกิจการร่วมระหว่าง 3 องค์กรได้แก่ Vietnam Singapore Industrial Park Joint Co (VSIPJV), Sumitomo Corporation และ ACBH เพื่อพัฒนา นิคมอุตสาหกรรม Quang Tri ซึ่งเป็นเมืองที่จะกลายเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญในอนาคตที่เชื่อมต่อกับประเทศในระบอบเศรษฐกิจตะวันออกและตะวันตก ได้แก่ เวียดนาม ไทย และเมียนมาร์

- Hue city 50 km
- Cai Lan Port 20 km
- Phu Bai Airport 60 km

นิคมอุตสาหกรรม  
**Quang Tri Development Consortium Co., Ltd.**

การถือหุ้น  
(ทางตรงและทางอ้อม)  
**18.7%**

## AMATA CITY BIEN HOA

การลงทุนในเมืองเบียวหัว จังหวัดด่งนาย



อมตะ ซิตี้ เบียนหัว (ACBH) เป็นโครงการแรกที่บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) เข้าลงทุนในฐานะผู้พัฒนาและดำเนินธุรกิจนิคมอุตสาหกรรมในประเทศเวียดนาม โดยนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้มีพื้นที่ทั้งหมดจำนวน 513 เฮกตาร์ โดยในปี 2564 ACBH เป็น 1 ใน 3 นิคมอุตสาหกรรมที่ได้รับเลือกจากกระทรวงการวางแผนและการลงทุนของเวียดนาม และองค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) ให้เป็นโครงการนำร่องในการกำหนดมาตรฐานเพื่อเปลี่ยนนิคมอุตสาหกรรมของเวียดนามให้เป็นนิคม

อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (ECO-IP) ACBH ได้รับเกียรติให้เป็น 1 ใน 10 อันดับ “องค์กรธุรกิจที่ยั่งยืนในเวียดนาม” ติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี (ในปี 2566 และ 2567) ในภาคการค้าและบริการจากบริษัทกว่า 500 แห่ง ซึ่งจัดโดยหอการค้าและอุตสาหกรรมเวียดนาม (VCCI) และสภาธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของเวียดนาม (VBCSD) โดยในปัจจุบันพื้นที่อุตสาหกรรมของนิคมดังกล่าวถูกเช่าเต็มพื้นที่แล้ว และกำลังอยู่ระหว่างขั้นตอนการรับมอบที่ดินสำหรับพื้นที่เชิงพาณิชย์จากรัฐบาลเวียดนามต่อไป

## AMATA LONG THANH PROJECTS

การลงทุนในลองถันเขตลองถัน จังหวัดด่งนาย



โครงการอมตะลองถันมีพื้นที่โครงการทั้งสิ้น 517 เฮกตาร์ โดย 410 เฮกตาร์ถูกจัดสรรสำหรับการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมภายใต้โครงการอมตะ ซิตี้ ลองถัน (ACLT) ส่วนที่ดินที่เหลือถูกกำหนดไว้สำหรับกิจกรรมเชิงพาณิชย์ ซึ่งบริหารโดยบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท อมตะ เซอร์วิส ซิตี้ ลองถัน 1 จำกัด (ASCLT 1) และ บริษัท อมตะ เซอร์วิส ซิตี้ ลองถัน 2 จำกัด (ASCLT 2) ซึ่ง ACLT ถือหุ้นอยู่ร้อยละ 51 โดยในปี 2567 ACLT ได้ต้อนรับลูกค้าใหม่จำนวน 6 ราย



## AMATA TOWNSHIP LONG THANH

### การลงทุนในลองถันเขตลองถัน จังหวัดด่งนาย

โครงการออมตะ ทาวน์ชิพ ลองถัน (Amata Township Long Thanh) เป็นโครงการขนาดใหญ่ที่ครอบคลุมพื้นที่ 753 เฮกตาร์ ตั้งอยู่ริมแม่น้ำด่งนาย ซึ่งเป็นทำเลที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาเชิงพาณิชย์ เช่น ที่อยู่อาศัย ศูนย์การค้า และโครงการธุรกิจและบริการครบวงจร อย่างไรก็ตามปัจจุบันโครงการยังอยู่ระหว่างรอการส่งมอบที่ดินจากหน่วยงานรัฐบาล

## AMATA CITY HA LONG

### การลงทุนในลองถันเขตลองถัน จังหวัดด่งนาย

ออมตะ ซิตี้ ฮาลอง (Amata City Ha Long) หรือที่รู้จักกันในนาม นิคมอุตสาหกรรมชงควาย (Song Khoai Industrial Park) ตั้งอยู่ในจังหวัดกว๋างบิญ ก่อตั้งขึ้นในปี 2561 และเป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งที่สามของอมตะในเวียดนาม ด้วยสถานะเป็นเขตเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานที่ยอดเยี่ยม และที่ตั้งยุทธศาสตร์ระหว่างเมืองฮาลองและไฮฟอง ทำให้สามารถเข้าถึงแรงงานที่มีทักษะและจำนวนมากได้อย่างสะดวก ออมตะ ซิตี้ ฮาลอง จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการตั้งโรงงานผลิตในภาคเหนือของเวียดนาม โครงการอมตะ ซิตี้ ฮาลอง มีพื้นที่รวม 714 เฮกตาร์ โดยพัฒนาเฟสแรกเสร็จสมบูรณ์แล้วครอบคลุม 123 เฮกตาร์ ปัจจุบันโครงการได้ต้อนรับ 19 โครงการจาก 15 บริษัท และดำเนินการพัฒนาพื้นที่ที่เหลือไปพร้อมกัน โดยในเดือนมิถุนายน 2567 AVN ได้ลงนามในความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับ MC Economic Estate Development Vietnam Corporation ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของ Marubeni Corporation โดยถือหุ้นร้อยละ 20 ใน ACHL การเข้ามาของ Marubeni จะช่วยยกระดับการพัฒนาโครงการให้เป็นไปตามแนวทางความยั่งยืน เพิ่มชื่อเสียงของ ACHL ในระดับสากลผ่านเครือข่ายตลาดที่กว้างขวาง และดึงดูดนักลงทุนโดยเฉพาะกลุ่มนักลงทุนญี่ปุ่นที่หลากหลายมากขึ้น



## QUANG TRI INDUSTRIAL PARK

### การลงทุนในจังหวัดกว๋างบิญ

โครงการนิคมอุตสาหกรรมกว๋างจิ (Quang Tri Industrial Park project, QTIP) เป็นโครงการสำคัญของจังหวัดกว๋างจิที่พัฒนาภายใต้การร่วมทุนของ 3 นักลงทุน ได้แก่ Vietnam – Singapore Industrial Park J.V. Co., Ltd, Amata City Bien Hoa JSC และ Sumitomo Group ภายใต้ชื่อ Quang Tri Development Consortium Co., Ltd โดยมีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 481 เฮกตาร์ ระยะเริ่มต้นของโครงการ ครอบคลุมพื้นที่ 97.4 เฮกตาร์ ได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างอย่างเป็นทางการในเดือนธันวาคม 2566 และอยู่ระหว่างการพัฒนา นิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้มุ่งเป้าหมายอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ สิ่งทอ รองเท้า บรรจุภัณฑ์และการพิมพ์ แปรรูปไม้และเฟอร์นิเจอร์ และอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ด้วยข้อได้เปรียบด้านทำเลที่ตั้งยุทธศาสตร์ ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจแห่งอนาคตตามแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก เชื่อมโยงเวียดนาม ลาว ไทย และเมียนมา โครงการนี้คาดว่าจะช่วยกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ และมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาในระยะยาวของจังหวัดกว๋างจิ โดยเมื่อเปิดดำเนินการคาดว่าจะมีนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้จะสามารถสร้างงานให้กับแรงงานจำนวน 30,000-40,000 คน



# ความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น

ความยั่งยืนถือเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดพันธกิจของ อมตะ วิเอ็น และ บริษัทย่อย (“กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น” หรือ “กลุ่มบริษัท”) ที่นอกจากการมุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนแล้ว กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการสร้างคุณค่าในระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ในฐานะที่เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนั้นแล้วกลุ่มบริษัทได้มีการปลูกฝังค่านิยม พฤติกรรม และทัศนคติที่พึงประสงค์ผ่าน “AMATA DNA” และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการควบคุมอื่น ๆ ไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจและคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ตีความด้วยแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งได้ยึดถือและนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

## โครงสร้างผู้นำด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการมีความตระหนักถึงความสำคัญของความยั่งยืนในฐานะเป็นพื้นฐานหลักของความสำเร็จในธุรกิจระยะยาว โดยได้มีการบูรณาการหลักการด้านความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์และกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มบริษัท พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ความเท่าเทียมในสังคม และการบริหารจัดการที่มีจริยธรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์เศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน ดังนั้น คณะกรรมการจึงได้รับรายงานการอัปเดตจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอทุกไตรมาส ซึ่งจะมีข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ และโอกาสทางธุรกิจที่เป็นไปได้ รายงานเหล่านี้ช่วยให้คณะกรรมการสามารถประเมินและตอบสนองต่อปัญหาความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของกลุ่ม นอกจากนี้ คณะกรรมการยังมีการตรวจสอบประสิทธิภาพด้านความยั่งยืนโดยรวมของกลุ่มในแต่ละปี ซึ่งจะรวมถึงประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่เหมาะสมทางธุรกิจ หรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม <https://talkai.info/chat/>

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น มีบทบาทหลักในการรับผิดชอบต่อความยั่งยืนขององค์กร โดยในปี 2562 ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ Sustainable Development Working Team (SDWT) ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจากทุกแผนกและหน่วยงานปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งหน่วยงานการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อบูรณาการแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนให้ทั่วทุกแผนกและหน่วยงานปฏิบัติการทั้งในประเทศไทยและเวียดนามให้เป็นอย่างดี ซึ่งคณะทำงาน SDWT มีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประธานทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ ระบุประเด็นสำคัญ กำหนดเป้าหมาย ขับเคลื่อนโครงการด้านความยั่งยืน และจัดทำรายงานความยั่งยืน โดยมีการประชุมอย่างน้อยปีละสองครั้ง เพื่อวางแผนความยั่งยืนและทบทวนผลการดำเนินงาน นอกจากนี้หัวหน้าของแต่ละแผนกมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในด้าน ESG ซึ่งสะท้อนอยู่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนของพนักงาน





Board of Directors

- กำหนดนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน บูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) ให้เป็นกลยุทธ์ของบริษัท
- ดูแลการประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับ ESG และคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมเพื่อความยั่งยืน
- กำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินโครงการด้านความยั่งยืน



Chief Executive Officer

- ใช้กลยุทธ์ด้าน ESG และบูรณาการความยั่งยืนในการจัดการประสิทธิภาพและการกำหนดเป้าหมาย
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บูรณาการความยั่งยืนในทุกการกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจ
- ทำความเข้าใจถึงความท้าทายทางธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการระบุถึงโอกาสและสนับสนุนผลกระทบเชิงบวกต่อผู้คนและโลก
- ติดตามทบทวนความก้าวหน้าของโครงการด้านความยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท



Sustainable Development Working Committee

- ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อความยั่งยืนในบริบทของประเด็นด้าน ESG
- ระบุประเด็นสำคัญ
- พัฒนาให้คำปรึกษา และสนับสนุนโครงการริเริ่มการพัฒนาที่ยั่งยืนของกลุ่ม เพื่อตอบสนองต่อประเด็นสำคัญ
- ปรับปรุงกลยุทธ์ นโยบาย และกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นด้านความยั่งยืนมีการปฏิบัติอย่างสอดคล้องกันในทุกหน่วยงานทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี
- รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี

## นโยบายการพัฒนายั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทตระหนักดีว่าการพัฒนายั่งยืนนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จทางธุรกิจในระยะยาว เพื่อเป็นการส่งเสริมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ความเสมอภาคทางสังคม และการกำกับดูแลกิจการอย่างมีจริยธรรม นโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัทจึงยึดถือหลักสำคัญ 4 ประการเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่

- **การสร้างคุณค่าผ่านนวัตกรรมและคุณภาพ** โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในขณะเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างคุณค่าผ่านนวัตกรรม การสำรวจตลาดใหม่ และโอกาสการพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ
- **ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม** โดยยึดหลักความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
- **การบริหารจัดการที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม** โดยนำแนวคิดนวัตกรรมที่สะอาดและดำเนินงานแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนมาใช้ในการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกสู่คนรุ่นหลัง
- **รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม** โดยดำเนินงานภายใต้ความระมัดระวังเพื่อสร้างผลกระทบทางลบน้อยที่สุดและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

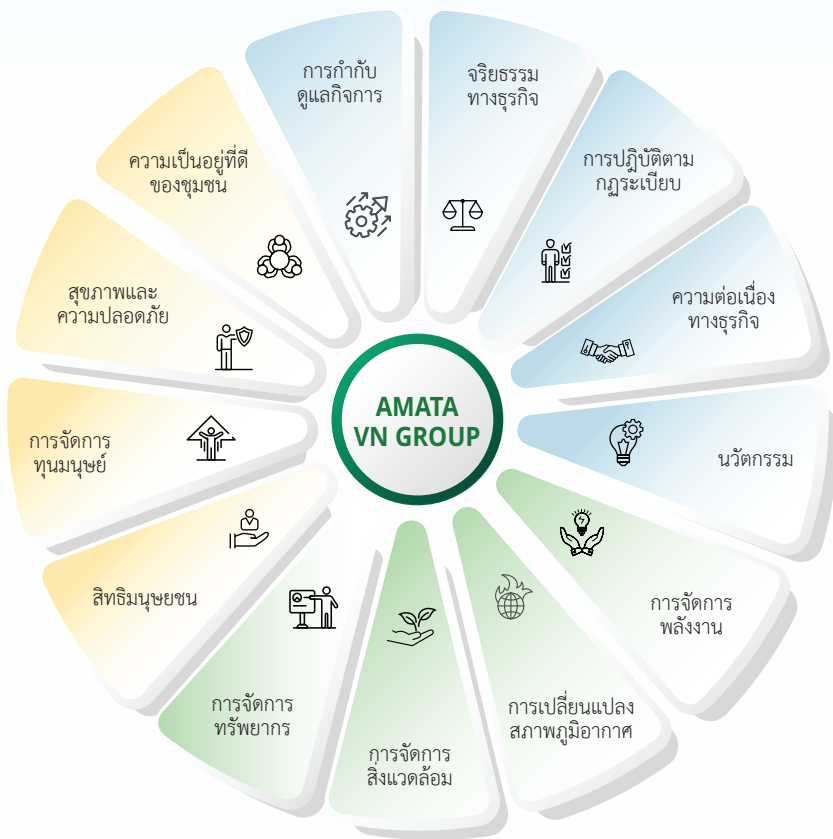
กลุ่มบริษัทได้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบาย มาตรฐานการบริหารจัดการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มากขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมนวัตกรรม กระบวนการ และการพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งหวังเพื่อสร้างคุณค่าที่สมดุลและยั่งยืนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน สอดคล้องกับปรัชญา “ALL WIN” ซึ่งเน้นย้ำถึงการเสริมสร้างสวัสดิภาพระยะยาวต่อชุมชน นอกเหนือจากการสร้างผลตอบแทนทางการเงิน



## กรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น เชื่อมั่นว่า การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะส่งเสริมให้กลุ่มบริษัทมีอนาคตที่ยั่งยืน ดังนั้นกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทจึงมุ่งเน้นไปที่ประเด็นที่มีความสำคัญต่อธุรกิจและต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยบริหารจัดการผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ตอบสนองความคาดหวังของสังคม และสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจไปพร้อมกัน ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติได้ถึง 15 เป้าหมายจากทั้งหมด 17 เป้าหมาย

## การบูรณาการ UN SDGs เข้ากับกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น การสร้างคุณค่าร่วม



## กลยุทธ์การขับเคลื่อนความยั่งยืน

ความยั่งยืนในกลุ่มบริษัท หมายถึงการจัดการกับความท้าทายและการลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมจากการดำเนินงาน การสร้างมูลค่าและคุณค่าอย่างสมดุลให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่า ทั้งนี้กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่า ความสำเร็จด้านความยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากพันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า หน่วยงานภาครัฐ ชุมชนท้องถิ่น รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทนั้น เริ่มต้นจากการวิเคราะห์บริบทของการเป็นผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมและอสังหาริมทรัพย์ โอกาสจากแนวโน้มที่เกิดขึ้นทั่วโลก รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรวบรวมประเด็นด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม มาประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างมั่นคงภายใต้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

### กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็บ ได้กำหนดกลยุทธ์ในการการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืน ดังนี้

- 1** **บูรณาการแนวคิด “อัจฉริยะ”**

ปรับเปลี่ยน คิดค้น และปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าโดยการบูรณาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนผ่านไปสู่การใช้แหล่งพลังงานและวัสดุที่สะอาดยิ่งขึ้นสู่การเป็นเมืองคาร์บอนต่ำ


- 

**2** **มุ่งสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม**

มีบทบาทเชิงบวกทั้งในระดับชุมชนและประเทศ โดยการช่วยเหลือเศรษฐกิจท้องถิ่นผ่านการสร้างงาน การเพิ่มทักษะ การจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านภาษี และการสนับสนุนโครงการชุมชนที่ตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น
- 3** **คำนึงถึงความปลอดภัยของสังคมและสิ่งแวดล้อม**

ดำเนินงานโดยคำนึงถึงผู้คน ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ผ่านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโดยมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนเพื่อให้ความรู้และสนับสนุนประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัย


- 

**4** **ยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี**

พัฒนาโครงสร้างการกำกับดูแลและกระบวนการการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อความโปร่งใส และการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ พร้อมทั้งส่งเสริมความยั่งยืนสำหรับองค์กรและสังคม



# ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ



1 การเลือกสถานที่และการวางผังหลัก

- การวิเคราะห์พิจารณาที่ตั้ง
- การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ
- การวิเคราะห์ความเสี่ยง
- การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- การแบ่งเขตและการวางแผนการใช้ที่ดิน
- การวางแผนโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- การวางแผนด้านสิ่งแวดล้อม (EIA)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



2 การจัดหาที่ดิน

- การยื่นขอใบอนุญาตที่เกี่ยวข้อง
- การรับมอบที่ดิน
- การจัดหาเงินทุนเบื้องต้น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การทำใบอนุญาตประกอบกิจการ
- การจัดหาวัสดุสำหรับก่อสร้าง
- การพัฒนาโครงสร้างและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน
- การก่อสร้างโรงงาน/คลังสินค้าที่ได้มาตรฐาน
- การร่วมทุนด้านสาธารณูปโภคและกิจกรรมเชิงพาณิชย์
- การจัดการสินค้าคงคลัง

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



4 กิจกรรมทางการตลาดและการขาย

- การศึกษาวิจัยตลาด
- การสร้างชื่อเสียง
- จัดหาและบริหารจัดการผู้เช่า
- ขั้นตอนโอนสิทธิการเช่าที่ดิน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



5 การบริหารจัดการทรัพย์สิน

- การจัดการและบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- การจัดการพื้นที่อาคาร
- การปฏิบัติตามและกำกับดูแลตามกฎระเบียบ
- การพัฒนาและขยายการบริการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



6 การบริหารหลังการขาย

- การจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า
- รวบรวมคำติชมจากลูกค้าเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- บริการเสริม (บริการเพิ่มเติม การสนับสนุนการขายต่อ ฯลฯ)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



7 การมีส่วนร่วมต่อชุมชน

- ส่งเสริมโครงการ/ กิจกรรมการร่วมมือกับชุมชน
- การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับชุมชน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



# การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรายงานฉบับนี้ตามคำจำกัดความของมาตรฐาน Global Reporting Initiative หรือ GRI คือบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลประโยชน์ที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบ (เชิงลบหรือเชิงบวก) จากกิจกรรมขององค์กรตลอดห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นมีบทบาทสำคัญต่อความยั่งยืนในระยะยาวของกลุ่มอมตะ วิเอ็น และการได้รับฉันทานุมัติทางสังคมในการดำเนินงาน ดังนั้นการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถการรับรู้มุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อระบุและจัดการผลกระทบเชิงลบและเชิงบวก โดยกลุ่มบริษัทยินดีเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน รวมถึงการจัดการให้มีช่องทางสำหรับการสื่อสารต่าง ๆ เช่น การสำรวจความคิดเห็นสาธารณะ การประชุมกลุ่มแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็น ความต้องการ ข้อกังวล และความคิดเห็น โดย

ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดหัวข้อสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มบริษัทได้ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าและถูกจัดลำดับความสำคัญผ่านกระบวนการอย่างมีระบบเป็นประจำทุกปี ซึ่งพิจารณาจากระดับอิทธิพลและความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มบริษัท โดยหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงประเด็นที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความสนใจ ก่อนที่คณะกรรมการด้านความยั่งยืนจะทำการทบทวนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและกำหนดระดับการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่กำหนดไว้เพื่อจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม สร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์และตอบสนองความต้องการของผู้ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ



นักลงทุน



พนักงาน



หน่วยงานภาครัฐ



เจ้าหนี้



พันธมิตรทางธุรกิจ

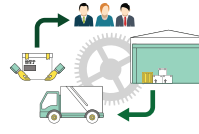
## ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก



ลูกค้า



ชุมชน



คู่ค้า



สื่อมวลชน



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นและข้อกังวล	การตอบสนองของกลุ่ม
<p><b>นักลงทุน</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี</li> <li>งาน SET Opportunity Day รายไตรมาส</li> <li>การประชุมนักลงทุนสัมพันธ์</li> <li>รายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืนประจำปี</li> <li>การสื่อสารผ่านทางอีเมลและโทรศัพท์</li> <li>การเยี่ยมชมพื้นที่ดำเนินงาน</li> <li>เว็บไซต์ AMATA VN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โอกาสในการลงทุน ผลตอบแทนและผลกำไรที่ดี</li> <li>มูลค่าหุ้น</li> <li>การเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</li> <li>การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>การมีกระบวนการบริหารความเสี่ยง</li> <li>การเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสและเชื่อถือได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการพัฒนาธุรกิจเดิมและธุรกิจใหม่อย่างต่อเนื่อง</li> <li>ส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการลดต้นทุน</li> <li>ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</li> <li>มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนอย่างครอบคลุม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> <li>กำหนดมาตรการสำหรับพนักงานและผู้รับเหมาที่ทำงานใน กระบวนการปฏิบัติงานและบริการลูกค้า</li> <li>การเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสตามมาตรฐานไทย เวียดนาม และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อดึงดูดผู้มีโอกาสเป็นนักลงทุน เช่น งาน Open House แคมเปญการตลาด</li> </ul>
<p><b>พนักงาน</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสำรวจความผูกพันของพนักงานประจำปี</li> <li>กิจกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน</li> <li>การประชุม CEO Day ประจำเดือน</li> <li>การประชุม Townhall ประจำปี</li> <li>การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้</li> <li>การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</li> <li>การแจ้งเบาะแส</li> <li>อินทราเน็ต / จดหมายข่าวภายในองค์กร</li> <li>สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารประจำปี</li> <li>การประชุมสหภาพแรงงานประจำปี</li> <li>อีเมลล์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม</li> <li>ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในหน้าที่</li> <li>การงาน</li> <li>การพัฒนาความรู้ความสามารถ</li> <li>ทิศทางที่ชัดเจนของบริษัท</li> <li>ผลประโยชน์การด้านเศรษฐกิจ</li> <li>อาชีพอนามัยและความปลอดภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนและปรับปรุงค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอและจัดสวัสดิการที่เหมาะสม</li> <li>ให้ความสำคัญกับพนักงานภายในเพื่อหมุนเวียนงานและสรรหา ตำแหน่งงานภายในกลุ่มบริษัท</li> <li>จัดหลักสูตรอบรมที่ตอบสนองความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>พัฒนาโครงการและกิจกรรมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน</li> <li>จัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยและการตรวจสอบพื้นที่ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน</li> <li>มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่องด้วยข้อมูลที่ชัดเจนและอัปเดตทิศทางการทำงานและข่าวสารที่เกี่ยวข้องของบริษัท</li> <li>แจ้งผลการดำเนินงานของบริษัทผ่านกิจกรรม Townhall เป็นประจำทุกปี</li> </ul>

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นและข้อกังวล	การตอบสนองของกลุ่ม
 <p><b>หน่วยงานภาครัฐ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การร่วมงานและการประชุมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐตามแต่โอกาส</li> <li>• การมีส่วนร่วมในการรับรองและการมอบรางวัล</li> <li>• การมีส่วนร่วมในโครงการระดับชาติ</li> <li>• จดหมายโต้ตอบอย่างเป็นทางการ</li> <li>• ความร่วมมือในการจัดสัมมนาและประชุมอภิปรายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม</li> <li>• การปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ</li> <li>• การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ</li> <li>• ธรรมาภิบาลและจริยธรรมทางธุรกิจ</li> <li>• กิจกรรมการกุศลขององค์กร</li> <li>• การสนับสนุนเพื่อเป้าหมายระดับชาติและระดับโลก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติอย่างโปร่งใส</li> <li>• ติดตามผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>• มีส่วนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่นและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> <li>• พัฒนาระบบการทำงานหรือแก้ไขเพื่อลดผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทตามมาตรการที่กำหนด</li> <li>• เข้าร่วมในการเวทีการอภิปรายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ</li> <li>• เสนอความคิดเห็นและมุมมองของอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำนโยบายและกฎระเบียบใหม่</li> </ul>
 <p><b>เจ้าหนี้</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมหรือตามวาระ</li> <li>• การสื่อสารเพื่อแจ้งข้อมูลสถานะรายไตรมาส ผ่านเอกสาร จดหมาย และโทรศัพท์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลง</li> <li>• การเติบโตทางธุรกิจและผลประกอบการด้านการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาอย่างเคร่งครัด</li> <li>• เปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องและครบถ้วน</li> <li>• รักษาผลการดำเนินงานด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
 <p><b>พันธมิตรทางธุรกิจ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมหรือตามวาระ</li> <li>• การเยี่ยมชมสถานที่ตามโอกาส</li> <li>• การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาส</li> <li>• การปรึกษาหารือ การสอบถาม และการให้ข้อเสนอแนะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรม</li> <li>• ความร่วมมือกันเพื่อการเติบโตและการพัฒนาธุรกิจร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ</li> <li>• พัฒนาข้อตกลงร่วมทุนที่เป็นธรรม</li> <li>• รักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้า</li> </ul>

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นและข้อกังวล	การตอบสนองของกลุ่ม
 <p><b>ลูกค้า</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี</li> <li>กิจกรรมร่วมกันรายไตรมาส</li> <li>คอลเซ็นเตอร์รับเรื่องร้องเรียนและปัญหา</li> <li>การจัดสัมมนาและการฝึกอบรมรายเดือน</li> <li>การสื่อสารทางออนไลน์ / อีเมล</li> <li>การสื่อสารเป็นระยะไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>การขายและกิจกรรมทางการตลาด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์/บริการ</li> <li>การรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า</li> <li>การจัดการเหตุฉุกเฉิน</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ</li> <li>การปฏิบัติตามกฎหมาย</li> <li>การจัดการพลังงาน</li> <li>การช่วยเหลือสังคม</li> <li>การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</li> <li>การบริการลูกค้าและประสบการณ์ที่ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนการดำเนินธุรกิจของลูกค้า เช่น การจัดหลักสูตรอบรม แก่ลูกค้าตามกฎหมาย</li> <li>สนับสนุนลูกค้าในกิจกรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ</li> <li>ตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง ภาวะวิกฤต และแผนรับมือ เหตุฉุกเฉิน รวมทั้งฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และเตรียมอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>พัฒนาแหล่งพลังงานทดแทนในนิคมอุตสาหกรรม</li> <li>ดำเนินการด้าน Cybersecurity และปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าด้วยความปลอดภัยสูงสุด</li> <li>ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์กับลูกค้า</li> </ul>
 <p><b>ชุมชน</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมช่วยเหลือสังคมรายเดือน</li> <li>การสนทนากับชุมชนท้องถิ่นรายเดือน</li> <li>การช่วยเหลือร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการแก้ไขปัญหาชุมชนตามวาระ</li> <li>การสำรวจความพึงพอใจชุมชนประจำปี</li> <li>การสำรวจผลตอบรับจากกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามวาระ</li> <li>ช่องทางการแจ้งเบาะแส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> <li>ความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน</li> <li>การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>ส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน</li> <li>กิจกรรมการกุศลขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการโรงงานมีการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนในชุมชนโดยรอบได้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>ดำเนินโครงการปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม</li> <li>ตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น</li> <li>ดำเนินการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> </ul>



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นและข้อกังวล	การตอบสนองของกลุ่ม
 <p><b>ลูกค้า</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การให้คำปรึกษา ณ สถานที่ทำงาน</li> <li>• การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบที่กำหนด</li> <li>• การสื่อสารรายสัปดาห์โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• การปฐมนิเทศเพื่อแจ้งเกี่ยวกับทิศทางนโยบายของบริษัท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ</li> <li>• กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส</li> <li>• การปฏิบัติตามสัญญา</li> <li>• การมีความสัมพันธ์ที่ดี</li> <li>• การสนับสนุนในการแก้ปัญหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บังคับใช้หลักจรรยาบรรณของลูกค้าเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกลุ่ม</li> <li>• ตรวจสอบการทำงานของลูกค้าและผู้รับเหมา</li> <li>• จัดทำพัฒนานโยบายจัดซื้อจัดจ้างและแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อสร้างการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน</li> <li>• การแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด</li> <li>• แต่งตั้งหน่วยงานเพื่อสื่อสารกับลูกค้า/ผู้รับเหมาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>
 <p><b>สื่อมวลชน</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การให้ข่าวประชาสัมพันธ์</li> <li>• การประชาสัมพันธ์</li> <li>• การสัมภาษณ์เชิงลึก</li> <li>• การให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน</li> <li>• การประชุมเพื่อสร้างเครือข่าย</li> <li>• การออกแถลงการณ์ รวมถึงหมายเหตุถึงบรรณาธิการ</li> <li>• พิธีมอบรางวัลและกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว</li> <li>• การเติบโตของธุรกิจ</li> <li>• การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ</li> <li>• ผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง</li> <li>• รักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับสื่อมวลชน</li> <li>• การตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อประเด็นที่ถูกหยิบยกมาจากสื่อ</li> </ul>

# การประเมินประเด็นสำคัญ

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นกระบวนการที่ช่วยระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีผลกระทบต่อธุรกิจและผู้ถือหุ้นของกลุ่มบริษัท โดยอ้างอิงจากบริบทด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) และกำหนดว่าประเด็นใดควรถูกนำเสนอในรายงาน ทั้งนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอเอ็น ใช้วิธีการประเมินประเด็นสำคัญแบบทวิสารัตถภาพ (Double Materiality Assessment) ตามมาตรฐาน GRI Universal Standards 2021 เพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการนี้ช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถประเมินทั้งผลกระทบทางการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงินจากกิจกรรมของกลุ่มบริษัทได้อย่างรอบด้าน โดยการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนจะดำเนินการทุก ๆ 2 ปี และมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นที่นำเสนอในรายงานความยั่งยืนมีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน



## กระบวนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอเอ็น ได้วิเคราะห์บริบทขององค์กรผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก เพื่อทำความเข้าใจแนวโน้มด้านความยั่งยืนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสิ่งแวดล้อม โดยการวิเคราะห์นี้ครอบคลุมการประเมินปัจจัยเสี่ยงขององค์กร กลยุทธ์ทางธุรกิจ มาตรฐานกฎระเบียบ แนวโน้มอุตสาหกรรมระดับโลก และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการทบทวนผลลัพธ์จากการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนในอดีต กลุ่มบริษัทได้ระบุผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในระดับองค์กรและระดับมหภาคต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภายใน การปรึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม และความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เพื่อนำมาจัดกลุ่มประเด็นสำคัญภายใต้กรอบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

ประเด็นด้านความยั่งยืนแต่ละประเด็นที่ระบุไว้ได้รับการประเมินโดยผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยพิจารณาความเป็นไปได้และความรุนแรงของผลกระทบผ่านขอบเขต ขนาด และความสามารถในการแก้ไขผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และผู้คน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้าน

สิทธิมนุษยชนตามแนวปฏิบัติในการตรวจสอบธุรกิจอย่างรอบด้านขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) นอกจากนี้ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนได้ถูกจัดลำดับความสำคัญตามผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ผู้คน และสังคม (Impact Materiality) รวมถึงศักยภาพของผลกระทบต่อผลประกอบการทางการเงินและการสร้างมูลค่าในระยะยาวขององค์กร (Financial Materiality) โดยจัดระดับเป็น ปานกลาง สูง และสูงมาก

รายการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนประจำปี 2567 ได้รับการทบทวนโดยคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development Working Team, SDWT) เพื่อให้มั่นใจว่ามีความครบถ้วน ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับบริบทของธุรกิจก่อนนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วยกรรมการผู้จัดการทั่วไปของแต่ละหน่วยธุรกิจและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ บริษัท อมตะ วิเอเอ็น เพื่อทำการตรวจสอบและรับรอง หลังจากกระบวนการตรวจสอบดังกล่าวรายงานการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนจึงถูกเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อประกอบการพิจารณาและอนุมัติต่อไป



## ประเด็นสำคัญของกลุ่มบริษัท

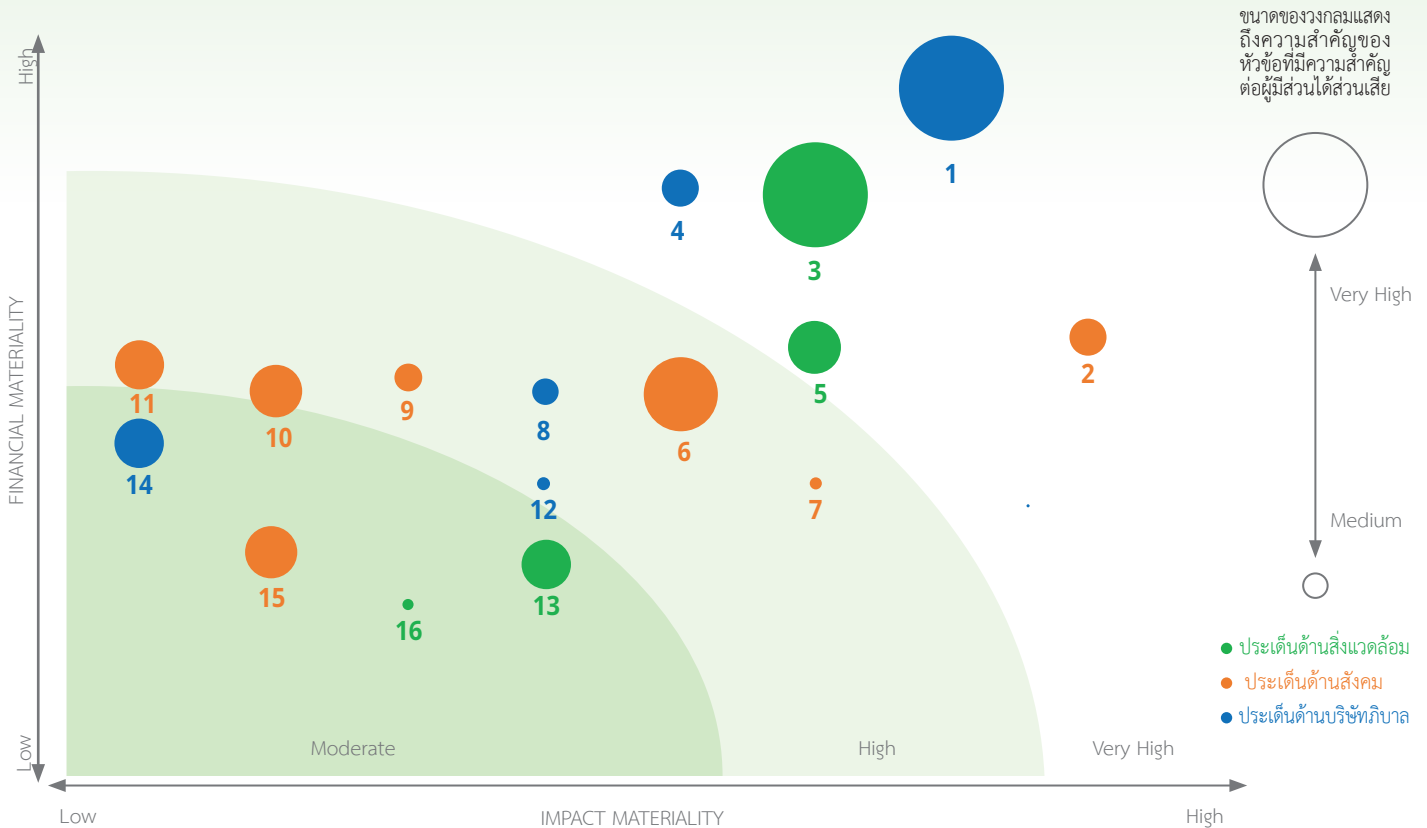
ในปี 2567 คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนผู้บริหารจากหลากหลายฝ่าย ได้ดำเนินการประเมินประเด็นสำคัญอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นด้านความยั่งยืนที่กำหนดไว้ในปี 2566 ยังคงสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐมาพิจารณา เพื่อปรับปรุงประเด็นสำคัญให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไปนี้

	ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
หัวข้อใหม่	แนวปฏิบัติด้านแรงงาน	พิจารณาเพิ่มเติมเนื่องจากมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดี, ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงาน
	ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม	พิจารณาเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานที่ให้คุณค่ากับมุมมองที่หลากหลาย, รับรองความเป็นธรรม และส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียม
	การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	พิจารณาเพิ่มเติมเพราะมีความสำคัญต่อการสร้างความภักดีของลูกค้า/
ปรับปรุง	ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	เปลี่ยนชื่อมาจาก “การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก” เพื่อให้ครอบคลุมมิติที่กว้างขึ้น
	ความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล	เปลี่ยนชื่อมาจาก “ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล” เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นในด้านที่กว้างขึ้น
	การควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	รวมประเด็น “การบริหารจัดการน้ำ”, “การบริหารจัดการของเสีย” และ “การบริหารจัดการที่ดิน” เข้าด้วยกันภายใต้หมวดหมู่ที่ครอบคลุมมากขึ้น
นำออก	สิทธิมนุษยชน	นำออกเพราะได้ถูกรวมเข้ากับทุกประเด็นสำคัญ
	การบริหารจัดการน้ำ	รวมเข้ากับ “การควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม”
	การบริหารจัดการของเสีย	รวมเข้ากับ “การควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม”
	การบริหารจัดการที่ดิน	รวมเข้ากับ “การควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม”

ในปี 2567 กลุ่มบริษัท ได้ดำเนินการปรับปรุงการประเมินประเด็นสำคัญให้มีความครอบคลุมมากขึ้น และยังคงความสอดคล้องของประเด็นที่ระบุไว้ในปี 2566 แต่ได้ปรับปรุงบางประเด็นเพื่อสะท้อนสถานการณ์ปัจจุบันและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน ซึ่งเดิมเป็นประเด็นแยกต่างหาก ได้ถูกรวมเข้ากับการประเมินประเด็นสำคัญอื่นๆ นอกจากนี้ประเด็น “การบริหารจัดการน้ำ” “การบริหารจัดการของเสีย” และ “การบริหารจัดการที่ดิน” ได้ถูกรวมเป็นหมวดหมู่ที่กว้างขึ้นภายใต้ประเด็น “การควบคุมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม” เพื่อตอบสนองต่อความสนใจที่เพิ่มขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และได้เพิ่มหัวข้อประเด็นสำคัญใหม่ ได้แก่ “แนวปฏิบัติด้านแรงงาน” “ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม” และ “การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า” ทั้งนี้ประเด็นสำคัญ “การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ” และ ประเด็นสำคัญ “ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล” ได้เปลี่ยนเป็น “ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” เพื่อให้สอดคล้องกับมุมมองและบริบทที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

จากผลลัพธ์ของกระบวนการดังกล่าว กลุ่มบริษัทได้ระบุประเด็นสำคัญทั้งหมด 16 ประเด็น ในปี 2567 และเนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมหลักทางธุรกิจ ประเด็นสำคัญและระดับผลกระทบที่ประเมินจึงยังคงสอดคล้องกับปีที่ผ่านมา โดย “การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ” “ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน” และ “การควบคุมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม” ยังคงเป็นประเด็นสำคัญสูงลำดับต้น ๆ

ประเด็นสำคัญทั้ง 16 หัวข้อนี้ถูกจัดวางบนเมทริกซ์สาระสำคัญตามระดับผลกระทบต่อกลุ่มบริษัท และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแกนแนวตั้งแสดงถึงประเด็นที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการสร้างคุณค่าด้านการเงินของกลุ่มบริษัท (Financial Materiality) ในขณะที่แกนแนวนอนสะท้อนผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมภายนอก (Impact Materiality) โดยคณะกรรมการบริษัทได้รับรองผลการประเมิน อนุมัติการบรรจุประเด็นที่มีระดับผลกระทบสูงมากเข้าสู่กลยุทธ์และการตั้งตัวชี้วัดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ของกลุ่มบริษัท และอนุมัติการเปิดเผยข้อมูลประเด็นสำคัญต่อสาธารณะ










ประเด็นสำคัญระดับสูงมาก	ประเด็นสำคัญระดับสูง	ประเด็นสำคัญระดับปานกลาง
1. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ 2. ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน 3. การควบคุมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม 4. การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส 5. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	6. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 7. การสนับสนุนทางสังคม 8. การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ 9. การพัฒนาและรักษาพนักงาน 10. แนวปฏิบัติด้านแรงงาน <b>NEW</b> 11. การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า <b>NEW</b> 12. การพัฒนานวัตกรรม	13. ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน 14. ความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล 15. ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม <b>NEW</b> 16. การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป้าหมายองค์กร กลยุทธ์ และแนวทางการบริหารจากกลุ่มหัวข้อที่มีสาระสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่มีระดับความสำคัญสูงมาก ทั้งนี้กลุ่มบริษัทได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ที่เกี่ยวข้องกับด้านความยั่งยืนในระดับองค์กร ระดับแผนก และระดับบุคคล ซึ่ง KPI เหล่านี้ได้ถูกบูรณาการเข้ากับการประเมินผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ทางธุรกิจสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และการสร้างมูลค่าในระยะยาวให้แก่กลุ่มบริษัท

## การจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับประเด็น ESG ที่สำคัญ

ประเด็นสำคัญด้าน ESG และ SDGs	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ	หัวข้อการเปิดเผยตามมาตรฐาน GRI	ความเสี่ยงและโอกาส	การตอบสนอง	หัวข้อในรายงานฉบับนี้
<b>การควบคุมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม</b> 	นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน	GRI 303: Water and Effluents 2018  GRI 304 Biodiversity 2016  GRI 306 Waste 2020	การควบคุมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีกิจกรรมอุตสาหกรรมที่หลากหลายรวมตัวอยู่ในบริเวณเดียวกัน หากไม่มีการเฝ้าระวังและบริหารจัดการอย่างรอบคอบ ผลกระทบสะสมจากกิจกรรมเหล่านี้อาจนำไปสู่ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพอากาศและน้ำ รวมถึงความเป็นอยู่ของชุมชนโดยรอบ การควบคุมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความเสี่ยงด้านมลพิษ ป้องกันความเสียหายต่อระบบนิเวศ และทำให้การดำเนินงานสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ การบริหารจัดการที่ดินอย่างมียุทธศาสตร์ยังช่วยให้สามารถใช้พื้นที่ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนการดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรม ขณะเดียวกันก็ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเชิงรุกสามารถเสริมสร้างชื่อเสียงของนิคมอุตสาหกรรม ดึงดูดธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจมีความยั่งยืนในระยะยาว	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินกลยุทธ์เพื่อลดการใช้ทรัพยากรและการเกิดของเสีย</li> <li>จัดตั้งโปรแกรมการตรวจสอบประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมอย่างครอบคลุม</li> <li>พัฒนาแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น</li> <li>ดำเนินการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>พัฒนาและปฏิบัติตามแผนการใช้ที่ดินที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทางเลือก</li> <li>กำกับดูแลให้มีการกำจัดของเสียอย่างรับผิดชอบ</li> </ul>	หัวข้อ: มาตรการจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
<b>ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</b> 	นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน	GRI 305 Emissions 2016	ความถี่และความรุนแรงที่เพิ่มขึ้นของเหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้วได้ทำให้ความกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงกดดันในการลดการปล่อยคาร์บอนมากขึ้นเนื่องจากการผลิตและการใช้พลังงานเป็นสาเหตุของการปล่อยคาร์บอนประมาณร้อยละ 40 จากทั่วโลก โดยคาดว่าจะมีข้อกำหนดที่เข้มงวดขึ้นเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานและการพึ่งพาแหล่งพลังงานหมุนเวียนมากขึ้น แม้ว่าการบูรณาการความสามารถในการรับมือกับสภาพอากาศ (Climate Resilience) ควบคู่ไปกับแนวทางคาร์บอนต่ำจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนแต่การสร้างผลกำไรจำเป็นต้องมีการปรับสมดุลระหว่างโอกาสและความเสี่ยงจากหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียนที่คุ้มค่าและสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> <li>ตั้งเป้าหมายและวางแผนดำเนินงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก ดำเนินการตรวจสอบโดยบุคคลที่สาม และขึ้นทะเบียนกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) ประเทศไทย</li> <li>นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อลดการใช้พลังงาน</li> <li>ใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์</li> <li>ให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน</li> <li>ปรับปรุงระบบท่อน้ำใต้ดินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> <li>เข้าร่วมโครงการ Industrial Symbiosis กับองค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งชาติ (UNIDO) เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่นิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ</li> </ul>	หัวข้อ: ความพร้อมในการรับมือและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
<b>ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน</b> 	นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน คู่ค้า พนักงาน	GRI 302 Energy 2016	(Content merged from previous row)	(Content merged from previous row)	(Content merged from previous row)
<b>การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ</b> 	นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน คู่ค้า พนักงาน	GRI 304 Biodiversity 2016  GRI 413 Local communities 2016	ความหลากหลายทางชีวภาพเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการพัฒนาเมืองหรืออุตสาหกรรม หากไม่มีการประเมิน จัดตั้งมาตรการบรรเทาและป้องกันที่เหมาะสม ความหลากหลายทางชีวภาพของพื้นที่อาจได้รับผลกระทบในทางลบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำประเมิน EIA ก่อนดำเนินการพัฒนาโครงการ</li> <li>ปฏิบัติตามกลยุทธ์ในการ หลีกเลี่ยง ลด และชดเชย เพื่อลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ</li> <li>จัดสรรพื้นที่สีเขียวในนิคมอุตสาหกรรมให้มีสัดส่วน 7-20</li> <li>จัดให้มีเรือนเพาะชำพืชท้องถิ่นเพื่อทดแทนและขยายพันธุ์</li> </ul>	หัวข้อ: มาตรการจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • การใช้ที่ดิน • ความหลากหลายทางชีวภาพ
<b>แนวปฏิบัติด้านแรงงาน</b> 	พนักงาน คู่ค้า	GRI 402 Labor/Management Relations 2016  GRI 409 Forced or Compulsory Labor 2016	การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม โอกาสในการพัฒนาอาชีพ และการเคารพสิทธิพนักงานมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และภาพลักษณ์ของบริษัท การดำเนินนโยบายด้านแรงงานที่เข้มแข็งจะช่วยลดความเสี่ยง ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมผลประโยชน์ทางการเงิน นอกจากนี้ยังตอบสนองต่อความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น นักลงทุนที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่มีจริยธรรมและยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่ดี</li> <li>ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)</li> <li>กำหนดนโยบายและให้ความรู้แก่พนักงาน เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม</li> <li>สื่อสารแนวทางต่อผู้รับเหมาและคู่ค้าเพื่อให้ปฏิบัติตามหลักการด้านแรงงานตามที่ระบุในจรรยาบรรณของคู่ค้า</li> <li>จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานเพื่อทำความเข้าใจข้อกังวลของพนักงาน</li> <li>ดำเนินโครงการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงและเตรียมความพร้อมผู้นำในอนาคต</li> <li>ปรับปรุงพื้นที่ทำงานเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความผ่อนคลายของพนักงาน</li> </ul>	หัวข้อ: การจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นสำคัญด้าน ESG และ SDGs	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ	หัวข้อการเปิดเผยตามมาตรฐาน GRI	ความเสี่ยงและโอกาส	การตอบสนอง	หัวข้อในรายงานฉบับนี้
<p><b>ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม</b></p> 	ลูกค้า ชุมชน คู่ค้า พนักงาน	GRI 202 Market Presence 2016  GRI 405 Diversity and Equal Opportunity 2016	ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมได้กลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้นทั่วโลก การละเลยเรื่องนี้อาจจำกัดความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่ข้อจำกัดของพนักงานที่ลดลง อัตราการลาออกที่สูงขึ้น และความท้าทายในการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงในทางกลับกัน การให้ความสำคัญกับหลักการนี้ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหา ยกระดับชื่อเสียงขององค์กร และดึงดูดลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่หลากหลายมากขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศ ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมสำหรับพนักงาน เช่น วันสตรีแห่งชาติ</li> <li>วิเคราะห์ช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศของพนักงาน</li> <li>จัดตั้งช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ชัดเจนสำหรับพนักงานในการรายงานประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม</li> <li>กำหนดกระบวนการสรรหาและการให้ค่าตอบแทนที่โปร่งใส เป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ</li> </ul>	หัวข้อ: ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม  หัวข้อ: การจัดการทุนมนุษย์
<p><b>ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย</b></p> 	นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน	GRI 403 Occupational Health and Safety 2018  GRI 416 Customer Health and Safety 2016	การบริหารนิคมอุตสาหกรรมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลากหลายที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ผู้รับเหมา และชุมชนโดยรอบรวมถึงการดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างเข้มงวด การประเมินความเสี่ยงเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้กลุ่มบริษัทอาจเผชิญกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</li> <li>ตรวจสอบพื้นที่เสี่ยงภายในนิคมอุตสาหกรรม วางแผนแก้ไข และติดตามสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>จัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงาน</li> <li>จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน</li> <li>จัดอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) และการระงับเหตุฉุกเฉินให้กับลูกค้า/ชุมชน</li> <li>ปรับปรุงและพัฒนาระบบถนนภายในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อลดอุบัติเหตุ</li> <li>แต่งตั้งบุคลากรเฉพาะทางเพื่อกำกับดูแลกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย</li> </ul>	หัวข้อ: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
<p><b>การพัฒนาและรักษาพนักงาน</b></p> 	นักลงทุน ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน	GRI 401 Employment 2016  GRI 404 Training and Education 2016	พนักงานเป็นส่วนสำคัญของทุกองค์กร ความทุ่มเท ความผูกพันทางอารมณ์ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องของพวกเขาเป็นบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความสามารถในการทำอะไรและการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร แรงจูงใจที่ดีในพนักงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดียิ่งขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำกับดูแลกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่ดี</li> <li>ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์ และสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน</li> <li>พัฒนาส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ul>	หัวข้อ: การจัดการทุนมนุษย์
<p><b>ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน</b></p> 	นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน	GRI 413 Local Communities 2016	ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนเป็นทั้งความเสี่ยงและโอกาสในบริบทของการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท การมีส่วนร่วมเชิงรุกกับชุมชนช่วยให้สามารถระบุและแก้ไขอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ทำให้ช่วยลดความเสี่ยงต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทและชุมชนโดยรอบ ในทางกลับกัน การลงทุนในโครงการด้านความปลอดภัยและการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นสามารถช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงของกลุ่มบริษัทและเปิดโอกาสในการร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลงทุนในระบบจราจรเพื่อความปลอดภัยบนท้องถนน</li> <li>สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน เช่น บริจาคโลหิต ตรวจสอบสุขภาพให้ผู้พิการ เป</li> <li>สนับสนุนด้านการศึกษา เช่น ทุนการศึกษา ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โครงการรับสมัครบัณฑิตใหม่ เป็นต้น</li> <li>เข้าร่วมโครงการพัฒนาชุมชนของภาครัฐ</li> <li>ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนเพื่อระบุแนวทางปรับปรุง</li> </ul>	หัวข้อ: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย • สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน  หัวข้อ: การพัฒนาชุมชนและสังคม • การสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน
<p><b>การลงทุนทางสังคม</b></p> 	นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน	GRI 413 Local Communities 2016	ด้วยปรัชญา “ALL WIN” กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจ ชุมชน และ สังคมที่กลุ่มบริษัทดำเนินการอยู่	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างภายในท้องถิ่น</li> <li>สนับสนุนผู้พิการและกลุ่มเปราะบาง</li> <li>มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการลงทุนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและผู้นำด้านอสังหาริมทรัพย์</li> <li>จัด Roadshow ในประเทศที่มีศักยภาพ</li> <li>ลงทุนในการพัฒนาแรงงานสำหรับอนาคต</li> </ul>	หัวข้อ: การพัฒนาชุมชนและสังคม • การส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน • การสนับสนุนด้านการศึกษา  หัวข้อ: การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ • นโยบายด้านภาษี

ประเด็นสำคัญด้าน ESG และ SDGs	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ	หัวข้อการเปิดเผยตามมาตรฐาน GRI	ความเสี่ยงและโอกาส	การตอบสนอง	หัวข้อในรายงานฉบับนี้
<p><b>การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า</b></p> 	<p>นักลงทุน ลูกค้า ชุมชน พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน</p>	<p>GRI 2-29 Approach to stakeholder engagement</p>	<p>การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าสำหรับกลุ่มบริษัทซึ่งเป็นผู้พัฒนาอุตสาหกรรมมุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า/ผู้เช่า การจัดการที่ไม่เหมาะสมหรือการเพิกเฉยต่อข้อกังวลของลูกค้า/ผู้เช่าอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของกลุ่มบริษัทและการบอกต่อ นอกจากนี้ลูกค้าอาจละเมิดกฎหมายโดยไม่ตั้งใจ หรือกรณีการสื่อสารที่ไม่เพียงพอกับลูกค้าซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดกฎหมายหรือก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน โดยอาจส่งผลกระทบต่อดำเนินธุรกิจโดยรวม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า</li> <li>จัดตั้งช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้ลูกค้ารายงานปัญหาการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ และข้อกังวล</li> <li>ร่วมมือกับลูกค้าในการจัดสัมมนาและฝึกอบรมในหัวข้อที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า เช่น การอัปเดตกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ความรู้ใหม่ ฯลฯ</li> </ul>	<p>หัวข้อ: การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า</p>
<p><b>การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ</b></p> 	<p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในห่วงโซ่คุณค่า</p>	<p>GRI 2-27 Compliance with Laws and Regulations</p>	<p>การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับอาจนำไปสู่กรณีร้ายแรง เช่น การถูกระงับใบอนุญาตดำเนินกิจการ โดยการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับช่วยให้บริษัทหลีกเลี่ยงปัญหาทางกฎหมาย สร้างความไว้วางใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปกป้องสิ่งแวดล้อมและชุมชน ตลอดจนป้องกันความสูญเสียทางการเงิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการกระบวนการบริหารความเสี่ยงในแต่ละแผนก โดยมีแผนกกฎหมายทำหน้าที่ติดตามกรณีเกิดการละเมิด</li> <li>ทบทวนกฎหมายและระเบียบข้อบังคับใหม่หรือที่มีการแก้ไข และกำหนดแผนปฏิบัติที่เหมาะสม (หากจำเป็น)</li> <li>แต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับกฎระเบียบใหม่</li> <li>ดำเนินการตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>หัวข้อ: การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ</p>
<p><b>ความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล</b></p> 	<p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในห่วงโซ่คุณค่า</p>	<p>GRI 2-27 Compliance with Laws and Regulations  GRI 418 Customer Privacy 2016</p>	<p>ความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลมีความเชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชนและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย หากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม ธุรกิจของเราสามารถเผชิญกับความเสี่ยงด้านกฎระเบียบจากการรั่วไหลของข้อมูล การสูญเสียทางการเงิน และความเสียหายต่อชื่อเสียง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ควบคุมการเข้าถึงข้อมูลภายในให้สามารถใช้งานได้เฉพาะอุปกรณ์ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น</li> <li>ร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฤษฎีกาคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และความปลอดภัยทางไซเบอร์แก่พนักงานและลูกค้า</li> <li>ทบทวนและกำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ในประเทศไทย และกฤษฎีกาคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ในเวียดนาม รวมถึงจัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมข้อมูล</li> <li>แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล (Data Protection Officer) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมาย</li> </ul>	<p>หัวข้อ: การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ</p>
<p><b>จริยธรรมและความโปร่งใสของธุรกิจ</b></p> 	<p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในห่วงโซ่คุณค่า</p>	<p>GRI 205 Anti-Corruption 2016</p>	<p>การประพฤติมิชอบของพนักงานรวมถึงคณะกรรมการของกลุ่มบริษัทอาจนำไปสู่ความเสียหายทางการเงินและชื่อเสียง ความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในการยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีพร้อมกับนโยบายไม่ทนต่อการทุจริตโดยเด็ดขาด จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียของเรา.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าร่วมเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC)</li> <li>ถ่ายทอดแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริตไปยังบริษัทย่อย คู่ค้า ผู้รับเหมา</li> <li>ประเมินธรรมาภิบาลองค์กรโดยเข้าร่วมรายงานการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR)</li> <li>จัดการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและจรรยาบรรณเป็นประจำทุกปีให้กับพนักงานทุกคน</li> </ul>	<p>หัวข้อ: จริยธรรมธุรกิจและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน</p>
<p><b>การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ</b></p> 	<p>นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน</p>	<p>GRI 204 Procurement practices 2016  GRI 308 Supplier environmental assessment 2016  GRI 414 Supplier social assessment 2016</p>	<p>พื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงสุดต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัทอยู่ในกระบวนการคัดเลือกคู่ค้า การใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมในห่วงโซ่อุปทานอาจส่งผลกระทบต่อดำเนินธุรกิจและชื่อเสียงของกลุ่มบริษัท รวมถึงก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้คนในชุมชน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมกับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนยังเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความร่วมมือและนวัตกรรม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับห่วงโซ่อุปทานโดยรวม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) รวมถึงประเมินผลการดำเนินงานด้าน ESG ของคู่ค้าหลักตามเกณฑ์ที่กำหนด</li> <li>บูรณาการประเด็นด้าน ESG เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกคู่ค้าสำหรับคู่ค้าที่ได้รับการอนุมัติใหม่</li> <li>ติดตามและเปิดเผยข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ของคู่ค้าในรายงานความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี</li> <li>ปรับปรุงคู่มือกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>แบ่งปันความรู้และจัดอบรมให้กับคู่ค้า</li> </ul>	<p>หัวข้อ: การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ</p>
<p><b>การพัฒนานวัตกรรม</b></p> 	<p>นักลงทุน หน่วยงานภาครัฐ ลูกค้า ชุมชน</p>	<p>GRI 201 Economic Performance 2016</p>	<p>สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลกสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและโอกาสทางธุรกิจได้ซึ่งการใช้นวัตกรรมใหม่ในผลิตภัณฑ์ บริการและการปรับปรุงกระบวนการจะทำให้กลุ่มบริษัทยังคงมีความยืดหยุ่นต่อการหยุดชะงักและเพิ่มผลผลิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บูรณาการนวัตกรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร AMATA DNA และตัวชี้วัดผลงาน (KPI) ของพนักงาน</li> <li>จัดการแข่งขัน Amata Innovation Award</li> <li>จัดอบรมและมอบทรัพยากรเพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรม</li> </ul>	<p>หัวข้อ: การพัฒนาวัตกรรม</p>

# การเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล



- การกำกับดูแลกิจการ
- จริยธรรมธุรกิจและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน
- การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ
- การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ
- การพัฒนานวัตกรรม

# การกำกับดูแลกิจการ



## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

แนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในหมู่ผู้มีส่วนได้เสีย ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปตามผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทและความต้องการของสังคมในระยะยาว ความไม่สอดคล้องของ แนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลระหว่างบริษัทย่อย อาจนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และความเสี่ยงในการดำเนินงาน ความแตกต่างของข้อกำหนดทางกฎหมายและบริบทในแต่ละประเทศทำให้การรักษามาตรฐานเป็นเรื่องท้าทายที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ช่องโหว่ด้าน

ธรรมาภิบาลอาจทำให้บริษัทต้องเผชิญกับความเสียหายทางกฎหมาย และการเงิน ส่งผลให้กลุ่มบริษัทต้องเบี่ยงเบนทรัพยากรเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้แทนการมุ่งเน้นที่เป้าหมายทางธุรกิจหลักและชะลอการเติบโตและแผนพัฒนาธุรกิจในระยะยาว

ประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริษัทย่อยที่ดำเนินงานในต่างประเทศซึ่งต้องเผชิญกับกฎระเบียบและบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลาย การมีแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลที่แข็งแกร่งช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ลดความเสี่ยง สามารถรักษาประสิทธิภาพการดำเนินงานและส่งเสริมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งสนับสนุนพันธกิจของกลุ่มบริษัทโดยรวมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## แนวทางบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบต่อความโปร่งใส และความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารความเสี่ยง การกำหนดมาตรการที่เหมาะสม การส่งเสริมจริยธรรมทางธุรกิจ และความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมความเสมอภาค และการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ โดยคณะกรรมการบริษัทมีบทบาทนำในการขับเคลื่อนกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจของกลุ่มบริษัท เสริมสร้างความไว้วางใจของผู้ถือหุ้น และบรรลุเป้าหมายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้กำหนดนโยบาย

ธรรมาภิบาลและได้ปรับปรุง รวมถึงจัดตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาล เพื่อให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทและกำกับดูแลแนวทางปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลขององค์กร นอกจากนี้การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างบริษัท อมตะ วิเอ็น และบริษัทย่อยในเวียดนามนั้นช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับนโยบาย ขั้นตอน และค่านิยมขององค์กรอย่างเป็นระบบโดยมีบุคลากรจากบริษัทแม่ดูแลส่วนงานที่สำคัญ เช่น การเงิน การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานของบริษัทย่อย และทำให้คณะกรรมการสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ เพื่อประโยชน์ของกลุ่มบริษัทได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทยังได้จัดตั้งคณะกรรมการชุดย่อยหลายชุด เพื่อช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

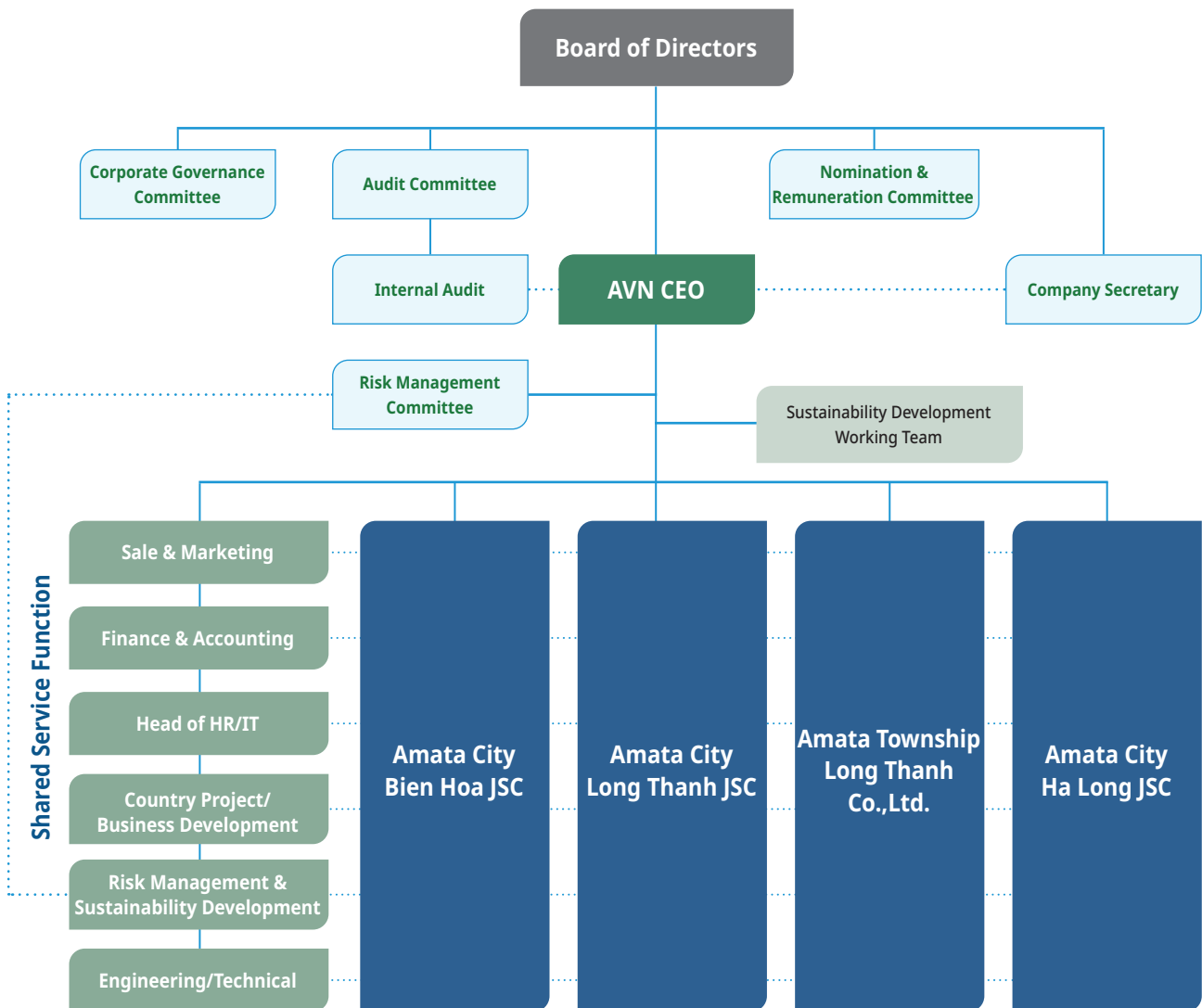


16.3  
16.5  
16.10



17.1





### การประเมินผลปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทได้ดำเนินการประเมินตนเองเป็นประจำทุกปีเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพของคณะกรรมการทั้งคณะ คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคล โดยใช้แบบประเมินตามแนวทางของ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งผลการประเมินจะถูกนำมาวิเคราะห์และกำหนดมาตรการในการพัฒนาประสิทธิภาพของคณะกรรมการให้ดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่บริษัท และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

**Entire Board**  
97.73%

**Sub-committee**  
96.25%

**Individual**  
99.49%

## ความหลากหลายและองค์ประกอบของคณะกรรมการ

ความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการอภิปรายที่เข้มแข็ง และเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาภายในกลุ่มบริษัท อมตะ วิีเอ็น โดยความหลากหลายนี้ ครอบคลุมคุณสมบัติต่าง ๆ นอกเหนือจากข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษาและประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมถึงปัจจัยด้านเพศ อายุ วาระการดำรงตำแหน่ง เชื้อชาติ วัฒนธรรม ภูมิหลัง และสัญชาติ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้กลุ่มบริษัทได้กำหนด “นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ” ซึ่งระบุไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้มีองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ครบถ้วนและหลากหลาย และเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในการคัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ ได้รับการประเมินผ่านตารางความรู้ความชำนาญ

ที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าคณะกรรมการสามารถกำกับดูแลบริษัทและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญใน 10 สาขา ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการ กลยุทธ์ธุรกิจ อุตสาหกรรม/ อสังหาริมทรัพย์ การเงิน/บัญชี การบริหารความเสี่ยง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ/กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การจัดการสิ่งแวดล้อม และการจัดการด้านสังคม

ณ สิ้นปี 2567 คณะกรรมการบริษัทของกลุ่มบริษัท อมตะ วิีเอ็น ประกอบด้วยกรรมการ 8 ท่าน โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 62.5 เป็นกรรมการอิสระ และร้อยละ 25 เป็นเพศหญิง โดยมีวาระดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 7.6 ปี ซึ่งสะท้อนถึงความครอบคลุมและความหลากหลายในคณะผู้นำของกลุ่มบริษัท

## ความหลากหลายของคณะกรรมการ



### เพศ

ชาย 5 (5)

หญิง 3 (3)

ชาย 75%  
หญิง 25%

### วาระการดำรงตำแหน่ง

0-4 (1)

5-10 (4)

>10 (3)

วาระการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย

7.6 ปี

### อายุ

50-60 (3)

61-70 (3)

71+ (2)

อายุเฉลี่ย 65.7

ชื่อ	ตำแหน่ง	การศึกษาและประสบการณ์										
		การกำกับดูแลกิจการ	กลยุทธ์ธุรกิจ	นิเทศศาสตร์	การเงิน / บัญชี	การตลาด	การบริหารความเสี่ยง	ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย	เศรษฐศาสตร์	การจัดการสิ่งแวดล้อม	การจัดการด้านสังคม	การบริหารสารสนเทศ
ดร. อภิชาติ ชินวรโรจน์	ประธานกรรมการ/ กรรมการอิสระ	●	●					●	●		●	
Dr. Huynh Ngoc Phien	กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	●	●	●	●		●	●		●	●	
ศ.ดร. วรภัทร โดณะเกษม	กรรมการอิสระ	●	●	●	●		●		●			
นาง สมหทัย พานิชชีวะ	กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	●	●	●		●	●					
นาย อัครเรศร์ ชูช่วย	กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	●	●	●		●			●		●	
นาง อรนุช อภิศักดิ์ศิริกุล	กรรมการอิสระ	●	●		●		●	●	●			
นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีกิตดา	กรรมการอิสระ	●	●	●			●	●				
นาย ยุทธนา เขียมตระการ	กรรมการอิสระ	●	●	●		●	●		●	●	●	
<b>รวม</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

**การพัฒนากรรมการ**

ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจากคณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความยั่งยืนท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยส่งเสริมการเติบโตขององค์กร โดยเสริมสร้างองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

กลุ่มบริษัทสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรจากสถาบันฝึกอบรมภายนอก การอบรมภายในองค์กร หลักสูตรออนไลน์ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังได้จัดการประชุมพิเศษที่ครอบคลุมสำหรับกรรมการใหม่ เพื่อช่วยให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว และสามารถปฏิบัติ

งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ภาพรวมธุรกิจของกลุ่มบริษัท พร้อมทั้งเอกสารปฐมนิเทศกรรมการ ที่ครอบคลุมถึงนโยบาย ข้อบังคับองค์กร กฎระเบียบ ธรรมนูญคณะกรรมการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ของกลุ่มบริษัทที่ช่วยให้กรรมการใหม่เข้าใจทิศทางและผลการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังจัดให้มีการเยี่ยมชมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในต่างประเทศ เพื่อให้กรรมการมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับโครงสร้างธุรกิจและสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน โดยในปี 2567 กรรมการจำนวน 6 ท่าน ได้เข้ารับการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 97 ชั่วโมง ซึ่งมุ่งเน้นหัวข้อด้าน ESG และความยั่งยืน ภาวะผู้นำ การบริหารความเสี่ยง Generative AI และกลยุทธ์ทางธุรกิจ

ชื่อ	การฝึกอบรมในปี 2567
Dr. Huynh Ngoc Phien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Economic Theories</li> </ul>
ศ.ดร. วรภัทร โดณะเกษม	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effective Leadership through Emotional Intelligence, University of Oxford</li> <li>The Super Series Class 5 “Board’s Oversight and the Role of CEOs in Driving ESG”, Kellogg College, University of Oxford</li> <li>Asia Directors’ training on Sustainability, Standard Chartered Bank (Thai) PCL.</li> <li>EY Training on ESG and Virtual Banking, EY Thailand</li> <li>EY Seminar – Key concerns of Audit Committee – in the age of great, EY Thailand</li> </ul>
นางอรนุช อภิศักดิ์ศิริกุล	<ul style="list-style-type: none"> <li>In-house training: Sustainability</li> <li>In-house training: Risk Management</li> </ul>
นางสาวณัฐมน ลิ้มธนาชัย*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generative AI Bootcamp</li> <li>Gen-AI &amp; ChatGPT Mastery</li> </ul>
นางสมหทัย พานิชชีวะ	<ul style="list-style-type: none"> <li>In-house training: Strategic Workshop 1: Amata Group Corporate Strategy</li> <li>In-house training: Strategic Workshop 2: Business Strategy</li> </ul>
นายอัครเรศร์ ชูช่วย	<ul style="list-style-type: none"> <li>In-house training: Strategic Workshop 1: Amata Group Corporate Strategy</li> <li>In-house training: Strategic Workshop 2: Business Strategy</li> </ul>

\* ลาออกจากคณะกรรมการบริษัท มีผลตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2567

# จริยธรรมธุรกิจและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ตระหนักดีว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความซื่อสัตย์ และมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างแน่วแน่ เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว และการคงไว้ซึ่งใบอนุญาตในการดำเนินธุรกิจ กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงทางกฎหมายและการเงิน โดยให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม และดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงาน และสร้างความประทับใจให้ลูกค้าและชุมชนในวงกว้าง

ในทางกลับกัน การขาดจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของ บริษัท และบั่นทอนความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย การละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม อาจทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่ลดลงในแนวทางการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท และอาจนำไปสู่ผลกระทบทางกฎหมายและค่าปรับทางการเงิน นอกจากนี้ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจสร้างวัฒนธรรมองค์กรอันเป็นลบ ที่ส่งผลเสียต่อความพึงพอใจของพนักงานและทำลายความสัมพันธ์กับลูกค้าและชุมชนโดยรอบ โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวของบริษัท

## แนวทางบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับมาตรฐานตามที่ระบุในหลักจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct, CoC) และคู่มือการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance, CG) โดยนโยบายเหล่านี้ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทุกปีโดยคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้อุ่นใจว่ามีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบและเทคโนโลยี ตลอดจนเป็นไปตามมาตรฐานที่ดีของอุตสาหกรรม อันสะท้อนถึงบริบทและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่ทันสมัย พร้อมทั้งส่งเสริมความโปร่งใสและจริยธรรมในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

คู่มือหลักจรรยาบรรณธุรกิจและคู่มือการกำกับดูแลกิจการได้รับการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท ระบบอินทราเน็ตสำหรับพนักงานและแอปพลิเคชัน Amata HR ซึ่งพนักงานทั้งใน

ประเทศไทยและเวียดนามสามารถเข้าถึง คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณธุรกิจและหลักการกำกับดูแลกิจการ โดยการปฏิบัติตามดังกล่าวไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจและการอ้างว่า “ไม่ทราบแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้” ไม่สามารถใช้เป็นข้อแก้ตัวสำหรับการไม่ปฏิบัติตามได้ ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกกลุ่มบริหารทุกระดับ มีหน้าที่กำกับดูแลและดำเนินการให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ เข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างซื่อสัตย์และเคร่งครัด ทั้งนี้กลุ่มอมตะ วิเอ็น ยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมสูงสุดสำหรับพนักงานและคณะกรรมการ และมุ่งมั่นทำธุรกิจกับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจที่มีค่านิยมสอดคล้องกับกลุ่มบริษัทโดยได้จัดตั้งช่องทางรายงานข้อกังวลเกี่ยวกับการกระทำผิดที่ต้องสงสัยหรือการทุจริต (Whistleblowing) เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของแต่ละบริษัทสามารถอ้างอิงได้ที่เว็บไซต์ [www.amatavn.com](http://www.amatavn.com).



## หลักจรรยาบรรณธุรกิจ

กลุ่มบริษัททอมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตามกฎหมาย และแนวทางธุรกิจที่มีจริยธรรม คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงหลักการจรรยาบรรณธุรกิจ (CoC) อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุมทั้งพนักงานในประเทศและต่างประเทศที่ดำเนินธุรกิจ ในปี 2566 กลุ่มบริษัทได้ปรับปรุงหลักจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเพิ่มความชัดเจนและสอดคล้องกับการดำเนินงานในยุคปัจจุบัน พนักงานทุกระดับ ตั้งแต่คณะกรรมการ

บริษัทจนถึงพนักงานทั่วไปต้องเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการนี้อย่างเคร่งครัด โดยหลักจรรยาบรรณธุรกิจให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้หลักจรรยาบรรณธุรกิจได้ถูกถ่ายทอดไปทั่วทั้งองค์กร และในปี 2567 บริษัทในเครือ (ACBH, ACLT, ACHL, ATLT) ได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจของตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกลุ่มบริษัท

## การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

กลุ่มบริษัททอมตะ วิเอ็น ยึดมั่นในนโยบายไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างเด็ดขาด (Zero-Tolerance Policy) โดยได้ส่งเสริมจริยธรรมทางธุรกิจผ่านนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันและหลักจรรยาบรรณธุรกิจ ได้เข้าร่วมโครงการแนวร่วมเป็นสมาชิกของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) ตั้งแต่ปี 2563 และต่ออายุสมาชิกในปี 2566 เพื่อขยายผลการต่อต้านการทุจริตไปยังบริษัทในเครือและห่วงโซ่อุปทานในเวียดนาม กลุ่มบริษัทได้ใช้จรรยาบรรณคู่ค้า (ซึ่งปัจจุบันประกาศใช้ที่ ACBH เป็นที่แรก) และเชิญชวนให้คู่ค้าทุกรายเข้าร่วมการต่อต้านการทุจริต โดยการลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้าพร้อมกันในขณะทำสัญญา ทั้งนี้ นโยบายต่อต้านการทุจริตได้รับการปรับปรุงในปี 2566 เพื่อเพิ่มความชัดเจนและเพิ่มความสอดคล้องกับมาตรฐานปัจจุบัน

เพื่อเน้นย้ำจุดยืนด้านการไม่รับสินบน กลุ่มบริษัทได้สื่อสารนโยบาย “ไม่รับของขวัญ” (No Gift Policy) ไปยังผู้บริหาร พนักงาน บริษัทในเครือ และบุคคลภายนอกในช่วงเทศกาล เพื่อเน้นย้ำถึงนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน และแนวปฏิบัติที่คาดหวังเกี่ยวกับการรับและให้ของขวัญ เพื่อสร้างความมั่นใจในความยุติธรรมและโปร่งใสขององค์กร นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังได้ส่งจดหมายแจ้งนโยบาย “ไม่รับของขวัญ” ไปยังลูกค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อขอความร่วมมือ ในการงดมอบของขวัญ



## ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กลุ่มบริษัททอมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงความถึงความเสี่ยงจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำธุรกรรมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน จึงได้กำหนดนโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้มั่นใจว่าการทำธุรกรรมได้ดำเนินไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท รวมถึงช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในระยะยาว โดยมีแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีดังนี้:

1. เป็นรายการที่ผ่านกระบวนการอนุมัติที่โปร่งใสโดยกรรมการและผู้บริหารด้วยความรับผิดชอบระมัดระวังและความซื่อสัตย์ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.
2. เป็นรายการที่กระทำโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มบริษัท เสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก
3. มีระบบติดตามและตรวจสอบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการทำรายการเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

## การแจ้งเบาะแส

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการแจ้งเบาะแส เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถแจ้งข้อเสนอนั้นๆ ข้อร้องเรียน หรือรับแจ้งเบาะแส เกี่ยวกับการกระทำผิด หรือข้อสงสัยในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์กฎหมาย กฎระเบียบ หลักการกำกับดูแลกิจการด้านนโยบาย หรือจริยธรรมของบริษัท โดยมีมาตรการคุ้มครองสิทธิและเก็บรักษาข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส ซึ่งนโยบายการแจ้งเบาะแสได้

รับการปรับปรุงในปี 2566 เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของบริษัท และเน้นย้ำถึงข้อกำหนดในการสื่อสารและการจัดฝึกอบรมในด้านการแจ้งเบาะแแก่พนักงาน โดยนโยบายและมาตรการนี้ยังครอบคลุมไปถึงบริษัทย่อย ได้แก่ ACBH, ACLT และ ACHL ผ่านหลักจรรยาบรรณธุรกิจของแต่ละบริษัท

การยื่นเรื่องร้องเรียน	การตรวจสอบและสอบสวน	การส่งต่อรายงาน	การแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ	การรายงานประจำปีต่อหน่วยงานกำกับดูแล
				
ยื่นเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสด้าน แบบฟอร์มแจ้งเบาะแส	ผู้มีอำนาจเกี่ยวข้องตรวจสอบและสอบสวนข้อเท็จจริง	ส่งต่อไปยังคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการหรือคณะกรรมการตรวจสอบขึ้นอยู่กับลักษณะของเหตุการณ์	คณะกรรมการทำการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเฉพาะกิจ	รายงานผลสอบสวนต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

## ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

- ดร. อภิชาติ ชินวรรณโณ  
ประธานกรรมการ  
[oranuch.a@amata.com](mailto:oranuch.a@amata.com)
- นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล  
ประธานกรรมการการตรวจสอบ  
[warapatr@amata.com](mailto:warapatr@amata.com)
- ศ.ดร. วรภัทร โธณะเกษม  
ประธานกรรมการบริษัททิปาล  
[apichart@amata.com](mailto:apichart@amata.com)
- นาง สมหทัย พานิชชีวะ  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร  
[somhatai@amata.com](mailto:somhatai@amata.com)
- เลขานุการบริษัท  
[cs@amata.com](mailto:cs@amata.com)

### หรือ ส่งผ่านไปรษณีย์ที่:

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน)  
2126 อาคารกรมดิษฐ์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่  
แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กทม. 10310

ขั้นตอนการจัดการเรื่องร้องเรียนโดยละเอียดได้ระบุไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ทั้งนี้ ในปี 2567 กลุ่มบริษัทไม่พบเหตุการณ์ประพฤติมิชอบหรือได้รับการรายงานการกระทำผิดใด ๆ

## การลงโทษทางวินัยและการเยียวยา

ณ กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญสูงสุดกับการปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยการกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อมาตรฐานเหล่านี้จะไม่ได้รับการผ่อนปรนหรือยินยอมโดยเด็ดขาด ซึ่งกลุ่มบริษัทคาดหวังให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท รักษาจรรยาบรรณทางธุรกิจที่ตัวอย่างเคร่งครัด ซึ่งการฝ่าฝืนอาจนำไปสู่การลงโทษทางวินัย ตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจา การเลิกจ้างงาน ไปจนถึงการดำเนินการทางกฎหมาย ขึ้นอยู่

กับความร้ายแรงของการละเมิด

หากมีการละเมิดใด ๆ เกิดขึ้น การละเมิดนั้นจะถูกรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการบริษัท และจะถูกนำมาพิจารณาในการวิเคราะห์ความเสี่ยง หากการละเมิดนั้นส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้รับมอบหมายให้ปรับปรุงมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันเหตุการณ์ซ้ำในอนาคต และกระบวนการป้องกันจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายใน

## การฝึกอบรมและการสื่อสาร

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้จัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนความเข้าใจของพนักงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่ควรหรือไม่ควรทำ ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้มีการปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานสากลที่บังคับใช้ปัจจุบัน ให้กับพนักงานทุกคน ซึ่งพนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคู่มือการกำกับดูแล รวมถึงนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันและหลักจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัทตั้งแต่วันแรกของการทำงาน นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังดำเนิน

การประเมินความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณธุรกิจ หลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการต่อต้านการคอร์รัปชันเป็นประจำทุกปี เพื่อเน้นย้ำถึงนโยบายและแนวปฏิบัติของกลุ่มบริษัท เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งกลุ่มบริษัทกำหนดให้พนักงานต้องผ่านการประเมินความรู้ด้วยเกณฑ์คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งในปี 2567 พนักงานทุกคนได้เข้ารับการทดสอบประเมินและร้อยละ 100 ผ่านการทดสอบโดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ 95 นอกจากนี้กลุ่มบริษัทไม่พบกรณีการทุจริตคอร์รัปชัน การประพฤติมิชอบ หรือการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจใด ๆ ในปีดังกล่าว

	เป้าหมาย	2567
พนักงานได้รับทราบและผ่านการประเมินหลักจรรยาบรรณธุรกิจ	>80%	100%
พนักงานได้รับทราบและผ่านการประเมินด้านกำกับดูแลกิจการ	>80%	100%
จำนวนกรณีการละเมิดนโยบายและระเบียบข้อบังคับของบริษัท	0	0
จำนวนการร้องเรียนที่มีนัยสำคัญด้านการกำกับดูแล	0	0

# การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

กลุ่มบริษัทอมตะ วิีเอ็น ยึดมั่นในการบริหารจัดการธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อบังคับของประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเป็นปัจจัยเชิงบวกที่สำคัญต่อความสำเร็จของต่อธุรกิจ เนื่องจากช่วยรักษาชื่อเสียง สร้างความไว้วางใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และป้องกันบทลงโทษทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

ในทางกลับกันกลุ่มบริษัทซึ่งลงทุนและดำเนินธุรกิจนิคมอุตสาหกรรม อากาศพาณิชย์ และการพัฒนาที่อยู่อาศัยนั้นเกี่ยวข้องกับกฎหมายและข้อบังคับที่หลากหลาย การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านี้ อาจนำไปสู่ผลกระทบร้ายแรง เช่น การระงับใบอนุญาตประกอบกิจการ นอกจากนี้ความแตกต่างในแนวปฏิบัติ กฎหมายและข้อบังคับระหว่างประเทศ (ไทยและเวียดนาม) ตลอดจนความพยายามปฏิรูปประเทศของเวียดนาม โดยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความท้าทายต่อกลุ่มบริษัทในการปฏิบัติตาม

## แนวทางบริหารจัดการ

### การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ

กลุ่มบริษัทอมตะ วิีเอ็นวางแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยกำหนดให้ทุกแผนกในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจต้องระบุนโยบายความเสี่ยงในการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในพื้นที่ของตนเอง พร้อมทั้งประเมินความเสี่ยง กำหนดมาตรการในการจัดการความเสี่ยง และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยแผนกกฎหมายภายในมีหน้าที่รวบรวมกรณีที่มีการละเมิดกฎหมาย และรายงานต่อคณะผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้จ้างผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อช่วยระบุความเสี่ยงทางกฎหมายและชื่อเสียง รวมถึงให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในอุตสาหกรรม และข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ความไม่แน่นอนของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับถูกระบุว่าเป็นหนึ่งในความเสี่ยงหลัก ในการประชุมเชิงปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงปี 2566 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้พัฒนามาตรการลดความเสี่ยง โดยกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจ ในปี 2567 พบกรณีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดจำนวน 5 ครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความล่าช้าในกระบวนการทางเอกสารราชการและความไม่ถูกต้องในการยื่นภาษีรวมเป็นมูลค่า 1.079 พันล้านเวียดนามด่ง นอกจากนี้ยังมีคดีความที่อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณา จำนวน 1 คดีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทด้านสิทธิการใช้ที่ดิน ซึ่งยังอยู่ระหว่างรอคำตัดสินจากศาลตั้งแต่ปี 2562

16.3  
16.10

17.1



## ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การดำเนินมาตรการความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ครอบคลุม ช่วยปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อนของลูกค้า ผู้เช่า และข้อมูลการดำเนินงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เสริมสร้างชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัท สร้างความไว้วางใจในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้เกิดความภักดีของผู้เช่าและความมั่นใจของนักลงทุน การนำแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎระเบียบ และลดความเสี่ยงจากรั่วไหลของข้อมูล โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทอยู่ในระหว่างการทบทวนและพิจารณาการประกาศใช้นโยบายเฉพาะด้านความ

ปลอดภัยทางไซเบอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีกำหนดบังคับใช้ภายในต้นปี พ.ศ. 2568

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในการขับเคลื่อนกระบวนการดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจ อย่างไรก็ตาม การพึ่งพาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมมาพร้อมกับความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นใหม่ ด้วยเหตุนี้กลุ่มบริษัทได้นำมาตรการควบคุมและดำเนินการหลายกิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยงและปกป้องโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลขององค์กร:

### ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

- การตรวจสอบและจัดการ Microsoft Threat Protection อย่างต่อเนื่องเพื่อระบุและลดความเสี่ยงจากเหตุการณ์ความปลอดภัยทางไซเบอร์
- การอัปเดตและติดตั้งแพตช์ระบบ Anti-Virus และ Firewall เป็นประจำ เพื่อป้องกันช่องโหว่และให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยล่าสุด
- การนำเครือข่ายเสมือน (Virtual Network) มาใช้แยกข้อมูลที่มีความอ่อนไหวออกจากระบบหลัก และเสริมมาตรการป้องกันโปรแกรม Malware โดยเปลี่ยนอุปกรณ์เครือข่ายหลักเป็นรุ่นที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

- ประกาศนโยบายการรักษาความลับและปรับปรุงพัฒนานโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้กำหนดหลักการสำคัญในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน และบุคคลอื่น ๆ ในปี 2562 โดยรวมไว้ใน “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประจำปี 2567”
- จัดตั้งคณะกรรมการทำงานด้านพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อกำกับดูแลการจัดการข้อมูล และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล (Data Protection Officer, DPO) เพื่อให้คำแนะนำและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- รับรองการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศไทย (PDPA) พ.ศ. 2562 และนำแนวปฏิบัติเหล่านี้มาปรับใช้ในเวียดนามในปี 2567 ให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เข้มงวดกว่าด้วยการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล (PDP) ตามประกาศหมายเลข 13/2023/ND-CP ของประเทศเวียดนาม
- จัดตั้งระบบภายในเพื่อควบคุมและดูแลการเข้าถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยจำกัดสิทธิการเข้าถึงของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุญาตในเครือข่ายของกลุ่มบริษัท.

ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดความปลอดภัย ไม่มีการค้นพบการรั่วไหล การโจรกรรม หรือการสูญหายของข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียที่เกิดขึ้น รายงาน หรือพบในปี 2567



## นโยบายด้านภาษี

กลุ่มอมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับภาษีทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งรวมถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม การวางแผนภาษีที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการดำเนินงานธุรกิจที่ยั่งยืน แต่ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศโดยรวมอีกด้วย กลุ่มบริษัทได้กำหนดนโยบายทางภาษีซึ่งได้มีการประกาศใช้ในปี 2564 เพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับประมวลรัษฎากรและกฎหมายภาษี โดยใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีตามโครงสร้างภาษีของประเทศและท้องถิ่น และอาจมีสิทธิ์ได้รับสิทธิพิเศษยกเว้นภาษีตามนโยบายภาษีของประเทศ ทั้งนี้การดำเนินการทั้งหมดอยู่ภายใต้บริบทของการดำเนินงานธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และเหมาะสม โดยราคาโอนสำหรับธุรกรรมภายในกลุ่มถูกกำหนดโดยใช้หลักการอิสระ (Arm's length principle) ซึ่งสอดคล้องกับกิจกรรมเชิงพาณิชย์ตามปกติ สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายทางภาษี โปรดอ้างอิงข้อมูลซึ่งเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท

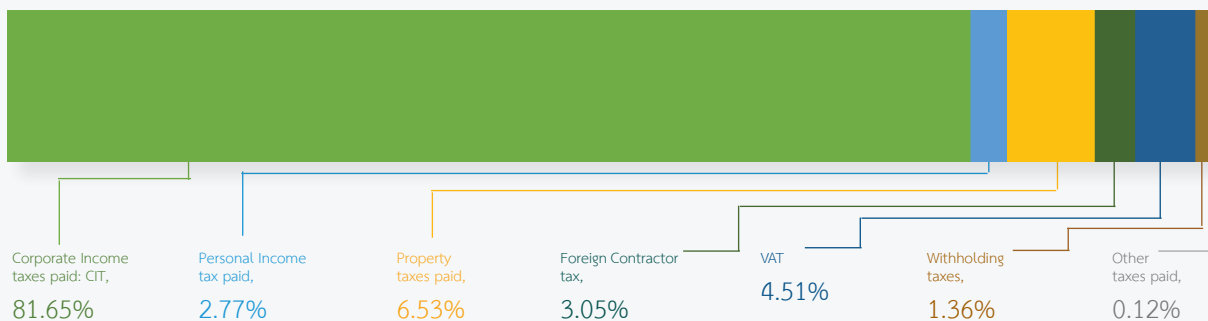
กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็นได้รับสิทธิพิเศษทางการค้าในการสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจสาธารณูปโภคตามสิทธิพิเศษดังต่อไปนี้

## สิทธิพิเศษภาษีเงินได้บริษัท (Corporate Income Tax, CIT) สำหรับธุรกิจสาธารณูปโภค



## เงินสมทบทางภาษีทั้งหมด

กลุ่มอมตะ วิเอ็น มีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศที่กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจผ่านการชำระภาษี โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ชำระยอดภาษีรวมทั้งสิ้น 312.14 ล้านบาท (233.8 พันล้าน ด่งเวียดนาม) โดยสัดส่วนของการชำระภาษีแสดงไว้ดังแผนภูมิด้านล่าง



# การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจอย่างยั่งยืน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบันมีความซับซ้อนและความคาดหวังต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจต่อประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ กลุ่มบริษัทอมตะ วิีเอ็น ตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าประเภทต่าง ๆ ตลอดห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท โดยกลุ่ม

บริษัทได้ดำเนินแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการคู่ค้าอย่างยั่งยืนโดยบูรณาการประเด็นด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล ผูกเข้ากับกระบวนการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคู่ค้า ป้องกันความเสี่ยงด้านชื่อเสียง ลดความเสี่ยงในการหยุดชะงักทางธุรกิจ ควบคุมคุณภาพ เสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน และส่งเสริมการสร้างมูลค่าการเติบโตระยะยาวให้กับบริษัท



## แนวทางบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทอมตะ วิีเอ็น ยึดมั่นในหลักความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานร่วมกับคู่ค้าทุกราย ตามนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง โดยตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการก่อสร้าง กลุ่มบริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการก่อสร้างที่ผนวกแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนเพื่อช่วยลดผลกระทบดังกล่าว ทั้งนี้กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการร่วมมือกับคู่ค้ารวมถึงผู้รับเหมาที่ไม่เพียงแต่สามารถตอบสนองความต้องการทางธุรกิจและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับบริษัท แต่ยังสามารถดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมอีกด้วย

เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มบริษัทได้ปรับปรุง คู่มือการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคู่ค้า โดยมีการบูรณาการเกณฑ์ด้าน ESG ในกระบวนการคัดเลือกและจำแนกคู่ค้ารายใหม่ การประเมินความเสี่ยง การประเมินผลการดำเนินงานและการตรวจสอบ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของคู่ค้า นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังได้จัดให้มีจรรยาบรรณคู่ค้าซึ่งได้ผนวกรวมหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) สำหรับคู่ค้าสำคัญของกลุ่มบริษัทอีกด้วย



## นโยบายการก่อสร้าง

ในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น การก่อสร้างที่ดำเนินการโดยผู้รับเหมาถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของห่วงโซ่อุปทานและความสำเร็จทางธุรกิจ การดำเนินโครงการก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพและตรงต่อเวลาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานและตอบสนองความต้องการของลูกค้า อย่างไรก็ตามกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการผลกระทบจากการดำเนินงานของผู้รับเหมาและการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดเนื่องจากกิจกรรมของผู้รับเหมาส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้ประกาศใช้นโยบายการก่อสร้าง เพื่อยกระดับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบ โดยนโยบายดังกล่าวมุ่งเน้นแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนในทุกขั้นตอนของกระบวนการก่อสร้าง เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการก่อสร้างทั้งหมดเป็นไปตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายนี้ได้กำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับผู้รับเหมา โดยเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม การก่อสร้างที่มีคุณภาพ และมาตรฐานความปลอดภัยในการดำเนินงาน รวมถึงการบริหารจัดการวัสดุและของเสียอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับข้อมูลเพิ่มเติม โปรดอ้างอิงรายละเอียด นโยบายการก่อสร้าง ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น

## หลักจรรยาบรรณของคู่ค้า

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้ประกาศใช้จรรยาบรรณคู่ค้าสำหรับทุกหน่วยธุรกิจ โดยบูรณาการหลักการสืบประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) เข้าไว้ในแนวปฏิบัติทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทและกำหนดแนวทางที่ครอบคลุมจรรยาบรรณคู่ค้าใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ การปฏิบัติตาม

กฎหมาย จริยธรรมทางธุรกิจ สิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบต่อสังคม และการดูแลสิ่งแวดล้อม

คู่ค้ากลุ่มสำคัญที่ร่วมดำเนินธุรกิจกับกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ไม่ว่าจะเป็นคู่ค้ารายใหม่หรือคู่ค้าปัจจุบัน มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามแนวทางภายใต้ จรรยาบรรณคู่ค้า ในทุกหมวดหมู่ที่กำหนดดังนี้

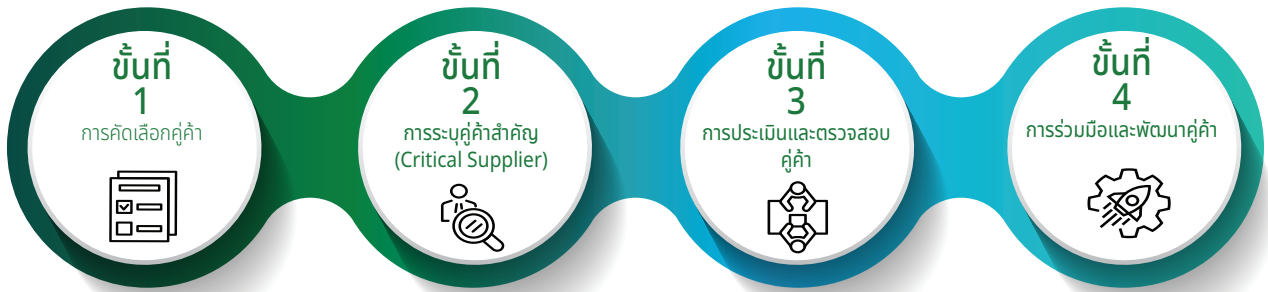
## ประเด็นสำคัญของจรรยาบรรณคู่ค้า

	ด้านกฎระเบียบ		การไม่เลือกปฏิบัติและความเสมอภาค		การต่อต้านทุจริต
	ผลประโยชน์ทับซ้อน		การล่วงละเมิด		การแข่งขันอย่างเป็นธรรม
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		แรงงานเด็ก		การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย		แรงงานบังคับ		ความลับของข้อมูล

สำหรับรายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึง จรรยาบรรณคู่ค้า ฉบับสมบูรณ์ได้ทางเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น

## การคัดเลือกและการจัดการคู่ค้า

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้นำแนวทางบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนมาประยุกต์ใช้ โดยบูรณาการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เข้าไปในกระบวนการดำเนินการธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนมีดังนี้



### 1. การคัดเลือกคู่ค้า

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของกลุ่มบริษัทดำเนินการโดยยึดหลักความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้คู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายสามารถเข้าร่วมกระบวนการประกวดราคาและประเมินผลการเสนอราคาอย่างยุติธรรมและโปร่งใส สำหรับคู่ค้ารายใหม่ (ยกเว้นคู่ค้าทั่วไป) จะต้องผ่านการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นโดยพิจารณาจากเกณฑ์สำคัญ เช่น คุณภาพของสินค้า/บริการ ความคุ้มค่าด้านต้นทุน ความมั่นคงทางการเงิน และการปฏิบัติตามหลักสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) คู่ค้ารายใหม่ที่เสนอสินค้าหรือบริการที่มีมูลค่าเกิน 5 พันล้านตองเวียดนาม (หรือ 1 ล้านบาท) ยกเว้นสินค้าทั่วไป จะต้องกรอกแบบประเมินตนเองของคู่ค้า (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) และแสดงความมุ่งมั่นปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณคู่ค้า โดยคู่ค้ารายใหม่ที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ SAQ หรือมีความเสี่ยงด้าน ESG ในระดับต่ำและได้ลงนามยอมรับจรรยาบรรณคู่ค้า จะได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้ารายใหม่ในบัญชีรายชื่อคู่ค้าที่ได้

รับอนุมัติ (Approved Vendor List, AVL) สำหรับคู่ค้าที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะต้องจัดทำแผนแก้ไขข้อบกพร่องและดำเนินการปรับปรุงจนกว่าจะได้รับคะแนนในระดับที่ยอมรับได้ ก่อนที่จะได้รับการขึ้นทะเบียนในบัญชีรายชื่อคู่ค้าของกลุ่มบริษัท

สำหรับการคัดเลือกจากคู่ค้ารายเดิม กลุ่มบริษัทจะดำเนินการประเมินเพิ่มเติมจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การจัดการสิ่งแวดล้อม และประสิทธิภาพของโครงการที่ผ่านมา ทั้งนี้ในกรณีที่ไม่ต้องมีการประกวดราคา การคัดเลือกคู่ค้าจะจัดหาจากบัญชีรายชื่อคู่ค้าที่ได้รับอนุมัติแล้วเท่านั้น โดยจะใช้เกณฑ์ด้านราคามาเป็นเกณฑ์หลักในการพิจารณาเนื่องจากคู่ค้าในบัญชีดังกล่าวผ่านการคัดกรองตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว

### หัวข้อการประเมินด้าน ESG ในแบบประเมินตนเองของคู่ค้าครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้

 ด้านสิ่งแวดล้อม	 ด้านสังคม	 ด้านกำกับดูแล
<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>การจัดการสารเคมี น้ำ ฟ้าเสีย อากาศ และมลพิษอื่น ๆ</li> <li>การปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิมนุษยชน</li> <li>แรงงานเด็กและแรงงานผิดกฎหมาย</li> <li>ความเท่าเทียม</li> <li>อาชีวอนามัยและความปลอดภัย</li> <li>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>ค่าตอบแทน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลประโยชน์ทับซ้อน</li> <li>การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม</li> <li>การคุ้มครองป้องกันข้อมูล</li> <li>การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย</li> <li>ความมั่นคงทางการเงิน</li> </ul>

## 2. การระบุคู่ค้าสำคัญ

การระบุคู่ค้าสำคัญดำเนินการเป็นประจำทุกปี โดยกลุ่มบริษัทได้จัดประเภทคู่ค้าสำคัญพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- คู่ค้าหรือผู้รับเหมาที่มีมูลค่าการใช้จ่ายเกิน 5 พันล้านดองเวียดนาม หรือ 1 ล้านบาท
- คู่ค้าหรือผู้รับเหมาที่จัดหาชิ้นส่วนหรือองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ
- คู่ค้าหรือผู้รับเหมาที่ให้บริการหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ไม่สามารถทดแทนได้

นอกจากนี้ คู่ค้าหรือผู้รับเหมาที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคู่ค้าสำคัญระดับที่ 1 (Tier-1) และส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มบริษัททางอ้อม จะถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มคู่ค้าสำคัญโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

## 3. การประเมินและตรวจสอบคู่ค้า

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ดำเนินการประเมินและตรวจสอบคู่ค้าสำคัญ (Critical Suppliers) และคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้าน ESG สูงอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชนโดยรอบและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งปกป้องการดำเนินธุรกิจและชื่อเสียงของกลุ่มบริษัท โดยการพิจารณาคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้าน ESG สูงดำเนินการผ่านวิธีการต่อไปนี้

- การประเมินผ่านแบบประเมินตนเอง: คู่ค้าต้องตอบแบบสอบถามที่ครอบคลุมเพื่อประเมินระดับความเสี่ยงด้าน ESG และความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด
- การประเมินตามลักษณะงาน: วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเภทและขอบเขตของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จัดหา
- การทบทวนผลการดำเนินงานประจำปีของคู่ค้า: การประเมินผลการดำเนินงานและความสัมพันธ์ของคู่ค้าและผู้รับเหมาเป็นประจำทุกปี หลังจากการส่งมอบสินค้าและบริการ

ทั้งนี้ วิธีการประเมินและการลดความเสี่ยงจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของความเสี่ยงที่ตรวจพบดังนี้

### 1. การตรวจประเมิน ณ สถานที่ดำเนินงาน

คู่ค้าสำคัญทั้งหมดต้องผ่านการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG เบื้องต้นผ่านการตอบแบบประเมินตนเองของคู่ค้าอย่างน้อยทุก ๆ 3 ปี ซึ่งผลการประเมินจะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนตรวจสอบ โดยความถี่ของการตรวจประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ณ สถานที่ดำเนินงานจะแตกต่างกันไปตามระดับความเสี่ยงที่ระบุใน SAQ คู่ค้ากลุ่มสำคัญจะถูกจัดประเภทเป็น 3 กลุ่ม ตามระดับความเสี่ยง ได้แก่ ความเสี่ยงต่ำ ปานกลาง และสูง โดยคู่ค้าที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 70 จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงด้าน ESG สูง และต้องเข้ารับการตรวจสอบ ESG ณ สถานที่ดำเนินงานเป็นประจำทุกปี พร้อมจัดทำแผนปรับปรุงที่มีระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน คู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้าน ESG ระดับปานกลางต้องเข้ารับการตรวจสอบ ณ สถานที่ดำเนินงานทุก 2 ปี และคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้าน ESG ต่ำต้องเข้ารับการตรวจสอบ ณ สถานที่ดำเนินงานทุก 3 ปี

### ระดับคะแนนจากแบบประเมินตนเอง

คะแนน (%)	ความเสี่ยงด้าน ESG	แผนการตรวจสอบ
80-100	ต่ำ	จัดทำการตรวจสอบในประเด็นด้าน ESG ณ พื้นที่ดำเนินงานทุก ๆ 3 ปี
70-79	กลาง	จัดทำการตรวจสอบในประเด็นด้าน ESG ณ พื้นที่ดำเนินงานทุก ๆ 2 ปี
Below 70	สูง	จัดทำการตรวจสอบในประเด็นด้าน ESG ณ พื้นที่ดำเนินงานทุกปี และจัดทำแผนเพื่อลดความเสี่ยง



นอกจากนี้แม้ว่าต้นทุนการดำเนินงานโดยรวมของกลุ่มบริษัทจะยังอยู่ในระดับที่เหมาะสมอันเป็นผลมาจากโครงสร้างพื้นฐานที่พัฒนาแล้วเสร็จและทรัพยากรทางการตลาดที่พร้อมใช้งาน แต่กลุ่มบริษัทตระหนักว่ากิจกรรมก่อสร้างบางประเภทอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ในกรณีที่มีการว่าจ้างบุคคลภายนอกให้ดำเนินการก่อสร้าง กลุ่มบริษัทจะดำเนินการตรวจสอบ ณ สถานที่ดำเนินงานของผู้รับเหมาระหว่างช่วงให้บริการหรือภายหลังการดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของงานก่อสร้างนั้น ๆ

การตรวจสอบ ณ พื้นที่ดำเนินงานจะดำเนินการโดยบุคคลภายนอกที่ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผลการตรวจสอบจะถูกจัดทำเป็นรายงานเพื่อระบุถึงความเสี่ยงที่สำคัญ ประเด็นที่ต้องปรับปรุง และแนวปฏิบัติที่ดี ผลการตรวจสอบดังกล่าวจะถูกสื่อสารไปยังคู่ค้า พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการตามแผนแก้ไขข้อบกพร่องภายในระยะเวลาที่กำหนด

## 2. การตรวจสอบผลการดำเนินงานของคู่ค้าประจำปี

หลังจากการดำเนินงานเสร็จสิ้น คู่ค้าจะต้องเข้ารับการประเมินผลหลังการส่งมอบงาน ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง การประเมินนี้ครอบคลุมหลากหลายประเภทอย่างครอบคลุม ได้แก่ คุณภาพของงาน การส่งมอบ ความสอดคล้องกับสัญญา ความรับผิดชอบต่อสังคม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม คู่ค้าจะได้รับการจัดอันดับเป็นกลุ่ม “สีเขียว” (ดีเยี่ยม), “สีเทา” (ต้องปรับปรุง), หรือ “สีดำ” (มีความเสี่ยงสูง) ตามผลการประเมิน โดยคู่ค้าที่ได้รับการจัดอันดับในกลุ่ม “สีดำ” อาจถูกพิจารณาให้ออกจากรายชื่อคู่ค้าที่ได้รับอนุมัติ

### เกณฑ์การประเมินผลหลังส่งมอบงาน

คะแนน (%)	ระดับ	การดำเนินการของกลุ่มบริษัท
80-100	ขาว	ลำดับความสำคัญเป็นอันดับแรกในการเลือกคู่ค้าในอนาคต
70-79	เทา	แจ้งให้คู่ค้าปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
60-69	ดำ	บริษัทจะไม่สามารถทำธุรกิจกับคู่ค้ารายนั้นได้เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี

ในปี 2567 ACBH มีจำนวนคู่ค้าระดับ Tier-1 ที่ดำเนินงานอยู่ทั้งหมด 115 ราย โดย 53 รายเป็นคู่ค้ารายใหม่ เนื่องจาก ACBH เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์และมีความมั่นคง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนในระดับที่จำกัด อย่างไรก็ตาม ACBH ได้ระบุคู่ค้าสำคัญ (Critical Suppliers) จำนวน 3 ราย ในด้านการบริหารจัดการน้ำ โดยคู่ค้าสำคัญ 2 จาก 3 รายมีส่วนค่าใช้จ่ายรวมกันคิดเป็นร้อยละ 12.22 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีคู่ค้ารายสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับกลุ่มบริษัทโดยตรง (Critical Non-Tier 1 suppliers) เป็นจำนวน 2 ราย ซึ่งคู่ค้ารายสำคัญทั้งหมดทั้งในระดับ Tier-1 และ Non-Tier 1 ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ครบถ้วนร้อยละ 100 โดยไม่มีคู่ค้ารายใดที่ได้รับคะแนนความเสี่ยง ESG สูงในปี 2567 อย่างไรก็ตาม มีคู่ค้า 2 รายที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยง ด้าน ESG สูง เนื่องจากลักษณะงานที่ดำเนินการ และคู่ค้าทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบ ณ สถานที่ดำเนินงานแล้ว ทั้งนี้คู่ค้าทุกรายยังคงปฏิบัติตามมาตรฐานของ ACBH และไม่มีคู่ค้ารายใดถูกยกเลิกความร่วมมือในช่วงระยะเวลาการรายงาน

	ปี 2567
จำนวนคู่ค้าปัจจุบันทั้งหมด	115
จำนวนคู่ค้ารายใหม่	53
จำนวนคู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 suppliers)	3
จำนวนคู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับกลุ่มบริษัทโดยตรง (Critical Non-Tier 1 suppliers)	2
จำนวนคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้าน ESG สูง	2
จำนวนคู่ค้าที่กลุ่มบริษัทยุติการจัดซื้อจัดจ้าง	0
สัดส่วนของค่าใช้จ่ายให้กับคู่ค้าสำคัญต่อคู่ค้าทั้งหมด	17.5%

	เป้าหมาย	ปี 2567
จำนวนคู่ค้าที่รับทราบและยอมรับหลักจรรยาบรรณธุรกิจคู่ค้า (SCoC)		
คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 suppliers)	100%	100% (2 of 2)
คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับกลุ่มบริษัทโดยตรง (Critical Non-Tier 1 suppliers)	50%	100% (2 of 2)
สัดส่วนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินความเสี่ยง ESG ผ่านแบบประเมินตนเองของคู่ค้า		
คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 suppliers)	100%	100% (3 of 3)
คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับกลุ่มบริษัทโดยตรง (Critical Non-Tier 1 suppliers)	100%	100% (2 of 2)
สัดส่วนของการประเมินคู่ค้าผ่านการตรวจประเมิน ณ พื้นที่ดำเนินงาน		
Work specific suppliers	100%	100% (2 of 2)

#### 4. การร่วมมือและพัฒนาคู่ค้า

กลุ่มบริษัท อมตะ วิีเอ็น มีความมุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้า พร้อมส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความยั่งยืน เพื่อยกระดับขีดความสามารถ ประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของคู่ค้า โดยสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าในการปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพ นวัตกรรม และแนวทางดำเนินธุรกิจโดยรวมเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมนวัตกรรมตลอดทั้งเครือข่ายคู่ค้าของกลุ่มบริษัท

• การอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่ลูกค้า

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้จัดอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่ลูกค้า เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงเพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะสำหรับการดำเนินงานก่อสร้างหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องภายในพื้นที่ของกลุ่มบริษัท



• การแข่งขันองค์ความรู้

กลุ่มบริษัทสนับสนุนการแข่งขันองค์ความรู้ทั้งภายในองค์กรและไปยังลูกค้าภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านนวัตกรรมก่อสร้าง ดังเช่นกรณีศึกษาของเทคโนโลยีการก่อสร้างพื้นอาคารของ AMATA ASRB ซึ่งได้ถ่ายทอดให้แก่ผู้รับเหมาก่อสร้างจากบริษัทในเครือ ความร่วมมือนี้ช่วยให้ผู้รับเหมาได้ศึกษาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาเทคนิคการก่อสร้างในประเทศเวียดนาม และสามารถนำเสนอการให้บริการที่ดียิ่งขึ้นแก่กลุ่มบริษัทในอนาคต โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ติดตามความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในกระบวนการก่อสร้างปัจจุบัน

• การสร้างความตระหนักต่อความเสี่ยงด้าน ESG

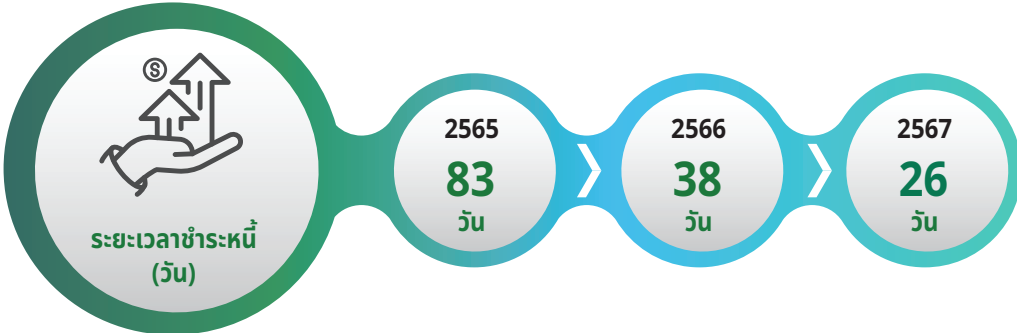
ACBH ACBH ได้เสริมสร้างความตระหนักด้านมาตรฐานสากลให้แก่ลูกค้าท้องถิ่นผ่านการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG โดยใช้แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) และข้อกำหนดจรรยาบรรณคู่ค้าซึ่งช่วยให้คู่ค้าสามารถประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล เทียบกับมาตรฐานระดับโลก และระบุจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยมีการเริ่มต้นให้คู่ค้าประเมินตนเองตั้งแต่ปลายปี 2564 และยังคงดำเนินการให้ความรู้กับคู่ค้าอย่างต่อเนื่องและยังคงดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากมีคู่ค้าใหม่ที่ต้องเข้ารับการประเมินเป็นประจำในทุกปี

**ระยะเวลาสินเชื่อการค้ากับลูกค้าและผู้รับเหมา**

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและเป็นประโยชน์ร่วมกันกับคู่ค้า แม้ว่ากลุ่มบริษัทจะไม่มีนโยบายกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาสินเชื่อการค้าอย่างเป็นทางการ แต่กลุ่มบริษัทยังมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกรรมทางการเงินกับคู่ค้าอย่างตรงต่อเวลาและเชื่อถือได้ โดยทั่วไปการชำระเงินมักดำเนินการภายในกรอบระยะเวลา 30-45 วันหลังจากได้รับใบแจ้งหนี้ อย่างไรก็ตามระยะเวลาการชำระเงินอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของสินค้าและ/หรือบริการ ข้อกำหนดในสัญญาคู่ค้า และการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพของสินค้าและ/หรือบริการที่จัดหาให้ โดยบริษัทให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่โปร่งใสเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับคู่ค้าได้อย่างราบรื่น แก้ไขข้อกังวลที่อาจเกิดขึ้น และรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่น่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ร่วมกัน

ทั้งนี้กลุ่มบริษัทได้ทำการคำนวณระยะเวลาการชำระเงินเฉลี่ยใหม่ในช่วงปี 2565-2567 โดยรายงานประจำปีก่อนหน้านี้ได้รวมต้นทุนพัฒนาโครงการที่ยังไม่รับรู้รายได้และเจ้าหนี้การค้ารายอื่น ๆ ไว้ด้วย อย่างไรก็ตาม ในปี 2567 วิธีการคำนวณได้รับการปรับปรุงให้ครอบคลุมเฉพาะเจ้าหนี้การค้า (Trade Payables) เท่านั้น ส่งผลให้มีการปรับปรุงระยะเวลาการชำระเงินเฉลี่ยใหม่ตามที่ปรากฏในรายงานฉบับนี้

ระยะเวลาการชำระเงินเฉลี่ยที่สูงในปี 2565 เป็นผลมาจากลักษณะของธุรกิจที่ต้องมีการลงทุนล่วงหน้าในที่ดินและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น โรงบำบัดน้ำเสีย และสถานีไฟฟ้าย่อย ก่อนที่จะมีการขายเกิดขึ้น ส่งผลให้การรับรู้ต้นทุนขายล่าช้าและระยะเวลาการชำระเงินยาวนานยิ่งขึ้น



# การพัฒนาบัณฑิตกรรม

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

การพัฒนาบัณฑิตกรรมถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญยิ่งสำหรับกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ซึ่งช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดผ่านการคิดค้นและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรได้ ด้วยเหตุนี้กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบัณฑิตกรรมเพื่อนำองค์กรให้ก้าวหน้าแข่งขัน รวมถึงสามารถให้บริการที่ดียิ่งขึ้นและตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้การลงทุนในบัณฑิตกรรมยังช่วยเพิ่มโอกาสในการดึงดูดลูกค้าใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้อีกด้วย

อย่างไรก็ตามบัณฑิตกรรมที่ก้าวไปอย่างรวดเร็วได้สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มบริษัทในด้านการแข่งขัน ในขณะที่การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้นมีต้นทุนที่สูงและมีความจำเป็นในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลกับทรัพยากรทางการเงินของกลุ่มบริษัท ทั้งนี้การไม่นำบัณฑิตกรรมมาใช้อาจส่งผลให้กลุ่มบริษัทพลาดโอกาสในการดึงดูดการลงทุนจากลูกค้าใหม่ ๆ และอาจส่งผลให้ส่วนแบ่งการตลาดและความสามารถในการทำกำไรของกลุ่มบริษัทลดลง ดังนั้นการพัฒนาบัณฑิตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าจึงมีความสำคัญต่อความยั่งยืนตลอดจนการขับเคลื่อนกลุ่มบริษัทสู่เป้าหมายในการเป็นเมืองอัจฉริยะ

## แนวทางบริหารจัดการ

เนื่องจากบัณฑิตกรรมถือเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมี “จิตวิญญาณนักคิดค้นสิ่งใหม่” ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่พึงปรารถนาและฝังรากลึกอยู่ใน AMATA VN DNA กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำพานวัตกรรมมาปรับใช้ทั้งในการปฏิบัติงานขององค์กรและสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ภายใต้การตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น จึงได้วางกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ครอบคลุมแนวทางหลัก 3 ประการ ดังนี้



การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ



การพัฒนากระบวนการ

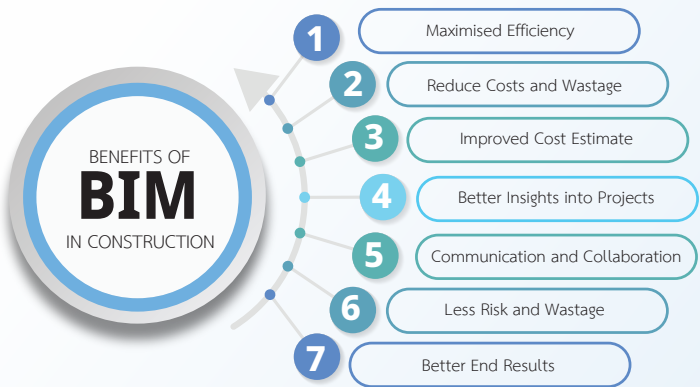
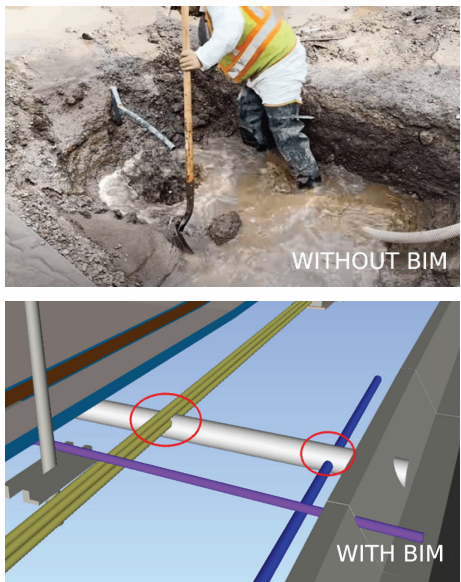


การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ  
ความคุ้มค่าและประสิทธิผล

เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น กลุ่มบริษัทได้ดำเนินนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรมควบคู่ไปกับโครงการรางวัลนวัตกรรม หรือ INNOVATION AWARD ซึ่งเป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อกระตุ้นและยกย่องความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ทั้งนี้กลุ่มบริษัทได้ตั้งเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมพร้อมกันกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมผ่านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นและพัฒนาบัณฑิตกรรมใหม่ ๆ



## Building Information Modeling (BIM)



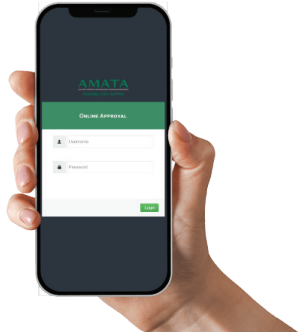
กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยังคงใช้ Building Information Modeling (BIM) ในโครงการก่อสร้างของกลุ่มบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยต่อยอดจากประสิทธิภาพและประโยชน์ที่ได้รับในปี 2566 การใช้ BIM อย่างต่อเนื่องช่วยให้สามารถปรับปรุงการวางแผนและการวิเคราะห์โครงการ ส่งผลให้เกิดการประหยัดต้นทุนและลดปริมาณวัสดุที่สูญเปล่า ซึ่งการมีความแม่นยำของโมเดล 3 มิติที่ละเอียดช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถระบุปัญหาการก่อสร้างได้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นและสนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้โครงการดำเนินไปตามแผนที่กำหนดและมีคุณภาพที่ดีขึ้น โดยในปี 2567 การใช้ BIM ยังคงเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพผลลัพธ์ของโครงการและเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการอาคาร

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ BIM ในปี 2567

- ลดความล่าช้าของโครงการได้ตามทฤษฎีรวม 339 วัน (โดยเฉลี่ย 7 วันต่อรอบการแก้ไขแบบเพื่อลดข้อขัดแย้ง)
- ประหยัดต้นทุนรวมประมาณ 5.1 ล้านบาท (จากทั้งต้นทุนวัสดุและค่าแรง)
- ลดการใช้วัสดุก่อสร้าง ได้แก่ ท่อน้ำชนิด PVC 428 กิโลกรัม, ท่อน้ำชนิด HDPE 265 กิโลกรัม และคอนกรีต 386 ลูกบาศก์เมตร (คิดเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 90.22 tCO<sub>2</sub>e)

## การอนุมัติผ่านระบบออนไลน์

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดซื้อโดยใช้ระบบอนุมัติคำขอจัดซื้อ (PR) และคำสั่งซื้อ (PO) แบบออนไลน์ โดยเริ่มใช้ในนิคมอุตสาหกรรม ACBH และ ACHL ตั้งแต่ปลายเดือนกันยายน 2566 และขยายขอบเขตการใช้งานไปยัง ACLT และ ATLT ในเดือนมกราคม 2567 ซึ่งโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน ลดการใช้กระดาษ และปรับปรุงความเร็วในการอนุมัติ ทำให้ผู้อนุมัติสามารถตอบสนองต่อคำขอเร่งด่วนได้จากทุกที่ นอกจากนี้ระบบยังช่วยปรับปรุงการติดตามคำขอและติดตามงบประมาณ ส่งเสริมความโปร่งใสและอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ ซึ่งมีเอกสารจำนวน 3,013 ฉบับได้รับการอนุมัติ และสามารถลดระยะเวลาการอนุมัติโดยเฉลี่ยลงหนึ่งสัปดาห์ รวมถึงช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 44.23 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO<sub>2</sub>e)



## ระบบตรวจวัดคุณภาพน้ำเสียอัตโนมัติ



Thời gian	PH	TEMPER (oC)	COD (mg/l)	TSS (mg/l)	Free Clo (mg/l)	Ammoni (mg/l)	FLOW IN (m3/h)	FLOW IN 2 (MODULE 2) (m3/h)	FLOW IN 1 (MODULE 1) (m3/h)	FLOW IN 3 (MODULE 3) (m3/h)	FLOW OUT (m3/h)	Đánh giá (QCVN)
8.59	31.25	7.82	30.64	0.00	0.13	281.52	142.34	0.00	139.18	246.06	Đạt	
8.60	31.31	8.12	28.80	0.00	0.13	346.54	157.11	0.00	189.43	137.83	Đạt	
8.60	31.55	8.32	24.59	0.00	0.13	343.77	159.98	0.00	183.79	178.94	Đạt	
8.53	31.33	8.22	20.56	0.00	0.13	258.57	148.32	0.00	110.24	178.94	Đạt	
8.49	31.27	8.56	19.54	0.00	0.13	338.96	170.01	0.00	168.95	185.58	Đạt	
8.55	31.34	8.77	16.64	0.00	0.13	323.14	172.91	0.00	150.23	201.54	Đạt	
8.45	31.47	8.99	17.22	0.00	0.13	358.05	179.03	0.00	179.02	284.27	Đạt	

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ยกระดับประสิทธิภาพและความแม่นยำในการบริหารจัดการน้ำเสียที่นิคมอุตสาหกรรม ACBH โดยติดตั้งระบบตรวจวัดคุณภาพน้ำเสียอัตโนมัติที่สามารถติดตามสถานะค่าพารามิเตอร์ของน้ำเสียที่สำคัญ (เช่น pH, COD, BOD, แอมโมเนียม) เพื่อให้มั่นใจว่าน้ำเสียที่ปล่อยออกมาสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังได้จัดทำรายงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกวันและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการรักษาคุณภาพน้ำและปกป้องชุมชนรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยรอบ

## ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นที่เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะนำศักยภาพนี้มาใช้เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นนวัตกรรม พร้อมทั้งมอบทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็น เมื่อวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมกลายเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์หลักขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงสร้างความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวซึ่งเป็นรากฐานที่ช่วยให้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างอนาคตที่แข็งแกร่งและยั่งยืน

## AMATA INNO AWARDS ประจำปี 2567

โครงการ “Innovation Awards” ของอมตะ เป็นเวทีให้พนักงานจากทุกหน่วยงานในกลุ่มบริษัทอมตะได้แสดงไอเดียสร้างสรรค์และโครงการที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน แนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกเหนือจากโอกาสในการแข่งขันแล้วผู้เข้าร่วมยังได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการนำเสนอ เพื่อพัฒนาทักษะในการสื่อสารแนวคิดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับปี 2567 การแข่งขันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ Innovation Idea และ Innovation Project โดยมีมูลค่ารางวัลรวม 2.5 ล้านบาท และผู้ชนะจะได้รับการประกาศเกียรติคุณจาก คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ผู้ก่อตั้งกลุ่มบริษัทอมตะ ซึ่งในปีนี้มีคณะทำงานจากกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น เข้าร่วมแข่งขันทั้งหมด 11 กลุ่ม โดยผลการประกวดจะประกาศในปี 2568



Inspiration for a Better Future >>>

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

-  ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในบุคลากรทุกระดับ
-  ปลุกฝังแนวคิดความเป็นผู้ประกอบการในพนักงาน และส่งเสริมโครงการร่วมมือข้ามสายงาน
-  นำเสนอโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สร้างคุณค่าในมิติ ESG และการพัฒนาธุรกิจใหม่

## AMATA INNOVATION AWARDS 2024

OFFICIAL LAUNCH & INNOVATION INSPIRATION TALK

### SCHEDULE

**9.30**  
AMATA Innovation Award 2024

**10.00**  
**Fireside Chat - Updates from The Winner Teams 2023:**  
 • The Winner of IDEA Award 2023 by AMATA Connex  
 • The Winner of PROJECT Award 2023 by The 360 - Built Mission  
Moderated by Asst.Prof. Thira Chavarnakul, Ph.D., Chulalongkorn Business School

**10.30**  
**Inspiration Talk**   
**Shift Mindset: Ideation Insights, from Ideation to Innovation**  
Moderated by Asst.Prof. Thira Chavarnakul, Ph.D., Chulalongkorn Business School  
 Khun Tassika Damronglert, CTO, InTyme Solution Co., Ltd.

