

Sustainability Report 2015

รายงานความยั่งยืน 2558





สารบัญ

- 02 รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ
- 03 สารจากประธานคณะกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ
- 05 รู้จัก “คิวทีซี”
- 07 วิสัยทัศน์ พันธกิจ
- 08 ค่านิยมองค์กรสู่ความยั่งยืน
- 09 โครงสร้างองค์กร
- 10 คิวทีซีกับความยั่งยืน
- 11 นโยบายการพัฒนายั่งยืน
- 12 กลยุทธ์หลักในการพัฒนายั่งยืน
- 15 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นด้านความยั่งยืน
- 21 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
- 24 ประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญและการดำเนินงาน
- 26 การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - การกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
 - การบริหารความเสี่ยงองค์กร
 - ความยั่งยืนของธุรกิจ
- 41 การดำเนินงานด้านสังคม
 - ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน
 - การจ้างงาน การพัฒนาและการดูแลพนักงาน
 - การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน
 - ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ
- 75 การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
 - กระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - การใช้ทรัพยากร
 - การจัดการของเสีย และวัสดุเหลือใช้
 - การปกป้องฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- 85 Global Reporting Initiative (GRI) G4 Content Index



คุณภาพแห่งความประณีต
QUALITY OF DETAILS >>
 D - DYNAMICS E - ENVIRONMENT
 T - TEAMWORK A - ACHIEVEMENT
 I - INNOVATION L - LEADERSHIP S - SERVICE



รางวัลความแห่งความภาคภูมิใจ

Certificate of ESG100 Company
จากสถาบันไทยพัฒน์ : ESG Rating.



THAILAND SUSTAINABILITY INVESTMENT 2015
จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



SET SUSTAINABILITY AWARDS 2015
จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



ประกาศนียบัตร 5S Model Award 2015 : 3 พื้นที่
จากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น)



ประกาศนียบัตรผ่านการประเมินสถานประกอบการ
“ปลอดภัย ปลอดภัย ใส่ใจเป็นสุข” จากกรมควบคุมโรค



SET AWARDS 2015: Outstanding Investor Relations Awards
จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และวารสารการเงินธนาคาร



SET AWARDS 2015: Best Investor Relations Awards
จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และวารสารการเงินธนาคาร



รางวัลบรรษัทภิบาลดีเด่นประจำปี 2558
จากคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ





สารจากประธานคณะกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ

เรียน ผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน

เส้นทางของการสร้าง “ความยั่งยืน” ของคิวทีซีมิได้โรยด้วยกลีบกุหลาบ ทุกย่างก้าวต้องฝ่าฟันอุปสรรคนานับประการ ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปด้วยกัน

โดยธรรมชาติของธุรกิจหม้อแปลงไฟฟ้าในช่วงครึ่งปีแรกจะเป็นช่วงที่มีคำสั่งซื้อน้อย (Low Season) และช่วงครึ่งหลังของปีจะเป็นช่วงที่มีคำสั่งซื้อเข้ามามาก (High Season) สำหรับปี 2558 ก็เช่นเดียวกัน ในครึ่งปีแรกมีการสั่งซื้อน้อยเนื่องจากความต้องการใช้หม้อแปลงไฟฟ้ามีการชะลอตัว เพราะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้มีการแข่งขันทางด้านราคาค่อนข้างสูง ทำให้เราต้องเลือกรับงานที่สามารถทำแล้วมีกำไร “ในวิกฤตย่อมมีโอกาส” เป็นแนวคิดหลักของการบริหารจัดการของเรา โดยเราใช้โอกาสนี้เป็นช่วงของการเตรียมตัวและปรับปรุงพัฒนาให้สามารถลดต้นทุนในกระบวนการผลิต การบริหารจัดการ การเสริมทักษะความสามารถของทีมงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยผ่านเครื่องมือที่สำคัญคือการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) ทำให้ช่วงครึ่งปีหลังของปี 2558 เราสามารถก้าวข้ามเป้าหมายยอดขายเกิน 1,000 ล้านบาท และสามารถทำกำไรได้ในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ทั้งหมดนี้เป็นไปได้ด้วยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกๆ ฝ่าย

อย่างไรก็ตามเราตระหนักดีว่า การดำเนินการต่างๆ นั้นย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเราได้ประเมินความเสี่ยงและให้ความสำคัญพร้อมทั้งดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบในทุกๆ ด้าน

ปัญหาด้านสังคมอย่างหนึ่งที่สำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของคิวทีซี คือเราค้นพบว่าท่ามกลางการแข่งขันที่สูง การปรับปรุงพัฒนารอบด้าน และความพิถีพิถันในกระบวนการผลิตเพื่อลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้หม้อแปลงไฟฟ้าที่มีคุณภาพสูงมาตรฐานโลก สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้านั้น สร้างแรงกดดันให้กับทีมงานซึ่งเป็นสังคมภายในของคิวทีซี เราพบว่า “ความสุข” ของพนักงานลดลง ความรักความผูกพันต่อองค์กรเริ่มลดลง เราจึงเริ่มการตรวจ “สุขภาวะองค์กร” และปรับปรุงกระบวนการสร้างสุขในองค์กรใหม่ สร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance) เพื่อยกระดับความสุขของคนในองค์กรให้มี “ความสุขที่ยั่งยืน”



การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางการแข่งขันด้านราคาอย่างรุนแรง เนื่องจากความไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจ และการลงทุน รวมถึงการค้าขายอย่างเสรีในตลาดอาเซียน (AEC) เราได้เตรียมความพร้อมในการสร้างคุณค่าเพิ่มผ่านการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อครอบคลุมในทุกมิติและทุกกระบวนการตามสมการความยั่งยืน $Q + R = S$ (Quality + Responsibility = Sustainability) โดยใช้กลยุทธ์ที่สำคัญคือ

- พัฒนา “คน” อย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนเก่ง” + “คนดี”
- เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้วยสินค้าและบริการที่มี “คุณภาพ” และมี “ความรับผิดชอบต่อ”
- สร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance)
- สร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างรอบด้าน

สุดท้ายนี้ในนามของคณะกรรมการฯ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ไคร้ขอขอบพระคุณท่านผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า ธุรกิจ ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ที่ให้การสนับสนุนบริษัทด้วยดีตลอดมา บริษัทให้คำมั่นว่าจะดำเนินการตามวิสัยทัศน์องค์กร ด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะมุ่งมั่น ท่วมเท ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในทุกภาคส่วนตลอดไป



คิวกีชี “สุข” ทุกรายละเอียด

(นายพลพิพัฒน์ ตันธนสิน)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการ



รู้จัก “คิวทีซี”



“We serve you all details you need”





บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน) หรือ “คิวทีซี” มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 2/2 ซอยกรุงเทพกรีฑา 8 แขวง 5 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ และมีโรงงานผลิตตั้งอยู่เลขที่ 149 หมู่ที่ 2 ตำบลมาบยางพร อำเภอบลุกแดง จังหวัดระยอง

“คิวทีซี” ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายหม้อแปลงไฟฟ้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้า(Make to Order)มีทีมงานวิศวกรผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบให้ได้ตามความต้องการของลูกค้า พร้อมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า ทีมงานขายมีอาชีพที่มีความรู้และเข้าใจผลิตภัณฑ์อย่างลึกซึ้ง ทีมงานบริการหลังการขายผู้เชี่ยวชาญการ ดูแลแก้ไขปัญหาลด 24 ชั่วโมง

“คิวทีซี” สามารถผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าระบบจำหน่ายขนาด 10-30,000 kVA ระบบไฟต่ำสุดถึงสูงสุด 72 kV ทั้งแบบ 1 เฟส และ 3 เฟส เติ้ตามกำลัง เครื่องจักรที่มีอยู่ประมาณ 1,000 MVA ต่อปี หรือ 3,000 เครื่อง ต่อปี ผลิตทั้งแบบ Wound Core แบบ Stacking Core และแบบแห้งที่หุ้มฉนวนเรซิน (Cast Resin) รวมถึงหม้อแปลงพิเศษประหยัพลังงาน Amorphous Distribution Transformer เราสามารถผลิตได้ทุกแบบทุกมาตรฐานทั่วโลก