LIVE



SCAN TO ATTEND



ASST. PROF. THIRA CHAVARNAKUL, PH.D.,  
CHULALONGKORN BUSINESS SCHOOL



KHUN TASSIKA DAMRONGLERT, CTO,  
INTYME SOLUTION CO., LTD.

WEDNESDAY 25 SEP 2024 | 09:30 - 11.30 HRS

SHOWCASE HALL, CHONBURI

### INSPIRATION TALK TOPIC: IDEATION INSIGHTS, FROM IDEATION TO INNOVATION

กลุ่มบริษัทอมตะได้จัดงาน “Inspiration Talk: Ideation Insights – From Ideation to Innovation” เพื่อเข้าถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมแนวคิดสร้างสรรค์และเปลี่ยนไอเดียให้กลายเป็นนวัตกรรมที่จับต้องได้ โดยภายในงานวิทยากรได้แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในทีม ระบุเงื่อนไขที่เอื้อต่อการระดมไอเดียและวิธีการก้าวข้ามอุปสรรคทางความคิด นอกจากนี้แล้วพนักงานยังได้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบอินเทอร์แอคทีฟผ่านกรณีศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้เทคนิคด้านความคิดสร้างสรรค์ในบทบาทการทำงานประจำวันอีกด้วย

# การสร้างคุณค่าต่อ คนและชุมชน



- สิทธิมนุษยชน
- ความแตกต่าง ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม
- การจัดการทุนมนุษย์
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า
- การพัฒนาชุมชนและสังคม

# สิทธิมนุษยชน

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนได้รับความสำคัญมากขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ในฐานะองค์กรที่มีลูกค้าระดับนานาชาติ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะยึดมั่นในหลักการด้านสิทธิมนุษยชน เราเชื่อมั่นว่าทุกคนควรได้รับสถานะ สิทธิ และโอกาสที่เท่าเทียมกัน และเป็นหน้าที่ของเราที่ต้องรับรองว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการเคารพภายในขอบเขตอิทธิพลของเรา เราหลีกเลี่ยงการดำเนินการใด ๆ ที่อาจนำไปสู่การ

ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเกิดจากการดำเนินงานขององค์กรเอง หรือจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลภายนอก เนื่องจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจและสร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ดังนั้นเราจึงมุ่งมั่นในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของธุรกิจ

## แนวทางการจัดการ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญต่อหลักสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลภายในขอบเขตของการดำเนินธุรกิจ และยึดมั่นในการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมโดยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ ได้มีการกำหนด นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ไว้ใน คู่มือการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น และ จรรยาบรรณขององค์กร โดยนโยบายดังกล่าวเน้นย้ำถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกตลอดห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ เสรีภาพ ความเป็นธรรมในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัย และโอกาสที่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหลักการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNGCI)

ในปี 2567 นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับขอบเขตและความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคณะกรรมการบริษัท (BOD) แผนกต่าง ๆ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุก ภาคส่วนตระหนักถึงบทบาทของตนในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ในขณะเดียวกัน กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ยังได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้วจากการ

ดำเนินธุรกิจและ ความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัท โดยการบูรณาการกระบวนการตรวจสอบสถานะนี้เข้ากับกรอบการบริหารความเสี่ยง กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย เสริมสร้างความเชื่อมั่นทางสังคมในการดำเนินธุรกิจ และปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

นอกจากนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้นำแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) มาใช้ร่วมกับเกณฑ์การประเมินคู่ค้าที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้กลุ่มบริษัทได้สื่อสารนโยบายที่กำหนดไว้ให้แก่พนักงานทุกระดับ ตลอดจนพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับเหมา และคู่ค้าเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการปฏิบัติตามที่สอดคล้องกัน ซึ่งกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยังได้ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) ในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ได้รับการยอมรับจากสังคม และรักษาชื่อเสียงขององค์กร



## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็นให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นส่วนพื้นฐานของแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน การดำเนินงานในนิคมอุตสาหกรรมของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของทั้งประเทศไทยและเวียดนาม โดยให้ความสำคัญกับการปกป้องสิทธิและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น ซัพพลายเออร์และผู้รับเหมา กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อแสดงเจตนาารมณ์ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความเท่าเทียม

### ประเด็นสำคัญที่ครอบคลุมอยู่ในนโยบายสิทธิมนุษยชน\*

- การป้องกันการใช้แรงงานบังคับ
- การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก
- ความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติ
- การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- เวลาทำงานและพักผ่อนที่เหมาะสม
- ค่าจ้างและสวัสดิการที่ยุติธรรม
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- สนับสนุนสิทธิในการชุมนุมโดยสงบและเสรีภาพในการรวมตัว
- การต่อต้านการค้ามนุษย์

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเพิ่มเติมสำหรับบริษัทย่อยในประเทศเวียดนาม กลุ่มบริษัทได้จัดส่งรายงานรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นสังคมและการจ้างงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอตลอดปี เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานทางกฎหมาย และแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม พร้อมทั้งปกป้องสิทธิและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงาน ในปี พ.ศ. 2567 ไม่พบรายงานหรือข้อบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มใดๆ อันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และความพิการ หรือการละเมิดสิทธิแรงงานในห่วงโซ่คุณค่าหรือการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

### การเข้าร่วมอบรมกฎหมายแรงงาน ประจำปี 2567

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ACBH ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหัวข้อ “กฎหมายด้านค่าตอบแทน การสรรหา การจ้างงาน และประกันสังคม 2567” เพื่อปรับตัวและปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ ตลอดจนปกป้องสิทธิของพนักงาน การดำเนินการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัท ACBH ในการยกระดับมาตรฐานแรงงานและส่งเสริมตลาดแรงงานที่เท่าเทียมและยั่งยืน



### การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านช่วยระบุความเสี่ยงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งรวมถึงการป้องกัน บรรเทา และคำนึงถึงวิถีจัดการกับผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็นได้ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มบริษัทผ่านการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม สำหรับโครงการที่เริ่มดำเนินงานแล้วการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้ถูกรวมไว้กับกระบวนการบริหารความเสี่ยงเพื่อระบุผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งรวมถึงการป้องกัน บรรเทา และคำนึงถึงการเยียวยาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน การพิจารณาผลกระทบหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างละเอียดจะดำเนินการ 100% ทั่วทั้งสถานที่ปฏิบัติงานของกลุ่มอมตะ วิเอ็น ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงห่วงโซ่อุปทานและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจ เช่น กิจกรรมร่วมค้า ในทุก ๆ 3 ปี โดยการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านดำเนินการตามหลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจของสหประชาชาติซึ่งรวมถึงการให้คำมั่นสัญญาการระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการแก้ไขผลกระทบด้านลบโดยแผนกหรือหน่วยงานเกี่ยวข้อง

\*สามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมได้จากนโยบายสิทธิมนุษยชนที่เว็บไซต์ AMATA VN

กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



เพื่อประเมินและจัดการกับผลกระทบของการดำเนินงานในด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ปฏิบัติตามระเบียบวิธีของ Human Rights Impact Assessment หรือ HRIA ที่ระบุและจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เพื่อการเยียวยาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน 38 ประการที่กำหนดโดยร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Bill of Human Rights) พบว่ามีการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน 9 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมของกลุ่มบริษัท ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งภายในและภายนอก โดยความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการประเมินจากการพิจารณาถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นและความรุนแรงของความเสียหายหากเกิดเหตุการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

				■ Rights to own property
		■ Right to privacy Health and safety		
		■ Rights of freedom of movement		
■ Employee rights ■ Rights of freedom from forced labor ■ Rights of children to special protect		■ Excessive overtime		

โอกาสที่จะเกิด

- 1 Excessive time (การทำงานล่วงเวลามากเกินไป)
- 2 Health and safety (สุขภาพและความปลอดภัย)
- 3 Rights of freedom of movement (สิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนไหว)
- 4 Rights of children to special protect (สิทธิเด็กที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองเป็นพิเศษ)
- 5 Rights of freedom from forced labor (สิทธิเสรีภาพจากการบังคับใช้แรงงาน)
- 6 Rights to own property (สิทธิในการเป็นเจ้าของครอบครองทรัพย์สิน)
- 7 Employee Rights (สิทธิพนักงาน)
- 8 Rights to privacy (สิทธิในความเป็นส่วนตัว)

## มาตรการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หน่วยธุรกิจภายใต้กลุ่มอมตะ วิเอ็น ทั้งหมดได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2566 จากผลการประเมินความเสี่ยงนั้น ได้มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทดังนี้

ประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ	การบรรเทาผลกระทบ	การเยียวยา
สุขภาพและความปลอดภัย (สิทธิในการมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมและสิทธิเสรีภาพในการเดินทาง)	พนักงาน ลูกจ้าง ชุมชน คนงานผู้รับเหมา	<p><u>พนักงาน คนงานของผู้รับเหมา ลูกจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัยเป็นข้อบังคับภายในองค์กร</li> <li>จัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยและเครื่องแบบสำหรับพนักงานในพื้นที่เสี่ยงอันตราย</li> <li>ดำเนินการตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(OSH)ในสถานที่ปฏิบัติงานและตรวจ สอบความเสียหายหรือความผิดปกติภายในนิคมอุตสาหกรรมเป็นประจำ</li> <li>กำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในจรรยาบรรณคู่ค้า</li> </ul> <p><u>ชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติตามมาตรการที่ระบุไว้ในรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA)</li> <li>ดำเนินการประเมินความเสี่ยงของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี เพื่อกำหนดและดำเนินมาตรการลดความเสี่ยง</li> </ul> <p><u>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>นำมาตรการบริหารจัดการจราจรมาใช้เพื่อป้องกันการกีดขวางเส้นทางสัญจร</li> <li>จัดหลักสูตรฝึกอบรมและสื่อสารเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย การซ้อมดับเพลิง การอพยพสถานการณ์โรคระบาด และมาตรการป้องกัน</li> <li>จัดตั้งช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อร้องเรียนได้</li> </ul> <p>*Further detail of the mitigation plan is mentioned in OSH chapter</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตอบสนองต่อผู้ถือกรรมสิทธิ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างรวดเร็วเพื่อลดความเสียหายและให้การสนับสนุนที่จำเป็นแก่ผู้ได้รับผลกระทบ</li> <li>จัดหาค่าชดเชยที่เป็นธรรมและฟื้นฟูสมรรถภาพ</li> <li>ดำเนินการตรวจสอบเหตุการณ์อย่างละเอียดเพื่อระบุสาเหตุที่แท้จริงและดำเนินการมาตรการแก้ไข</li> </ul>
การมีส่วนร่วมในการเวนคืนที่ดินของประชาชนในท้องถิ่น	ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>เลือกพื้นที่โครงการที่อยู่ห่างจากเขตชุมชนที่มีประชากรอาศัยหนาแน่น</li> <li>จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ</li> <li>ก่อนเริ่มโครงการ</li> <li>ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุพื้นที่ย้ายที่เหมาะสมและกำหนดค่าชดเชยที่เป็นธรรม</li> </ul>
ข้อมูลส่วนบุคคล (สิทธิในการเป็นส่วนตัว)	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกรายที่มีข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นมาตรฐานการบริหารจัดการและแนวปฏิบัติที่ดี</li> <li>จัดตั้งคณะทำงาน PDPA เพื่อกำกับดูแลการบริหารจัดการข้อมูล และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด</li> <li>กำหนดกระบวนการควบคุมและจัดการข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูล</li> <li>ปรับปรุงระบบป้องกันข้อมูลภายใน ทั้งในด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์</li> <li>จัดอบรมให้พนักงานเกี่ยวกับความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และแนวทางในการจัดการข้อมูลอย่างถูกต้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปิดระบบทันทีเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลเพิ่มเติม</li> <li>ประเมินผลกระทบจากการละเมิดข้อมูล</li> <li>แจ้งให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบทราบ</li> <li>สอบสวนสาเหตุของการละเมิดข้อมูลเพื่อพิจารณาดำเนินการทางกฎหมายเพิ่มเติม, กำหนดแนวทางแก้ไข, และปรับปรุงมาตรการป้องกัน</li> <li>ให้บริการสนับสนุนแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ</li> <li>ตอบสนองต่อเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างทันทั่วถึงเพื่อลดความเสียหายและให้การช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับผลกระทบ</li> <li>มอบค่าชดเชยที่เป็นธรรม</li> <li>ดำเนินการตรวจสอบเหตุการณ์อย่างละเอียดเพื่อระบุสาเหตุที่แท้จริงและดำเนินการมาตรการแก้ไข</li> </ul>

## การติดตามและเยียวยาผลกระทบ

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสเพื่อรับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยทางทั้งพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถแจ้งเบาะแสดังกล่าวได้สองสัปดาห์การละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านการใช้ช่องทางต่างๆ เช่น ทางโทรศัพท์ ผ่านเว็บไซต์หรือทางไปรษณีย์ โดยกลุ่มบริษัทจะทำการตรวจสอบข้อร้องเรียนทั้งหมดที่ได้รับอย่างละเอียดถี่ถ้วน และดำเนินการมาตรการแก้ไขในหากจำเป็น ซึ่งในกรณีที่ผู้เสียหายนั้น ผู้เสียหายจะได้รับการเยียวยาและการชดเชยที่เหมาะสมโดยไม่มีข้อร้องเรียนและการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนจากพนักงานหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในปี 2567

### การตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อสื่อสารถึงสิทธิและประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานได้รับจากกลุ่มบริษัท กลุ่มบริษัทได้เผยแพร่คู่มือพนักงานในระบบภายใน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้สื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนและคู่มือพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ โดยมีการทดสอบเพื่อทำความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนของพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยกลุ่มบริษัทได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนบนเว็บไซต์ AMATA VN เพื่อเป็นการเน้นย้ำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกถึงความมุ่งมั่นและความคาดหวังของกลุ่มบริษัทเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

### แนวปฏิบัติด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะรับรองว่าผู้เช่าและคู่ค้าปฏิบัติตามหลักจริยธรรมด้านแรงงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักของกลุ่มบริษัทในการสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรมภายในห่วงโซ่อุปทานของนิคมอุตสาหกรรม กลุ่มบริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านแรงงานและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนใน จรรยาบรรณคู่ค้า ซึ่งคู่ค้าทุกรายต้องรับทราบและลงนามในระหว่างกระบวนการทำสัญญา นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังบังคับใช้มาตรฐานที่เข้มงวดสำหรับการคัดเลือกผู้เช่าและการร่วมมือกับคู่ค้า โดยเน้นย้ำการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การเคารพสิทธิของแรงงาน และความมุ่งมั่นในการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม กลุ่มบริษัทได้ให้คำแนะนำ และการสนับสนุนแก่ผู้เช่าและคู่ค้าผ่านกระบวนการตรวจสอบและประเมินคู่ค้าเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติตามข้อกำหนดและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยคำนึงถึงสวัสดิการและการให้เกียรติของพนักงานเป็นสำคัญ

### การจัดสัมมนาเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างชาติ

ACBH ร่วมกับ กรมแรงงาน ทหารผ่านศึกและสังคมสงเคราะห์ จังหวัดด่งนายและสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมด่งนาย (DIZA) จัดสัมมนาเรื่อง ใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างชาติ ซึ่งให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดภายใต้ พระราชกฤษฎีกา 152/2020/ND-CP และ 70/2023/ND-CP การสัมมนาครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างผู้เช่าในกระบวนการขอใบอนุญาตทำงาน โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน 160 คน จาก 126 บริษัท ทั้งภายในและภายนอกนิคมอุตสาหกรรม ACBH



# ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (Diversity, Equity, and Inclusion หรือ DEI) มีความสำคัญมากขึ้นทั่วโลก เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างสถานที่ทำงานที่สะท้อนถึงความหลากหลายของสังคมที่บริษัทให้บริการ ในยุคที่โลกาภิวัตน์เชื่อมโยงผู้คนจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมและให้คุณค่ากับมุมมองที่หลากหลายจึงเพิ่มขึ้น กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงความสำคัญของความหลากหลายในการสร้างสถานที่ทำงานที่เคารพและเป็นธรรม กลุ่มบริษัทยังมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากบุคคลที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทต่อความหลากหลาย ความเสมอภาค และความเท่าเทียมช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถที่หลากหลาย พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้ทุกคนมีโอกาสเติบโตอย่างเป็นธรรม

อย่างไรก็ตามการดำเนินโครงการด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และความเท่าเทียมให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความพยายามและความต่อเนื่อง แม้ว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและครอบคลุมจะส่งผลดี เช่น การเพิ่มความผูกพันของพนักงานและการเข้าถึงกลุ่มบุคลากรที่หลากหลายขึ้น แต่ก็มี ความท้าทายในเรื่องของความคาดหวังและความต้องการที่แตกต่างกันภายในองค์กร การบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ต้องมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้แน่ใจว่าโครงการสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีความหมายโดยไม่ประเมิณผลกระทบในระยะสั้นสูงเกินไป ทั้งนี้กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนากลยุทธ์ดังกล่าวที่ยั่งยืน เพื่อสนับสนุนการเติบโตระยะยาวขององค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มต่อไป

### หลักของความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้บูรณาการหลักการของความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในทุกนโยบายที่ระบุไว้ในคู่มือจรรยาบรรณและคู่มือการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งเป็นสิ่งต่อกำหนดความสำคัญที่บริษัทยึดมั่นในหลักของความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมเพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติต่อลักษณะส่วนบุคคล ภูมิหลัง สัญชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความพิการ สถานภาพทางสังคม หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยมีค่านิยมหลักด้านความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของกลุ่มดังนี้

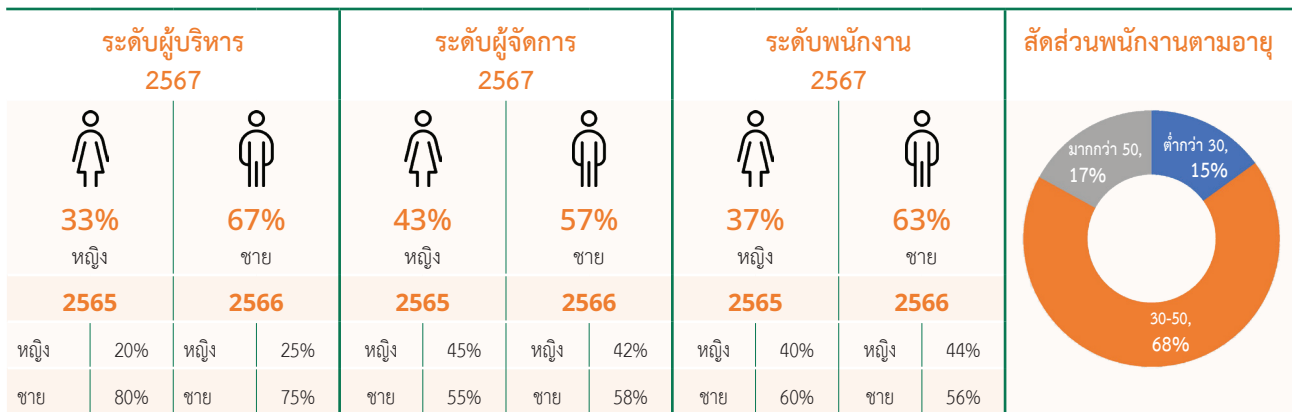
#### ค่านิยมหลัก

1. ให้โอกาสที่เท่าเทียมกันและจัดให้มีกระบวนการที่ยุติธรรมและโปร่งใสตลอดวงจรชีวิตของการเป็นพนักงาน ตั้งแต่การสรรหา กำหนดค่าตอบแทน การเลิกจ้าง และการบริหารบุคคล
2. ส่งเสริมความหลากหลายทุกระดับ ตั้งแต่คณะกรรมการบริษัท ทีมผู้บริหาร และพนักงาน
3. สร้างวัฒนธรรมที่ครอบคลุม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนอย่างอิสระ และทำงานบนพื้นฐานของความเสมอภาค
4. ปฏิบัติต่อลูกค้าและคู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกด้าน

### ความหลากหลายของคณะกรรมการและสัดส่วนพนักงาน

การคัดเลือกคณะกรรมการบริษัทที่มีความหลากหลายจะช่วยส่งเสริมมุมมองที่แตกต่างและสนับสนุนการตัดสินใจที่ครอบคลุม เพื่อให้คณะกรรมการมีโครงสร้างที่สมดุลและหลากหลาย กลุ่มบริษัทได้กำหนด นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ ซึ่งระบุไว้ใน คู่มือการกำกับดูแลกิจการ นโยบายนี้ได้ระบุกระบวนการคัดเลือกกรรมการที่จะพิจารณาจากคุณสมบัติที่หลากหลาย นอกเหนือจากมาตรฐานด้านการศึกษาและประสบการณ์วิชาชีพ โดยครอบคลุมไปถึงปัจจัยด้านเพศ อายุ วาระดำรงตำแหน่ง เชื้อชาติ วัฒนธรรม ภูมิหลังทางภูมิศาสตร์ และสัญชาติ ตลอดจนแง่มุมอื่น ๆ ของความหลากหลาย โดยสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมสามารถอ้างอิงหัวข้อ”ความหลากหลายของคณะกรรมการ”ในบทการกำกับดูแลกิจการของรายงานฉบับนี้





จำนวนผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ระดับผู้บริหารระดับกลางยังคงมีส่วนแรงงานที่สมดุลระหว่างเพศ นอกจากนี้ร้อยละ 17 ของพนักงานของกลุ่มบริษัทมีอายุเกิน 50 ปี ซึ่งนำมุมมองที่หลากหลายและประสบการณ์อันยาวนานมาสู่กลุ่มบริษัท

### การสนับสนุนศักยภาพสตรี

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ตระหนักดีว่าการส่งเสริมโอกาสสำหรับผู้หญิงถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเติบโตที่ยั่งยืนของบริษัทและผลประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังส่งเสริมความคิดริเริ่มระดับสากลในการสนับสนุนผู้หญิงผ่านการยกย่อง และมีความพยายามในการเพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหาร นอกเหนือจากการที่มีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้หญิงแล้ว บริษัทยังดำเนินโครงการพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมความสามารถและความเป็นผู้นำของผู้หญิงภายในกลุ่มอีกด้วย (ดูข้อมูลเพิ่มเติมในหัวข้อพัฒนาทุนมนุษย์)

### การสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสตรี

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยังคงมุ่งมั่นส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่องในทุกหน่วยธุรกิจ เพื่อต่อยอดการเฉลิมฉลองวันสตรีเวียดนาม กิจกรรมเหล่านี้เป็นเวทีให้พนักงานได้มารวมตัวกันเพื่อแสดงความชื่นชมและตระหนักถึงบทบาทสำคัญของผู้หญิงในองค์กรของเรา.



### การส่งเสริมंबरวมผู้พิการ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มอบโอกาสการจ้างงานที่เป็นธรรมแก่ผู้พิการ โดยให้สวัสดิการไม่น้อยไปกว่าพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มบริษัท โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มีพนักงานผู้พิการ 1 คน ซึ่งปฏิบัติงานกับ ACBH มาเป็นเวลา 20 ปี

### การวิเคราะห์ช่องว่างรายได้ที่ต่างกันจากเพศสภาพ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น กำหนดค่าตอบแทนของพนักงานตามบทบาทและผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยไม่มีการแบ่งแยกหรือความแตกต่างบนพื้นฐานของเพศ ในปี 2567 ช่องว่างของค่าตอบแทนระหว่างเพศ (หญิง:ชาย) ของบริษัทย่อยที่ดำเนินงานในเวียดนามระบุว่าพนักงานหญิงได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานชายร้อยละ 13.17 ซึ่งเป็นผลมาจากการกระจายบทบาทภายในองค์กร โดยมีสัดส่วนพนักงานหญิงในตำแหน่งงานสำนักงานและบริหารสูงกว่า ซึ่งโดยทั่วไปมีโครงสร้างเงินเดือนที่สูงกว่า ในขณะที่พนักงานชายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในพื้นที่หน้างาน ซึ่งมีกรอบค่าตอบแทนแตกต่างกันไปตามบรรทัดฐานของอุตสาหกรรมและข้อกำหนดของงาน

# การจัดการทุนมนุษย์

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ตระหนักดีว่าการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่แข็งแกร่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างความมีส่วนร่วมของพนักงาน และสร้างความปลอดภัยที่ทำงาน ตลอดจนการยึดมั่นในการปฏิบัติที่อย่างเป็นธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย ช่วยให้กลุ่มบริษัท สามารถสร้างแรงจูงใจ เสริมทักษะ และส่งเสริมความภักดีของพนักงานได้ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งเสริมนวัตกรรม และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า สอดคล้องกับมาตรฐาน ESG และดึงดูดนักลงทุนที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นการต่อยอดความเป็นผู้นำของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ในการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืน

ในทางกลับกัน หากการบริหารทุนมนุษย์เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่เหมาะสมนั้น อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ การละเลยคุณค่าของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงพอใจ หรือการละเลยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อาจนำไปสู่การลาออกของพนักงานในอัตราที่สูง ความยากลำบากในการสรรหาบุคลากร และการหยุดชะงักของการดำเนินงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดต้นทุนที่สูง ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน ทำลายชื่อเสียงขององค์กร และลดความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ท้ายที่สุดแล้ว ความล้มเหลวเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทในระยะยาว ศักยภาพในการเติบโต และความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้น การให้ความสำคัญกับพนักงานจึงไม่ใช่เพียงแค่ความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ยังเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น เช่นเดียวกัน

## แนวทางการจัดการ

บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชันและบริษัทในเครือ ได้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee, HRC) เพื่อจัดแนวกลยุทธ์ และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและกฎหมาย รวมถึงสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการ HRC มุ่งเน้นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้พนักงานปัจจุบันและในอนาคต โดยคณะกรรมการ HRC ประกอบด้วยสมาชิก 13 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ “C-Level” ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน (CFO) ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด (CMO) ผู้รักษาการประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายกลยุทธ์และบริหารความเสี่ยง กรรมการผู้จัดการ/ผู้อำนวยการบริษัทในเครือ และบุคลากรฝ่ายบริหารระดับสำคัญ ทั้งนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ในฐานะหนึ่งในบริษัทย่อยของอมตะ คอร์ปอเรชัน กลุ่มบริษัทอมตะวิเอ็นได้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในคณะกรรมการ HRC ตั้งแต่ปี 2555

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มีหน้าที่ในการปรับใช้และนำมาตรฐานที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการ HRC มาปฏิบัติพร้อมทั้งทำงานร่วมกับผู้นำในแต่ละสายงาน เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่เสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน และพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 4 กลยุทธ์หลักในการบริหารทุนมนุษย์



การดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ



การพัฒนาอาชีพในพนักงาน



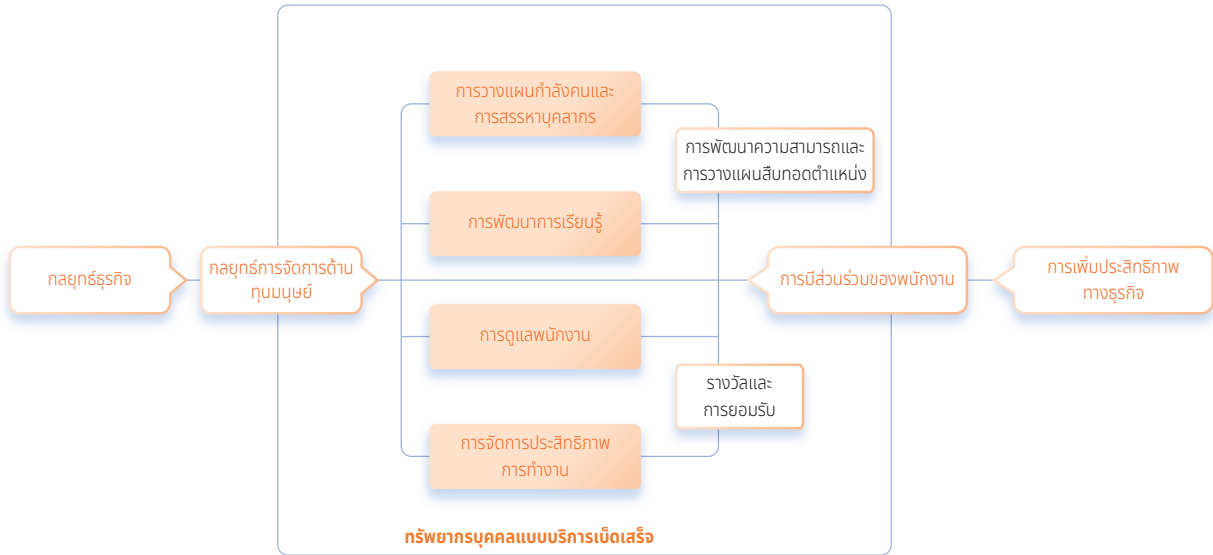
การพัฒนาทักษะ



รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ



## โครงสร้างทรัพยากรบุคคล



## การดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ

การสร้างทีมด้วยบุคลากรที่มีความสามารถจะช่วยให้บริษัทมีความในการแข่งขันในตลาดมากยิ่งขึ้น กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทให้เติบโตและก้าวไปสู่ความยั่งยืน โดยบริษัทมีการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานระยะสั้นและความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่คาดการณ์ไว้ในอนาคต เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรของบริษัทเราสอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์และ DNA ขององค์กร การสรรหาผู้สมัครที่มีศักยภาพดำเนินการทั้งจากบริษัทย่อยภายในกลุ่มมอเตวีเอ็น และจากภายนอก โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งกลยุทธ์ที่ฝ่ายบริหารได้ดำเนินการมีดังนี้ :

<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>
<p><b>การวางแผนกำลังคนและสรรหาตามความต้องการกำลังคน</b></p>	<p><b>การส่งเสริมการเติบโตข้ามสายงานหรือข้ามหน่วยธุรกิจเพื่อขยายโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถ</b></p>	<p><b>สร้างความแข็งแกร่งให้กับแบรนด์เพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถ</b></p>
<p>ทุกไตรมาสที่ 4 ของปี กลุ่มบริษัท จะจัดทำแผนธุรกิจประจำปี กำหนดความต้องการด้านกำลังคน และวางกลยุทธ์ด้านสมรรถนะให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครมีความสามารถตรงตามที่ต้องการ มี DNA และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร โดยกระบวนการคัดเลือกขั้นสุดท้ายจะรวมถึงการสัมภาษณ์กับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อประเมินความเหมาะสมทางวัฒนธรรมและศักยภาพด้านภาวะผู้นำ</p>	<p>การหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในแต่ละหน่วยธุรกิจ ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มโอกาสความเติบโตในอาชีพ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ การหมุนเวียนตำแหน่งงานยังช่วยในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยเปิดโอกาสให้ระบุและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ สำหรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต</p>	<p>ฝ่ายทรัพยากรบุคคลใช้ช่องทางการสรรหาที่หลากหลายเพื่อเพิ่มการเข้าถึง ในกลุ่มบุคลากรจากภายนอกองค์กร รวมถึงการจัดงานรับสมัครงานตามมหาวิทยาลัยในจังหวัดต่าง ๆ การร่วมมือ กับบริษัทจัดหางาน และการประกาศตำแหน่งงานผ่านเว็บไซต์ของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทยังมีโครงการฝึกงานที่เปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ทำงานจริง อีกทั้งยังมีโครงการแนะนำ "Friends Get Friends" เพื่อจูงใจให้พนักงานปัจจุบัน แนะนำบุคคลที่เหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร</p>

กลุ่มบริษัทได้ตั้งเป้าหมายในการบรรลุอัตราการจ้างงานให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของแผนการสรรหาคูคลากร โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทสามารถสรรหาคูคลากรสำเร็จถึงร้อยละ 80 จากตำแหน่งงานที่เปิดรับทั้งหมด 45 ตำแหน่ง ซึ่งมีสัดส่วนเพศของพนักงานที่ได้รับการจ้างงานอยู่ที่ 3.5:1 (ชาย:หญิง) เนื่องมาจากการต้องการวิศวกรไฟฟ้าและช่างเทคนิคจำนวนมากในสถานีไฟฟ้าย่อยของ ACHL

การสรรหาคูคลากร	2565	2566	2567
ตำแหน่งงานว่าง	44	26	45
จำนวนที่สรรหาได้	27	17	33
- ชาย	15	7	25
- หญิง	12	10	8
จากการหมุนเวียนตำแหน่งภายใน	7	5	3
จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการสรรหาทั้งหมด	34	22	36
อัตราการสรรหาคูคลากรทั้งหมด	77%	84.6%	80%

### ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม

สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ครอบคลุมช่วยเพิ่มความน่าสนใจของกลุ่มบริษัทต่อผู้สมัครงานในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน และเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างความพึงพอใจของพนักงาน กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่ครอบคลุม เพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานการแข่งขัน โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบ ประสบการณ์ และความสามารถของพนักงาน ในปี 2567 กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่พนักงานที่ 6 ล้านดองเวียดนามต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของเวียดนามที่กำหนดไว้ที่ 4.96 ล้านดองเวียดนามต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญ

สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีหลากหลาย เช่น การประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และโครงการสนับสนุนทางการเงินอื่น ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน นอกจากนี้ ยังมีสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น ค่าอาหารกลางวัน การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปีของบริษัทสนับสนุนการสนับสนุนด้านการออกกำลังกาย เป็นต้น โดยกลุ่มบริษัทได้มีการสื่อสารสวัสดิการทั้งหมดให้พนักงานตั้งแต่วันแรกในการทำงาน

### การให้ความช่วยเหลือพนักงานในช่วงเวลายากลำบาก

ในปี 2567 พายุยาก็ (Yagi) ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ฮาลอง (ACHL) กลุ่มบริษัทได้ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่พนักงานทุกคนในพื้นที่ดังกล่าว โดยมอบเงินจำนวนเป็นจำนวน 2,500,000 ดองเวียดนามต่อคน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังอนุญาตให้พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากพายุลาหยุดงาน และสามารถลงทะเบียนทำงานจากที่บ้านได้ เพื่อให้มั่นใจว่ารายได้ของพนักงานจะไม่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว

### ระบบประเมินค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพในการรักษาพนักงานและการดึงดูดพนักงาน จึงได้จัดให้ HRC ทบทวนและเปรียบเทียบโปรแกรมค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับบริษัทอื่นๆ ในภาคธุรกิจเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาโครงสร้างค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ และเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จขององค์กร

กลุ่มบริษัทใช้ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานแบบ Balanced Scorecard (BSC) เพื่อดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร เครื่องมือเชิงกลยุทธ์นี้ทำหน้าที่เป็นวิธีการในการเพิ่มผลผลิตโดยรวม เพิ่มความผูกพัน และลดการลาออกของพนักงาน โดย BSC ครอบคลุม 4 ประเด็นหลักได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และการเรียนรู้และวางแผนเพื่อการเติบโตในระยะยาว ซึ่งผู้จัดการและพนักงานจะร่วมกันสร้างตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก หรือ KPI แต่ละรายการโดยมีเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนเพื่อให้มั่นใจว่าทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวัง เป้าหมาย และผลลัพธ์ ทั้งนี้พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการประเมินประสิทธิภาพปีละสองครั้ง (กลางปีและสิ้นปี) โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของพนักงานใน KPI เหล่านี้ ครอบคลุมไปพฤติกรรม DNA ที่คาดหวัง ซึ่งสร้างความเชื่อมโยงที่วัดผลได้ระหว่างความพยายามของแต่ละบุคคลและกลยุทธ์ขององค์กร ในการประเมินพนักงานจะพิจารณาจาก 3 ประเด็นสำคัญดังนี้

<p><b>คำชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)</b></p>	<p>ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยอิงตามตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ซึ่งตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน</p>
<p><b>การประเมินพฤติกรรมผ่าน "AMATA DNA"</b></p>	<p>การประเมินพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับการประเมินการมีอยู่ของความสามารถหลักและพฤติกรรมที่คาดหวัง เนื่องจากบริษัทเชื่อว่าคุณลักษณะที่มีร่วมกันระหว่างพนักงานทุกคนมีส่วนช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท</p>
<p><b>การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ</b></p>	<p>การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพโดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินจุดแข็งและด้านที่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติมของพนักงานแต่ละคนเพื่อวัตถุประสงค์ในการวางแผนพัฒนา</p>

ระดับสัดส่วนความสำคัญของ KPI และการประเมินพฤติกรรมอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลำดับชั้นของตำแหน่ง โดย KPI จะมีความสำคัญมากกว่าการประเมินพฤติกรรมสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารระดับสูง (สัดส่วน 75 ต่อ 25) จากกระบวนการทบทวนผลงาน สามารถระบุช่องว่างทักษะและความต้องการการฝึกอบรมได้ ซึ่งส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเพิ่มพูนทักษะ ข้อมูลผลลัพธ์ที่รวบรวมจากระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานนี้ช่วยในการตัดสินใจ รวมถึงแง่มุมอื่นๆ เช่น การให้รางวัล การยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยคำตอบแทนที่ยุติธรรมและผลตอบแทนที่เหมาะสมได้ถูกกำหนดเทียบเคียงกับมาตรฐานอุตสาหกรรม และพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งในปี 2567 ได้มีพนักงานจำนวน 7 คนได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากการประเมินผลปฏิบัติงาน

**การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของบุคลากร**

เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนโครงการฝึกอบรมเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีทักษะที่จำเป็นต่อการขยายตัวและความต่อเนื่องของธุรกิจ โดยกลุ่มบริษัทได้นำแนวคิด 70:20:10 มาปรับใช้ โดยเน้นให้การเรียนรู้ร้อยละ 70 มาจากประสบการณ์จริงในการทำงาน ร้อยละ 20 มาจากการแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และร้อยละ 10 จากการเรียนรู้ทั่วไป (เช่น การเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือการอบรมในชั้นเรียน) โดยครอบคลุมทั้งทักษะเฉพาะทางและการพัฒนาความสามารถหลักของพนักงาน ซึ่งกลุ่มบริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้จัดโครงการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 56 หลักสูตร ครอบคลุมหัวข้อที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ โดยโครงการอบรมประกอบด้วย แนวนโยบายผู้นำและการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร ทักษะทางเทคนิค เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารโครงการ และเครื่องมือดิจิทัล รวมถึงการอัปเดตข้อกำหนดและกฎระเบียบด้านกฎหมายแรงงานและประกันสังคม นอกจากนี้โครงการยังเน้นไปที่แนวโน้มระดับโลกที่เกิดขึ้นใหม่ ธรรมชาติที่ยั่งยืน และการเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ในการส่งเสริมการเติบโตของพนักงาน ยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

	2565	2566	2567
ชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานทั้งหมด	1,046	3,048	4,039
ชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมงต่อคนต่อปี)	6.38	18.36	22.44
ชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยแยกตามเพศ (ชั่วโมงต่อคนต่อปี)			
- ชาย	5.10	14.33	19.76
- หญิง	8.26	23.95	28.54
ชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยแยกตามตำแหน่ง (ชั่วโมงต่อคนต่อปี)			
- ระดับผู้บริหาร	4.20	1.00	11.29
- ระดับผู้จัดการ	8.70	34.59	38.32
- ระดับปฏิบัติงาน	5.63	10.36	20.34

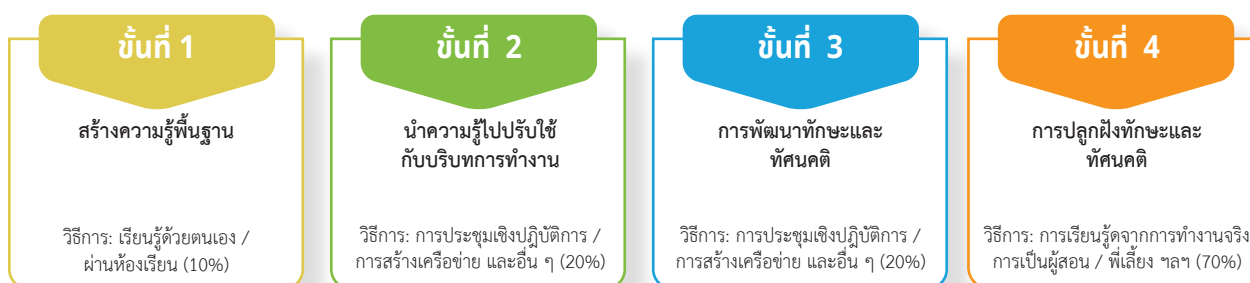
### โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก

กลุ่มบริษัทได้ริเริ่มกรอบการทำงานแบบ “Learning Journey and Learning Solutions” ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของ DNA เพื่อสะท้อนความสามารถหลักขององค์กร กรอบการทำงานนี้ทำหน้าที่เป็นแนวทางเกี่ยวกับทักษะและความสามารถที่คาดหวังของพนักงานในแต่ละระดับลำดับขั้น และให้รูปแบบการเรียนรู้ที่แนะนำ โดยพฤติกรรมที่คาดหวังนั้นจะคำนึงถึง “ปัจจัยที่มีศักยภาพด้านความสามารถ” ซึ่งครอบคลุมถึงการคิดเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การวางแผนเป้าหมาย (ความทะเยอทะยาน) และการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ฝึกสอนและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนพัฒนาความรู้และทักษะเหล่านี้ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

### แผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

แผนการพัฒนารายบุคคล (Individual development plan, IDP) สำหรับพนักงานแต่ละคนจะได้อาจมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในกระบวนการนี้ผู้บังคับบัญชาอาจจะระบุแนวทางให้กับพนักงานสำหรับการปรับปรุง และพนักงานสามารถเสนอด้านที่พนักงานมุ่งหวังที่จะปรับปรุงให้สอดคล้องกับกรอบความสามารถหลักขององค์กร ซึ่งแผนพัฒนาการฝึกอบรมสำหรับปีถัดไปจะถูกกำหนดขึ้นโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ได้รับจากแผนพัฒนาเหล่านี้

### IDP Construction process



## โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ทดลองใช้ระบบประเมินผลแบบ 360 องศาสำหรับพนักงานระดับบริหารและตำแหน่งสำคัญ ระบบนี้ประเมินศักยภาพของบุคลากรใน 5 มิติหลัก ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันและเป็นทีม การมุ่งเน้นเป้าหมายที่ท้าทาย และการพัฒนาตนเองหรือผู้อื่น จากผลการประเมินแบบ 360 องศาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่ได้รับคัดเลือกจะเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพซึ่งพัฒนาขึ้นตามแนวทางของผู้บริหารที่มุ่งเน้น “การพัฒนาคนจากภายใน”) โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถผ่านการทำงานข้ามสายงาน และเตรียมความพร้อมให้กับผู้นำรุ่นต่อไป โดย ในปี 2566 กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพมีจำนวน 10 คน โดยบุคคลเหล่านี้ได้รับการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างของทักษะระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันและการวางแผนกำลังคนในอนาคต ผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่หลากหลายและการทำงานข้ามสายงาน และในปี 2567 บุคลากรกลุ่มนี้ยังคงพัฒนาต่อไปผ่าน การฝึกอบรมแบบติดตามผู้บริหารโดยได้รับโอกาสเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรง ซึ่งช่วยให้บุคลากรดังกล่าวเข้าใจบทบาทของผู้นำและกระบวนการตัดสินใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

## การวางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

กลุ่มบริษัทได้จัดทำแผนพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องและรองรับการเติบโตในอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ใกล้เกษียณอายุ หรืออยู่ในตำแหน่งที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจหากว่างลง

เพื่อกำหนดความต้องการด้านการสืบทอดตำแหน่ง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้หารือร่วมกับหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เพื่อระบุทักษะและความสามารถจำเป็นสำหรับแต่ละบทบาท จากนั้นจะทำการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด และส่งเข้าโครงการพัฒนาบุคลากรที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งโดยมีการมอบหมายโครงการเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับบทบาทผู้นำในอนาคต ซึ่งในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ระบุ 11 ตำแหน่งผู้นำหลักที่มีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งได้สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 64 ของตำแหน่งที่กำหนด

## การรักษาพนักงาน

การบริหารจัดการเพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต้องอาศัยกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการยกระดับความผูกพันของพนักงานผ่านค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ โอกาสในการพัฒนาอาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การให้สวัสดิการที่ครอบคลุมมากกว่าค่าจ้าง และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยแนวทางดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน และนำไปสู่การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

## คณะกรรมการสวัสดิการและการเจรจาต่อรองร่วม

กลุ่มบริษัทยอมรับและเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มและสมาคม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วม หรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน รวมถึงองค์กรตัวแทนอื่น ๆ ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการแทรกแซง โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานในแต่ละพื้นที่ดำเนินงานมีโครงสร้างดังนี้

### ประเทศไทย

ในประเทศไทย บริษัทภายใต้ กลุ่มอมตะ คอร์ปอเรชัน ซึ่งเป็นบริษัทแม่ ได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นเพื่อเป็นเวทีให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนเสนอแนวทางปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการได้จัดการประชุมทุกไตรมาส โดยมีตัวแทน 18 คนจากกลุ่มอมตะ คอร์ปอเรชัน รวมถึงตัวแทนจากกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น (AVN) มีบทบาทในการกำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของกลุ่มบริษัท

### ประเทศเวียดนาม

ในประเทศเวียดนามพนักงานของบริษัทย่อย ACBH และ ACHL (ยกเว้นกรรมการผู้จัดการทั่วไปและพนักงานต่างชาติ) สามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ขึ้นตรงกับสมาพันธ์แรงงานเวียดนาม (VGCL) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพรรคคอมมิวนิสต์ สหภาพแรงงานนี้ทำหน้าที่คล้ายกับคณะกรรมการสวัสดิการ โดยเป็นตัวแทนของพนักงานในการรักษาสิทธิและผลประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร

นอกจากการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงประกันสุขภาพ ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมพิเศษ และอาหารกลางวัน โดยพนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับสวัสดิการเหล่านี้เมื่อผ่านช่วงทดลองงาน และในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้จัดตั้ง “ห้องเติมสุข” เพื่อส่งเสริมทั้งสุขภาพกายและใจ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ภายในห้องดังกล่าวมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น มุมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ ที่ให้บริการฟรีแก่พนักงาน พื้นที่ออกกำลังกายขนาดเล็ก และพื้นที่พักผ่อนพร้อมเตียงนอน เพื่อให้พนักงานสามารถผ่อนคลายและฟื้นฟูพลังงานได้ระหว่างวัน



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความผูกพัน

กลุ่มบริษัทได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มระดับความทุ่มเท ประสิทธิภาพ และความภักดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมอัตราการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

### • การประชุม Townhall และงานเลี้ยงประจำปีของพนักงาน

การประชุม Townhall ประจำปี นำโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นเวทีสำคัญที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น และบริษัทย่อย ได้รับทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเป้าหมาย และทิศทางกลยุทธ์ของบริษัทในปีถัดไป โดยเน้นย้ำเรื่องการเติบโตอย่างยั่งยืนและนวัตกรรม นอกจากนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารยังได้สรุปผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในปีที่ผ่านมา โดยนำเสนอความสำเร็จที่สำคัญ และประเด็นที่ต้องพัฒนา ซึ่งนอกเหนือจากการประชุมเชิงกลยุทธ์แล้ว กิจกรรมนี้ยังเป็นโอกาสในการประกาศจัดงานเลี้ยงประจำปีของพนักงาน ซึ่งเป็นช่วงเวลาแห่งการเฉลิมฉลอง ความทุ่มเทและความสำเร็จ ตลอดจนเสริมสร้างมิตรภาพและความสามัคคีในองค์กร



### • กิจกรรมการสร้างทีม

กลุ่มบริษัทมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีและปลูกฝังความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างพนักงานภายในปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมสร้างทีม จัดท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทร่วมกับพนักงานและครอบครัว ในการมีส่วนร่วมร่วมกับพนักงาน







### การรับฟังเสียงของพนักงาน

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาชุดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะการปรับปรุงผ่านคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน การสื่อสารโดยตรงกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการเข้าร่วมแบบสำรวจความพึงพอใจที่จัดขึ้นระหว่างกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท

หากความคิดเห็นที่ได้รับอยู่ในลักษณะของข้อร้องเรียน กลุ่มบริษัทจะดำเนินการตามกระบวนการเดียวกับ การแจ้งเบาะแส โดยผู้มีอำนาจหน้าที่รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้หากกรณีดังกล่าวมีความรุนแรง หรืออาจส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง กลุ่มบริษัทจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเฉพาะกิจขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง อย่างเป็นธรรม รวดเร็ว และรักษาความลับของผู้ร้องเรียน โดยกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ เพื่อป้องกันอคติในการพิจารณา

กลุ่มบริษัทยังได้จัดให้มี ช่องทางที่หลากหลาย สำหรับพนักงานในการแสดงความคิดเห็น ข้อกังวล และความคาดหวังต่างๆ โดยมุ่งเน้นความเป็นธรรมและการรักษาความลับอย่างเข้มงวด แนวทางนี้ช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาองค์กร และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึง ความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ในด้านความโปร่งใสและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

 <p>อีเมล/ LINE โดยตรงถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</p>	 <p>ส่งไปรษณีย์ไปที่ ตู้อ. 7 อาคารมอเนทอเรย์ กรุงเทพฯ 10323</p>	 <p>กล่องข้อเสนอแนะที่ตั้งอยู่ในสำนักงาน</p>	 <p>แบบสำรวจความผูกพันของพนักงาน</p>	 <p>ประธานสหภาพแรงงานภายในบริษัท (สำหรับบริษัทย่อยในประเทศเวียดนาม)</p>
---	--	---	---	--

### อัตราการลาออกของพนักงาน

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทมีอัตราการลาออกโดยสมัครใจอยู่ที่ร้อยละ 10.95 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมในเวียดนามของปี 2566 ที่ 19.4% แม้อัตราดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปีก่อนหน้า แต่ยังคงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้เมื่อเทียบกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การคำนวณอัตราการลาออกโดยรวมจะไม่ับรวมการโยกย้ายภายในกลุ่มบริษัท เนื่องจากกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถโอนย้ายตำแหน่งงานภายในกลุ่มได้โดยการโยกย้ายนี้ต้องมีการลาออกจากบริษัทเดิมและเข้าทำงานในบริษัทใหม่ภายในกลุ่มบริษัท สะท้อนถึง ความมุ่งมั่นขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน โดยกลุ่มบริษัทได้กำหนดเป้าหมายควบคุมอัตราการลาออกของพนักงานให้อยู่ในระดับที่ไม่เกินค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Source	2565	2566	2567
อัตราการลาออกโดยสมัครใจเฉลี่ยทั้งอุตสาหกรรม*	15.8%	19.4%	ไม่มีข้อมูลในช่วงระยะเวลารายงาน
อัตราการลาออกโดยสมัครใจของกลุ่มบริษัท	9.82%	9.09%	10.95%

### ความพึงพอใจของพนักงาน

เพื่อเฝ้าติดตามความเป็นอยู่และความผูกพันของพนักงาน กลุ่มบริษัท ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อกังวลของตน ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจและประเด็นที่ต้องปรับปรุง

### หัวข้อหลักในการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</li> <li>• โอกาสในการเติบโตและการเรียนรู้</li> <li>• ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม</li> <li>• ความเคารพและการให้การยอมรับ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ภาพลักษณ์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• ความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>• ด้านบริการทั่วไปและ IT</li> <li>• กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ</li> </ul> |
|---|---|

\* ข้อมูลอัตราการลาออกโดยสมัครใจของบริษัทข้ามชาติ (MNCs) อ้างอิงจากรายงานของ Talentnet ร่วมกับ Mercer ในการเปิดเผยข้อมูลช่วงครึ่งปีแรก

จากผลตอบรับที่มีคุณค่าของพนักงานในการสำรวจปี 2566 บริษัทได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ ในปี 2567 เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในสถานที่ทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานดังนี้

ผลตอบจากรับพนักงาน

การดำเนินการของกลุ่มบริษัทในปี 2567



ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- พิจารณาการเปรียบเทียบค่าตอบแทน และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับพนักงาน
- มอบสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น เครื่องแบบ น้ำหอม ค่าสายตาสำหรับแว่นตา เป็นต้น
- สนับสนุนให้ผู้จัดการมีส่วนร่วมในการเจรจาเงินเดือน



การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

- ดำเนินแผนพัฒนารายบุคคลให้ครอบคลุมพนักงานทุกคน
- ส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้จัดการจัดการพูดคุยเรื่องพัฒนาศักยภาพกับสมาชิกในทีมอย่างสม่ำเสมอ
- อำนวยความสะดวกในการหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยในปี 2567 มีการหมุนเวียนตำแหน่งภายในของพนักงาน 3 คน



การบริหารพัฒนาบุคคล

- เสริมสร้างทักษะแรงงานผ่านการฝึกอบรม สัมมนา และโครงการเร่งพัฒนาภาวะผู้นำ

ความพยายามในการพัฒนาและปรับปรุงของกลุ่มบริษัทส่งผลให้อัตราความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดถึงร้อยละ 87 โดยมีพนักงานเข้าร่วมการสำรวจความพึงพอใจครบร้อยละ 100 ทั้งนี้จากผลการสำรวจซึ่งถูกนำเสนอในที่ประชุม Townhall ประจำปี ได้ระบุว่าประเด็นที่กลุ่มบริษัทต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงเพิ่มเติม ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาอาชีพ

	เป้าหมาย	2565	2566	2567
ความพึงพอใจพนักงานของกลุ่มบริษัท	80%	82%	83%	87%

# อาชีพอนามัยและความปลอดภัย

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

การบริหารจัดการนิคมอุตสาหกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่หลากหลาย ตั้งแต่กิจกรรมการก่อสร้าง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการภัยพิบัติ รวมถึงกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การดำเนินกิจกรรมเหล่านี้มีความเสี่ยงที่มีอยู่โดยธรรมชาติที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร คู่ค้าของกลุ่มบริษัท และชุมชนโดยรอบ นอกจากนี้ ยังมีผู้คนจำนวนมากเดินทางเข้าและออกพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในแต่ละวัน ประกอบกับการมีโรงงานผลิตจำนวนมากในพื้นที่ ทำให้มีโอกาสเสี่ยงต่ออุบัติเหตุบนท้องถนน ไฟไหม้ หรือสารเคมีรั่วไหลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น จึงได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการจัดการเรื่องอาชีพอนามัยและความปลอดภัยโดยกำหนดให้เป็นประเด็นสำคัญในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก

ด้วยการตระหนักถึงความเสี่ยงเหล่านี้ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญสูงสุดกับการบริหารจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงได้กำหนดให้เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการเชิงรุกโดยกลุ่มบริษัทมุ่งมั่นลดความเสี่ยงดังกล่าวเพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงาน การสูญเสียชีวิต และผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนโดยรอบ มาตรการเหล่านี้มีความจำเป็นไม่เพียงแต่เพื่อคุ้มครองผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัทเท่านั้น แต่ยังช่วยรักษาชื่อเสียงขององค์กรอีกด้วย

## แนวทางบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพสำหรับพนักงานทุกคน รวมถึงผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของกลุ่มบริษัท โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ตามนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานพร้อมทั้งปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดตามที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (กฎศกีกาฉบับที่ 39/2016/ND-CP ของเวียดนาม) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ “อุบัติเหตุเป็นศูนย์” (ZERO ACCIDENTS) โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงานและชุมชนโดยรอบเป็นลำดับแรก เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ฝ่ายบริหารได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกในการระบุสถานะที่ไม่ปลอดภัยในทุกสถานการณ์การทำงานและดำเนินการปรับปรุงเพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยโดยมีผู้จัดการฝ่ายบริหารพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำและดำเนินการตามรายการตรวจสอบและแผนงานซึ่งกำหนดผู้รับผิดชอบและระยะเวลาดำเนินการในแต่ละปี นอกจากนี้ฝ่ายบริหารยังให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนโดยรอบควบคู่ไปด้วย

## สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อพนักงาน โดยได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เช่น การติดตั้งเครื่องกรองอากาศภายในพื้นที่ทำงาน การตรวจสอบคุณภาพอากาศ ระดับแสง และระดับเสียงเป็นรายไตรมาสรวมถึงการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2567 ไม่มีรายงานอุบัติเหตุที่ส่งผลให้พนักงานต้องหยุดงานหรือเสียชีวิตจากการทำงาน



- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและสนับสนุนด้านการแพทย์สำหรับพนักงานทุกคน
- ตรวจสอบระดับแสงสว่าง คุณภาพอากาศ และปัจจัยแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานเป็นประจำ
- ดำเนินการตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี เพื่อตรวจสอบจุดเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือ อักคิภัย รวมถึงความพร้อมของอุปกรณ์ความปลอดภัย เช่น เครื่องมือดับเพลิง และป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพ ใช้งานได้ดี เป็นต้น
- ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานผ่านกิจกรรมทางกาย เช่น กิจกรรม “5-Minute Workout” หลังช่วงพักกลางวัน การแข่งขันวิ่ง AMATA VN Running และสโมสรกีฬา AMATA เพื่อช่วยลดความเครียดและลดความเสี่ยงจากภาวะออฟฟิศซินโดรม
- จัดฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยในปี 2567 มีพนักงานเข้ารับการอบรมรวม 114 คน คิดเป็นชั่วโมงฝึกอบรมทั้งสิ้น 999 ชั่วโมง

### กิจกรรม AMATA Miles for Smile



กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้จัดกิจกรรมกีฬาให้กับพนักงานในทุกบริษัทย่อย ภายใต้แคมเปญ “Miles for Smiles” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและสุขภาพที่ดีของพนักงาน ควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม โดยกลุ่มบริษัทร่วมกับสหภาพแรงงานจะบริจาคเงิน 2,000 ดอง ต่อทุก ๆ ระยะทาง 1 กิโลเมตรที่พนักงานทำได้ ให้กับมูลนิธิ Operation Smile Vietnam เพื่อสนับสนุนโครงการผ่าตัดฟรีสำหรับเด็กที่มีภาวะปากแหว่งเพดานโหว่ นอกจากนี้เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม กลุ่มบริษัทยังมอบรางวัลใหญ่เพิ่มเติมจำนวน 2 ล้านดองให้กับพนักงานที่ทำระยะทางรวมสูงสุดตลอดระยะเวลาของกิจกรรม

จากโครงการนี้พนักงานได้ร่วมกันบันทึกระยะทางรวมทั้งสิ้น 15,066 กิโลเมตร แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่นอย่างแข็งขัน ส่งผลให้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น และสหภาพแรงงานร่วมกันบริจาคเงินจำนวนทั้งสิ้น 30,132,000 ดอง ตอกย้ำบทบาทขององค์กรในการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ควบคู่ไปกับการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

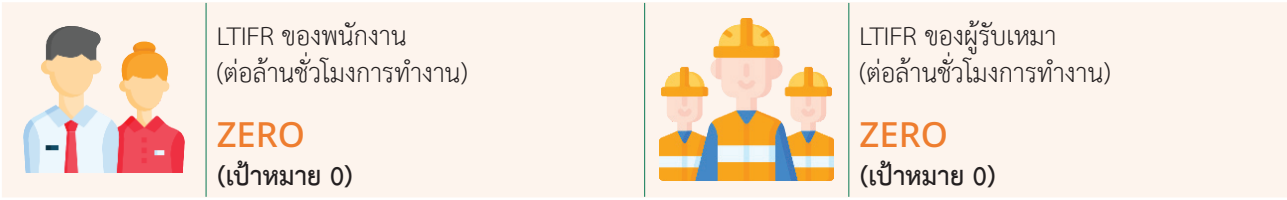
### แผนตอบสนองภาวะฉุกเฉิน (BCP)

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้จัดทำแผนตอบสนองภาวะฉุกเฉิน (Business Continuity Plan, BCP) อย่างครอบคลุม เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันหรือภาวะฉุกเฉินซึ่งรวมถึงภัยธรรมชาติ โรคระบาดหรือการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ อักคิภัย พายุไต้ฝุ่น หรือแม้แต่อการจลาจล โดยแผน BCP ถูกออกแบบมาเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานสามารถปฏิบัติตัวได้อย่างปลอดภัยและมั่นใจได้ว่าทุกคนได้รับการปกป้องในสถานการณ์อันตราย

## สุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับเหมา

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งพนักงานและผู้รับเหมา โดยได้กำหนดกฎระเบียบภายในเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับผู้รับเหมาที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมของเรา เพื่อให้มั่นใจในด้านความปลอดภัยต่อคนงานและชุมชนโดยรอบ กลุ่มบริษัทได้ให้คำแนะนำที่ชัดเจนแก่ผู้รับเหมาและลูกค้าเมื่อมาปฏิบัติงานในพื้นที่ และบังคับใช้การปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านี้อย่างเคร่งครัด โดยพนักงานที่รับผิดชอบโครงการแต่ละโครงการจะติดตามการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาอย่างใกล้ชิด และต้องรายงานเหตุการณ์การบาดเจ็บของพนักงานผู้รับเหมาให้บริษัททราบ โดยในปี 2567 ไม่มีรายงานเหตุการณ์ที่ส่งผลให้ผู้รับเหมาขาดงานหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมของบริษัท

### อัตราบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR)



## สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า/ผู้เช่า



### การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ร่วมมือกับกรมแรงงาน ทหารผ่านศึก และสังคมสงเคราะห์ (DOLISA) จังหวัดกว่างนิงญ จัดการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จำนวน 2 หลักสูตรโดยมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหาร ผู้รับเหมา พนักงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยภายในองค์กร และแรงงานที่ปฏิบัติงานในบทบาทที่มีความเสี่ยงสูงต่อความปลอดภัย โดยโครงการนี้มีผู้เข้าร่วมอบรมจากกลุ่มลูกค้าและผู้รับเหมาจำนวน 154 คน รวมเป็นชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งสิ้น 1,232 ชั่วโมง

### หัวข้อการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- ภาพรวมกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยแรงงานของเวียดนาม
- การระบุอันตรายและปัจจัยเสี่ยงในกระบวนการดำเนินงาน
- บทบาทและความรับผิดชอบของนายจ้างและลูกจ้าง
- กระบวนการรายงาน สอบสวน และจัดการอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์

### การติดตั้งระบบกล้องวงจรปิด

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบและควบคุมการจราจร เสริมสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพ



### การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพฉุกเฉิน

การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพฉุกเฉินเป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานและลูกค้าคุ้นเคยกับกระบวนการและขั้นตอนฉุกเฉินที่ต้องรวมถึงการใช้เครื่องมือด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ เพื่อลดหรือป้องกันความเสี่ยงจากการบาดเจ็บหรือสูญเสียชีวิต โดยกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้จัดการฝึกซ้อมดับเพลิงเป็นประจำทุกปี ผ่านการร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานป้องกันและดับเพลิงของแต่ละจังหวัดเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานและลูกค้าเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานในการดับเพลิง นอกจากนี้ การฝึกซ้อมยังช่วยให้สามารถระบุจุดอ่อนในแผนการอพยพเพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดแก่ทุกคนภายในพื้นที่ดำเนินงานของบริษัท ซึ่งในปี 2567 กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ให้การสนับสนุนการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพฉุกเฉินแก่ 6 บริษัท ภายในพื้นที่ปฏิบัติการของนิคมอุตสาหกรรม

### กิจกรรมเดือนแห่งแรงงานและการส่งเสริมความปลอดภัยสำหรับนิคมอุตสาหกรรม



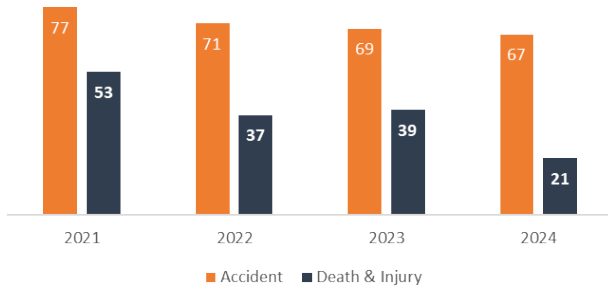
ACHL และคณะกรรมการประชาชนเมือง Quang Yen ได้ร่วมกันจัดกิจกรรม “เดือนแห่งแรงงานและการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน” เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยแก่บริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรมของ ACHL กิจกรรมนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ปลอดภัยในการทำงานและยกระดับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

### สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน

#### ความปลอดภัยบนท้องถนน

จากสถิติที่รวบรวมไว้ก่อนหน้านี้พบว่ามียานยนต์และรถจักรยานยนต์กว่า 30,000 คัน เดินทางเข้าออกนิคมอุตสาหกรรม ACBH ทุกวัน โดยแบ่งสัดส่วนเป็นรถจักรยานยนต์ร้อยละ 84 รถยนต์โดยสารร้อยละ 9 และรถบรรทุกขนส่งสินค้าร้อยละ 8 ซึ่งปริมาณยานพาหนะที่หนาแน่นส่งผลให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดและอุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์โดยปัญหาการจราจรติดขัดยังคงเป็นข้อร้องเรียนหลักจากทั้งลูกค้าและชุมชนโดยรอบ กลุ่มบริษัทจึงได้ดำเนินการมาตรการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงความปลอดภัยบนท้องถนนและแก้ไขปัญหารถติด เช่น การติดตั้งวงเวียน การเพิ่มลูกระนาดชะลอความเร็ว การทาสีเครื่องหมายจราจรใหม่ และการพัฒนาแผนการจัดการจราจรอย่างครอบคลุมด้วยการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้เชี่ยวชาญด้านการจราจร

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ตั้งเป้าลดอัตราการบาดเจ็บและการเสียชีวิตลงมากกว่าร้อยละ 60 ในระยะเริ่มต้นของมาตรการ โดยในปี 2567 จำนวนผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เหลือ 21 ราย จาก 39 ราย ในปี 2566 อัตราส่วนของผู้เสียชีวิตต่อผู้บาดเจ็บปรับตัวดีขึ้นอย่างมากโดยลดลงจากร้อยละ 56.5 เป็นร้อยละ 31.4 ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มเชิงบวกในการบริหารจัดการความปลอดภัยบนท้องถนน กลุ่มบริษัทจะยังคงดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยและจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้ถนนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า หรือชุมชนโดยรอบ



### สถิติอุบัติเหตุและการบาดเจ็บบนท้องถนน

	2565	2566	2567
เป้าหมาย	<60%	<60%	<60%
อัตราการรุนแรงของ การเกิดอุบัติเหตุ	52.1%	56.5%	31.4%

### การสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด

นิคมอุตสาหกรรม ACHL ร่วมกับสหภาพแรงงานและเจ้าหน้าที่ตำรวจเมือง Quang Yen จัดสัมมนาเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดในปี 2566 ให้กับผู้เช่าและพนักงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในสังคมถึงความสำคัญของการป้องกันปัญหาเสพติดเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสังคมที่ปลอดภัย ในระหว่างการสัมมนาเจ้าหน้าที่ตำรวจเมือง Quang Yen ได้ให้ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการระบุและแจ้งเบาะแสยาเสพติดชนิดใหม่ ๆ พร้อมเน้นย้ำถึงผลกระทบที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ของยาเสพติดต่อบุคคล ครอบครัว และสังคม กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น เชื่อมั่นว่าการให้ความรู้ในลักษณะนี้ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม แต่ยังตอกย้ำความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในการส่งเสริมสังคมที่ปลอดภัยและปราศจากยาเสพติดเช่นเดียวกัน



### การบริหารจัดการภัยพิบัติในชุมชน

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของลูกค้าและชุมชนโดยรอบ ผ่านการจัดตั้งสถานีดับเพลิงและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ดับเพลิงให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มบริษัทได้ติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลและเครื่องมือด้านความปลอดภัยให้กับทีมบริหารจัดการเหตุฉุกเฉินและดับเพลิงเพื่อให้พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝันที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ขอบเขตการทำงานของทีมบริหารจัดการเหตุฉุกเฉินไม่ได้จำกัดขอบเขตการทำงานเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมเท่านั้นแต่ยังขยายความร่วมมือไปยังชุมชนโดยการเข้าร่วมคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยระดับภูมิภาคของเขตล่องบิ่งและร่วมมือกับหน่วยดับเพลิงท้องถิ่นเพื่อยกระดับความปลอดภัยของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามในปี 2567 ไม่มีรายงานเหตุเพลิงไหม้เกิดขึ้นทั้งในนิคมอุตสาหกรรม ACBH และ ACHL รวมถึงในชุมชนโดยรอบ



# การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า



## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

ความสำเร็จของการดำเนินงานของลูกค้าในนิคมอุตสาหกรรมเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของกลุ่มบริษัทในระยะยาว การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าช่วยให้เกิดการแนะนำลูกค้าใหม่ รักษาฐานลูกค้าเดิม การลงทุนซ้ำในโครงการอนาคต และช่วยลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและให้บริการลูกค้า นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ และความต่อเนื่องของธุรกิจ

ในทางกลับกันหากกลุ่มบริษัทไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องหรือ ไม่สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่

ดีไว้ได้ อาจส่งผลให้ความไว้วางใจในกลุ่มบริษัทลดลง และกระทบต่อชื่อเสียงทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล เนื่องจากฐานลูกค้าปัจจุบันของกลุ่มบริษัทประกอบไปด้วยบุคคลสำคัญในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีเครือข่ายกว้างขวาง ในห่วงโซ่อุปทานระดับสากลดังนั้นความไม่พึงพอใจของลูกค้าหนึ่งรายอาจไม่เพียงกระทบต่อความสัมพันธ์ที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังสามารถส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจของนักลงทุน และลูกค้าในอนาคตที่กำลังพิจารณาการลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมของกลุ่มบริษัทอีกด้วย

## แนวทางบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น เชื่อว่าการหาลูกค้าใหม่ต้องใช้ความพยายามและต้นทุนสูงกว่าการรักษาลูกค้าเดิม ดังนั้น กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญอย่างมากกับการรักษาฐานลูกค้า ผ่านข้อเสนอแนะและคำแนะนำจากลูกค้าอันเป็นข้อมูล ที่สำคัญต่อบริษัท โดยเฉพาะในยุคที่ความคาดหวังและพฤติกรรมของลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลง กลุ่มบริษัทมีการสื่อสารกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางและวิธีการต่าง ๆ เช่น การเยี่ยมชมลูกค้า การจัดสัมมนาทั้งรูปแบบ online และ onsite รวมถึงการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันที่ให้การตอบสนองอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังของลูกค้า ระบุจุดที่ต้องปรับปรุง และยกระดับคุณภาพบริการได้ดียิ่งขึ้น บริษัทอมตะ ซีดี เปียนหัว (ACBH)

และ บริษัท อมตะ ซีดี ฮาลอง (ACHL) ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปี โดยสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพ การให้บริการ กิจกรรมเพื่อสังคมที่จัดขึ้น และความเต็มใจในการ แนะนำบริษัทให้แก่ผู้อื่น นอกจากนี้ แบบสำรวจยังครอบคลุมถึงปัญหาที่ลูกค้าไม่พึงพอใจ แผนงานในอนาคตของลูกค้า และความคาดหวังที่ต้องการให้บริษัทพัฒนาเพิ่มเติม โดยผลลัพธ์ของแบบสำรวจได้ถูกนำ เสนอในการประชุมฝ่ายบริหาร เพื่อรับทราบและนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในอนาคต รวมถึงนำข้อกังวลของลูกค้ามาพิจารณาในการพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มบริษัทต่อไป

## การพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า

### • การฝึกอบรมและสัมมนา

เนื่องจากลูกค้าของกลุ่มบริษัทส่วนใหญ่เป็นนักลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) กว่า 20 ประเทศ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจมีความแตกต่างในแนวปฏิบัติและกฎระเบียบระหว่างสำนักงานใหญ่ของลูกค้าและตลาดในท้องถิ่น ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สอดคล้องในการปฏิบัติบางประการ เพื่อให้เข้าใจมุมมองและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น กลุ่มบริษัท ได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนลูกค้า ในการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับในท้องถิ่น การพัฒนาขีดความสามารถ และแนวโน้มธุรกิจ โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัท ได้จัดสัมมนาและ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการจำนวนทั้งหมด 15 ครั้งในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบภาษี นโยบายแรงงาน การขอใบอนุญาตทำงานสำหรับชาวต่างชาติ ภาวะเศรษฐกิจมหภาคและการเงินการค้า มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระหว่างประเทศ (IFRS) การจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก กฎกฏีกาการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเวียดนาม (PDPD) และอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อสร้างความตระหนักรู้และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับลูกค้า



### • การประชุมลูกค้า/ผู้เช่า

ACHL ร่วมกับสำนักงานเขตเศรษฐกิจกว้างนิญ (QEZA) เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมผู้เช่า โดยมีผู้เข้าร่วมจากลูกค้า/ ผู้เช่าต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น ภายในงาน มีสื่อสารถึงข่าวการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานในนิคมอุตสาหกรรม และหารือเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ เช่น สถานประกอบการเพื่อการส่งออก พลังงานสีเขียว เช่น โครงการติดตั้ง แผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาอาคาร และการโอนใบรับรองสิทธิการใช้ที่ดิน นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับบุคลากร ที่มีทักษะและคุณสมบัติเหมาะสม ACHL ได้ลงนามความร่วมมือกับบริษัท AIT Vietnam สำหรับจัดและพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมให้กับลูกค้าเพิ่มเติม



### • การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ACBH ได้จัดตั้งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลขึ้นในปี 2020 ซึ่งมีสมาชิกจากบริษัทของลูกค้าทั้งหมดที่ดำเนินธุรกิจภายใน นิคมอุตสาหกรรม โดยวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการได้จัดประชุมทั้งหมด 2 ครั้งในปี 2567

### • การแข่งขันฟุตบอล Amata Football Cup

ACBH และ ACHL ได้จัดการแข่งขันฟุตบอลประจำปีอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นเวทีสำหรับลูกค้า หน่วยงานภาครัฐ และพันธมิตร ในการพบปะและสร้างความสัมพันธ์ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บริษัท และผู้เข้าร่วม โดยเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมมิตรภาพที่ยั่งยืนระหว่างองค์กร



### การพัฒนาการรับรู้แบรนด์

การสร้างการรับรู้แบรนด์เป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ในการก้าวสู่การเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนและ SMART CITY กลุ่มบริษัท ยังคงมุ่งมั่นตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของลูกค้าและนักลงทุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสร้างการรับรู้แบรนด์ในบริบทนี้ช่วยเสริมสร้างชื่อเสียง เพิ่มพูนรักษาความไว้วางใจ และส่งเสริม ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าและนักลงทุนทั้งปัจจุบันและกลุ่มเป้าหมายในอนาคต

สนับสนุน เป้าหมายของกลุ่มบริษัทสู่การสร้างชุมชนที่แข็งแกร่ง มีความรับผิดชอบ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในอนาคต การเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนของกลุ่มบริษัทยังได้รับการยอมรับผ่านรางวัลอันทรงเกียรติต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้นำด้าน ESG และนวัตกรรม รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถอ้างอิงในส่วน “รางวัลและความสำเร็จ” ของรายงานฉบับนี้

### การสร้างโครงการ/ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความปลอดภัยและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงส่งผล กระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุน โดยกลุ่มบริษัท ได้แสดงความมุ่งมั่นต่อคุณภาพตั้งแต่กระบวนการวางแผน และออกแบบที่ครอบคลุมแผนแม่บทที่ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ ผ่านกำหนดการใช้ที่ดิน การจัดวางโครงสร้าง พื้นฐาน ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การขยายตัวของธุรกิจในอนาคตและ การแบ่งเขตอุตสาหกรรมเชิงกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจที่หลากหลายและรองรับการเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้การคัดเลือกพื้นที่ตั้ง

โครงการ โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึงระบบขนส่งและการมีพื้นที่ใกล้เคียงกับแหล่งทรัพยากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นกัน ทั้งนี้การพัฒนาโครงการยังต้องเป็นไปตามข้อกำหนดด้านก่อสร้างอย่างเคร่งครัด เพื่อความปลอดภัย ของลูกค้าและความทนทานในระยะยาว รวมไปถึงการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานและพื้นที่ส่วนกลาง พร้อมทั้ง มาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และการให้บริการสนับสนุนลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนสะท้อนถึงความมุ่งมั่น ของกลุ่มบริษัท ในการส่งมอบโครงการที่มีคุณภาพ

### การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า



#### ช่องทางร้องเรียน

ลูกค้ายื่นคำร้องผ่านช่องทางดังนี้

- โทรศัพท์ (0251) 8899 007
- Zalo/Line: @Hoang Phuoc
- แบบประเมินความพึงพอใจของชุมชน
- แบบประเมินความพึงพอใจของลูกค้า
- เว็บไซต์ [www.amatavn.com](http://www.amatavn.com)



#### การบันทึกและการประเมินข้อร้องเรียน

ข้อร้องเรียนที่ได้รับจะถูกบันทึกและแยกประเภทตามเรื่องที่ร้องเรียน และถูกส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบ



#### การจัดการและการแก้ปัญหา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบปัญหาและแก้ไขปัญหาภายใน 24 ชั่วโมง หรือประมาณการระยะเวลาที่จะดำเนินการแล้วเสร็จ.



#### การสื่อสารและรายงานผล

- ติดต่อกลับผู้ร้องเรียนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการดำเนินการ
- สรุปเรื่องร้องเรียนผ่านรายงานให้ผู้บริหารทราบในทุกปี
- เปิดเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรายงานความยั่งยืนประจำปี

กลุ่มบริษัทได้อำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกค้าสามารถที่จะแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อกังวล ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งศูนย์บริการทางโทรศัพท์ (ออนไลน์และออฟไลน์) อีเมล และเว็บไซต์ โดยลูกค้าสามารถ ให้ข้อเสนอแนะผ่านแบบสำรวจ ความพึงพอใจ และหลังจากเข้าร่วมสัมมนาได้อีกด้วย ในกรณีที่มิมีข้อร้องเรียนแผนกที่เกี่ยวข้องจะรับเรื่องและเริ่มดำเนินการ ภายใน 24 ชั่วโมง โดยมี

เป้าหมายในการแก้ไขปัญหาภายในระยะเวลาที่กำหนด ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้รับข้อร้องเรียนรวมทั้งสิ้น 15 เรื่อง โดย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การซ่อมบำรุง ระบบโทรคมนาคม และปัญหาการจราจร โดยเรื่องที่ได้รับการรายงานทั้งหมดได้รับการแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้มีการแจ้งผลการดำเนินงานให้ลูกค้าทราบทันที

## ความพึงพอใจลูกค้า

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อวิเคราะห์และติดตามประสบการณ์ ของลูกค้า ทำความเข้าใจถึงความคาดหวังและปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรับฟังความคิดเห็น บริษัทได้ปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจลูกค้าในปี 2566 และ 2567 ทำให้สามารถประเมินมุมมองลูกค้าในทุกด้านของประสบการณ์ได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น โดยจากการดำเนินการดังกล่าวพบว่าอัตรา ความพึงพอใจโดยรวมลดลงเล็กน้อยจากร้อยละ 90 เป็น 89 เมื่อเทียบกับปีก่อน ซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่สูง.