Single Phase



Freely Breathing (Radiator)



Dry-Type Cast Resin



Amorphous



CSP Type



OLTC Transformer



Dry-Type Class F&H



Amorphous

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) จำหน่ายสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้า จำหน่ายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เช่นในยุโรป,ออสเตรเลีย, ญี่ปุ่น, เอเชียตะวันออกเฉียง, อเมริกาเหนือ, แอฟริกาใต้ และอาเซียนทุกประเทศ





วิสัยทัศน์

เราจะเป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์และการบริการด้านอุปกรณ์แปรรูปพลังงานไฟฟ้า

คุณภาพมาตรฐานระดับโลก(World Class Standard)

ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม



พันธกิจ

1. เรามุ่งมั่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ท้าทาย
ด้านการพัฒนาระบบไฟฟ้าของลูกค้าภายใต้คุณภาพสากล
2. เรามุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต
และการให้บริการเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
3. สร้างความมั่นคงและยั่งยืนของธุรกิจโดยคำนึงถึง
ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน



ค่านิยมองค์กรสู่ความยั่งยืน Quality of Details

D

Dynamics : เป็นองค์กรที่ไม่หยุดนิ่ง สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

E

Environment : มุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนกระบวนการผลิตที่ลดการใช้พลังงาน ลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

T

Teamwork : ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นเลิศของทีมงาน

A

Achievement : บริหารองค์กรอย่างมีคุณภาพมุ่งมั่นสู่เป้าหมายระดับ World Class

I

Innovation : ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพการใช้น้ำมันสูง ลดความสูญเสียของพลังงาน คำนึงประโยชน์สู่สังคมและสิ่งแวดล้อม

L

Leadership : เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในฐานะผู้ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าคุณภาพสูง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

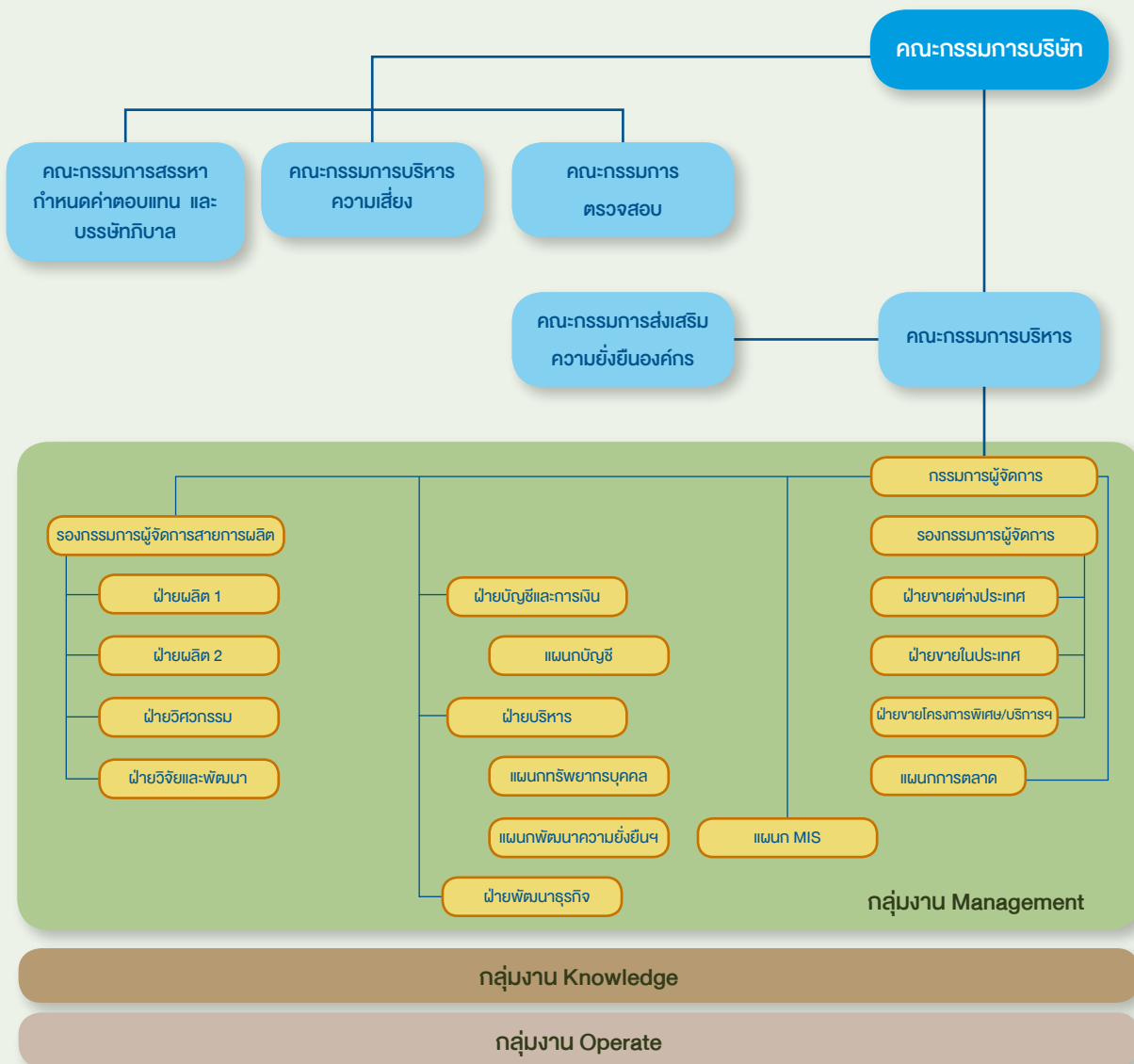
S

Service : ทีมงานวิศวกรผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า และให้บริการอย่างมืออาชีพ





โครงสร้างองค์กร



ณ สิ้นปี 2558 มีจำนวน
พนักงานทั้งสิ้น 225 คน



ณ สิ้นปี 2558 มีรายได้
จากการขายและบริการ
1,229,196,348 ล้านบาท



บริษัทฯ ได้ตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับฝ่ายจากสายงานต่างๆ โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ ในการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย และให้การส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินงานตามกรอบการบริหารความยั่งยืน และตามสมการความยั่งยืน $Q+R=S$ โดยมีแผนกส่งเสริมความยั่งยืนเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนที่สำคัญ

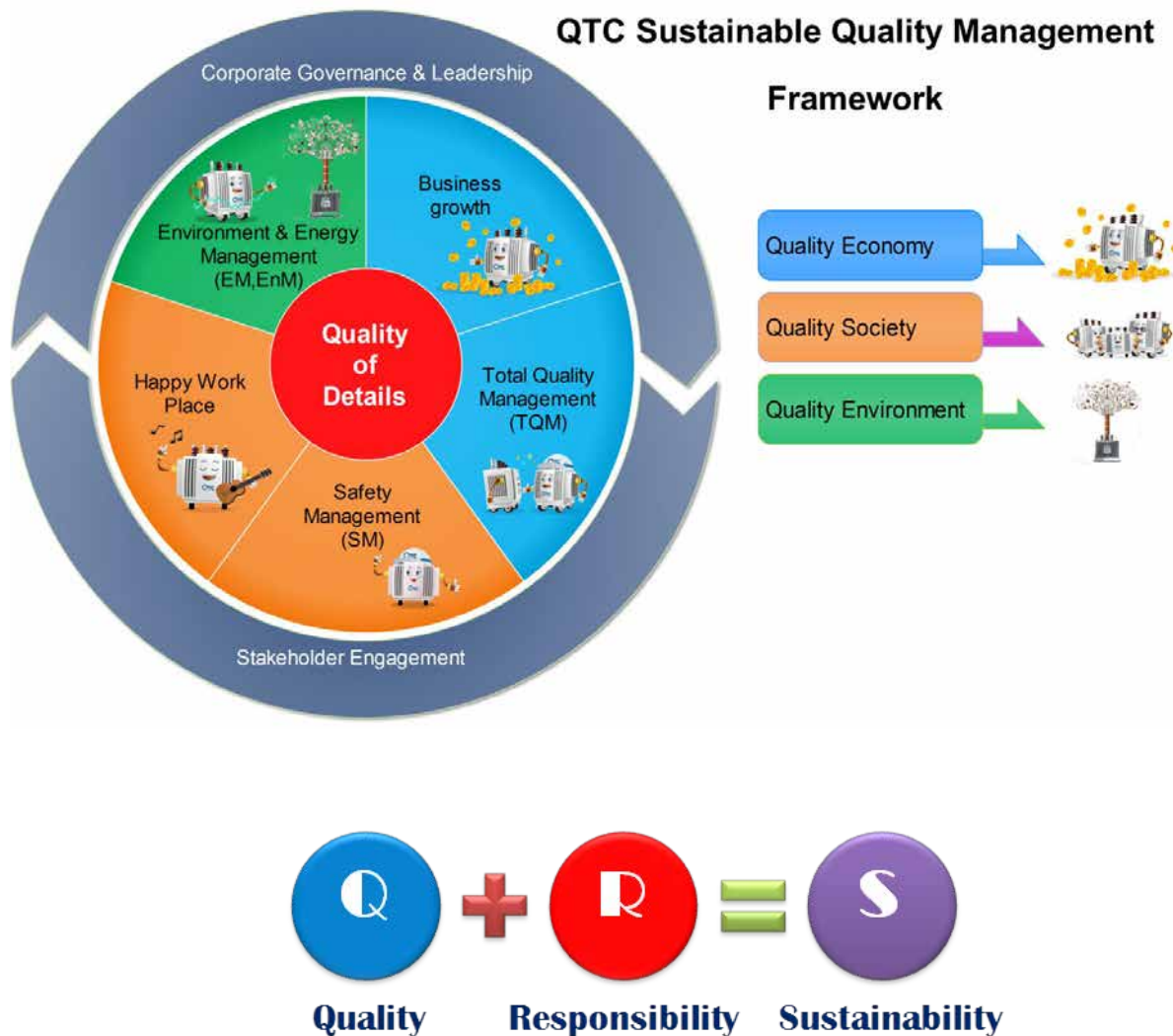
ความคืบหน้าของการดำเนินการจะรายงานต่อคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัทไตรมาสละ 1 ครั้ง หรือในทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงประเด็นที่มีนัยสำคัญ

การสื่อสารให้พนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบจะใช้ช่องทางสื่อสารทาง e-mail, กิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน, บอร์ดประกาศ, เสียงตามสาย และ บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ



คิวกีชีกับความยั่งยืน

ด้วยวิสัยทัศน์ “Wrold Class” และค่านิยมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ “Quality of Details” ภายใต้ความท้าทายทางด้านเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอน และความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์หม้อแปลงไฟฟ้าที่หลากหลายและประหยัดพลังงาน บริษัทจึงตระหนักดีถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยทุ่มเทพยายามในด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การปฏิบัติต่อคู่ค้าธุรกิจ ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ บนพื้นฐานของการบริหารจัดการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อ ภายใต้กรอบการบริหารคุณภาพเพื่อความยั่งยืน และสมการความยั่งยืน $Q + R = S$





นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

“Quality of Details” หรือ **“คุณภาพแห่งความประณีต”** เป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของ บริษัทฯ ซึ่งหมายถึงการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพ 3 ด้านให้เกิดความสมดุลซึ่งได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

รูปแบบการพัฒนาอย่างยั่งยืนของคิวทีซี คือการพัฒนาคุณภาพของกระบวนการทำงาน, ผลผลิตภัณฑ์และบริการ ตลอดจนการพัฒนาและเพิ่มคุณค่าบุคลากรในองค์กร ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อลดและควบคุมผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนการสร้างคุณค่าร่วมต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งคิวทีซีได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ดังนี้

1. ดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์เป็นธรรม ยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดทางการค้า สร้างเสริมความชัดเจนโปร่งใสในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักสากล รวมถึงการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ และการใช้อำนาจในทางมิชอบ เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดที่เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสีย
2. มุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงานและการให้บริการตลอดห่วงโซ่อุปทาน ตามหลักการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) เพื่อสร้างทัศนคติด้านคุณภาพแก่บุคลากรในองค์กร สร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า และสร้างการเจริญเติบโตในระยะยาว
3. ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการลดและควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินการของบริษัทฯ และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน
4. ห่วงใยและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน และ คู่ค้า เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน
5. เคารพในสิทธิมนุษยชน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลโดยยึดมั่นในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถด้านแรงงาน และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย
7. สร้างประโยชน์ที่ยั่งยืนให้แก่ชุมชนและสังคม พร้อมทั้งการให้ความสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ และส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม และการทำดีต่อสังคม

การดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถติดตามและประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบริษัทฯ ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดเส้นทางการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และบริษัทฯ มีความมั่นใจว่านโยบายดังกล่าวจะได้รับการเอาใจใส่ ดูแลรับผิดชอบ และนำไปปฏิบัติได้ทั่วทั้งองค์กร โดยผู้บริหารทุกระดับชั้นของบริษัทฯ เป็นอย่างดี



กลยุทธ์หลักในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ด้วยวิสัยทัศน์องค์กร “World Class” และวัฒนธรรมองค์กร “Quality of Details” ร่วมกับนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ได้วางกลยุทธ์หลักในการดำเนินธุรกิจโดยผ่านกระบวนการบริหารความเสี่ยง และการประเมินผลกระทบของผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถติดตามและประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และส่งต่อเป้าหมายสู่การปฏิบัติไปยังผู้บริหารและพนักงานอย่างทั่วถึง

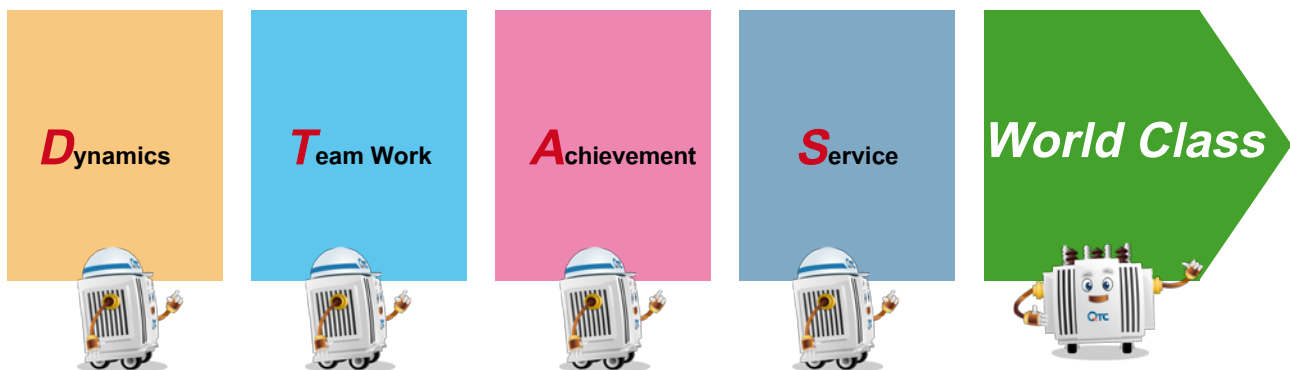


พัฒนา “คน” อย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนเก่ง” + “คนดี”

บริษัทฯ กำหนดความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency) ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์องค์กร เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐาน พร้อมกำหนดความสามารถตามตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของพนักงานในการทำงาน นอกจากนี้ยังจัดหลักสูตรในการพัฒนาทางด้านจิตใจ พฤติกรรม ตลอดจนการบังคับใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างให้พวกเขาเป็นคนเก่งในงาน และเป็นคนดีของสังคม ร่วมสร้างสรรคงานที่มีคุณค่าและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สมรรถนะหลักประกอบไปด้วย