	เป้าหมาย	2565	2566	2567
อัตราการมีส่วนร่วมของลูกค้า	80%	98%	99%	100%
ความพึงพอใจของลูกค้า	85%	93%	90%	89%

เพื่อตอบสนองต่อข้อเสนอแนะที่ได้รับในปี 2566 กลุ่มบริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเชิงรุกในปี 2567 เพื่อยกระดับประสิทธิภาพโดยรวมและแก้ไขข้อกังวล ดังต่อไปนี้:

### ข้อกังวลและข้อเสนอแนะที่ได้รับในปีก่อนหน้า

### การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในปี 2567



การจราจรติดขัด

- ติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยบนท้องถนนเพิ่มเติม เช่น ลูกกระพรวน ไฟจราจร และเครื่องหมายจราจรบนพื้นถนน
- ปรับระดับและก่อสร้างถนนชั่วคราวตามแนวรั้วของโครงการเฟส 1 และ 2A
- ปรับปรุงประตูทางเข้า-ออกบริเวณปลายถนนหมายเลข 1



แรงดันน้ำ

- ปรับปรุงระบบท่อจ่ายน้ำบนถนนหมายเลข 3 และ 7
- เปลี่ยนท่อเหล็กเดิมไปเป็นท่อพลาสติกเอทิลีนความหนาแน่นสูง (HDPE)

## โครงการที่ 3 ของ FOXCONN ณ อมตะซิตี ฮาลอง (ACHL)

การสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับลูกค้าส่งผลให้เกิดการลงทุนซ้ำในโครงการใหม่ ๆ ในอนาคต Foxconn Corporation เป็นหนึ่งในผู้นำด้านการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริโภค โดยครองส่วนแบ่งตลาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลกถึงร้อยละ 40 และได้รับการจัดอันดับที่ 20 ในกลุ่ม 500 บริษัทที่ใหญ่ที่สุดในโลกโดยนิตยสาร Fortune

หลังจากที่ Foxconn ได้พัฒนาโครงการ 2 แห่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี ฮาลอง (ACHL) ในเดือนกรกฎาคม 2567 บริษัทยังคงเลือก ACHL เป็นที่ตั้งสำหรับส่วนต่อขยายโครงการที่ 3 จากการลงทุนครั้งล่าสุดนี้ทำให้พื้นที่รวมของ Foxconn ภายใน ACHL ขยายเป็นประมาณ 32 เฮกตาร์ คิดเป็นมูลค่าการลงทุนรวมกว่า 510 ล้านดอลลาร์สหรัฐ



# การพัฒนาชุมชนและสังคม

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

การพัฒนามัคคุเทศากรรมเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจของเวียดนามและกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความก้าวหน้านี้ โครงการของกลุ่มบริษัทที่มีบทบาทสำคัญในการดึงดูดการลงทุนและธุรกิจสู่ภูมิภาคสร้างงาน กระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้มีส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เอื้อต่อการเติบโตซึ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนและช่วยให้เวียดนามกลายเป็นจุดหมายปลายทางด้านการลงทุนที่น่าสนใจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทได้ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคม การพัฒนาเขตอุตสาหกรรมอาจก่อให้เกิด

ความท้าทาย เช่น แรงกดดันต่อโครงสร้างพื้นฐานสาธารณะ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชุมชน หากไม่มีมาตรการจัดการที่เหมาะสมอาจนำไปสู่ความไม่พอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง และบทลงโทษทางกฎหมาย ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับชุมชน การลดผลกระทบเชิงลบ และการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งไม่เพียงเป็นความรับผิดชอบทางจริยธรรมเท่านั้นแต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนและการรักษา “ใบอนุญาตทางสังคม” สำหรับการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทอีกด้วย

## แนวทางบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยึดมั่นในปรัชญา “ALL WIN” ที่มุ่งเน้นการเติบโตร่วมกันระหว่างธุรกิจและชุมชน ควบคู่ไปกับการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากขนาดของโครงการ เราดำเนินการ ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณะ เพื่อประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังมีระบบติดตามและเฝ้าระวังเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินธุรกิจจะไม่ส่งผลกระทบในการสร้างมลภาวะต่าง ๆ ทั้งคุณภาพอากาศ เสียง น้ำเสีย และของเสีย

นอกจากนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยังได้บูรณาการแนวทางพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) ผ่านแผนธุรกิจ โดยมุ่งเน้นใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ สุขภาพและคุณภาพชีวิต และการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการ

พัฒนาชุมชนในรัศมี 7 กิโลเมตรรอบโครงการของกลุ่มบริษัท พร้อมทั้งดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของชุมชนเป็นประจำทุกปีและรับฟังข้อเสนอแนะผ่านช่องทางร้องเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้จะถูกนำเสนอในการประชุมผู้บริหารรายเดือน เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อความสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวนี้ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ผ่านโครงการอาสาสมัครและการสนับสนุนองค์กรการกุศล เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสนำทักษะและเวลาของตนมาสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนขององค์กร เช่น การศึกษา การดูแลสุขภาพ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมที่มีคุณค่าต่อสังคม



<b>99%</b> การจัดซื้อจัดจ้างจาก คู่ค้าในท้องถิ่น	<b>2.86 พันล้าน เยน</b> ตามดวง มูลค่าการสนับสนุนชุมชน ทั้งหมด	<b>56 ครั้ง</b> การจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน	<b>94 คน</b> จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม กิจกรรมอาสาสมัคร
--	---	---	---

### การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ดำเนินมาตรการที่สำคัญในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน โดยมีแผนกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนที่มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มบริษัทดำเนินการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environment Plus Impact Assessment, EIA) อย่างครอบคลุมสำหรับทุกโครงการใหม่เพื่อระบุและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า อีกทั้งยังมีการติดตามและรายงานคุณภาพอากาศ คุณภาพน้ำ และการจัดการของเสียอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการดำเนินงาน

นอกจากนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยังส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับชุมชนผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการปลูกต้นไม้ประจำปี 2567 ซึ่งปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้นกว่า 30,000 ต้น เพื่อช่วยดูดซับคาร์บอนและเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ความยั่งยืนระยะยาวกลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 ซึ่งความพยายามเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นสำหรับชุมชน ด้วยการให้ความสำคัญกับแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนนี้ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อระบบนิเวศและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้คนในพื้นที่ที่ดำเนินธุรกิจให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน

#### การจัดซื้อจัดจ้างจากคู่ค้าในท้องถิ่น

การจัดซื้อจากคู่ค้าภายในประเทศมีบทบาทสำคัญในการสร้างงาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกระตุ้นเศรษฐกิจทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของชุมชนโดยตรง ซึ่งในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้มีอัตราการจัดซื้อจากคู่ค้าภายในประเทศสูงถึงร้อยละ 99 แนวทางเชิงกลยุทธ์นี้ช่วยสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับคนในพื้นที่ อีกทั้งยังช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถหมุนเวียนเม็ดเงินกลับคืนสู่ชุมชนในพื้นที่ดำเนินงาน สนับสนุนการเติบโตของธุรกิจท้องถิ่น และส่งเสริมความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ

#### การส่งเสริมพัฒนาชุมชน

ความสำเร็จทางเศรษฐกิจของเวียดนามได้รับแรงขับเคลื่อนสำคัญจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเติบโตของ GDP การเพิ่มขึ้นของการส่งออก การสร้างงาน และการเพิ่มรายได้ของภาครัฐ กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงข้อดีเหล่านี้และได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อสนับสนุนและพัฒนาสภาพแวดล้อมการลงทุนของประเทศ โดยได้ร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและบริษัทที่ปรึกษาด้านอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำอย่างใกล้ชิดในการจัดสัมมนา roadshow และการเข้าร่วมเวทีธุรกิจสำคัญ เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังใช้เวทีการประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นช่องทางสำคัญในการประชาสัมพันธ์โอกาสการลงทุน ตอบข้อกังวลของนักลงทุน และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการลงทุนโดยรวมให้ดียิ่งขึ้น



### ส่งเสริมการลงทุนและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในจังหวัด Quang Ninh

กลุ่มบริษัทอมตะ วิีเอ็น มุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมเชิงกลยุทธ์ โดยในปี 2567 อมตะซีดีที ฮาลอง (ACHL) ได้ร่วมมือกับคณะกรรมการประชาชนจังหวัด Quang Ninh และ VCCI เพื่อจัดงาน New Year Meet-Up เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการลงทุนและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของจังหวัด โดยมีผู้เข้าร่วมกว่า 80 คน ประกอบด้วยตัวแทนจากสถานทูต สถานกงสุล สมาคมธุรกิจ หน่วยงาน VCCI เจ้าหน้าที่จากจังหวัดกว๋างบิ่ญ และผู้ประกอบการ ภายใต้งานยังได้มีการเยี่ยมชมพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมและโรงงานของ Jinko ซึ่งเป็นลูกค้ารายแรก ของ ACHL โดยกิจกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในท้องถิ่นและนักลงทุนที่มีศักยภาพ อีกทั้งยังช่วยยกระดับภาพลักษณ์ของจังหวัด Quang Ninh ให้เป็นจุดหมายปลายทางที่น่าสนใจต่อการลงทุน



### การสรรหาบุคลากร

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและตอบสนองความต้องการแรงงานในพื้นที่ ACHL ได้ร่วมจัด งานมหกรรมอาชีพ (Job Fair) จำนวน 3 ครั้งในปี 2567 ร่วมกับวิทยาลัย Sonadezi มหาวิทยาลัยฮาลอง และมหาวิทยาลัย Lạc Hồng (LHU) โดยมีบริษัทเข้าร่วมกว่า 110 แห่ง และมีผู้เข้าร่วมงานกว่า 2,850 คน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับนักศึกษาจบใหม่ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคธุรกิจ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและลูกค้าของบริษัท



### การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เนื่องด้วยถนนสายหลักที่วางแผนไว้เพื่อเชื่อมต่อกับพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมยังไม่ได้มีการเวนคืนในช่วงระหว่างการก่อสร้างโครงการ ทำให้กลุ่มบริษัทจำเป็นต้องพิจารณาใช้เส้นทางอื่นสำหรับลูกค้าและผู้รับเหมา ในการเข้าถึงพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ด้วยความตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนจากการใช้เส้นทางดังกล่าวกลุ่มบริษัทจึงดำเนิน โครงการบำรุงรักษาถนนเชิงรุก รวมถึงรักษาความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของชุมชนเพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการบดอัดถนนชั่วคราวดังกล่าวเป็นประจำทุกเดือน เพื่อรักษาความแข็งแรงของโครงสร้างถนน ป้องกันการเสียหายและชำรุดก่อนเวลาอันควร เพื่อให้ยานพาหนะทุกประเภทโดยเฉพาะจักรยานยนต์สามารถสัญจรได้อย่างปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้ฉีดพ่นน้ำบนพื้นผิวถนนอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองที่อาจเพิ่มขึ้นจากการใช้งานถนน รักษาคุณภาพอากาศและลดความเสี่ยงด้านระบบทางเดินหายใจสำหรับผู้อยู่อาศัยและแรงงานในบริเวณใกล้เคียง

นอกเหนือจากด้านสุขภาพและความปลอดภัยแล้ว การปรับปรุงถนนยังช่วยลดต้นทุนด้านการขนส่งและการใช้เชื้อเพลิงของชุมชน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินในพื้นที่ซึ่งเป็นแนวทางที่สะท้อนถึงปรัชญา “ALL WIN” ของกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงความปลอดภัย รวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน



## การสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

### ความปลอดภัยบนท้องถนน

จากข้อร้องเรียนของลูกค้าและสถิติอุบัติเหตุทางถนนที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทได้มีความมุ่งมั่นอย่างสูงในการแก้ไขปัญหาการจราจรเพื่อลดอุบัติเหตุภายในนิคมอุตสาหกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อ ยกระดับความปลอดภัยของชุมชนและปกป้องทรัพย์สินของบริษัท บริษัทจึงได้ลงทุน ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร เน้นชะลอความเร็ว และวงเวียนรวมถึงการทาสีเครื่องหมายจราจรใหม่ในบริเวณที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยบนท้องถนน สามารถดูรายละเอียดได้ในบทอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของรายงานฉบับนี้

### กิจกรรมบริจาคโลหิต



กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ร่วมมือกับ สภากาชาดประจำจังหวัด หน่วยงานภาครัฐ และศูนย์บริจาคโลหิตโรงพยาบาล Cho Ray เพื่อส่งเสริมให้พนักงานและอาสาสมัครจากบริษัทภายในและภายนอกนิคมอุตสาหกรรมเข้าร่วมบริจาคโลหิต

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทสามารถ รวบรวมโลหิตได้จำนวน 1,132 ยูนิต (340,000 ซีซี) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.06 ของเป้าหมายระดับประเทศของเวียดนามที่ 2 ล้านยูนิต ซึ่งช่วยเสริมความพร้อมของคลังเลือดแห่งประเทศเวียดนามในช่วงที่ขาดแคลนตามสถานการณ์ โดยตลอดระยะเวลา 5 ปี (2563-2567) กลุ่มบริษัทได้บริจาคโลหิตรวม 3,426 ยูนิต ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการรักษาพยาบาลและช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งในนิคมอุตสาหกรรมและทั่วประเทศ

### บริการตรวจสุขภาพสำหรับชุมชน

นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ฮาลอง (ACHL) ร่วมมือกับ สมาคมคนพิการประจำจังหวัด คณะกรรมการประชาชนเมืองกว๋างเยน บริษัท Jinko Solar และธนาคาร Vietcombank Ha Long ในการจัดโครงการตรวจสุขภาพให้กับ ทหารผ่านศึกที่ทุพพลภาพจำนวน 100 คน โดยโครงการนี้มีมูลค่ารวม 148.50 ล้านดอลลาร์ ซึ่ง ACHL ได้สนับสนุนงบประมาณร้อยละ 40 จากงบประมาณทั้งหมดเพื่อครอบคลุมการตรวจสุขภาพที่จำเป็น การแจกจ่ายยาโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายต่อผู้ป่วยและให้คำแนะนำด้านการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันรวมถึงการตรวจหาโรคตั้งแต่ระยะเริ่มต้น



### การสนับสนุนประกันสุขภาพสำหรับกลุ่มเปราะบาง

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐประจำจังหวัดในการ สนับสนุนบัตรประกันสุขภาพจำนวน 70 ใบ สำหรับประชาชนกลุ่มเปราะบางที่ถูกคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อของหน่วยงานจังหวัด เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อกลุ่มเปราะบางที่ต้องการการรักษามากที่สุด โดยบัตรประกันสุขภาพนี้เป็นแบบร่วมจ่าย 80/20 ซึ่งโครงการได้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ร้อยละ 80 และ ผู้ใช้สิทธิรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพียงร้อยละ 20 ทำให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของผู้ป่วยที่มักเป็นกลุ่มที่ขาดแคลนทรัพยากร และสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่จำเป็นได้อย่างทั่วถึง

## กิจกรรม AMATA RUN

### อมตะ ซิตี้ เบียนฮัว Amata Happy Run 2024



กิจกรรมวิ่งระยะทาง 3 กม., 5 กม., และ 10 กม. นี้จัดขึ้นภายใต้แนวคิด “30 ปีแห่งการพัฒนาสู่การเติบโตที่ยั่งยืน” เพื่อส่งเสริมสุขภาพของชุมชนและความเสมอภาคทางการศึกษา ผู้เข้าร่วมจะได้สัมผัสทัศนียภาพของนิคมอุตสาหกรรม ACBH พร้อมสนับสนุนเป้าหมายสองด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพของผู้คนในชุมชน และการระดมทุนสนับสนุนโครงการห้องสมุดสีเขียวเพื่ออนาคตและพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาให้กับเยาวชนในจังหวัดด่งนาย

### อมตะ ซิตี้ ฮาลอง Amata Run Bach Dang Heritage Road 2024



นิคมฯ ACHL ร่วมกับ คณะกรรมการประชาชนเมือง Quang Yen จัดงาน Amata Run - Bach Dang Heritage Road 2024 ซึ่งเป็นกิจกรรมวิ่งที่มุ่งส่งเสริมสุขภาพของประชาชน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่น โดยกิจกรรมนี้สามารถระดมทุนได้ทั้งสิ้น 305,640,000 ดอง เพื่อนำไปสนับสนุนโครงการ “450-day campaign” ตามนโยบายของนายกรัฐมนตรี ที่มุ่งปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้กับครัวเรือนที่ได้รับผลกระทบจากไต้ฝุ่นยางิ (ในเดือนกันยายน 2567) เพื่อให้ชุมชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ปลอดภัยและมั่นคง

จากกิจกรรมวิ่งดังกล่าวได้ มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 3,760 คนจากทั้งสองกิจกรรม ซึ่งได้สร้างความประทับใจให้กับผู้เข้าร่วมและช่วยระดมทุนเพื่อพัฒนาชุมชนโดยรอบเป็นมูลค่ากว่า 445 ล้านบาท

## การสนับสนุนด้านการศึกษา

### การสนับสนุนทุนการศึกษา

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น เชื่อว่าการมอบทุนการศึกษาจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยเปิดโอกาสให้กับเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อระดับสูง ซึ่งการลงทุนด้านการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมระยะยาวในหลายมิติ เช่น การเพิ่มระดับการศึกษา การส่งเสริมนวัตกรรม การลดอัตราอาชญากรรมในสังคม และการกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพื่อสนับสนุนนักศึกษาจากครอบครัวที่ขาดทุนทรัพย์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ฮาลอง (ACHL) และนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ เบียนฮัว (ACBH) ได้มอบทุนการศึกษา ให้แก่ มหาวิทยาลัยฮาลอง College of Industry and Construction (CIC) และมหาวิทยาลัย Lac Hong รวม 90 ล้านบาท ในปี 2567

### ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรมการอ่าน

ACHL สนับสนุนความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการศึกษา โดยในปี 2567 ได้ดำเนินโครงการ ห้องสมุดอัจฉริยะ ที่ Song Khoai Secondary School ซึ่ง ACHL ได้พัฒนาโครงสร้างของห้องสมุดให้ทันสมัยขึ้น ด้วยการติดตั้ง Smart TV และส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านผ่านกิจกรรม “นำเสนอหนังสือที่ฉันรัก” พร้อมมอบรางวัลให้กับนักเรียนที่มีผลงานยอดเยี่ยมถึง 9 รางวัล นอกจากนี้ ACHL ยังได้มอบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนคิดเป็นมูลค่าการสนับสนุนทั้งหมดกว่า 42.2 ล้านบาท

## การสร้างแรงงานในอนาคต

ACHL มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนระบบการศึกษาอาชีพของจังหวัด Quang Ninh ผ่านการเข้าร่วมงานแนะแนวอาชีพและการเปิดรับสมัครตำแหน่งงานนักศึกษาปี 2567 จัดโดย DOLISA ซึ่ง ACHL ได้เชื่อมโยงนักเรียนกว่า 550 คน สถาบันอาชีวศึกษา 8 แห่งและหน่วยงานที่ปรึกษาด้านอาชีพในการให้คำแนะนำที่สำคัญเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพเพื่อช่วยลดช่องว่างระหว่างภาคการศึกษาและความต้องการของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ACHL ยังได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษ เพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ในหัวข้อ “แนวโน้มการจ้างงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ฮาลอง และนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด Quang Ninh” ซึ่งช่วยให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเส้นทางการศึกษาและอาชีพได้อย่างรอบคอบ โครงการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ ACHL ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะรองรับเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดรวมถึงการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมในอนาคต



## การลงนามความร่วมมือด้านการสนับสนุนการศึกษาและความต้องการแรงงานกับ CIC



เพื่อเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็วของเวียดนาม ACHL ได้ลงนามความร่วมมือกับ College of Industry and Construction (CIC) โดยมุ่งเน้นให้หลักสูตรของ CIC สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีบุคลากรที่มีทักษะพร้อมรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญภายใต้ความร่วมมือนี้ ได้แก่ โครงการฝึกงานสำหรับนักศึกษาของ CIC กับบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรมของ ACHL เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนเข้ากับประสบการณ์การทำงานจริง นอกจากนี้ความร่วมมือดังกล่าวยังช่วยอำนวยความสะดวกด้านการสรรหาบุคลากรให้กับลูกค้านำของ ACHL ผ่านการเชื่อมโยงบัณฑิตที่มีศักยภาพเข้ากับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมโดยตรง

## ความพึงพอใจของชุมชน

ACBH ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของชุมชนผ่านการสำรวจประจำปี โดยได้ร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรจำนวน 1,200 คน (คิดเป็น ร้อยละ 1 ของประชากรทั้งหมด) ในปี 2567 ผลสำรวจพบว่า ชุมชนมีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ร้อยละ 88 ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นที่ต่อเนื่องต่อโครงการและกิจกรรมของ ACBH แม้ว่าจะต่ำกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ 90 เล็กน้อย แต่ผลลัพธ์นี้ถือเป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง โดย ACBH ยังคงยึดมั่นในความโปร่งใสโดยการตอบสนองต่อข้อกังวลของชุมชนอย่างรวดเร็วผ่านการตรวจสอบโดยฝ่ายบริหารและดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม

	เป้าหมาย	2565	2566	2567
ความพึงพอใจของชุมชน	90%	83%	87%	88%

# การรักษา สิ่งแวดล้อม



- มาตรการจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- ความพร้อมในการรับมือและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

# มาตรการจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

## ผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบ

พื้นฐานหลักของความมุ่งมั่นสู่ความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น คือการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างรับผิดชอบ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมไม่เพียงแต่นำมาซึ่งผลกระทบเชิงบวกเท่านั้น แต่ยังส่งผลเสียต่อความยั่งยืนของชุมชนในแง่ของการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ที่ดิน น้ำ ความหลากหลายทางชีวภาพของพื้นที่ และมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้กลุ่มบริษัทได้ตระหนักถึงหน้าที่ในการปกป้องสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจให้เหลือน้อยที่สุด และปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้ที่ตั้งโครงการโดยเน้นย้ำกลยุทธ์ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินมาตรการเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกับคนในชุมชนได้อย่างกลมกลืน

## แนวทางการจัดการ

คณะกรรมการบริหารได้กำหนดนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการของเสียในปี 2563 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในการป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนับสนุนแนวทางปฏิบัติที่ดี ในขณะที่เดียวกันฝ่ายบริหารได้กำหนดกระบวนการในการระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจ และจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยมีกระบวนการประกอบไปด้วย

### 1) การตรวจสอบสถานะด้านสิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิ่งแวดล้อมก่อนที่จะลงทุนในโครงการใหม่ใดๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมเรื่องที่ตั้งโครงการ รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นล่วงหน้าที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการพัฒนาโครงการ การระบุและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นล่วงหน้าจะช่วยลดความเสี่ยงในการพัฒนาโครงการ

### 2) กระบวนการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ในการปฏิบัติตามกฤษฎีกา 18/2015/ND-CP ของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทุกโครงการของกลุ่มอมตะ วิเอ็น ได้ผ่านกระบวนการประเมินผลกระทบเชิงกลยุทธ์ด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งได้เสนอแผนการติดตามและแผนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมต่อกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) เพื่อรับการอนุมัติ เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วนั้น กลุ่มบริษัทปฏิบัติตามข้อกำหนดรวมถึงข้อเสนอแนะที่ระบุไว้ในรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ซึ่งกลุ่มบริษัทมีการรายงานผลการดำเนินงานของโครงการต่อกรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประจำจังหวัดที่ดำเนินกิจการทุก ๆ 6 เดือน โดยรายละเอียดในรายงานประกอบด้วย การจัดการน้ำเสีย คุณภาพอากาศ (อากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน) และการจัดการขยะมูลฝอย

### 3) การตรวจสอบติดตามด้านสิ่งแวดล้อม

ฝ่ายบริหารมุ่งเน้นในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการและติดตามค่าชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ เช่น คุณภาพน้ำเสีย คุณภาพอากาศ และวิธีการกำจัดขยะเพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบของเวียดนามและแผนการบรรเทาผลกระทบจากรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA)



คุณภาพสิ่งแวดล้อม	การปฏิบัติตาม	ค่าขีด
น้ำที่ระบายออกจากโรงบำบัดน้ำเสียส่วนกลาง	กฎระเบียบทางเทคนิคแห่งชาติ เรื่องน้ำเสียอุตสาหกรรม QCVN40:2011/BTNMT	pH, Color (Pt-Co), อุณหภูมิ, Biochemical Oxygen Demand (BOD 5), Chemical Oxygen Demand (COD), จาระบีและน้ำมัน, Suspended Solid (SS), Total Dissolve Solid (TDS), Total Kjeldahl Nitrogen (TKN), Ammonia (as nitrogen), Total Phosphorous (TP), Heavy Metals, ซัลไฟด์ที่เป็น H <sub>2</sub> S, ไฮยาไนต์ ที่เป็น HCN, คลอไรด์ที่เป็น Cl <sub>2</sub>
คุณภาพอากาศ	กฎระเบียบทางเทคนิคแห่งชาติ เรื่องคุณภาพอากาศโดยรอบ QCVN 05:2013/BTNMT	Nitrogen Dioxide: NO <sub>2</sub> Sulfur Dioxide:SO <sub>2</sub> Total Suspended Particulates: TSP
การจัดการขยะมูลฝอย – ทั้งขยะในครัวเรือน และขยะอันตราย	กฎกระทรวง 38/2015/นคช. เรื่อง การจัดการของเสียและวัสดุเหลือทิ้ง Circular 36/2015/BTNMT การจัดการของเสียอันตราย	การรวบรวม การขนส่ง และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม

ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่นำเสนอในบทนี้แสดงเป็นมูลค่าสัมบูรณ์ (Absolute) ผ่านการรวบรวมหลักฐานทางบัญชี การอ่านค่ามาตรฐาน และการประมาณค่าตามหลักฐาน

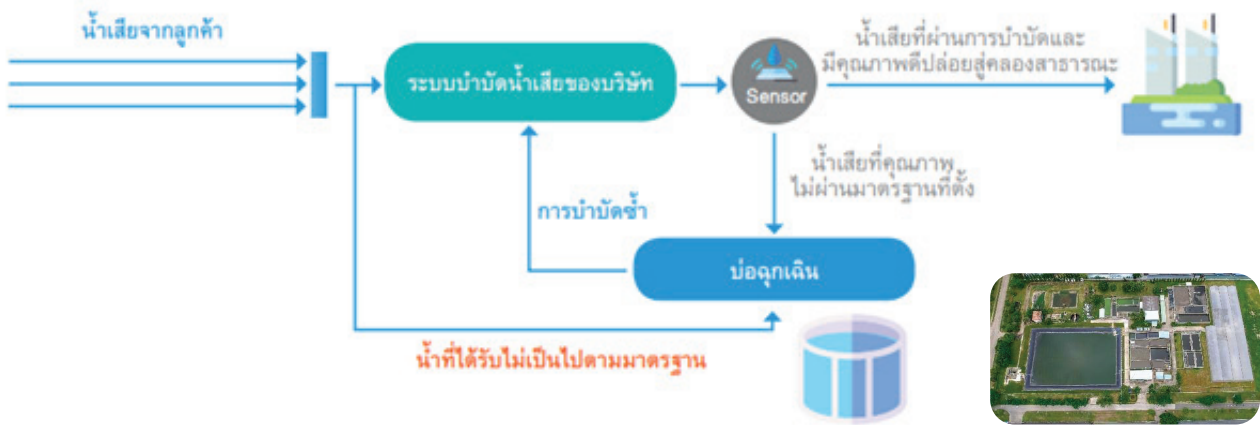
### การจัดการน้ำเสีย

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพน้ำที่ระบายออกจากการดำเนินงานของบริษัทผ่านการตรวจและทดสอบคุณภาพน้ำทั้งต้นน้ำและปลายน้ำอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มบริษัทได้ติดตั้งระบบเซ็นเซอร์ออนไลน์เพื่อตรวจสอบปริมาณ Chemical Oxygen Demand (COD) และ Biochemical oxygen demand (BOD) ของน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดเพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายอนุญาต ในกรณีที่คุณภาพน้ำไม่เป็นไปตามค่าที่กำหนด เซ็นเซอร์จะทำการแจ้งเตือนผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีและเหมาะสม นอกจากนี้บริษัทยังจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานการปล่อยน้ำเสียไปยังกรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดต่งนายทุก ๆ 6 เดือน

อีกทั้งได้มีการสร้างบ่อฉุกเฉินใน ACBH ปี 2565 เพื่อเป็นบ่อกักเก็บน้ำสำหรับการป้องกันและแก้ไขการล้น หรือ รั่วไหลของน้ำเสียไม่ให้ส่งผลกระทบต่อแหล่งรับน้ำที่เกี่ยวข้อง บ่อฉุกเฉินนี้สามารถกักเก็บน้ำเสียได้ถึง 15,000 ลบ.ม. (ซึ่งมากกว่าโรงบำบัดน้ำเสียกว่าร้อยละ 25) โดยสถานการณ์ที่น้ำเสียจะเข้าสู่บ่อฉุกเฉินอัตโนมัติและมาตรการการจัดการปัญหามีดังนี้

สถานการณ์	มาตรการจัดการ
สถานการณ์ที่ 1 ปริมาณน้ำเสียที่เข้าสู่โรงบำบัดมีปริมาณมากเกินความสามารถที่โรงบำบัดรองรับได้	สูบน้ำเสียจากบ่อฉุกเฉินกลับไปยังโรงบำบัดน้ำเสียเพื่อบำบัดในช่วงที่มีการใช้งานน้อย
สถานการณ์ที่ 2 น้ำเสียที่ผ่านการบำบัดไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของกฎหมาย	สูบน้ำเสียจากบ่อฉุกเฉินกลับไปยังโรงบำบัดน้ำเสียเพื่อบำบัดซ้ำจนกว่าคุณภาพน้ำเสียจะเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
สถานการณ์ที่ 3 น้ำเสียที่ไหลเข้าไม่เป็นไปตามมาตรฐานนิคมอุตสาหกรรมที่กำหนดไว้	เจือจางด้วยน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วในบ่อฉุกเฉิน แล้วทำการสูบน้ำกลับไปยังโรงบำบัดน้ำเสียเพื่อทำการบำบัดต่อไป
สถานการณ์ที่ 4 โรงบำบัดน้ำเสียหยุดดำเนินการ เพื่อการซ่อมบำรุง	สูบน้ำเสียจากบ่อฉุกเฉินกลับไปยังโรงบำบัดน้ำเสียเพื่อบำบัดเมื่องานซ่อมบำรุงรักษาเสร็จสิ้น
สถานการณ์ที่ 5 ความผิดปกติในการดำเนินงานของโรงบำบัดน้ำเสีย	สูบน้ำเสียจากบ่อฉุกเฉินกลับไปยังโรงบำบัดน้ำเสียเพื่อบำบัดเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไข

### กระบวนการในบ่อดักน้ำอุกเจิน



น้ำเสียที่เก็บรวบรวมจากลูกค้าทั้งหมด 195 ราย ได้รับการบำบัดผ่านระบบบำบัดน้ำเสียส่วนกลางของนิคมอุตสาหกรรม ก่อนปล่อยลงสู่ คลองสาธารณะ Chua spring ซึ่งตั้งอยู่บริเวณชายแดนนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เบียนหัว (ACBH) น้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วจะถูกตรวจสอบคุณภาพด้วยระบบเซ็นเซอร์ออนไลน์ ณ โรงบำบัดน้ำเสีย หากพบว่าคุณภาพน้ำเกินค่ามาตรฐานที่กำหนด เซ็นเซอร์จะส่งสัญญาณเตือนไปยังเจ้าหน้าที่ และการปล่อยน้ำลงสู่คลองสาธารณะจะถูกระงับทันที ทั้งนี้ น้ำที่ไม่ผ่านมาตรฐานจะถูกส่งไปยังบ่อดักเงินเพื่อทำการบำบัดซ้ำในเวลาที่เหมาะสม

เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและรักษาคุณภาพน้ำสาธารณะ ACBH ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการบำบัดน้ำเสียระหว่างกระบวนการเป็นประจำ พร้อมทั้งเก็บตัวอย่างน้ำที่จุดปล่อยทุกไตรมาส ซึ่งจากผลการตรวจสอบพบว่าน้ำเสียที่ได้รับการบำบัดจากนิคมอุตสาหกรรมมีคุณภาพสูงและดีกว่าคุณภาพของแหล่งน้ำต้นทาง

ในปี 2567 ACBH ได้เผยแพร่ข้อมูลการปล่อยน้ำเสียประจำวันบนเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท (www.amatavn.com) โดยมีข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปริมาณน้ำเสียที่ปล่อยออกไปทั้งหมดและค่าพารามิเตอร์คุณภาพน้ำเสีย เช่น Suspended Solid (SS), Total Dissolved Solids (TDS) ซึ่งสามารถอ้างอิงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้

### การนำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้ใหม่

ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ACBH ได้นำแนวทางการใช้น้ำเสียที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้ซ้ำ เพื่อลดการพึ่งพาแหล่งน้ำธรรมชาติและส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการนำน้ำที่ผ่านการบำบัดมาใช้ในการรดน้ำต้นไม้และทำความสะอาดถนน นอกจากนี้ ACBH ยังได้นำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดมาใช้ทำความสะอาดเครื่องรีดตะกอนและอุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการกำจัดตะกอนภายในระบบบำบัดน้ำเสีย โดยจากโครงการดังกล่าว ACBH สามารถลดการใช้น้ำผิวดินลงได้ถึง 130,000 ลูกบาศก์เมตร ซึ่งเทียบเท่ากับปริมาณการใช้น้ำเฉลี่ยต่อปีของ 839 ครัวเรือน และประหยัดค่าใช้จ่ายได้กว่า 1.95 พันล้านบาท (2.6 ล้านบาท).



## การจัดการด้านคุณภาพอากาศ

ค่าบ่งชี้คุณภาพอากาศจะถูกรวดโดยใช้เครื่องทดสอบคุณภาพอากาศที่ติดตั้งอยู่ 6 ตำแหน่งทั่วนิคมฯ โดยตรวจวัดความเข้มข้นของมลพิษที่ปล่อยออกมาจากปล่องโรงงานของลูกค้าที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่ง ACBH ได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพอากาศและกำหนดให้ลูกค้าดำเนินการภายในขอบเขตที่กำหนดไว้และจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับท้องถิ่นตามแต่ข้อกำหนดใดเคร่งครัดกว่า โดยมีค่าบ่งชี้หลัก 3 ค่าที่ได้รับการตรวจสอบ ได้แก่ ไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO2) ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO2) และ Total Suspended Particulate (TSP) การตรวจสอบคุณภาพอากาศอย่างต่อเนื่องช่วยให้บริษัทสามารถระบุแหล่งที่มาของมลพิษที่อาจเกิดขึ้นและดำเนินการแก้ไขเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสาธารณสุข

ตลอดปี 2567 ค่าบ่งชี้คุณภาพอากาศยังคงต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดโดยหน่วยงานกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างเข้มแข็งในการรักษาสิ่งแวดล้อมและการปฏิบัติตามข้อกำหนด โดยค่าบ่งชี้คุณภาพอากาศที่ได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดนั้นระบุอยู่ในภาคผนวก ส่วนผลดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม\* ณ ส่วนท้ายของรายงานฉบับนี้

## การจัดการขยะมูลฝอย

ในนิคมอุตสาหกรรม Amata City Bien Hoa มีปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นจำนวนมากจากกิจกรรมการดำเนินงานของทั้งลูกค้าและนิคมอุตสาหกรรมเอง การกำจัดของเสียอย่างถูกต้องทั้งของเสียอันตรายและของเสียไม่อันตรายเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความสะอาดของชุมชน ป้องกันโรคที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย และปกป้องสิ่งแวดล้อม

ACBH ให้ความสำคัญกับการลดปริมาณของเสียตั้งแต่ต้นทาง โดยมุ่งหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุอันตราย และเปลี่ยนไปใช้วัสดุทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเมื่อสามารถทำได้ นอกจากนี้ยังมีการดำเนินมาตรการเพื่อลดของเสียสู่การฝังกลบให้น้อยที่สุดเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นบริษัทได้ว่าจ้างผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองในการเก็บรวบรวม กำจัด และบำบัดของเสียทั้งที่เป็นอันตรายและไม่เป็นอันตราย อีกทั้งยังส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่ลูกค้าให้นำนโยบายการบริหารจัดการของเสียที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมาใช้ นอกจากนี้บริษัทยังมีการติดตามและเฝ้าระวังปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นเป็นรายเดือน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายในการลดปริมาณของเสียอย่างต่อเนื่อง

ประเภทของขยะของเสีย	2565	2566	2567
ขยะชุมชน (กิโลกรัม)	59,330	60,920	59,935
ของเสียอันตราย (กิโลกรัม)	350	248	336
ขยะมูลฝอยที่เกิดจากอุตสาหกรรม (กิโลกรัม)	6,360	4,300	2,310
กากตะกอน (กิโลกรัม)	868,440	573,459	590,740
<b>ขยะของเสียทั้งหมด (กิโลกรัม)</b>	<b>934,480</b>	<b>638,927</b>	<b>653,321</b>

ในช่วงปลายปี 2565 บริษัทได้ดำเนินการทำความสะอาดระบบบำบัดน้ำเสียอย่างละเอียด ส่งผลให้ปริมาณของเสียลดลงถึงร้อยละ 32 ในปี 2566 อย่างไรก็ตาม ในปี 2567 ปริมาณขยะทั้งหมดได้เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางที่ร้อยละ 2.3 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า (YoY) ซึ่งมีสาเหตุหลักจากการสะสมตามธรรมชาติที่เกิดจากกระบวนการบำบัดน้ำเสียด้วยสารเคมี

## การจัดการข้อร้องเรียนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัทมุ่งลดผลกระทบจากการดำเนินงานต่อชุมชน โดยตั้งเป้าหมายให้เกิดการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสมบูรณ์ (Zero Non-Compliance) นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังมีระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่เปิดช่องทางให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรายงานข้อกังวลได้ผ่าน “กลไกการแจ้งเบาะแส” ซึ่งมีรายละเอียดอยู่ในบท ‘การกำกับดูแลกิจการ’ ของรายงานฉบับนี้

ในปี 2567 ไม่มีกรณีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม และไม่มีข้อร้องเรียนที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
ข้อร้องเรียนด้านการจัดการน้ำเสีย	0	0	0
ข้อร้องเรียนด้านคุณภาพอากาศ	0	0	0
ข้อร้องเรียนด้านการจัดการขยะมูลฝอย	0	0	0
ข้อร้องเรียนทางสังคมที่สำคัญ	0	0	0
การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมด	0	0	0

## การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรที่เป็นแหล่งวัตถุดิบส่วนใหญ่ของโลกมีอยู่ในปริมาณจำกัด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรน้ำหรือที่ดิน (ที่เกี่ยวกับบริบทการดำเนินงานของบริษัท) เป็นผลให้ทรัพยากรที่ใช้ในปัจจุบันอาจไม่เพียงพอสำหรับคนรุ่นหลังอีกต่อไป การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่มีส่วนช่วยในการอนุรักษ์ทรัพยากรและการปกป้องสภาพภูมิอากาศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการแข่งขันของบริษัทต่างๆ และส่งผลให้มีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทต่างๆ ยังสามารถได้รับประโยชน์จากการเพิ่มการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรนำมาซึ่งความได้เปรียบทางเศรษฐกิจ เช่น การประหยัดต้นทุนและยังช่วยลดภาระต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ได้รับการตอบรับทางสังคมในเชิงบวก ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพทำให้บริษัทมุ่งสู่อนาคตที่ยั่งยืนได้มากยิ่งขึ้นไปพร้อมกันกับการเพิ่มผลกำไรของบริษัทด้วย

## การจัดการน้ำ

### เป้าหมายและแผนงาน

ปี 2568



ลดการใช้น้ำของอาคารพาณิชย์ Amata Service Center ลงร้อยละ 25 จากปี 2561

ปี 2573



ลดการดื่มน้ำลงร้อยละ 93  
นำน้ำกลับมาใช้ใหม่และรีไซเคิล ร้อยละ 7

ปี 2583



ลดการดื่มน้ำลงร้อยละ 80  
นำน้ำกลับมาใช้ใหม่และรีไซเคิล ร้อยละ 20

ปี 2593



ลดการดื่มน้ำลงร้อยละ 60  
นำน้ำกลับมาใช้ใหม่และรีไซเคิล ร้อยละ 40

ทรัพยากรน้ำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจของการดำเนินงานในนิคมอุตสาหกรรม แม้ว่าการดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทในประเทศเวียดนามจะอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีความเสี่ยงด้านน้ำ (Water-Stressed Areas) แต่กลุ่มบริษัทยังคงให้ความสำคัญกับการจัดการน้ำอย่างยั่งยืน เพื่อให้มั่นใจถึงการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนของ การดำเนินธุรกิจและการสนับสนุนความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้เช่า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบ



ที่นิคมอุตสาหกรรม Amata City Bien Hoa (ACBH) แหล่งน้ำดิบที่ใช้มาจากผู้ให้บริการภายนอก DOWACO ซึ่งดึงน้ำผิวดินจากแม่น้ำต่งนายเพื่อนำมาจัดสรรให้แก่ลูกค้า การบริโภคน้ำภายในพื้นที่ของ ACBH ส่วนใหญ่ใช้สำหรับ หอหล่อเย็น สุขอนามัย ห้องเตรียมอาหาร การรดน้ำต้นไม้ และการทำความสะอาด

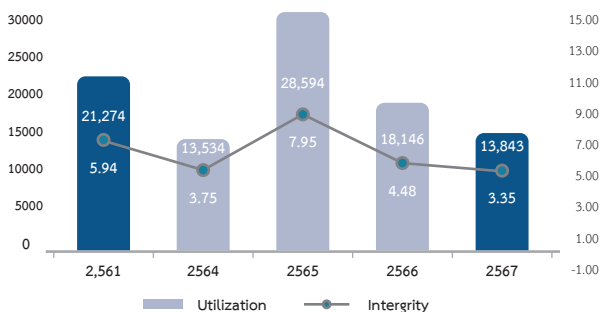
1. ลดการใช้น้ำของอาคาร Amata Service Center (ASC) ลงร้อยละ 25 ในปี 2568 (อ้างอิงจากปี 2561 ซึ่งเป็นปีภายใต้การดำเนินงานปกติ)
2. จำกัดการรั่วไหลของน้ำให้ไม่เกินร้อยละ 2 ภายในนิคมอุตสาหกรรม

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ดำเนินมาตรการอนุรักษ์น้ำอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งติดตามการใช้น้ำอย่างใกล้ชิด โดยมีการ ตรวจสอบและซ่อมแซมระบบท่อน้ำภายในนิคมอุตสาหกรรมเป็นประจำ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและลดการสูญเสียน้ำ นอกจากนี้บริษัทยังลดการใช้น้ำในการดูแลพื้นที่สวนภายในนิคมโดยรดน้ำต้นไม้ในช่วงเช้า เพื่อลดการระเหยและใช้น้ำฝน ซึ่งเป็นแหล่งน้ำทางเลือกในช่วงฤดูฝน โดยบริษัทได้มีการติดตั้งก๊อกน้ำระบบช่วงเวลาอัตโนมัติ และ ควบคุมแรงดันน้ำ สำหรับอาคาร Amata Service Center (ASC) เพื่อลดการไหลของน้ำที่เกินความจำเป็นในแต่ละครั้งที่เปิดใช้งาน นอกจากนี้บริษัทยังมุ่งลดการใช้น้ำดิบ โดยนำ ระบบทำความเย็นแบบหมุนเวียนน้ำ (Chiller System) มาใช้ เพื่อให้สามารถนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ฝ่ายบริหารยังคงให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมแนวทางการอนุรักษ์น้ำ และอยู่ระหว่างการศึกษานโยบายการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดด้านกฎระเบียบทำให้โครงการนี้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในปัจจุบัน

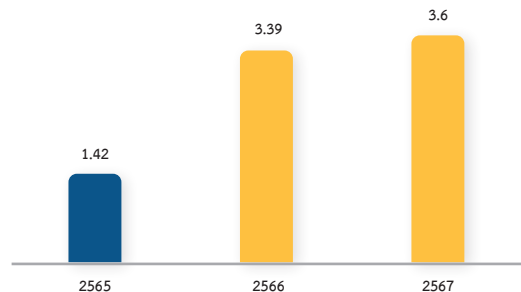
### มาตรการบริหารจัดการน้ำที่สำคัญในแต่ละช่วงของโครงการที่ดำเนินการในนิคมอุตสาหกรรม ACBH

ขั้นตอนของโครงการ	การบริหารจัดการน้ำที่สำคัญ
การออกแบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตั้งอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดน้ำ</li> <li>- ปลุกต้นไม้ ดอกไม้ ที่ต้องการน้ำเพียงเล็กน้อยในการจัดสวน</li> </ul>
การก่อสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตั้งก๊อกน้ำช่วงเวลาหยุดอัตโนมัติ</li> <li>- ติดตั้งเครื่องทำความเย็น</li> <li>- ติดตั้งถังบำบัดน้ำเสียก่อนส่งน้ำเสียไปยังโรงบำบัด</li> </ul>
การดำเนินงานภายในอาคาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขท่อ ก๊อก และระบบชักโครกเป็นประจำ</li> <li>- ปรับปรุงอุปกรณ์ตามเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ</li> <li>- เก็บน้ำฝนเพื่อการรดน้ำต้นไม้ในพื้นที่</li> </ul>

ปริมาณการใช้น้ำของอาคาร Amata Service Center (m<sup>3</sup>)



อัตราส่วนการสูญเสียน้ำ\* (ปริมาณน้ำที่สูญเสียต่อปริมาณน้ำที่ได้รับ, ร้อยละ)



\*ความเข้มข้นน้ำใช้ในอาคาร ASC คำนวณจากปริมาณการใช้น้ำ (ลูกบาศก์เมตร m<sup>3</sup>) เป็นตัวเลขและพื้นที่ปฏิบัติการ (ตารางเมตร m<sup>2</sup>) เป็นตัวส่วน

## การใช้ที่ดิน



ที่ดินเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับผู้พัฒนาสังหาริมทรัพย์อย่างกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น อย่างไรก็ตามที่ดินเป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป ดังนั้นการวางแผนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อแน่ใจว่าการใช้ทรัพยากรที่ดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทุกโครงการที่กลุ่มบริษัทไปพัฒนานั้นมีแผนการใช้ที่ดินเพื่อจัดการทรัพยากรในลักษณะบูรณาการเพื่อให้บรรลุการจัดการที่ดินที่ดีขึ้นและยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น กระบวนการวางแผนการใช้ที่ดินประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์สภาพทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจของพื้นที่ที่ตั้งของโครงการ และเสนอทางเลือกในการใช้ที่ดิน พร้อมทั้งกำหนดจำนวนดินที่ต้องใช้รองรับการพัฒนาโครงการทั้งในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาด้านสังคมท้องถิ่น ในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ ปัญหาดังกล่าวจะต้องได้รับการแก้ไขในระหว่างขั้นตอนการวางแผนการใช้ที่ดินเพื่อให้แน่ใจว่าที่ดินจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อไปได้หลายชั่วอายุคนหลังจากได้มีการพัฒนาที่ดินเกิดขึ้น ฝ่ายบริหารปฏิบัติตามแผนดำเนินงานที่ระบุไว้ในรายงาน EIA อย่างเคร่งครัด และได้เพิ่มอัตราส่วนการก่อสร้างให้เหมาะสมกับแต่ละสถานที่และสภาพแวดล้อม

## ความหลากหลายทางชีวภาพ

เมื่อชุมชนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความหลากหลายทางชีวภาพภายในพื้นที่ก็มักลดลงอย่างรวดเร็ว ด้วยความตระหนักถึงประเด็นนี้ โครงการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ผ่านกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) ซึ่งรวมถึงการศึกษาความหลากหลายทางชีวภาพก่อนการพัฒนาโครงการ และพิจารณาผลกระทบของโครงการต่อความหลากหลายทางชีวภาพ โดยบูรณาการแนวทางบรรเทาผลกระทบตามลำดับขั้น ได้แก่ มาตรการหลีกเลี่ยง ผลกระทบ และการชดเชย ทั้งนี้ไม่มีโครงการใดของบริษัทที่ตั้งอยู่ในหรือติดกับพื้นที่คุ้มครองและไม่มีความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่มีนัยสำคัญ โดยกลุ่มบริษัทหลีกเลี่ยงการพัฒนาโครงการในพื้นที่ป่าหรือพื้นที่ที่มีระบบนิเวศอุดมสมบูรณ์ พร้อมทั้งจัดสรรพื้นที่อย่างน้อยร้อยละ 7-20 ของพื้นที่พัฒนาโครงการสำหรับการจัดภูมิทัศน์สีเขียวซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละโครงการ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังส่งเสริมให้ลูกค้าจัดสรรพื้นที่บางส่วนสำหรับพื้นที่สีเขียวเช่นเดียวกัน