CORE COMPETENCY





เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้วยสินค้าและบริการที่มี “คุณภาพ” + “ความรับผิดชอบต่อสังคม”

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายการเติบโตทางธุรกิจด้วยการสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยการนำระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) มาประยุกต์ใช้ต่อเนื่องเป็นเฟสที่ 2 ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการให้เกิดเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน เพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า และลดผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม



การสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance)

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าถ้าพนักงานของเรามีความสุขในการทำงาน และมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัว จะช่วยทำให้เกิดการกินดีอยู่ดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าของพนักงานองค์กร และสังคมร่วมกัน บริษัทฯ จึงสร้างกลไกของการทำงานเพื่อสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work Life Balance) ให้บุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายการสร้างความสุขที่ยั่งยืน และพร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก





การสร้างควมไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านเวทีการประชุม คณะกรรมการความปลอดภัย คณะกรรมการสวัสดิการ เวทีเสวนาชุมชนฯ กล้องรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะฯลฯ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติ การดำเนินธุรกิจ การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยผ่านรายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน เวทีเสวนาฯ เว็บไซต์ ฯลฯ



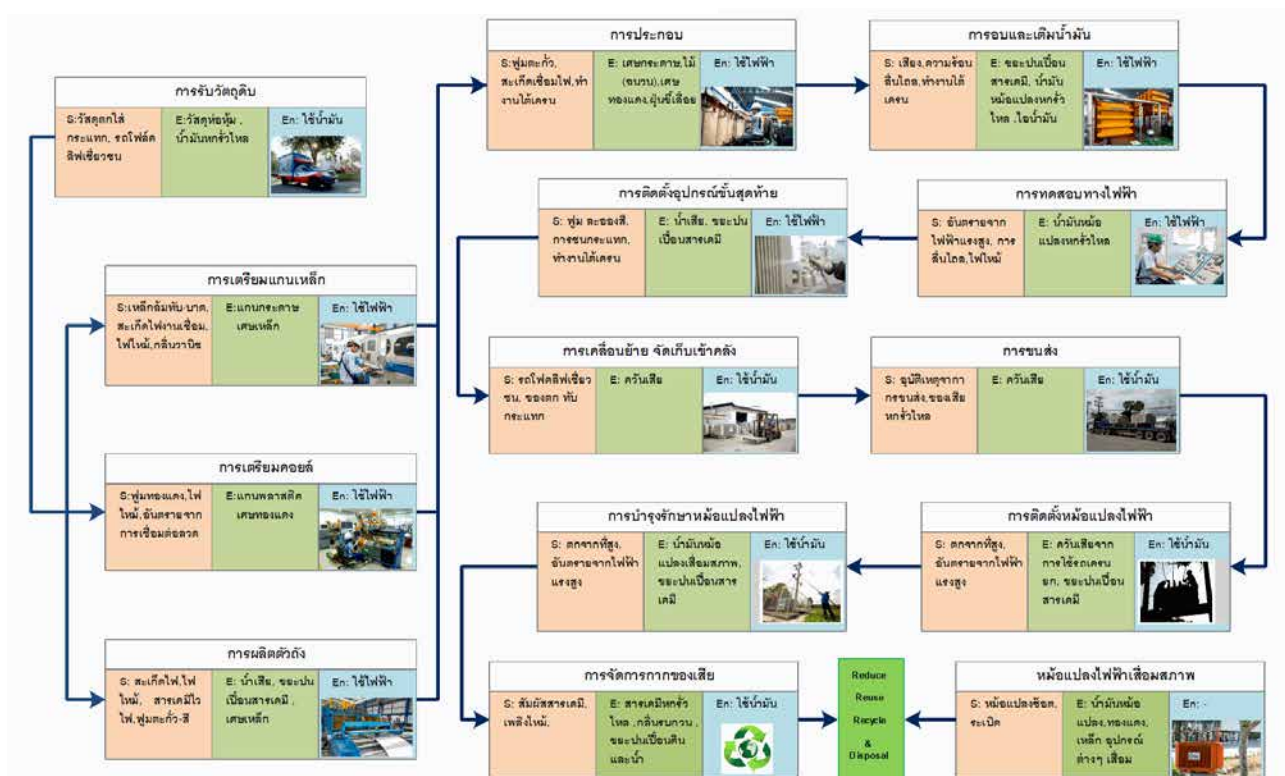


การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ โดยคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนองค์กร กำหนดให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ผลกระทบในกระบวนการตลอดห่วงโซ่อุปทานเพื่อชี้แจงผู้มีส่วนได้เสีย และกรองประเด็นที่มีนัยสำคัญให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน โดยผ่านกระบวนการชี้แจงอันตรายจากการทำงาน การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินการใช้พลังงานไฟฟ้าและพลังงานความร้อน ใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ โดยจะดำเนินการทบทวนปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำไปจัดทำแผนลด/ควบคุมความเสี่ยงจากผลกระทบ

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดให้มีเวทีเสวนาประชาคม ชุมชนพบควิทีซี ขึ้น ปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการชี้แจงประเด็นด้านความยั่งยืน

ภาพแสดงการชี้แจงผลกระทบในกระบวนการผลิต





ภาพแสดงการเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสีย การชั่งผู้มีส่วนได้เสีย และประเด็นผลกระทบ



ผู้มีส่วนได้เสีย					
-ลูกค้า (ภาครัฐ, ภาคเอกชน) -ตัวแทนจำหน่าย -คู่แข่งทางการค้า	-ผู้ผลิตวัตถุดิบ -ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ -ผู้ขนส่งวัตถุดิบ -คู่แข่ง	-พนักงาน, ลูกจ้าง -ลูกค้า, ตัวแทนขาย -คู่ค้า, ผู้รับเหมา -ผู้ถือหุ้น, นักลงทุน -สถาบันการเงิน -ชุมชน, สังคม -คู่แข่งทางการค้า -กลต., ตลท. -หน่วยงานราชการ	-พนักงาน -ผู้รับจ้างขนส่ง -ผู้ถือหุ้น -ธนาคาร -ชุมชน, สังคม -หน่วยงานราชการ -นักลงทุน	-ลูกค้า -ผู้ใช้สินค้า -ชุมชน, สังคม	-ชุมชน, สังคม -ผู้รับกำจัด -ผู้ใช้สินค้า -สื่อมวลชน -หน่วยงานราชการ

ประเด็นผลกระทบ					
การแข่งขันที่เป็นธรรม, การทุจริตคอร์รัปชัน, ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ	สิทธิมนุษยชน, การปฏิบัติที่เป็นธรรม, การทุจริตคอร์รัปชัน, การร่วมพัฒนาคู่ค้า, สิ่งแวดล้อม	สิทธิมนุษยชน, การปฏิบัติด้านแรงงาน, สุขภาพและความปลอดภัย, การทุจริตคอร์รัปชัน, การใช้พลังงาน, มลภาวะ, การจัดการของเสีย, การเปิดเผยข้อมูล, การกำกับดูแลกิจการที่ดี	สิทธิมนุษยชน, สุขภาพและความปลอดภัย, การปฏิบัติด้านแรงงาน, การทุจริตคอร์รัปชัน, การปฏิบัติที่เป็นธรรม	ความปลอดภัยในการใช้งาน, การใช้พลังงาน, ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ	สุขภาพและความปลอดภัย, มลภาวะ, การกำจัด



การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย

ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย		วิธีการ/การสื่อสาร	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	การตอบสนอง	ผลลัพธ์
1	พนักงาน	พนักงานประจำ ลูกจ้างชั่วคราว	- กิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานประจำเดือน - กิจกรรมข้อเสนอแนะ, KAIZEN - ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถตาม แผนประจำปี , ปรุมนิเทศน์ - กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยและ สร้างเสริมสุขภาพ - การรับฟังความคิดเห็น, ขอร้องเรียนพนักงาน - ข่าวสารด้านความปลอดภัย - ข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ - วารสาร HR - สำรวจระดับความสุขพนักงาน - สำรวจความรักความผูกพันองค์กร	- การปรับขึ้นค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม - การจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม - มีความปลอดภัยในการทำงาน - ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ (บุหรี เหล้า อุบัติเหตุจากการเดินทาง) - สภาพแวดล้อมในการทำงานน่าอยู่ - มีความทักเทียมและโอกาสในความก้าวหน้า - มีแผนในการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ - มีความเป็นอยู่ดี กินดี	- จ่ายผลตอบแทนและรายได้ที่เป็นธรรม - เคารพในหลักสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติอย่างเท่าเทียม - บริหารจัดการด้านความปลอดภัยด้วยระบบมาตรฐาน OHSAS18001 - บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้วยระบบมาตรฐาน ISO14001 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - โครงการสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ - โครงการสร้างสุขภาวะองค์กร สร้างสุขที่ยั่งยืน	- ความผูกพันองค์กร - สถิติการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ - อัตราการลาออก 1.37%
2	ผู้ถือหุ้นและ นักลงทุน	ผู้ถือหุ้น นักลงทุน นักวิเคราะห์	- การจัดประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี - การแถลงผลการดำเนินงานรายไตรมาส - การประชุมนักวิเคราะห์การเงิน - การจัดกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน - การเชิญนักลงทุนเข้าเยี่ยมชมกระบวนการผลิต - การตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์และอีเมลล์,รายงานประจำปี	- กำไร - การกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี - กิจกรรมมีความมั่นคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง - ข้อมูลของบริษัทที่ได้รับถูกต้อง ครบถ้วน ทันเหตุการณ์ - มีระบบการบริหารความเสี่ยง - มีระบบตรวจสอบและควบคุมที่ดี	- กำกับดูแลกิจการอย่างโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ - จ่ายเงินปันผลอย่างเหมาะสม - เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส	- ผลประกอบการเติบโตอย่างต่อเนื่อง - เป็นหุ้นยั่งยืนใน Thailand Sustainability Investment 2015 - รางวัล SET AWARDS 2015 : Best Investor Relation Awards



ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย		วิธีการ/การสื่อสาร	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	การตอบสนอง	ผลลัพธ์
3	ลูกค้า	ลูกค้าภาครัฐ ลูกค้าเอกชน ลูกค้า ตปท. ตัวแทนจำหน่าย	- การเข้าพบลูกค้า - การจัดงานแสดงสินค้า - การสำรวจความพึงพอใจลูกค้า - การให้ความรู้ทางด้านเทคนิคกับลูกค้า - การเปิดโอกาสให้ลูกค้าเข้าเยี่ยมชมกระบวนการผลิต - การทำกิจกรรมร่วมกับลูกค้า	- ได้รับข้อมูลทางเทคนิคของสินค้าและบริการอย่างถูกต้อง - ราคาของสินค้าและบริการมีความเหมาะสม - เข้าแข่งขันราคาอย่างโปร่งใส - ได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ - ปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างเป็นธรรม - มีสินค้าที่ช่วยประหยัดพลังงานเป็นทางเลือก - การรับประกันสินค้าและบริการ - การรักษาความลับของข้อมูลลูกค้า	- กำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ - มีนโยบายต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น และส่งเสริมการปฏิบัติ - บริหารจัดการด้านคุณภาพด้วยระบบ ISO9001 - บริหารจัดการองค์กรด้วยมาตรฐาน TQM เพื่อพัฒนากระบวนการสินค้าและบริการ - บริหารความสัมพันธ์ลูกค้าด้วยระบบ CRM - มีจรรยาบรรณในการรักษาข้อมูลความลับลูกค้า - รับรองผลิตภัณฑ์ด้วยมาตรฐานห้องทดสอบ ISO17025 - พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ช่วยประหยัดพลังงานด้วยทีมงาน R&D - เยี่ยมชมกระบวนการผลิต	- คะแนนความพึงพอใจของลูกค้า 81.47% - ยอดขายเกินเป้าหมาย 1000 ล้านบาท
4	พันธมิตรทางธุรกิจ	ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา	- การสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ - ข้อมูลในการสื่อสารมีความถูกต้อง ชัดเจน - การเข้าตรวจสอบกระบวนการผลิตคุณภาพของวัตถุดิบ - ให้คำแนะนำในการปรับปรุง	- ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว ตามเงื่อนไขระยะเวลา - ปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างเป็นธรรม - การแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส - การให้ความรู้และการพัฒนากระบวนการผลิตวัตถุดิบ	- ปฏิบัติตามนโยบายการจัดซื้อ จัดหา - การพัฒนาคู่ค้า ด้วยการแนะนำ ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาวัตถุดิบให้ได้สูงกว่าที่มาตรฐานกำหนด - มีนโยบายต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น และส่งเสริมการปฏิบัติ	- ส่งมอบวัตถุดิบที่มีคุณภาพได้ 99.58% - ส่งมอบวัตถุดิบได้ตรงเวลา 99.01%



ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย		วิธีการ/การสื่อสาร	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	การตอบสนอง	ผลลัพธ์
5	คู่แข่งทางการค้า	คู่แข่ง	-การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของผลิตภัณฑ์ แหล่งข้อมูลวัตถุดิบ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต	-แข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส	ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส	ดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องภายใต้การแข่งขันที่เป็นธรรม
6	ผู้รับกำจัดของเสีย	ผู้รับกำจัดของเสีย	-การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดของกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง	-การปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างเคร่งครัด -การดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมาย	-ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินการ ของผู้รับกำจัด	-ไม่มีเหตุการณ์ฉุกเฉิน -ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชน สังคม ภาครัฐ
7	ชุมชนและสังคม	-ชุมชนรอบโรงงาน -สังคมทั่วไป	- การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน - การมีส่วนร่วมเข้าไปพัฒนาชุมชนและสังคม - กิจกรรมเสวนาประชาคม ชุมชนพบควิทีซี ประจำปี	-เป็นมิตรที่ดีต่อกัน -การช่วยสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน -ไม่สร้างผลกระทบทางลบสู่ชุมชนและสังคม -มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน -ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	- การสร้างความไว้วางใจและเข้าใจต่อกัน - สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสาธารณะ - สร้างพนักงานจิตอาสาเพื่อร่วมกิจกรรมที่เป็นสาธารณะ - บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้วยระบบมาตรฐาน ISO14001 - บริหารจัดการด้านพลังงานด้วยระบบมาตรฐาน ISO50001 - มีนโยบายสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมการปฏิบัติ - มีนโยบายต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน และส่งเสริมการปฏิบัติ	- ได้รับการยอมรับทางสังคม - ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชน สังคม - ให้การสนับสนุนชุมชนอย่างต่อเนื่อง - โครงการสร้างสัมมาชีพเยาวชน บ้านสะพานสี่
8	เจ้าหน้าที่	สถาบันการเงิน	- รายงานประจำปี - การแถลงผลการดำเนินงานรายไตรมาส	- สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงของสัญญา - ความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ	- ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงของสัญญาอย่างเคร่งครัด - พาเยี่ยมชมกิจการ	- สถาบันการเงินคงการให้กู้ยืมอย่างต่อเนื่อง



ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย		วิธีการ/การสื่อสาร	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	การตอบสนอง	ผลลัพธ์
9	หน่วยงาน ภาครัฐ	กลต. ตลท. สรรพากร อุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานจังหวัด ทรัพยากรจังหวัด ขนส่งจังหวัด อบต.มาบยางพร สภาหอการค้าฯ สภาอุตสาหกรรมฯ	- รายงานข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด - นำส่งภาษีตามกฎหมาย - ให้การสนับสนุนโครงการต่างๆ ของภาครัฐที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	- สามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ไม่สร้างผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม	- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กฎหมายกำหนด ในทุกๆ ด้าน - เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส	- ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง - รางวัล SET Sustainability Award 2015 - รางวัลบริษัทภิบาลดีเด่น 2558 (ภาคกลาง)
10	สื่อมวลชน	หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ นิตยสาร สื่อออนไลน์	- พบปะเยี่ยมเยียนสื่อมวลชนในโอกาสต่างๆ	- ข้อมูลข่าวสารความคืบหน้าของกิจการ ถูกต้องรวดเร็ว	- แจ้งความคืบหน้าอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง, การสรุปผลการดำเนินงาน, แผนธุรกิจ	- ได้รับการเผยแพร่ข่าวสาร ภาพลักษณ์องค์กรในทางที่ดีอย่างสม่ำเสมอ



เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

ที่มาของรายงาน

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงผลการดำเนินงานของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งบริษัทฯ ได้เริ่มจัดทำและเผยแพร่รายงานครั้งแรกเมื่อปี 2557 สำหรับรายงานฉบับนี้เป็นการรายงานครั้งที่ 2 เพื่อแสดงผลการดำเนินงานในรอบปีระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2558 โดยได้พิจารณาถึงประเด็นสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และความสามารถในการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และอ้างอิงแนวทางในการรายงานให้มีความสอดคล้องตามกรอบของ Global Reporting Initiatives Guideline Version 4.0 (GRI G4)

หลักการคัดเลือกประเด็น

1. **การระบุประเด็น :** พิจารณาที่มาของข้อมูลเริ่มต้นจากกรอบการบริหารความยั่งยืนองค์กร และข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในเรื่องที่มีผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มให้ความสำคัญ หรือเป็นความคาดหวังที่อาจเกิดผลกระทบด้านความยั่งยืนขององค์กรทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการประเมินและให้น้ำหนักตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด
 - **ภายในองค์กร :** ประชุมผู้รับผิดชอบ, คณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืน , คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง, คณะกรรมการสวัสดิการ, คณะกรรมการความปลอดภัย, ผู้รับความคิดเห็น
 - **ภายนอกองค์กร :** ประชุมผู้ถือหุ้น , การพบปะเยี่ยมเยียนลูกค้า, ขอร้องเรียน, การสำรวจความพึงพอใจลูกค้า, เวทีสานเสวนาฯ เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะต่างๆ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การพูดคุยทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2. **การจัดลำดับความสำคัญ :** เมื่อระบุประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียแล้ว ได้นำประเด็นเหล่านั้นมาให้พนักงานคะแนนโดยพิจารณาครอบคลุมถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กรซึ่งบริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนขึ้นตามแนวทางปฏิบัติในระบบมาตรฐาน ISO14001, ISO18001, ISO50001, ISO26000 และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งยังไม่ได้อิงตัวชี้วัดตามแนวทาง GRI G4 การพิจารณาจัดลำดับความสำคัญได้นำไปสู่การกำหนดประเด็นในตาราง Materiality Matrix ดังนี้



Materiality Matrix



ได้นำเสนอประเด็นสำคัญตาม Materiality Matrix ต่อคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนองค์กร เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนกำหนดขอบเขตของรายงาน และกำหนดให้มีการรายงานความคืบหน้าของข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริหาร และ คณะกรรมการบริษัท ทุกไตรมาส เพื่อติดตามและให้มั่นใจว่าเนื้อหาในรายงานความยั่งยืนนี้จะถูกเปิดเผยด้วยความจริงและครบถ้วนสมบูรณ์



3. **ขอบเขตของรายงาน :** รายงานฉบับนี้นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2558 ครอบคลุมทุกกิจกรรมของบริษัทฯ (มิได้รวมถึงบริษัท คิวทีซี ปานโก จำกัด ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว)
4. **ความเชื่อมั่นต่อรายงานความยั่งยืน :** รายงานฉบับนี้มิได้มีการตรวจรับรองรายงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ แต่ได้รับการรับรองรายงานโดยคณะกรรมการส่งเสริมความยั่งยืนและคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2559 และบริษัทฯ ยังไม่มีแผนที่จะส่งการตรวจรับรองรายงานโดยหน่วยงานภายนอก
5. **การสอบถามข้อมูล :** หากมีข้อสงสัยหรือขอแนะนำเพิ่มเติม กรุณาติดต่อแผนกส่งเสริมความยั่งยืนองค์กร บมจ.คิวทีซี เอนเนอร์ยี e-mail : sureporn.m@qtc-energy.com โทรศัพท์ : 038-891-411 โทรสาร : 038-891-411



ประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญและการดำเนินงาน

ประเด็นที่สำคัญ	แผนงาน	ผลการดำเนินงาน
Quality Economy : เศรษฐกิจ		
การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ให้สอดคล้องตาม ที่กฎหมายกำหนด	รางวัลบรรษัทภิบาลดีเด่น
การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ปรับปรุงกระบวนการตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อ การป้องกันมิให้เกิดการทุจริต	สมัครเข้า PACT Network
การบริหารความเสี่ยง	ปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้ ครอบคลุมทุกมิติ	ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย
ความยั่งยืนของธุรกิจ	- บริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเพื่อความยั่งยืน ด้วยระบบ TQM#2 เพิ่มความสามารถใน การแข่งขัน - ร่วมพัฒนาคู่ค้าโดยส่งเสริมในด้านเทคนิค ต่างๆ ในการผลิต	- ยอดขายเกินเป้าหมาย 1000 ล้าน - ส่งมอบวัตถุดิบที่มีคุณภาพ
Quality Society : สังคม		
สุขภาพและความปลอดภัย	- บริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย OHS18001	สถิติอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดเป็นศูนย์
การพัฒนาพนักงาน	- มุ่งเน้นพัฒนาพนักงานตามความสามารถหลัก ขององค์กร พร้อมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ ดีทั้งในงานและนอกงาน ให้เกิดเป็น Work Life Balance และเกิดเป็นความสุขที่ยั่งยืน	- ผลสำรวจความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นจาก ปี 2557
การจ้างงาน		- ผลสำรวจความผูกพันพนักงานอยู่ในระดับ ที่มีความสุข
การดูแลพนักงาน		- โครงการสร้างสัมพันธ์ชุมชนในพื้นที่ และ การสนับสนุนประโยชน์เพื่อสาธารณะ
การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน	- ส่งเสริมการสร้างอาชีพให้ชุมชนในพื้นที่ และ การสนับสนุนประโยชน์เพื่อสาธารณะ	- โครงการสร้างสัมพันธ์ชุมชน
ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ	- รับผิดชอบต่อลูกค้า ผลิตภัณฑ์และการ บริการ ด้วยการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่รวดเร็ว ตรงไปตรงมา	- ความพึงพอใจลูกค้า
Quality Environment : สิ่งแวดล้อม		
กระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	การปรับปรุงกระบวนการผลิตแบบมีส่วนร่วม ผ่านเครื่องมือ KAIZEN และ R&D , บริหาร จัดการกระบวนการด้วยมาตรฐานการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001) และการจัดการ ด้านพลังงาน (ISO50001)	Certification ISO50001
การบริหารจัดการของเสีย และ วัสดุเหลือใช้		
การใช้ทรัพยากร		



ผลการดำเนินงาน





ด้านเศรษฐกิจ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี



Quality Economy



การกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาโดยตลอด โดยได้จัดทำ “นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี” อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นข้อพึงปฏิบัติของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในการดำเนินธุรกิจ พร้อมกันนี้คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้ง “คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล” ขึ้นเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลให้องค์กรมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนพิจารณาปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งปัจจุบันประกอบไปด้วยกรรมการ 3 คน ในรอบปี 2558 จัดให้มีการประชุม 2 ครั้ง เพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนและติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดี

สำหรับในด้านการสื่อสาร บริษัทฯ ได้จัดทำเป็นคู่มือนโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจแจกพนักงานและอบรมพนักงานทุกคน พร้อมทั้งเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ : http://qtc-th.listedcompany.com/cg_principle.html

จรรยาบรรณธุรกิจ : http://qtc-th.listedcompany.com/code_of_conduct.html

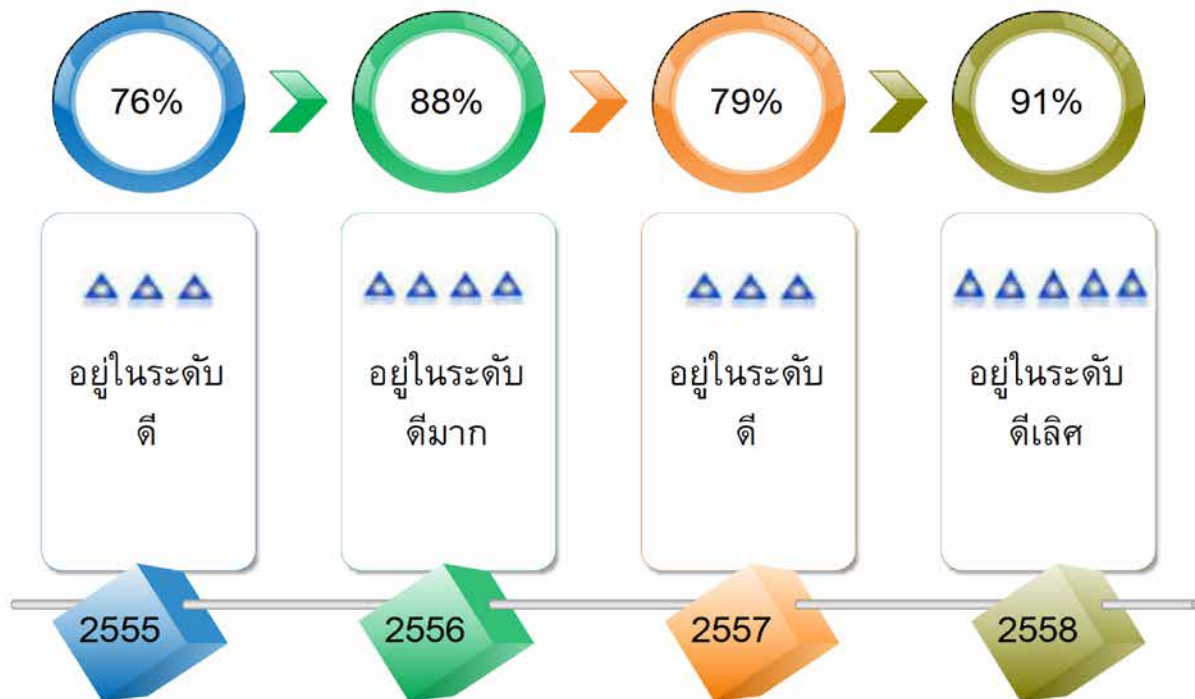
นอกจากนี้ในปี 2558 บริษัทฯ ยังได้รับรางวัล SET AWARDS 2015 : Best Investor Relations Awards ซึ่งแสดงถึงการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ถูกต้อง รวดเร็ว สื่อสารทุกช่องทางอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจของนักลงทุน



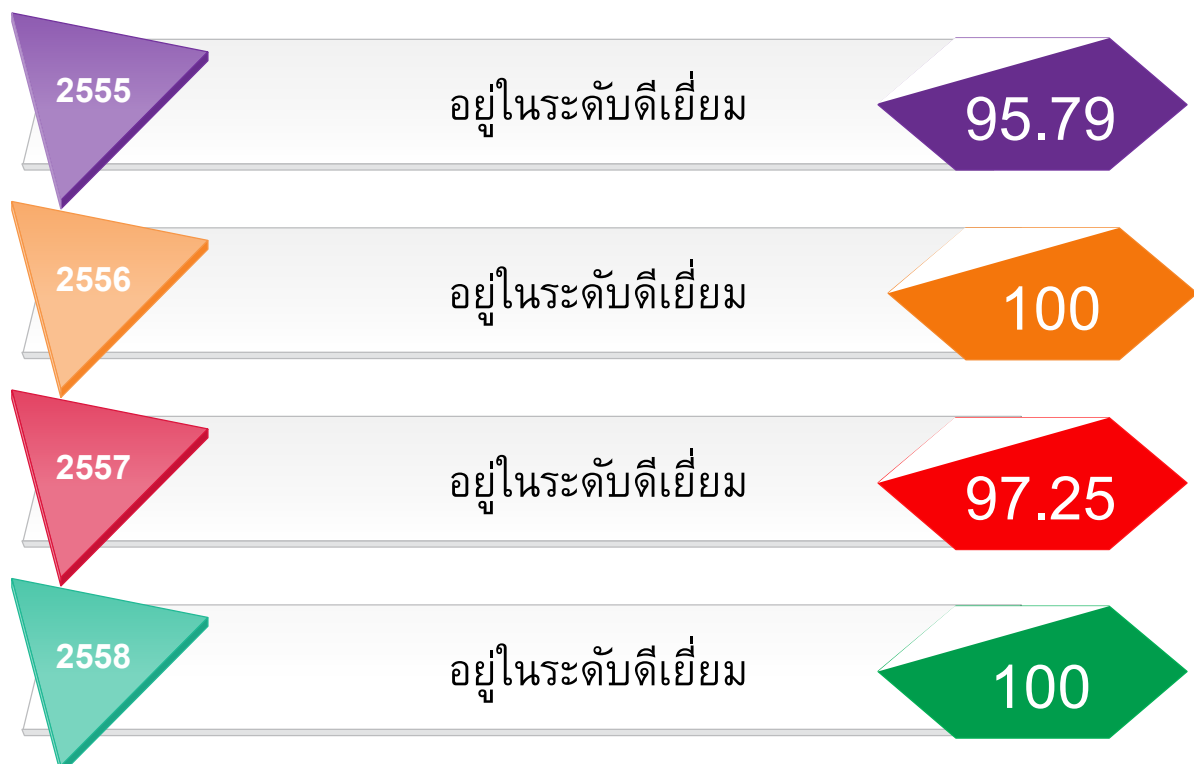
คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งในปี 2558 มีการประเมินผลการปฏิบัติในรูปแบบการประเมินรายบุคคลโดยตนเองซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 88.38 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก



ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดย IOD (คะแนนเต็ม 100)



ผลการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี (คะแนนเต็ม 100)





การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติ และสามารถตรวจสอบได้ โดยในปี 2558 บริษัทฯ ได้สมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายหุ้นส่วนด้านทุจริตเพื่อประเทศไทย(PACT Network) และได้นำแนวทางการต้านทุจริตสำหรับองค์กรธุรกิจมาปรับใช้ในกระบวนการ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้เริ่มใช้ “นโยบายงดการรับของขวัญ” ในช่วงเทศกาล และโอกาสอื่นใด พร้อมสื่อสารไปยังพนักงาน คู่ค้า และบุคคลภายนอกที่ติดต่อกิจการกับบริษัทฯ เพื่อเป็นการยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้ปรับปรุงนโยบายจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเป็นการสื่อสารกับคู่ค้า และพนักงานในองค์กรในการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม พร้อมทั้งให้คู่ค้าสามารถร้องเรียนต่อบริษัทฯ ได้หากพบเห็นการทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งนโยบายการต่อต้านการทุจริต และนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างได้อบรมให้พนักงานทุกคนเข้าใจ และสำเนาส่งให้กับคู่ค้ารวมถึงการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน : <http://www.qtc-energy.com/index.php/qtc56040>

นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง : <http://www.qtc-energy.com/index.php/purchasing-policy>



ทั้งนี้ หากท่านพบเห็นการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน) ท่านสามารถร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต โดยเปิดเผยตัวตามช่องทางดังต่อไปนี้

1. ทางจดหมายถึงคณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด(มหาชน)

เลขที่ 2/2 ซอยกรุงเทพกรีฑา 8 แยก 5 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

2. ทาง e-mail : audit@qtc-energy.com



ในปี 2558 บริษัทฯ ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณ และต่อต้านคอร์รัปชัน หอการค้าไทย ร่วมกับสำนักงานป้องกันการทุจริตภาครัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน สำนักงาน ป.ป.ช. และ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยได้รับรางวัลบรรษัทภิบาลดีเด่น (ภาคกลาง) ประจำปี 2558 ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันถึงกระบวนการต่างๆ ที่บริษัทฯ ปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักสากล และบริษัทฯ มีเป้าหมายสมัครเข้าเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) ในปี 2559