ในปี 2567 พื้นที่สีเขียวภายในนิคมอุตสาหกรรม ACBH คิดเป็นร้อยละ 13.56 ของพื้นที่ทั้งหมด และมีพันธุ์ไม้และดอกไม้รวม 102 สายพันธุ์

	2565	2566	2567
พื้นที่สีเขียวในนิคมอุตสาหกรรม ACBH (เฮกตาร์)	68.57	73.17	73.17
สัดส่วนของพื้นที่สีเขียว (ร้อยละ)	13.37	13.56	13.56
จำนวนพันธุ์ไม้และดอกไม้	95	101	102



## การส่งเสริมความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

จำนวนต้นไม้ที่ปลูกสะสม (ในช่วงปี 2565 - 2567)



**43,685 ต้น**

23,342 ต้น ในพื้นที่อมตะ

20,343 ต้น ในชุมชน

การดูดซับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสะสมต่อปี



**≈ 568 tCO<sub>2</sub>e**

(เฉลี่ย 0.013 tCO<sub>2</sub>e ของคาร์บอน  
ที่ถูกกักเก็บไว้ในต้นไม้ 1 ต้น)

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างรับผิดชอบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนในวงกว้างในการดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับมุ่งมั่นนี้ ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ดำเนินโครงการปลูกต้นไม้จำนวน 29,850 ต้น และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมหลักการ การลด การใช้ซ้ำ และรีไซเคิล (REDUCE, REUSE, RECYCLE) พร้อมกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน



## ส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพในนิคมอุตสาหกรรมและชุมชน

### • ACBH - วันปลูกต้นไม้ประจำปี 2567

กิจกรรมวันปลูกต้นไม้ประจำปี 2567 ของ ACBH ได้รับความสนใจจากบริษัทกว่า 30 แห่ง และมีผู้เข้าร่วมกว่า 300 คน โดยกิจกรรมนี้สามารถระดมทุนสำหรับปลูกต้นไม้ได้ถึง 83,000 ต้น และมีการปลูกต้นไม้เสริมต้นกว่า 10,000 ต้นภายในนิคมอุตสาหกรรม



### • ACHL - กิจกรรมปลูกต้นไม้เนื่องในเทศกาลตรุษจีน

ACHL ร่วมกับคณะกรรมการประชาชนเมืองกว๋างเยิน จัดกิจกรรม “ปลูกต้นไม้เนื่องในเทศกาลตรุษจีน 2567” ณ นิคมอุตสาหกรรม Song Khoai เพื่อสนับสนุนโครงการ “ปลูกต้นไม้พันล้านต้น” ของนายกรัฐมนตรี โดยมีผู้นำท้องถิ่น นักลงทุน และประชาชนกว่า 200 คนร่วมปลูกต้นอะเคเซียไฮบริด สนทะเล และยูคาลิปตัสจำนวน 3,000 ต้น ซึ่งช่วยเพิ่มพื้นที่สีเขียว ควบคุมมลพิษ และส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน นอกจากนี้ ACHL ยังได้บริจาคต้น Michelia mediocris Dandy จำนวน 8,000 ต้นให้กับจังหวัดกว๋างบิ่งห์เพื่อฟื้นฟูพื้นที่ป่า แสดงถึงความมุ่งมั่นในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม



### • ACLT - เทศกาลปลูกต้นไม้ 2567

Amata City Long Thanh Joint Stock Company (ACLT) เข้าร่วมกิจกรรม “เทศกาลปลูกต้นไม้ - ราลีถึงลุงโฮ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ “ปลูกต้นไม้พันล้านต้น” ของนายกรัฐมนตรี ณ อำเภอลองแทง ในปี 2567 โดยพิธีเปิดได้รับเกียรติจากคณะกรรมการประชาชนอำเภอลองแทง ผู้นำท้องถิ่น กองทัพ สมาชิกสหภาพเยาวชน และนักเรียนร่วมงาน ทั้งนี้ ACLT ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ 30 ล้านบาท สำหรับปลูกต้นพลองและต้นสนจำนวน 200 ต้น



## โครงการ Reuse และ Recycle



### โครงการรีไซเคิลพลาสติกกับ Green Road และ Recycle Day

บริษัทฯ ยังคงเดินหน้ากิจกรรม Plastic for Better Usage ณ สำนักงาน AVN กรุงเทพฯ ประเทศไทย โดยภายใต้โครงการนี้ ขยะพลาสติกจากการบริโภคอาหารและเครื่องดื่มได้รับการคัดแยกและทำความสะอาดอย่างเหมาะสม ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลร่วมกับพันธมิตร Green Road และ Recycle Day โดยในปี 2567 บริษัทสามารถเปลี่ยนเส้นทางขยะพลาสติกจากการกำจัดไปสู่การรีไซเคิลได้ถึง 44.3 กิโลกรัม ซึ่งช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 32.7 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO<sub>2</sub>e)\*

### จากหลังและซองเอกสารแบบใช้ซ้ำ



กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มีแผนนำฉากหลังแบบใช้ซ้ำมาใช้ในกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณวัสดุที่ใช้ครั้งเดียวซึ่งต้องถูกกำจัด และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายจากการลดความจำเป็นในการจัดซื้อฉากหลังใหม่สำหรับแต่ละงาน โดยเริ่มใช้ฉากหลังแบบใช้ซ้ำสำหรับกิจกรรมด้านสัญญา เช่น การทำสัญญาให้เช่าช่วงที่ดินในโครงการ ACHL และ ACLT ตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นมา นอกจากนี้ยังมีการนำหน้าจอดีวีมาใช้เป็นฉากหลัง เพื่อลดการใช้วัสดุแบบใช้ครั้งเดียว โครงการดังกล่าวช่วยให้บริษัทประหยัดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 26,120 บาทต่อปี และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 4.6 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO<sub>2</sub>e)

AVN ใช้ซองเอกสารที่นำกลับมาใช้ซ้ำในการส่งเอกสารได้สูงสุด 12 ครั้ง เพื่อลดของเสียและส่งเสริมความยั่งยืนภายในองค์กร แนวทางปฏิบัตินี้ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากร ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้ 532 บาทต่อปี ซึ่งนำไปสู่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 7.8 kCO<sub>2</sub>e

\* คำนวณตามอัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของ US EPA WARM ซึ่งเปรียบเทียบการรีไซเคิลพลาสติกแทนการใช้วัตถุดิบใหม่และการฝังกลบ

# ความพร้อมในการรับมือและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นสาเหตุหลักในการเพิ่มขึ้นของภัยธรรมชาติ สภาพอากาศที่รุนแรง และอุณหภูมิโลกที่สูงขึ้น หากไม่มีการดำเนินการที่เหมาะสม อุณหภูมิโลกจะยังคงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลกระทบต่อทั้งมนุษย์และระบบนิเวศโดยลดผลผลิตทางอาหาร ลดความพร้อมของทรัพยากรน้ำ และเพิ่มความถี่และความรุนแรงของเหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้วมากขึ้น โดยข้อตกลงปารีสซึ่งให้สัตยาบันโดย 197 ประเทศ ได้เรียกร้องให้มีความร่วมมือร่วมกันเพื่อจำกัดอุณหภูมิโลกให้เพิ่มขึ้นไม่เกิน 2°C และมุ่งเป้าไปที่ 1.5°C เพื่อป้องกันผลกระทบร้ายแรงที่สุดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประเทศไทยและเวียดนามได้แสดงเจตจำนงในการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว ซึ่งบ่งชี้ถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับโลก นอกจากนี้ ความ

ต้องการบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้นจากลูกค้าได้สร้างแรงกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยอมรับถึงความจำเป็นในการปรับตัวและพร้อมตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว รวมถึงเข้าใจว่าการดำเนินการนี้ไม่ใช่เพียงแค่การปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เสริมสร้างความยืดหยุ่น และเปลี่ยนผ่านไปสู่อนาคตที่ปล่อยคาร์บอนต่ำ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะบูรณาการหลักการความยั่งยืนเข้าสู่การดำเนินงานโดยให้ความสำคัญกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างจริงจัง เพื่อลดผลกระทบจากคาร์บอนฟุตพริ้นต์ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อนในระดับโลก

## แนวทางการจัดการ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงความสำคัญของความร่วมมือข้ามภาคส่วนในการจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยโลกให้ต่ำกว่า 2°C เมื่อเทียบกับระดับก่อนยุคอุตสาหกรรม หนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของโครงการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศคือการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งกลุ่มบริษัทได้บูรณาการประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเข้าสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแผนธุรกิจขององค์กร โดยมุ่งมั่นสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดทำ “นโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ” และกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 (Scope 1) และขอบเขตที่ 2 (Scope 2) ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับตัว

ชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และค่าตอบแทนของผู้บริหาร โดยได้ตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 และขอบเขตที่ 2 สำหรับปี 2567 คือ ร้อยละ 6 จากปีฐาน 2560

จากการสำรวจ Global Risks Perception Survey โดย World Economic Forum ประจำปี 2567 ได้ระบุว่าความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและธรรมชาติเป็นวิกฤติระดับโลกที่สำคัญในระยะยาว เพื่อตอบสนองต่อประเด็นดังกล่าว กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งเน้นให้ภาพรวมของแนวทางการระบุ บริหารจัดการ และตอบสนองต่อความเสี่ยงและโอกาสทางการเงินที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตามแนวทางของ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)



7.2  
7.3



8.4



9.4



11.B



13.1

## การกำกับดูแลประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการกำกับดูแลการบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของกลุ่มบริษัทฯ (รวมถึงความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้อง) โดยมีหน้าที่กำหนดและอนุมัติหลักเกณฑ์สำคัญ รวมถึงดูแลให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรับผิดชอบโดยรวมในการดำเนินกลยุทธ์ด้าน ESG และบูรณาการความยั่งยืนภายในองค์กร โดยมีคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Working Team, SDWT) เป็นหน่วยงานสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนแนวทาง ESG และจัดการกับความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ ซึ่งคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประธานและประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายของหน่วยงานหลัก โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนได้ถูกรวมอยู่ในตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน

นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่ตรวจสอบผลกระทบและโอกาสของความเสี่ยง รวมถึงประเด็นด้านสภาพภูมิอากาศร่วมกับเจ้าของความเสี่ยงในแต่ละหน่วยธุรกิจ โดยผลการประเมินจะถูกนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเป็นประจำทุกปี

## ความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

เพื่อพัฒนากลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กลุ่มบริษัทได้ใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ (Scenario Analysis) เพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจและการเงินขององค์กร โดยสอดคล้องกับแนวทางของ TCFD ซึ่งแบ่งความเสี่ยงหลักออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risk) และ ความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk) การประเมินดำเนินการผ่านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเฉพาะของเวียดนามที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ การทบทวนบทความวิจัย และการวิเคราะห์แนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อระบุความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศในห่วงโซ่มูลค่า ทั้งนี้สถานการณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นเพียงสมมติฐานเพื่อช่วยประเมินแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น มิได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือการคาดการณ์ที่แม่นยำ ดังนั้นการวิเคราะห์เหล่านี้จึงยังไม่แนะนำให้บุคคลที่สามนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

### ความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk)

การประเมินความเสี่ยงทางกายภาพอ้างอิงจากข้อมูลและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเทศเวียดนามที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ ซึ่งนำมาใช้ประเมินผลกระทบต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัท ภายใต้สถานการณ์ RCP 2.6 และ RCP 8.5 (Representative Concentration Pathways) โดยตารางที่ 1 แสดงระดับการเผชิญกับความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้น โดยอ้างอิงจากข้อมูลพื้นฐานปี 2563 และการคาดการณ์ในช่วงปี 2573 และ 2583 ตามลำดับโดยไม่มีมาตรการบรรเทาผลกระทบ ซึ่งให้ภาพรวมของความเสี่ยงในระยะกลางถึงระยะยาว

**ตารางที่ 1: การเผชิญกับความเสี่ยงทางกายภาพโดยธรรมชาติ โดยไม่มีมาตรการบรรเทาผลกระทบ**

ภัยธรรมชาติ	2563	2573	2583	ความสำคัญสูง  ความสำคัญต่ำ
น้ำท่วมจากแม่น้ำ	สูง	สูง	สูง	
น้ำท่วมชายฝั่ง	สูง	สูง	สูง	
ความขาดแคลนน้ำ	ต่ำ	กลาง	สูง	
พายุไซโคลน	ต่ำ	กลาง	สูง	
คลื่นความร้อน	ต่ำ	ต่ำ	กลาง	

จากการประเมินระดับการเผชิญกับความเสี่ยงทางกายภาพของธุรกิจ กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงตามความสูญเสียที่คาดการณ์ไว้ ตารางที่ 2 แสดงถึงผลกระทบของความเสี่ยงทางกายภาพต่อธุรกิจและมาตรการบรรเทาผลกระทบ ซึ่งระบุระดับความเสี่ยงใน 3 ช่วงเวลา ได้แก่ ระยะสั้น (1-5 ปี) ระยะกลาง (5-10 ปี) และระยะยาว (มากกว่า 10 ปี)

**ตารางที่ 2: ผลกระทบทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นและมาตรการบรรเทา**

Hazard Type	สถานการณ์	สถานที่และรอบเวลาของผลกระทบ		ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการบรรเทาผลกระทบ	รอบเวลาบรรเทาผลกระทบ
		ACBH, ACLT, ATLT	ACHL			
น้ำท่วมจากแม่น้ำและชายฝั่ง (Acute)	RCP 2.6 (low carbon)	ระยะสั้น - กลาง	ระยะสั้น - กลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบสามารถจัดการได้ การดำเนินงานได้รับผลกระทบน้อย แต่มีต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากการทำความสะอาดและการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนฉุกเฉินสำหรับรองรับเหตุการณ์สภาพอากาศสุดขีด</li> <li>ดำเนินการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ทนทานต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> <li>จัดทำแผนบริหารจัดการน้ำฝน</li> <li>ดำเนินมาตรการป้องกันน้ำท่วมอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	ระยะสั้น
	RCP 8.6 (BAU)	ระยะสั้น - กลาง	ระยะสั้น - กลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>การหยุดชะงักของธุรกิจและความเสียหายต่อทรัพย์สินอาจส่งผลให้สูญเสียรายได้และต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น</li> </ul>		
ความขาดแคลนน้ำ (Chronic)	RCP 2.6 (low carbon)	ระยะยาว	ระยะสั้น - กลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบต่อการใช้มีน้อย แต่จะส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าในภาคเหนือ ซึ่งอาจนำไปสู่การสูญเสียรายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างบ่อเก็บน้ำเพื่อรักษาความมั่นคงของแหล่งน้ำ</li> <li>ลงทุนในพลังงานหมุนเวียนเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนพลังงาน</li> </ul>	ระยะสั้น
	RCP 8.6 (BAU)	ระยะยาว	ระยะสั้น - กลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากการจัดหาจากแหล่งอื่น</li> <li>ช่วงเวลาการขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าในภาคเหนือที่ยาวนานขึ้น อาจส่งผลให้สูญเสียรายได้และมูลค่าที่ดินลดลง</li> <li>ความขัดแย้งกับชุมชนอาจเกิดขึ้นจากความต้องการใช้น้ำที่แข่งขันกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อลดการใช้น้ำ</li> <li>ใช้ระบบเก็บกักน้ำฝน</li> <li>ศึกษาแนวทางการนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ และนำกลับมาใช้ใหม่</li> </ul>	ระยะกลาง ระยะยาว
พายุไซโคลน / ใต้ฝุ่น (Acute)	RCP 2.6 (low carbon)	ระยะยาว	ระยะสั้น - กลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>พายุไซโคลนมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยในภาคใต้ แต่สำหรับพื้นที่ภาคเหนือ (ACHL) จะเผชิญกับไซโคลนที่มีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การหยุดชะงักของธุรกิจ ความเสียหายต่อทรัพย์สิน การสูญเสียรายได้ และต้นทุนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น</li> <li>ผลกระทบต่อความปลอดภัยของพนักงาน ลูกค้า และชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามข้อมูลสภาพอากาศและประกาศจากหน่วยงานท้องถิ่น</li> <li>เสริมความแข็งแรงของอาคารและยึดอุปกรณ์ที่อาจเสียหาย</li> <li>ติดตั้งสายไฟฟ้าใต้ดิน</li> </ul>	ระยะสั้น
	RCP 8.6 (BAU)	ระยะยาว	ระยะสั้น - กลาง		<ul style="list-style-type: none"> <li>ทำประกันทรัพย์สินเพื่อคุ้มครองความเสียหายในกรณีเกิดภัยธรรมชาติ</li> <li>จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP)</li> </ul>	ระยะสั้น - กลาง ระยะสั้น
คลื่นความร้อน (Chronic)	RCP 2.6 (low carbon)	ระยะยาว	ระยะยาว	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้นทุนการทำความเย็นที่เพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง</li> <li>ผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงระบบทำความเย็นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> <li>เพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อลดความร้อน</li> </ul>	ระยะสั้น ระยะสั้น - กลาง
	RCP 8.6 (BAU)	ระยะยาว	ระยะสั้น - กลาง		<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดอบรมให้พนักงานและชุมชนเกี่ยวกับความเสี่ยงจากความร้อนสูง</li> </ul>	ระยะยาว

### ตารางที่ 3: ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน

	ประเภทของความเสี่ยง	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการป้องกัน	ความเสี่ยงต่อธุรกิจ
ความสำคัญสูง ↓ ความสำคัญต่ำ	เทคโนโลยี (ระยะกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่ำ จำเป็นต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้ความร่วมมือกับพันธมิตรในการลงทุนในเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน</li> </ul>	กลาง
	ตลาด (ระยะกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> <li>หากไม่สามารถตอบสนองความต้องการพลังงานหมุนเวียนของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นได้ อาจส่งผลให้สูญเสียรายได้และยอดขายที่ดิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้ความร่วมมือกับพันธมิตรในการลงทุนในเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน</li> </ul>	กลาง
	ชื่อเสียง (ระยะกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสภาพภูมิอากาศที่เพิ่มสูงขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด</li> <li>เข้าร่วมโครงการนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco-Industrial Park)</li> <li>เปิดเผยข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับโครงการและมาตรการที่ดำเนินการ</li> </ul>	ต่ำ
	นโยบายและกฎหมาย (ระยะกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ด้วยความมุ่งมั่นของเวียดนามในการบรรลุเป้าหมาย Net Zero ภายในปี 2593 ทำให้กฎระเบียบด้านสภาพภูมิอากาศกำลังพัฒนาไปสู่มาตรการที่เข้มงวดขึ้น ทำให้กลุ่มบริษัทต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เคร่งครัดมากขึ้น เช่น การรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการลดการใช้พลังงาน เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เปิดเผยข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเชิงรุก และกำหนดเป้าหมายในการลดการใช้พลังงาน</li> </ul>	ต่ำ

### ตารางที่ 4: โอกาสที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ

โอกาส	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	กรอบระยะเวลา
แหล่งพลังงานสะอาด	<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ ช่วยเพิ่มความมั่นคงทางพลังงานและลดต้นทุนการดำเนินงาน</li> <li>พัฒนาแหล่งรายได้ใหม่จากการจำหน่ายให้กับลูกค้า</li> <li>ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>โอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสีเขียว</li> </ul>	ระยะสั้น – กลาง
ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น น้ำ พลังงาน และวัสดุ ช่วยลดต้นทุนการใช้ทรัพยากร</li> </ul>	ระยะสั้น
ความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายกับภาคส่วนต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>โอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการพัฒนา รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือในอนาคตเพื่อผลักดันการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมคาร์บอนต่ำ</li> </ul>	ระยะกลาง

## กลยุทธ์การจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ กลุ่มบริษัทได้กำหนดกลยุทธ์ทั้งในด้านการบรรเทาและการปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กลุ่มบริษัทได้พัฒนากลยุทธ์ในการสร้าง “เมืองที่มีความยืดหยุ่นต่อสภาพภูมิอากาศ” (Climate Resilience City) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และมุ่งสู่ “เมืองคาร์บอนเป็นกลาง” (Carbon Neutral City) รวมถึงแผนการดำเนินการสู่ Net Zero เพื่อช่วยลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระยะยาว

<b>1</b> <b>Climate Resilience City</b>			
<b>Adapt</b> and increase our capability to effectively cope with the climate change effects.	Strive for water security	Choose climate resilience location only	Reinforce physical infrastructure

## ความมั่นคงด้านแหล่งทรัพยากรน้ำ

ความมั่นคงด้านแหล่งทรัพยากรน้ำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น เนื่องจากประเด็นดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของบริษัทและลูกค้า การหยุดชะงักของแหล่งน้ำอาจทำให้กระบวนการผลิตของลูกค้าล่าช้าและก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่สูงขึ้น

### อมตะ ซิตี้ เบียนหัว (Amata City Bien Hoa, ACBH)

กลุ่มบริษัทได้ก่อสร้างบ่อกักเก็บน้ำในนิคมอุตสาหกรรม ACBH เพื่อสำรองน้ำใช้สำหรับหนึ่งวันของการดำเนินงานในนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด โดยมีปริมาณน้ำสำรองรวม 32,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน ซึ่งมากกว่าการใช้น้ำเฉลี่ยต่อวันของนิคมอุตสาหกรรมถึงสองเท่า ซึ่งแหล่งน้ำดังกล่าวมาจากผู้ให้บริการท้องถิ่นที่ดึงน้ำผิวดินจากแม่น้ำด่งนาย



### อมตะ ซิตี้ ฮาลอง (Amata City Ha Long, ACHL)

ACHL ได้พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน โดยมีทะเลสาบกักเก็บน้ำ 2 แห่ง ที่มีความจุ 30,000 ลูกบาศก์เมตร และ 280,000 ลูกบาศก์เมตร (รวมปริมาณน้ำฝน) ระบบดังกล่าวช่วยกักเก็บน้ำดิบจากคลอง Yên Lập และน้ำฝน เพื่อให้มั่นใจถึงความมั่นคงด้านแหล่งน้ำในการดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรม



## การคัดเลือกสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพภูมิอากาศ

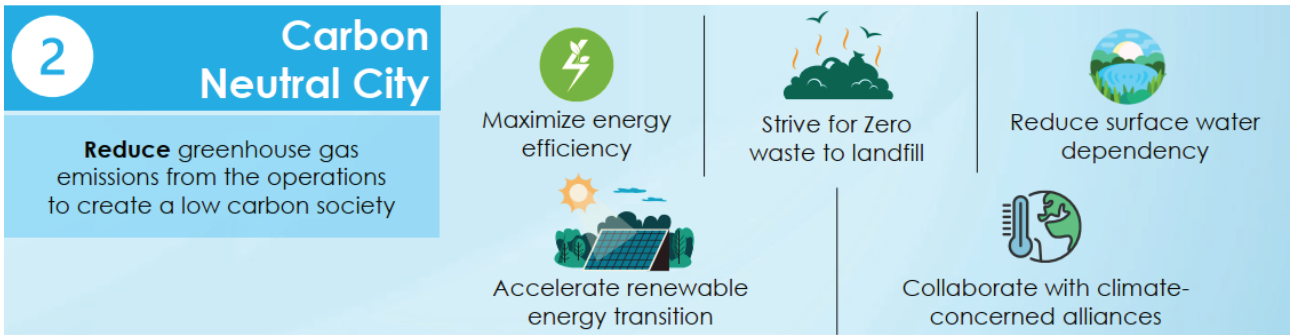


การคัดเลือกพื้นที่ที่มีความสามารถในการรับมือกับสภาพภูมิอากาศเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนระยะยาวและรักษาเสถียรภาพในการดำเนินงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญกับความสามารถในการรับมือกับสภาพภูมิอากาศตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการวางแผนโครงการโดยได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทอย่างครอบคลุม ซึ่งการวิเคราะห์ของกลุ่มบริษัทครอบคลุมการตรวจสอบข้อมูลสภาพภูมิอากาศย้อนหลัง 100 ปี โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น เหตุการณ์สภาพอากาศรุนแรง ทิศทางลม ระดับน้ำทะเลที่เพิ่มขึ้น และความขาดแคลนน้ำเพื่อพิจารณาถึงแนวโน้มระยะยาวและคาดการณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งช่วยให้สามารถเลือกทำเลที่มีความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศน้อยที่สุดด้วยการเลือกทำเลที่มีความสามารถในการรับมือกับสภาพภูมิอากาศอย่างมีกลยุทธ์และดำเนินมาตรการปรับตัวที่เหมาะสม กลุ่มบริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาในอนาคตและรับประกันความต่อเนื่องทางธุรกิจจากเหตุการณ์ด้านสภาพภูมิอากาศที่อาจเกิดขึ้น

## การเสริมสร้างความแข็งแกร่งของโครงสร้างพื้นฐาน

จากการคาดการณ์ว่าเหตุการณ์สภาพอากาศรุนแรงจะเกิดขึ้นถี่ขึ้นและรุนแรงมากขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เพื่อให้มั่นใจถึงความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ความปลอดภัย และประสิทธิภาพของระบบ โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ดำเนินงานดังนี้

โครงการ	การดำเนินการปรับโครงสร้างพื้นฐาน
อมตะ ซิตี้ เบียนหัว	เปลี่ยนท่อเหล็กเป็นท่อ HDPE ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นและทนทานต่อการแตกร้าวจากอุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนตัวของดิน เสริมความแข็งแรงของทางระบายน้ำใน 10 พื้นที่ และ ติดตั้งฝารองระบายน้ำแบบใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการระบายน้ำฝนให้รวดเร็วยิ่งขึ้น
อมตะ ซิตี้ ลองถั่น	ปรับระดับที่ดินเพิ่มขึ้น +2.05 เมตร และ ก่อสร้างคันป้องกันน้ำท่วม (โดยคำนวณจากข้อมูลปริมาณน้ำฝนย้อนหลัง 100 ปีในพื้นที่) ใช้เทคนิคการก่อสร้าง Prefabricated Vertical Drains ร่วมกับระบบดูดสูญญากาศในการก่อสร้างถนน เพื่อลดอัตราการทรุดตัวของพื้นดินในอนาคต
อมตะ ซิตี้ ฮาลอง	ปรับระดับที่ดินเพิ่มขึ้น +2.1 เมตร และ สร้างคันป้องกันน้ำท่วมเพิ่มเติม นอกเหนือจากโครงสร้างที่ทางเขตพื้นที่ได้จัดเตรียมไว้



## ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

กลุ่มบริษัทได้ลงทุนในเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน เช่น ปรับปรุงระบบควบแน่นของเครื่องทำความเย็น ด้วยไอโซน เปลี่ยนหลอดไฟฟลูออเรสเซนต์เป็น LED ใช้ระบบ e-invoice และ ติดตั้งแผงพลังงานแสงอาทิตย์ที่นิคมอุตสาหกรรม ACBH เพื่อลดการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์

นอกจากการลงทุนในพลังงานสะอาดเพื่อลดการใช้พลังงานแล้ว ACBH ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริม จิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงาน ในหมู่พนักงาน เช่น การปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน ตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ 25°C ส่งเสริมการใช้บันไดแทนลิฟต์ รวมไปถึง 3R (Reduce, Reuse, Recycle)

เนื่องจากแหล่งกำเนิดก๊าซเรือนกระจกหลักของ ACBH (Scope 1 และ Scope 2) มาจากการใช้ไฟฟ้า บริษัทจึงได้ตั้งเป้าหมายลดการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลลงร้อยละ 7 ทั่วทั้งนิคมอุตสาหกรรมภายในปี 2567 ซึ่งขยายขอบเขตจากปีที่แล้วที่มุ่งเน้นเฉพาะอาคาร Amata Service Center (ASC)

### • การใช้พลังงานไฟฟ้าในนิคมอุตสาหกรรม ACBH, kWh

แหล่งการใช้พลังงาน	2560 ปีฐาน	2565	2566	2567
ระบบบำบัดน้ำเสีย	1,322,335	1,445,481	1,347,796	1,291,428
สถานีสูบน้ำ	280,484	151,112	157,015	112,440
ระบบไฟถนน	242,945	317,407	402,885	405,852
อาคาร Amata Service Center (ASC)	575,562	447,284	456,270	516,605
• ไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิล	576,562	373,416	376,826	441,819
• ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์	-	73,868	79,444	74,786
อื่น ๆ	18,767	27,159	25,039	20,883
<b>ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม</b>	<b>2,441,093</b>	<b>2,388,443</b>	<b>2,389,005</b>	<b>2,347,208</b>
ค่าความเข้มของไฟฟ้าใน ACBH*	4.76	4.66	4.65	4.57

การใช้พลังงานไฟฟ้าของ ACBH มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 ลดลงร้อยละ 3.9 (ลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลลงร้อยละ 7) เทียบกับปีฐาน 2560 ซึ่งเป็นผลมาจากมาตรการลดการใช้พลังงานโดยตรง จากโรงบำบัดน้ำเสียที่ยังคงเป็นแหล่งใช้พลังงานสูงสุดแต่สามารถลดปริมาณการใช้ได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับกับสถานีสูบน้ำที่มีอัตราการใช้พลังงานลดลงอย่างมากหลังจกดำเนินการบำรุงรักษาและปรับปรุงอุปกรณ์ อย่างไรก็ตามระบบไฟส่องสว่างและความปลอดภัยใช้พลังงานเพิ่มขึ้นจากการติดตั้งสัญญาณไฟจราจรและกล้องวงจรปิดและอาคาร Amata Service Center (ASC) ก็มีการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นแปรผันตามจำนวนผู้เข้าพื้นที่ภายในอาคารเพิ่มขึ้น

### • การเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานหมุนเวียน

พลังงานแสงอาทิตย์เป็นแหล่งพลังงานสะอาดที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยบริษัท ACBH ได้ติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ขนาด 100 kWp ที่อาคาร Amata Service Center (ASC) ซึ่งช่วยลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล คิดเป็นร้อยละ 3.18 ของการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของ ACBH ในปี 2567 โดยในอนาคตบริษัทมีแผนขยายการลงทุนในพลังงานหมุนเวียนและศึกษาทางเลือกในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มเติม

\*ค่าความเข้มของไฟฟ้าใน ACBH คำนวณจากการใช้พลังงานทั้งหมด (MWh) เป็นตัวเลข และพื้นที่ดำเนินงาน (เฮกตาร์) เป็นตัวส่วน

ทั้งนี้ ACBH ได้ขยายความมุ่งมั่นในการใช้พลังงานหมุนเวียนไปไกลกว่าการดำเนินงานของบริษัท โดยส่งเสริมให้ลูกค้านำแนวทางที่ยั่งยืนมาใช้ในการสนับสนุนการติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์บนหลังคา ซึ่งเป็นโครงการที่ช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของนิคมอุตสาหกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญพร้อมทั้งสร้างแหล่งรายได้ใหม่อีกด้วย

### โซลาร์รูฟท็อปสำหรับลูกค้า



ACBH ไม่เพียงแต่ใช้พลังงานหมุนเวียนในองค์กรเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนให้ลูกค้าติดตั้งโซลาร์รูฟท็อป เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนและช่วยลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของนิคมอุตสาหกรรม โดยปัจจุบัน ACBH ได้ดำเนินโครงการติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปให้กับลูกค้ารายสำคัญ 2 ราย โดยมีกำลังการผลิตรวม 3.26 MWp ซึ่งสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้กว่า 2,348 tCO<sub>2</sub>e ต่อปี

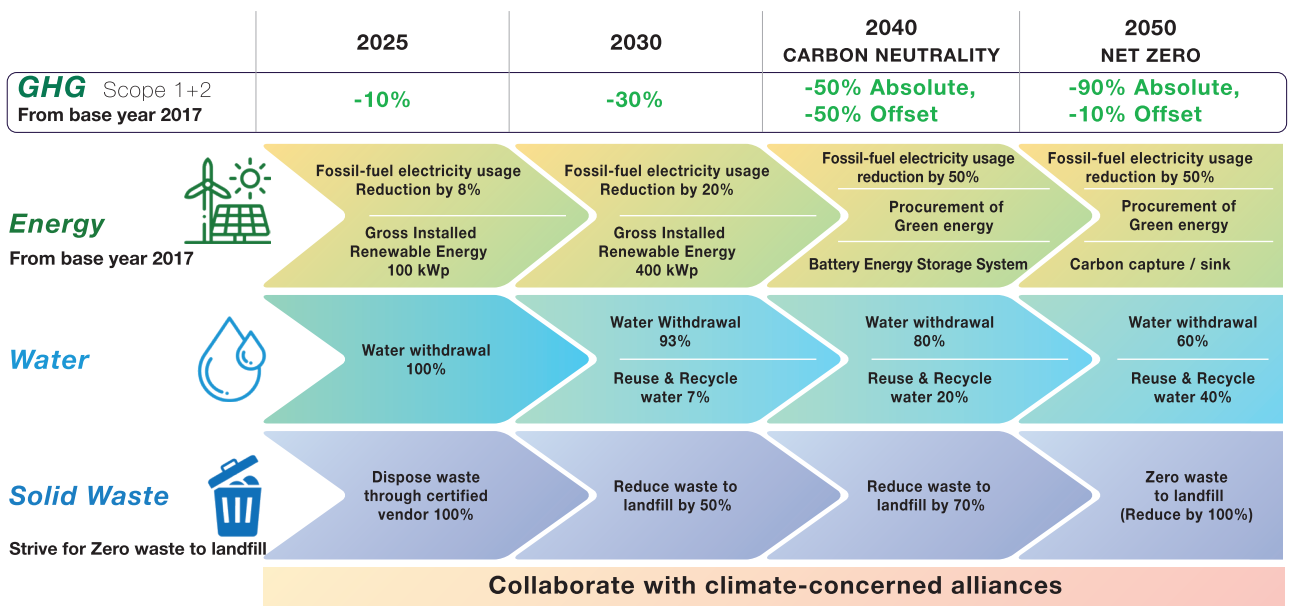
### • การใช้พลังงานเชื้อเพลิง

พลังงานเชื้อเพลิงหลักในการดำเนินงานของ ACBH และ AVN ได้แก่ ยานพาหนะของบริษัท ระบบปั๊มน้ำดับเพลิง และเครื่องปั่นไฟฟ้าอาคาร Amata Service Center (ASC) โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ปรับปรุงรายงานให้สามารถแยกการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงตามประเภทดีเซลและเบนซิน ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

	ปริมาณน้ำมันดีเซล (ลิตร)			ปริมาณน้ำมันเบนซิน (ลิตร)		
	2565	2566	2567	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงทั้งหมด	23,306.69	16,433.59	14,611.46	17,022.58	13,370.71	8,443.97

โดยปริมาณการใช้ทั้งน้ำมันดีเซลและเบนซินลดลงอย่างมีนัยสำคัญในปี 2567 (ลดลงร้อยละ 11 และ 37 ตามลำดับ) จากการที่บริษัทได้ลดจำนวนยานพาหนะขององค์กร ซึ่งเป็นมาตรการที่นำมาใช้เพื่อลดการใช้ยานพาหนะในการดำเนินงาน

### แผนดำเนินงานสู่ NETZERO



แผนงานฉบับนี้พัฒนาขึ้นภายใต้สมมติฐานว่า กรอบกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และเทคโนโลยีของประเทศเวียดนามจะมีความเอื้ออำนวย และสามารถเข้าถึงได้มากขึ้นในอนาคต

## การก่อสร้างและอาคารสีเขียว

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้บูรณาการความตระหนักด้านการปกป้องสิ่งแวดล้อมและการใช้ผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในนโยบายหลายฉบับของบริษัท จากการยึดหลักการดังกล่าว อมตะ ซิตี้ ฮาลอง (ACHL) ได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและวัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ ผนังของอาคารส่วนใหญ่ปิดด้วยกระจกนิรภัยซึ่งช่วยให้แสงธรรมชาติเข้าสู่ตัวอาคาร มีเสถียรภาพทางความร้อนที่ดี และให้ความปลอดภัยต่อร่างกายในกรณีที่กระจกแตก นอกจากนี้พื้นที่บนหลังคาอาคารทั้งหมดขนาด 550 ตารางเมตร ถูกจัดสรรให้เป็นสวนดาดฟ้าเพื่อลดความร้อนสู่ตัวอาคาร ปรับปรุงคุณภาพอากาศ และเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงสีที่ใช้สำหรับอาคารเป็นสีน้ำซึ่งมีปริมาณสารระเหยต่ำ (VOC) ทำให้ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับสีที่มีตัวทำละลายแบบดั้งเดิม การเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการออกแบบเพื่อประหยัดพลังงานนี้จะช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และลดต้นทุนการดำเนินงาน

โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการทบทวนนโยบายที่มีอยู่เพื่อพัฒนากรอบนโยบายด้านการก่อสร้างโดยเฉพาะ ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปกป้องสิ่งแวดล้อม นโยบายนี้ได้บูรณาการข้อพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อมเข้าไปในทุกขั้นตอนของกระบวนการก่อสร้าง สนับสนุนการใช้ผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร ความปลอดภัยของแรงงาน และการจัดการของเสียในพื้นที่ก่อสร้าง

## โครงการพึ่งพาอาศัยทางอุตสาหกรรม

โครงการพึ่งพาอาศัยทางอุตสาหกรรมเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภายในพื้นที่เดียวกัน เกิดเป็นความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลของเสียจากบริษัทหนึ่งกลายเป็นทรัพยากรของอีกบริษัทหนึ่ง ก่อให้เกิดโอกาสทางเศรษฐกิจร่วมกัน เสริมสร้างระบบนิเวศ และส่งเสริมแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ โครงการเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและดำเนินการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่เมืองและการดำเนินงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการสร้างเมืองที่ยั่งยืน

ภายใต้กรอบของโครงการ “Eco-industrial parks intervention in Vietnam” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก Swiss State Secretariat for Economic Affairs (SECO) และดำเนินการโดยองค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) ร่วมกับกระทรวงวางแผนและการลงทุนของเวียดนาม (MPI) นิคมอุตสาหกรรม อมตะ ซิตี้ เบียน ฮวา (ACBH) เป็นหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 5 แห่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการนำร่องเพื่อส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในเวียดนามตั้งแต่ปี 2563 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ-สังคมของภาคอุตสาหกรรมในเวียดนามผ่านแนวทางนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในนิคมอุตสาหกรรมที่ได้รับการคัดเลือก และเสริมสร้างบทบาทของนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในระดับประเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในโครงการนี้ ACBH ได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกนิคมอุตสาหกรรมภายใต้โครงการของ UNIDO เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่นิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

ตลอดระยะเวลา 3 ปีของโครงการ ACBH มีความก้าวหน้าที่สำคัญ โดยสามารถยกระดับคะแนนการเป็นนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศจากร้อยละ 41 ในปี 2563 เป็นร้อยละ 86 ในเดือนมกราคม 2567 ตามมาตรฐานสากล ซึ่งความก้าวหน้านี้ได้รับการตรวจสอบและรับรองจากคณะกรรมการของ MPI UNIDO และผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินงาน ทั้งนี้ในระยะต่อไป ACBH จะยังคงทำงานร่วมกับ UNIDO เพื่อแก้ไขข้อจำกัดทางกฎหมายและกฎระเบียบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐบาลเวียดนาม รวมถึงส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนและช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน

## ผลประโยชน์ที่เป็นไปได้เบื้องต้นที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตามโครงการฟัซพาวาศัยทางอุตสาหกรรม



**3,432.36 MWh**

ปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ลดได้ต่อปี



**31,894 m<sup>3</sup>**

ปริมาณน้ำที่ลดได้ต่อปี



**3,279.56 tCO<sub>2</sub>e**

ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ต่อปี

### การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ดำเนินการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามหลักการของ Greenhouse Gas Protocol โดยใช้แนวทางตามวิธีควบคุมการดำเนินงาน (Operational Control Approach) ในการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก ซึ่งใช้การคำนวณตาม Carbon Footprint Organization (CFO) ที่ออกโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (TGO) ของประเทศไทย การเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลมุ่งเน้นที่ AVN และ ACBH ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่พัฒนาเต็มรูปแบบแล้ว รายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานของบริษัทครอบคลุมก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์ (CO<sub>2</sub>), มีเทน (CH<sub>4</sub>), ไนตรัสออกไซด์ (N<sub>2</sub>O) และไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน (HFCs) ซึ่งแสดงผลเป็นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (metric tons CO<sub>2</sub>e) โดยใช้ค่าศักยภาพในการทำให้เกิดภาวะโลกร้อน (GWP) ที่อ้างอิงจากประกาศค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของ TGO และรายงานการประเมินของ IPCC ฉบับที่ 5 (AR5, 100a) ตามความเหมาะสม

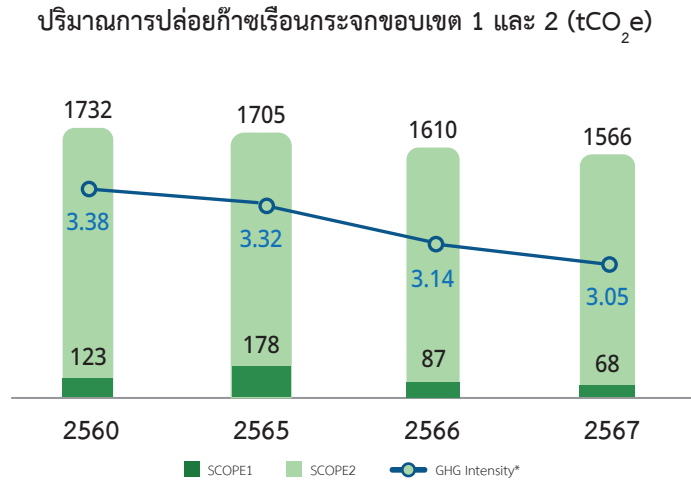
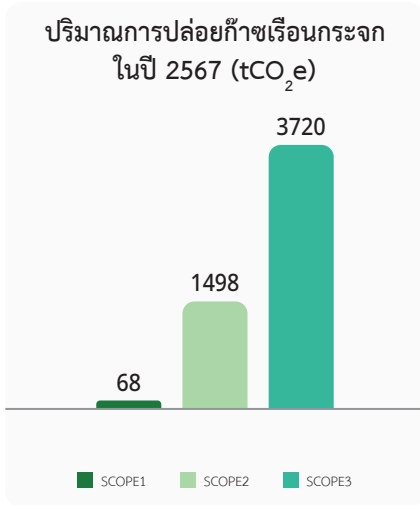
กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ร่วมมือกับ FTI ที่ปรึกษาด้านบัญชีก๊าซเรือนกระจกและ ECEE ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบบุคคลที่สามที่ได้รับการรับรอง เพื่อดำเนินการประเมินและตรวจสอบข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในทุกขอบเขตการปล่อย ตามมาตรฐานของ TGO และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัท กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้กำหนดเป้าหมาย ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขต 1 และ 2 ลงอย่างน้อยร้อยละ 7 ภายในปี 2567 และร้อยละ 10 ภายในปี 2568 โดยใช้ปี 2560 เป็นปีฐาน ทั้งนี้บริษัทมุ่งมั่นที่จะบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2583 และ Net Zero ภายในปี 2593 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง

ในรอบระยะเวลาการรายงานปีนี้ บริษัทได้มีการปรับการคำนวณใหม่ ในส่วนของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 2 และขอบเขตที่ 3 โดยการคำนวณในขอบเขตที่ 2 นั้นได้ใช้การอ้างอิงค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของโครงข่ายไฟฟ้าเวียดนาม (1726/BĐKH-PTCBT) ที่ประกาศโดยกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของเวียดนามในปี 2567 แทนที่ค่าการปล่อยเดิมของ TGO ประเทศไทย การปรับค่าการปล่อยในพื้นที่จำเป็นต้องมีการคำนวณใหม่สำหรับค่าการปล่อยจากของเสียที่ฝังกลบในขอบเขตที่ 3 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงค่าการปล่อยรวมในขอบเขตที่ 3 ตามที่แสดงดังตารางที่ 5

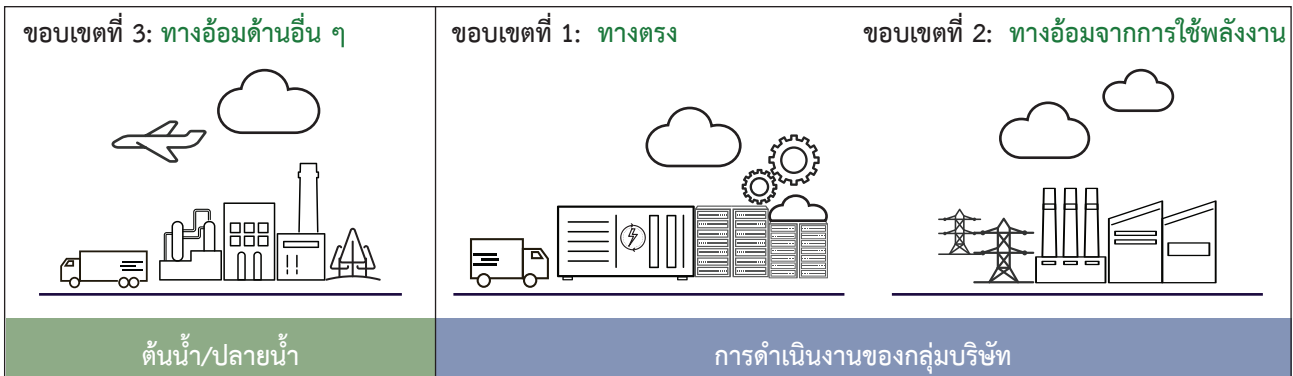
### ตารางที่ 5: สรุปการปรับปรุงค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขต 2 และ 3

ปีรายงาน	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 2			การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 3		
	ค่าเดิม (tCO <sub>2</sub> e)	ค่าที่แก้ไข (tCO <sub>2</sub> e)	% การเปลี่ยนแปลง	ค่าเดิม (tCO <sub>2</sub> e)	ค่าที่แก้ไข (tCO <sub>2</sub> e)	% การเปลี่ยนแปลง
2560	1,350	1,609	+19.20%	2,389	4,337	+81.54%
2565	1,281	1,527	+19.20%	2,388	3,814	+59.71%
2566	1,278	1,523	+19.20%	2,204	3,447	+56.39%

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2567 มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพและการลดการใช้พลังงาน โดยเฉพาะในการเดินทาง และในอาคารสำนักงาน ส่งผลให้ ACBH สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขต 1 และ 2 ได้ถึงร้อยละ 9.58 เทียบกับปีฐาน 2560 และลดลงร้อยละ 2.8 เทียบกับปีก่อนหน้า



### ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 1 และ 2



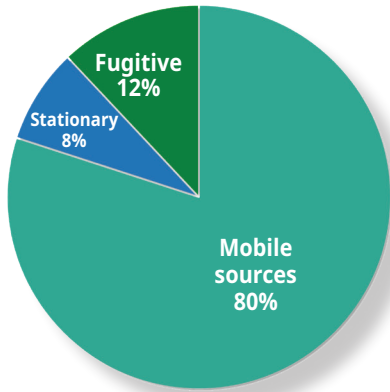
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (tCO <sub>2</sub> e)	2560 ฐาน	2565	2566	2567
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 (Scope 1 emissions)	123	178	87	68
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 2 (Scope 2 emissions)	1,609	1,527	1,523	1,498
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 และ 2 (Scope 1 + 2 emissions)	1,732	1,705	1,610	1,566
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 3 (Scope 3 emissions)	4,337	3,814	3,447	3,720
หมวดที่ 1 – การซื้อวัตถุดิบและบริการ	1,363	1,632	1,543	1,662
หมวดที่ 3 – กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเพลิงและพลังงาน	11	12	411	541
หมวดที่ 5 – ขอบเสียจากการดำเนินงาน	2,963	2,170	1,493	1,517

\* ค่าความเข้มของก๊าซเรือนกระจกคำนวณจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 และขอบเขตที่ 2 (เมตริกตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า) เป็นตัวเลข และพื้นที่ดำเนินงาน (เฮกตาร์) เป็นตัวส่วน

1.29%

### การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1 – Direct Emissions)

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 (Scope 1) คำนวณจากการดำเนินงานของ ACBH และ AVN ใน 3 ประเภทหลัก ได้แก่



#### การเผาไหม้เชื้อเพลิงในยานพาหนะ

การใช้น้ำมันดีเซลและน้ำมันเบนซินสำหรับยานพาหนะของบริษัท ACBH และ AVN



#### การเผาไหม้เชื้อเพลิงในอุปกรณ์ประจำที่

เชื้อเพลิงที่ใช้สำหรับปั้มน้ำดับเพลิงและเครื่องปั่นไฟของอาคาร ASC



#### การรั่วไหลของสารทำความเย็นและก๊าซอื่นๆ

การปล่อย CO<sub>2</sub> จากเครื่องดับเพลิง การปล่อยก๊าซไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน (HFCs) จากระบบทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ การปล่อยก๊าซมีเทนจากบ่อบำบัดน้ำเสียและระบบบำบัดน้ำเสียของ ACBH

ข้อมูลสำหรับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 ถูกรวบรวมจากใบแจ้งหนี้เชื้อเพลิง ค่ามาตรวัด และบันทึกการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างแม่นยำ โดยในปี 2567 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 ลดลงร้อยละ 21.84 จากปีก่อนหน้า ซึ่งเป็นผลมาจากการลดการใช้เชื้อเพลิงในยานพาหนะของบริษัท

28.34%

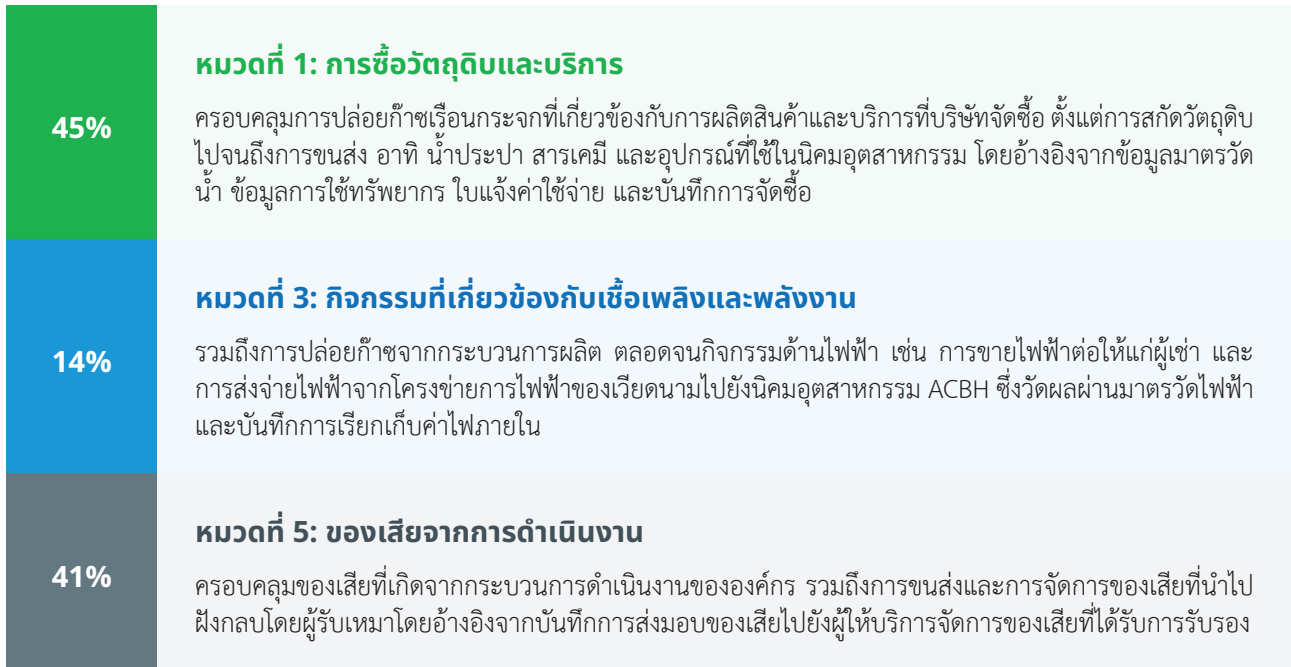
### การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงานไฟฟ้า (Scope 2 – Indirect Emissions)

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 2 (Scope 2 emissions) คำนวณจากการใช้ไฟฟ้าที่จัดซื้อจากแหล่งพลังงานในเวียดนาม (ไม่รวมพลังงานหมุนเวียนที่ได้รับใบรับรอง REC) ครอบคลุมการใช้ไฟฟ้าในอาคารสำนักงานของ ACBH โรงบำบัดน้ำเสีย ระบบไฟส่องสว่างถนน และระบบสูบน้ำ ซึ่งการใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นแหล่งหลักของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ในปี 2567 ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิลของ ACBH อยู่ที่ 2,272,422 kWh ส่งผลให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 1,498 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) ซึ่งลดลงร้อยละ 7 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2560 โดยข้อมูลดังกล่าวถูกรวบรวมจากมาตรวัดไฟฟ้าและใบแจ้งหนี้เพื่อใช้ในการคำนวณ

70.37%

### การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมด้านอื่น ๆ (Scope 3 – Indirect Emissions)

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 3 (Scope 3 Emissions) ครอบคลุมการปล่อยก๊าซทั้งหมดที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่มูลค่าแต่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงของกลุ่มบริษัท ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 3 ได้รับการตรวจสอบตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา โดยแบ่งตามแนวทางของ GHG Protocol ดังนี้



กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 3 และอยู่ระหว่างการศึกษามาตรฐานเพิ่มเติม โดยเฉพาะการปล่อยก๊าซจากการใช้พลังงานของลูกค้าและผู้เช่า (หมวดที่ 13: การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการปล่อยเช่าสินทรัพย์ขององค์กร) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของห่วงโซ่มูลค่าของกลุ่มบริษัท เพื่อรับมือกับความท้าทายนี้ กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการฝึกอบรมด้านการจัดทำข้อมูลก๊าซเรือนกระจกและรวบรวมข้อมูลจากลูกค้าและผู้เช่าที่มีแผนจะรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในอนาคต

# ภาคผนวก



- ผลการปฏิบัติงานด้านความยั่งยืน
- ใบรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดย อบก.
- GRI Content Index
- แบบสอบถาม

## สถิติการดำเนินงาน

	2565	2566	2567
<b>การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ (งบการเงินรวม สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม)</b>			
<b>ข้อมูลเกี่ยวกับหุ้นสามัญ</b>			
ราคาพอร์ทหุ้น (บาท)	0.5	0.5	0.5
มูลค่าหุ้นทางบัญชีต่อหุ้น (บาท)	5.54	5.64	4.91
กำไรต่อหุ้น (บาท)	1.12	0.43	0.09
<b>ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ (ล้านบาท) (Disclosure 201-1)</b>			
รายได้จากการขายและบริการ	1,298.31	4,207.67	5,304.67
รายได้รวม	2,680.59	4,287.18	5,325.85
รายได้รวม (ไม่รวมรายได้อื่น)	2,658.01	4,274.60	5,304.67
กำไรสุทธิ	1,169.96	424.9	132.67
กำไรสุทธิ (ส่วนที่เป็นของผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ)	1,045.75	404.74	100.06
<b>ข้อมูลเกี่ยวกับงบดุล (ล้านบาท)</b>			
สินทรัพย์หมุนเวียน	2,506.80	5,107.51	5,112.43
สินทรัพย์รวม	12,433.92	13,236.56	14,793.84
หนี้สินหมุนเวียน	2,447.19	3,683.74	4,447.54
หนี้สินรวม	6,402.86	7,145.10	8,564.66
ทุนที่ออกและเรียกชำระแล้ว	467.50	467.5	532.95
ส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ	5,177.34	5,275.92	5,229.34
<b>อัตราส่วนทางการเงิน</b>			
ผลตอบแทนต่อส่วนผู้ถือหุ้น (%)	21.13%	7.43%	1.91%
ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (%)	9.64%	3.40%	2.68%
กำไรขั้นต้น (%)	22.21%	22.96%	14.38%
อัตราส่วนสภาพคล่อง (เท่า)	1.02	1.39	1.28
อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (เท่า)	1.06	1.17	1.37
<b>ภาษีและสิทธิประโยชน์ทางภาษี (ล้านบาท)</b>			
ค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้ <sup>1</sup>	227.02	119.31	35.77

<b>จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ</b>	2565	2566	2567
จำนวนข้อร้องเรียนจากการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจสู่ระบบร้องเรียนของบริษัท (กรณี)	0	0	0
กรณีการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่ตรวจสอบแล้วเป็นความจริง (กรณี)	0	0	0

<b>การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Disclosure 204-1)</b>	2565	2566	2567
การจัดซื้อสินค้าและบริการภายในท้องถิ่น (ล้านบาท)	1,169.67	3,523.11	4,841.40
การจัดซื้อสินค้าและบริการภายในท้องถิ่น <sup>2</sup> (ล้านบาท) (สำหรับการดำเนินงานในไทย)	42.08	41.41	44.01
สัดส่วนการจัดซื้อสินค้าและบริการภายในท้องถิ่น <sup>2</sup>	97%	99%	99%

หมายเหตุ

1 ข้อมูลจากงบการเงินรวมของ บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ปี 2565 - 2567

2 เป็นการจัดซื้อสินค้าและบริการภายในประเทศเวียดนาม

## การกระจายมูลค่าสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

	2565	2566	2567
<b>การกระจายมูลค่าสู่ผู้ถือหุ้น</b>			
เงินปันผลต่อหุ้น <sup>1</sup> (บาท)	0.05	0.07	0.07
เงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้น <sup>2</sup> (บาท)	46,749,420	65,449,293	65,449,133
<b>การลงทุนด้านบุคลากร</b>			
ค่าตอบแทนพนักงาน <sup>3</sup> (บาท)	81,329,500	74,774,966	87,149,266
ค่าตอบแทนผู้บริหาร (บาท)	32,514,983	25,533,893	28,868,657
ค่าตอบแทนกรรมการ (บาท)	9,615,502	10,415,043	11,073,596
<b>การลงทุนด้านชุมชนและสังคม</b>			
เงินบริจาค (บาท)	2,195,714	2,293,672	3,453,195
กิจกรรมเพื่อสังคม (บาท)	335,712	301,828	365,870
<b>การกระจายมูลค่าสู่ลูกค้า</b>			
การจัดซื้อจัดจ้างในประเทศไทย (บาท)	42,078,390	41,405,166	44,013,949
การจัดซื้อจัดจ้างในประเทศเวียดนาม (บาท)	1,169,673,861	3,523,112,945	4,841,399,399
<b>มูลค่าทางเศรษฐกิจอื่นๆ</b>			
ต้นทุนทางการเงิน (บาท)	152,365,185	236,472,581	363,527,712
ค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้ (บาท)	227,016,329	119,307,122	35,772,079

\*Note: Salary, bonus, wages, welfare, Provident Fund, Social Security Fund and personnel development expenses

หมายเหตุ: อัตราแลกเปลี่ยนที่ใช้ในการแปลงค่าเงินคือ 1VND=0.0014088

ที่มา: งบการเงินรวมประจำปี 2567 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2567

1 จ่ายจากผลประกอบการปีที่ผ่านมา

2 จ่ายจากผลประกอบการปีที่ผ่านมา

3 เงินเดือน โบนัส ค่าจ้างสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

## ผลการดำเนินงานด้านสังคม

พนักงาน (Disclosure 2-7, 401-1)	2565		2566		2567	
	คน	%	คน	%	คน	%
<b>แยกตามเพศ</b>						
ชาย	112	68%	111	67%	125	69%
หญิง	52	32%	55	33%	56	31%
<b>จำนวนพนักงานทั้งหมด</b>	<b>164</b>		<b>166</b>		<b>181</b>	
<b>แยกตามระดับ</b>						
ระดับ 7 และมากกว่า						
ชาย	8	80%	6	75%	10	67%
หญิง	2	20%	2	25%	5	33%
ระดับ 6						
ชาย	4	50%	6	55%	2	33%
หญิง	4	50%	5	45%	4	67%
ระดับ 5						
ชาย	14	56%	13	59%	14	64%
หญิง	11	44%	9	41%	8	36%
ระดับ 3-4						
ชาย	43	60%	44	56%	62	63%
หญิง	29	40%	34	44%	36	37%
ระดับ 1-2						
ชาย	43	88%	42	89%	37	93%
หญิง	6	12%	5	11%	3	8%
<b>แยกตามประเภทสัญญาจ้าง</b>						
พนักงานประจำ	108	66%	113	68%	114	63%
พนักงานสัญญาจ้างรายปี	56	34%	53	32%	66	36%
พนักงานชั่วคราว (Outsource)	0	0%	0	0%	1	1%
<b>แยกตามอายุ</b>						
น้อยกว่า 30	21	13%	20	12%	28	15%
ระหว่าง 30-50	114	70%	115	69%	123	68%
มากกว่า 50	29	18%	31	19%	30	17%
<b>แยกตามพื้นที่</b>						
Bangkok Office	8	5%	6	4%	5	3%
Bien Hoa	94	57%	90	54%	87	48%
Township Long Thanh	10	6%	9	5%	7	4%
City Long Thanh	20	12%	23	14%	29	16%
City Ha Long	32	20%	38	23%	53	29%

พนักงาน (Disclosure 2-7, 401-1)	2565		2566		2567	
	คน	%	คน	%	คน	%
<b>แยกตามเชื้อชาติ</b>						
ไทย	8	5%	7	4%	5	3%
ญี่ปุ่น	1	1%	0	0%	3	2%
เวียดนาม	154	94%	158	95%	173	96%
เมียนมา	1	1%	1	1%	0	0%
<b>แยกตามถิ่นกำเนิด</b>						
ไทย	7	4%	7	4%	5	3%
ญี่ปุ่น	1	1%	0	0%	3	2%
เมียนมา	1	1%	1	1%	0	0%
Dong Nai	89	54%	88	53%	91	50%
HCMC	26	16%	26	16%	29	16%
Binh Duong	5	3%	4	2%	2	1%
Ha Tinh	3	2%	0	0%	0	0%
Kien Giang	3	2%	4	2%	3	2%
Ninh Binh	3	2%	2	1%	0	0%
Quang Ninh	25	15%	26	16%	36	20%
Other provinces	1	1%	8	5%	12	7%
<b>พนักงานที่ เป็นผู้พิการ</b>						
ชาย	1	1%	1	1%	1	1%
หญิง	0	0%	0	0%	0	0%

พนักงานใหม่ (Disclosure 401-1)	2565		2566		2567	
	คน	%	คน	คน	%	คน
<b>พนักงานเข้าใหม่</b>	<b>34</b>	<b>21%</b>	<b>22</b>	<b>13%</b>	<b>36</b>	<b>20%</b>
<b>แยกตามเพศ</b>						
ชาย	16	47%	11	50%	28	78%
หญิง	18	53%	11	50%	8	22%
<b>แยกตามอายุ</b>						
น้อยกว่า 30	11	32%	7	32%	13	36%
ระหว่าง 30-50	22	65%	14	64%	22	61%
มากกว่า 50	1	3%	1	5%	1	3%

การลาออก (Disclosure 401-3)	2565		2566		2567	
	คน	%	คน	คน	%	คน
พนักงานที่ใช้สิทธิลาออก	0	0%	0	0%	0	0%
พนักงานที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิลาออก	0	0%	0	0%	0	0%

พนักงานพ้นสภาพ (Disclosure 401-1)	2565		2566		2567	
	คน	%	คน	คน	%	คน
จำนวนพนักงานที่พ้นสภาพ	23	14%	20	12%	22	13%
แยกตามเพศ						
ชาย	10	43%	12	60%	14	64%
หญิง	13	57%	8	40%	8	36%
แยกตามอายุ						
น้อยกว่า 30	2	9%	3	15%	3	14%
ระหว่าง 30-50	16	70%	13	65%	17	77%
มากกว่า 50	5	22%	4	20%	2	9%
การหมุนเวียนตำแหน่งภายใน	7		5		3	
อัตราการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ	16	9.76%	15	9.09%	19	10.95%

อุบัติเหตุจากการทำงาน (Disclosure 403-9)	2565	2566	2567
	พนักงาน		
Amata City Bien Hoa	0	3.02	0
Amata City Long Thanh	0	0	0
Amata Township Long Thanh	0	0	0
Amata Service City Long Thanh 1	0	0	0
Amata Service City Long Thanh 2	0	0	0
Amata City Ha Long	0	0	0
Amata VN	0	0	0
ผู้รับเหมา			
Amata City Bien Hoa	0	0	0
Amata City Long Thanh	0	0	0
Amata Township Long Thanh	0	0	0
Amata Service City Long Thanh 1	0	0	0
Amata Service City Long Thanh 2	0	0	0
Amata City Ha Long	0	0	0
Amata VN	0	0	0
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน			
พนักงาน	0	0	0
ผู้รับเหมา	0	0	0
อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (ISR)			
พนักงาน	0	991.92	0
ผู้รับเหมา	0	0	0

## ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ เบียนหัว	หน่วย	2565	2566	2567
ด้านการบริหารจัดการน้ำ				
ปริมาณน้ำทั้งหมดที่ส่งให้กับโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม	m <sup>3</sup>	5,224,592	4,516,694	5,244,288
ปริมาณน้ำเสียทั้งหมดจากโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม	m <sup>3</sup>	2,136,554	2,110,116	2,152,784
ปริมาณน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วและนำกลับมาใช้ใหม่	m <sup>3</sup>	125,000	132,920	130,000
ปริมาณน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วที่ปล่อยสู่ลำรางสาธารณะ	m <sup>3</sup>	2,011,554	1,977,196	2,022,784

คุณภาพน้ำที่ออกจากระบบบำบัดส่วนกลาง <sup>(1)</sup>	หน่วย	มาตรฐานควบคุมตามกฎหมายเวียดนาม	2565	2566	2567
จุดตรวจวัด Effluent					
pH	-	6.0-9.0	7.49	7.92	7.38
Color (Pt-Co)	mg/l	≤ 50	20.7	30	20
Temperature	°C	≤ 40	30.4	32.2	31.1
Biochemical Oxygen Demand (BOD <sub>5</sub> )	mg/L	≤ 32.4	5.83	12	6.25
Chemical Oxygen Demand (COD)	mg/L	≤ 81	20.83	34	21.6
Grease and Oil	mg/L	≤ 5.4	<0.5	<0.5	<0.5
Suspended Solid (SS)	mg/L	≤ 44	7.86	12	5.41
Total Dissolve Solid (TDS)	mg/L	n/a	724	838	640
Total Kjeldahl Nitrogen (TKN)	mg/L	≤ 21.6	11.92	17.8	11.8
Ammonia (as nitrogen)	mg/L	≤ 45.4	0.89	0.14	0.18
Total Phosphorous (TP)	mg/L	≤ 4.32	1.95	1.9	1.86
Mercury (Hg)	mg/L	≤ 0.0054	<0.0005	<0.0005	<0.0005
Cadmium (Cd)	mg/L	≤ 0.054	<0.001	<0.001	<0.001
Lead (Pb)	mg/L	≤ 0.108	<0.01	<0.01	<0.01
Arsenic (As)	mg/L	≤ 0.054	0.002	0.0008	0.0012
Chromium (Cr <sup>3+</sup> )	mg/L	≤ 0.054	0.11	<0.01	<0.01
Chromium (Cr <sup>6+</sup> )	mg/L	≤ 0.216	0.03	<0.01	<0.01
Nickel (Ni)	mg/L	≤ 0.216	0.01	0.012	0.042
Copper (Cu)	mg/L	≤ 2.16	0.01	0.023	0.018
Zinc (Zn)	mg/L	≤ 3.24	0.06	0.103	0.076
Sulfide as H <sub>2</sub> S	mg/L	≤ 0.199	<0.1	<0.1	<0.1
Cyanide as HCN	mg/L	≤ 0.0756	<0.002	<0.002	<0.002
Chloride as Cl <sub>2</sub>	mg/L	≤ 1.0	0.16	0.39	0.43

<sup>(1)</sup> National Technical Regulation on Industrial Wastewater QCVN40:2011/BTNMT, Class A, k<sub>f</sub>=0.9 k<sub>q</sub>=1.2.

ด้านการติดตามคุณภาพอากาศในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรม <sup>(2)</sup>	หน่วย	มาตรฐาน ควบคุมตาม กฎหมาย เวียดนาม	2565	2566	2567
<b>จุดตรวจที่ 1: ตำแหน่งหน้าทางเข้าโรงบำบัดน้ำเสีย ถนน 3a (K1)</b>					
Nitrogen Dioxide: NO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.2	<0.015	<0.015	<0.015
Sulfur Dioxide:SO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.35	0.018	0.019	<0.066
Total Suspended Particulates: TSP	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.3	0.021	0.029	0.061
<b>จุดตรวจที่ 2: ทางแยกระหว่างถนนหมายเลข 2 และ 4 (K2)</b>					
Nitrogen Dioxide: NO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.2	<0.015	<0.015	<0.015
Sulfur Dioxide:SO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.35	0.014	0.015	<0.066
Total Suspended Particulates: TSP	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.3	0.02	0.03	0.03
<b>จุดตรวจที่ 3: ทางแยกระหว่างถนนหมายเลข 10 และ ถนนอมตะ (K3)</b>					
Nitrogen Dioxide: NO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.2	<0.015	<0.015	<0.015
Sulfur Dioxide:SO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.35	0.015	0.011	<0.066
Total Suspended Particulates: TSP	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.3	0.031	0.035	0.037
<b>จุดตรวจที่ 4: ตำแหน่งด้านหน้าทางเข้า Namyang และ Valspar ถนนหมายเลข 4 (K4)</b>					
Nitrogen Dioxide: NO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.2	<0.015	<0.015	<0.015
Sulfur Dioxide:SO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.35	0.013	0.13	<0.066
Total Suspended Particulates: TSP	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.3	0.015	0.023	0.049
<b>จุดตรวจที่ 5: ตำแหน่งท้ายถนนหมายเลข 1 ขอบเขตระหว่างพื้นที่อยู่อาศัยและนิคมอุตสาหกรรม (K5)</b>					
Nitrogen Dioxide: NO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.2	<0.015	<0.015	<0.015
Sulfur Dioxide:SO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.35	0.015	0.01	<0.066
Total Suspended Particulates: TSP	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.3	0.026	0.015	0.108
<b>จุดตรวจที่ 6: ตำแหน่งท้ายถนนหมายเลข 4 ขอบเขตระหว่างพื้นที่อยู่อาศัยและนิคมอุตสาหกรรม(K6)</b>					
Nitrogen Dioxide: NO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.2	<0.015	<0.015	<0.015
Sulfur Dioxide:SO <sub>2</sub>	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.35	0.014	0.014	<0.066
Total Suspended Particulates: TSP	mg/m <sup>3</sup>	≤ 0.3	0.028	0.056	0.072
<b>ข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมจากภายนอก</b>			<b>2565</b>	<b>2566</b>	<b>2567</b>
จำนวนครั้งข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมจากภายนอก		ครั้ง	0	0	0
<b>การปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม</b>			<b>2565</b>	<b>2566</b>	<b>2567</b>
จำนวน/มูลค่าการถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญ กรณีละเมิดกฎหมายสิ่งแวดล้อม (Disclosure 307-1)		ครั้ง	0	0	0

<sup>(2)</sup> National technical regulation on ambient air quality QCVN 05:2013/BTNMT

# ใบรับรองการปล่อยคาร์บอนขององค์กร โดย อบก.

Certificate Number:

TGO CFO FY25-04-301



องค์กร  
rganization

THAILAND GREENHOUSE GAS  
MANAGEMENT ORGANIZATION  
(Public Organization)



## CERTIFICATE

Awarded to

Amata VN Public Company Limited

Company address verified: 2126 Kromadit Building, New Petchburi Road, Bangkapi, Huay Kwang, Bangkok 10310

Thailand Greenhouse Gas Management Organization certifies that the quantity of Greenhouse Gas of the above organization has been verified by ECEE Co., Ltd. and found to be in accordance with the requirements of the standard detailed below.

Standard

TGO Guidance of the Carbon Footprint for Organization

Verification Period: [01/01/2024 - 31/12/2024]

Total Greenhouse Gas Emission (Scope 1&2): 1,566 tonCO<sub>2</sub>e/year

Direct GHG emissions	68 tonCO <sub>2</sub> e/year
Energy Indirect GHG emissions	1,498 tonCO <sub>2</sub> e/year
Other Indirect GHG emissions	3,720 tonCO <sub>2</sub> e/year

The agreed level of assurance is: Limited, at materiality of 5%

Registration Date: 24 February 2025

Mrs. Natarika Wayuparb Nitiphon

Acting Executive Director

Thailand Greenhouse Gas Management Organization (Public Organization)

# GRI CONTENT INDEX

<b>Statement of use</b>	AMATA VN Public Company Limited has reported the information cited in this GRI content index for the period 1 January 2024 to 31 December 2024 with reference to the GRI Standards.
<b>GRI 1 used</b>	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>General disclosures</b>					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	9	Business Overview		
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	6	About this report		
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	6	About this report		
	2-4 Restatements of information	6 52 110	About this report Credit Terms with Suppliers/Contractors Greenhouse Gas Emissions		
	2-5 External assurance	110 122	Greenhouse Gas Emissions TGO Carbon Footprint Organization Certificate		ECEE
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	9 18-19 20-24	Business Overview Business Value Chain Multi-stakeholders Engagement		
	2-7 Employees	65-74 117-119	Human Capital Management Performance Statistics: Social Performance		
	2-9 Governance structure and composition	35-38 OR 95-97	Corporate Governance One Report: Corporate Governance Structure		
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	OR 115-118	One report: Nomination, Development, and Performance Evaluation of Directors		
	2-11 Chair of the highest governance body	OR 10-11	One report: Board of Directors		
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	14-15 35-38 OR 100-106	Approach to Sustainability Corporate Governance One report: Scope of Duties and Responsibilities of the Board of Directors		
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	14-15 OR 63-70 125-128	Approach to Sustainability One Report: Risk Management One Report: The Policy of Controlling the Subsidiaries		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>General Disclosures</b>					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	14-15	Approach to Sustainability		
	2-15 Conflicts of interest	40 OR 128-131	Conflict of Interest One report: Compliance to Corporate Governance Policy and Guidelines		
	2-16 Communication of critical concerns	41 72 82	Whistleblowing The Voice of Employees Customer Grievance Management		
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	37-38 38 OR 12-20	Board Diversity and Composition Directors' Development One Report: Directors Biographies		
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	36 OR 94	Board Performance Assessment One report: The Company's explanation		
	2-19 Remuneration policies	OR 118	<a href="#">Director Nomination and Remuneration Policy (on website)</a> One Report: Meeting Attendance and Remuneration for Directors		
	2-20 Process to determine remuneration	67-68 OR 103-104	Remuneration and Performance Assessment One report: The Nomination & Remuneration Committee		
	2-21 Annual total compensation ratio	116 OR 110	Appendix: Value Distribution to Stakeholders One Report: Total Remuneration for the Executive Directors and Executives,		
	2-22 Statement on sustainable development strategy	7 17	Message from the CEO Sustainability Strategy		
	2-23 Policy commitments	39-42 43-45 58-62 63-64	Business Ethics and Anti-Corruption Laws and Regulation Compliance Human Rights Diversity, Equity and Inclusion (DEI) <a href="#">Code of Conduct (on website)</a> <a href="#">Good Corporate Governance Handbook (on website)</a>		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>General Disclosures</b>					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-24 Embedding policy commitments	39-42	Business Ethics and Anti-Corruption		
		43-45	Laws and Regulation Compliance		
		46-52	Responsible Supply Chain		
		58-62	Human Rights		
		OR	One Report: The Policy of		
		125-128	Controlling the Subsidiaries		
		128-131	One Report: Compliance to Corporate Governance Policy and Guidelines		
		2-25 Processes to remediate negative impacts	25-33	Materiality Assessment	
	58-62	Human Rights			
	91-100	Environment Impact Management			
	OR	One Report: Risk Management			
	63-70				
2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	41	Whistleblowing			
	72	The Voice of Employees			
	82	Customer Grievance Management			
2-27 Compliance with laws and regulations	41	Whistleblowing			
	43-45	Laws and Regulation Compliance			
	120-121	Performance Statistics: Environment Performance			
2-28 Membership associations	3	Membership of Associations			
2-29 Approach to stakeholder engagement	20-24	Multi-stakeholders Engagement			
2-30 Collective bargaining agreements	71	Collective Bargaining and Welfare Committee			
<b>Material Topics</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	25-27	Materiality Assessment		
		27	Material Topics		
<b>Innovation Development</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	53-56	Innovation Development		
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	116	Performance Statistics: Value Distribution to Stakeholders		
		OR	One Report: Management Discussion and Analysis		
		75-88			

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>Contribution to Society</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	84-90	Community and Social Development		
GRI 201: Economic Performance 2016	201-4 Financial assistance received from government	45 OR 81	Tax policy One Report: Structural factors of Vietnam		
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	84-90	Community and Social Development		
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	85  116	Community Economic Development Promotion: Local Procurement Performance Statistics: Value Distribution to Stakeholders		
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	45	Tax policy		
	207-2 Tax governance, control, and risk management	45	Tax policy		
	207-4 Country-by-country reporting	45 OR 81 OR 143-201	Tax policy One Report: Structural factors of Vietnam One Report: Report and consolidated and separate financial statements		
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	84-90	Community and Social Development		
<b>Community Safety and Well-being</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	84-90	Community and Social Development		
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	84-90	Community and Social Development		
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	84-90	Community and Social Development		
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	61 78 91	Human Rights Risk Management Measures Community Health and Safety Environmental Impact Management		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>Occupational Safety and Health</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	75-79	Occupational Health and Safety		
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	75-79	Occupational Health and Safety		
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	75-79	Occupational Health and Safety		
GRI 204: Procurement Practices 2016	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	75-79	Occupational Health and Safety		
GRI 207: Tax 2019	403-3 Occupational health services	75-79	Occupational Health and Safety		
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	75-79	Occupational Health and Safety		
	403-5 Worker training on occupational health and safety	75-79	Occupational Health and Safety		
GRI 413: Local Communities 2016	403-6 Promotion of worker health	75-79	Occupational Health and Safety		
GRI 3: Material Topics 2021	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	75-79	Contractor's Occupational safety		
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	75-79	Occupational Health and Safety		
GRI 413: Local Communities 2016	403-9 Work-related injuries	77	Occupational Health and Safety		
		119	Performance Statistics: Social Performance		
GRI 413: Local Communities 2016	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	75-79	Occupational Health and Safety		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>Occupational Safety and Health</b>					
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	78-79 83 89 95	Community Health and Safety Customer Satisfaction Community Satisfaction Social and Environmental Complaint Management		
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	95	Social and Environmental Complaint Management		
<b>Ethical and Transparent Business</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	39-42	Business Ethics and Anti-Corruption		
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	42	Training and Communication		
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	42	Business Ethics and Anti-Corruption		
<b>Laws and Regulations Compliance</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	43-45	Laws and Regulations Compliance		
GRI 2: General Disclosures 2021	2-27 Compliance with laws and regulations	43-45	Laws and Regulations Compliance		
<b>Energy Efficiency</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	107-108	Energy efficiency		
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	107-108	Energy efficiency		
	302-3 Energy Intensity	107	Energy efficiency		
	302-4 Reduction of energy consumption	107-108	Energy efficiency		
<b>Water Management</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	91-100	Environment Impact Management		
		95-96	Water management		
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	92-93	Wastewater Management		
		95-96	Water Management		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>Water Management</b>					
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-2 Management of water discharge-related impacts	92-93 120-121	Wastewater Management Performance Statistics: Environment Performance		
	303-3 Water withdrawal	120	Performance Statistics: Environment Performance		
	303-4 Water discharge	120	Performance Statistics: Environment Performance		Real-time reporting to the Ministry of Natural Resources
	303-5 Water consumption	92-93	Water management		
<b>Biodiversity Conservation</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	97-99	Biodiversity		
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	97	Biodiversity		
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	97-99	Biodiversity		
	304-3 Habitats protected or restored	97-99	Biodiversity		
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	97	Biodiversity		
<b>Land Management</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	97	Land Use		
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	97	Biodiversity		
<b>GHG Management</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	101	Climate Change Resilience and Adaption		
GRI 201: Economic Performance 2016	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	101-104	Climate Change Resilience and Adaptation		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>GHG Management</b>					
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	111-112	Climate Change Resilience and Adaption		ECEE
GRI 201: Economic Performance 2016	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	111-112	Climate Change Resilience and Adaption		ECEE
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	111-112	Climate Change Resilience and Adaption		ECEE
	305-4 GHG emissions intensity	111	Climate Change Resilience and Adaption		
	305-5 Reduction of GHG emissions	101,107- 108 111-112	Climate Change Resilience and Adaption		
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	120-121	Performance Statistics: Environment Performance		Consultant report to Ministry of Natural Resources
<b>Waste Management</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	94	Solid Waste Management		
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	94	Solid Waste Management		
	306-2 Management of significant waste-related impacts	94	Solid Waste Management		
	306-3 Waste generated	94	Solid Waste Management		
	306-5 Waste directed to disposal	all to landfill	Solid Waste Management		
<b>Responsible Supply Chain Management</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	46-51	Responsible Supply Chain Management		
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	48,51	Responsible Supply Chain Management		
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	46-51	Responsible Supply Chain Management		
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	48,51	Responsible Supply Chain Management		
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	46-51	Responsible Supply Chain Management		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	PAGE	CHAPTER	OMISSION	EXTERNAL ASSURANCE
<b>Employee Development and Retention</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	65	Human Capital Management		
GRI 201: Economic Performance 2016	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	OR 165	One Report: Post-employment benefits		
GRI 202: Market Presence 2016	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	117-118	Performance Statistics: Social Performance		
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	66-67 70-71 118-119	Talent Attraction Employee Retention Performance Statistics: Social Performance		
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	67	Fair Wages and Benefits		
	401-3 Parental leave	119	Performance Statistics: Social Performance		
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	69	Learning and Development		
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	68-70	Learning and Development		
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	67-68	Remuneration and Performance Assessment system		
<b>Human Rights</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	58-62	Human Rights		
		63-64	Diversity, Equity and Inclusion (DEI)		
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	37	Diversity on the board		
		63-64 117-119	Board Diversity & Employee Demographics Performance Statistics: Social Performance		
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	64	Gender Pay Analysis		
<b>Data Privacy</b>					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	44	Cybersecurity and Data Protection		
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	44	Cybersecurity and Data Protection		

**แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567**

1. ข้อมูลพื้นฐานของท่าน  
 เพศ                     หญิง                     ชาย  
 อายุ                     น้อยกว่า 30 ปี    30-50 ปี    มากกว่า 50 ปี
  
2. ท่านเป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใด  
 พนักงาน    ลูกค้า    ชุมชน    คู่ค้า  
 ผู้ถือหุ้น    ผู้ร่วมลงทุน    เจ้าหนี้    หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ  
 สื่อมวลชน    คู่แข่ง    อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
  
3. ท่านได้รับรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯจากแหล่งใด  
 เว็บไซต์ของบริษัท    งานสัมมนา    พนักงานของบริษัท  
 การเข้าเยี่ยมชมบริษัท    อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
  
4. ท่านอ่านรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 เพื่อวัตถุประสงค์  
 เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการตัดสินใจลงทุน  
 เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางการจัดทำรายงานของตน  
 เพื่อการศึกษาและทำวิจัย  
 อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
  
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อรูปแบบรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ของบริษัทมากน้อยเพียงใด  

ความสมบูรณ์ของรายงาน	<input type="checkbox"/> มาก	<input type="checkbox"/> ปานกลาง	<input type="checkbox"/> น้อย	<input type="checkbox"/> ควรปรับปรุง
การกำหนดประเด็นของรายงาน	<input type="checkbox"/> มาก	<input type="checkbox"/> ปานกลาง	<input type="checkbox"/> น้อย	<input type="checkbox"/> ควรปรับปรุง
ความน่าสนใจของเนื้อหา	<input type="checkbox"/> มาก	<input type="checkbox"/> ปานกลาง	<input type="checkbox"/> น้อย	<input type="checkbox"/> ควรปรับปรุง
การออกแบบรูปเล่ม	<input type="checkbox"/> มาก	<input type="checkbox"/> ปานกลาง	<input type="checkbox"/> น้อย	<input type="checkbox"/> ควรปรับปรุง
การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	<input type="checkbox"/> มาก	<input type="checkbox"/> ปานกลาง	<input type="checkbox"/> น้อย	<input type="checkbox"/> ควรปรับปรุง
ความพึงพอใจโดยรวม	<input type="checkbox"/> มาก	<input type="checkbox"/> ปานกลาง	<input type="checkbox"/> น้อย	<input type="checkbox"/> ควรปรับปรุง
  
6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาารายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ในปีถัดไป

.....

.....

.....

ท่านสามารถส่งแบบสำรวจกลับมายังบริษัทด้วยการส่งไปรษณีย์มาตามที่อยู่ที่อยู่ปรากฏท้ายเล่ม หรือ ส่งมาทาง E-mail: [sustainability@amata.com](mailto:sustainability@amata.com) บริษัท อมตะวีเอ็น จำกัด (มหาชน) ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง



บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 2126 อาคารกรมดิษฐ์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ

โทร : + 66 2 792 0000



[www.amatavn.com](http://www.amatavn.com)