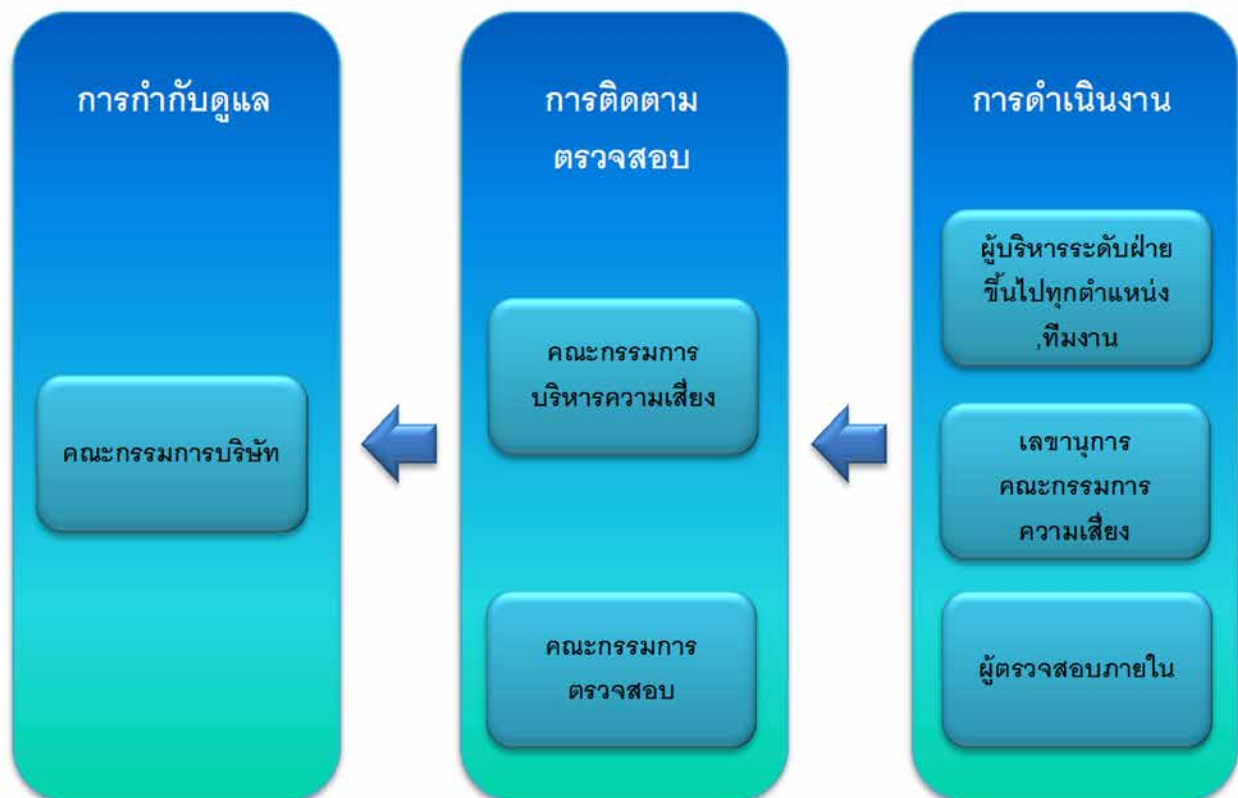




การบริหารความเสี่ยงองค์กร

เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามวิสัยทัศน์องค์กรในการก้าวขึ้นสู่บริษัทชั้นนำของโลก (World Class) ภายใต้ความท้าทายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บริษัทฯ จึงกำหนดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามหลักมาตรฐานสากล COSO พร้อมทั้งกำหนดให้มีช่องทางในการรายงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยในปี 2558 บริษัทฯ ได้เริ่มดำเนินการประเมินความเสี่ยงให้ครอบคลุมมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีการประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล ไตรมาสละ 1 ครั้ง โดยมีโครงสร้างในการบริหารจัดการความเสี่ยงดังนี้

โครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร



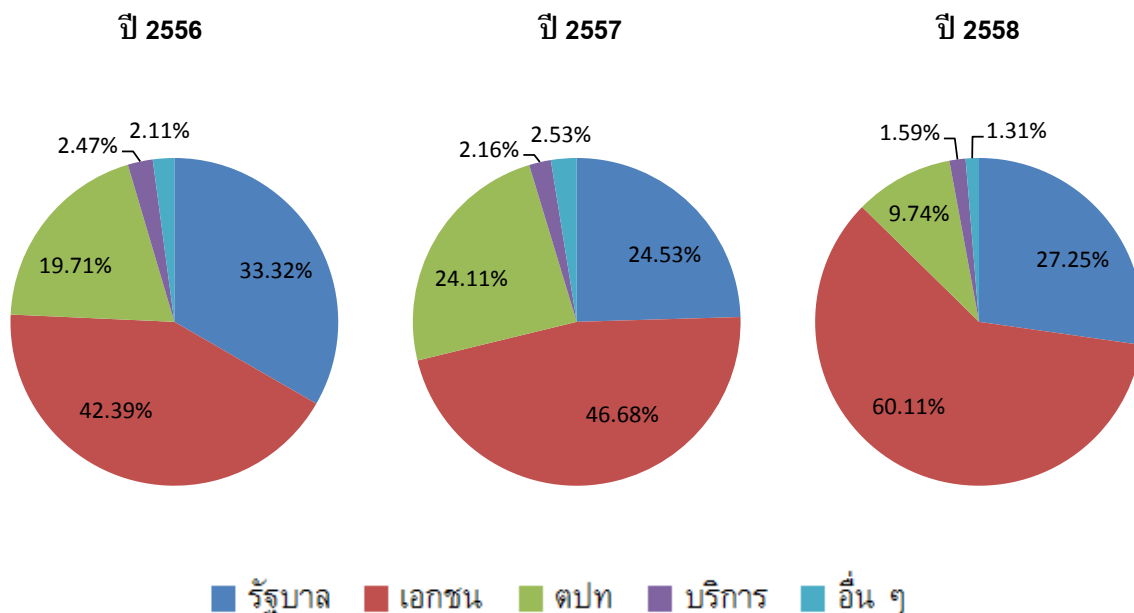


1. ความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ

1.1 ความเสี่ยงด้านการพึ่งพาลูกค้ารายใหญ่

บริษัทฯ มีรายได้จากการประมูลงานภาครัฐทั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าฝ่ายผลิต คิดเป็นประมาณร้อยละ 25-30 ของรายได้รวม เป็นสัดส่วนที่สูงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ซึ่งรายได้จากส่วนนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการชนะประมูล และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางการเมือง อีกทั้งคู่แข่งใช้กลยุทธ์ด้านราคาเข้าแข่งขัน และในปี 2558 ภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำประเทศคู่ค้าลดคำสั่งซื้อทำให้ยอดขายการส่งออกมีแนวโน้มลดลง ตั้งแต่ในปี 2557 บริษัทฯ ได้เตรียมพร้อมรับมือความเสี่ยงดังกล่าวไว้ล่วงหน้าแล้วด้วยการพัฒนาระบบคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) จนทำให้สามารถผลิตวิกฤตให้เป็นโอกาส ใช้กลยุทธ์ขยายฐานลูกค้าทางด้านเอกชนในประเทศให้เพิ่มมากขึ้น และใช้กลยุทธ์ในเรื่องของจุดคุ้มทุนของสินค้ามานำเสนอลูกค้าเพื่อสร้างความแตกต่างจนทำให้บริษัทฯ สามารถทำรายได้ทะลุเป้าหมายเกิน 1000 ล้านบาทได้เป็นครั้งแรก

กราฟเปรียบเทียบข้อมูลยอดขายในแต่ละกลุ่มลูกค้าต่อยอดขายรวม (%) ย้อนหลัง 3 ปี

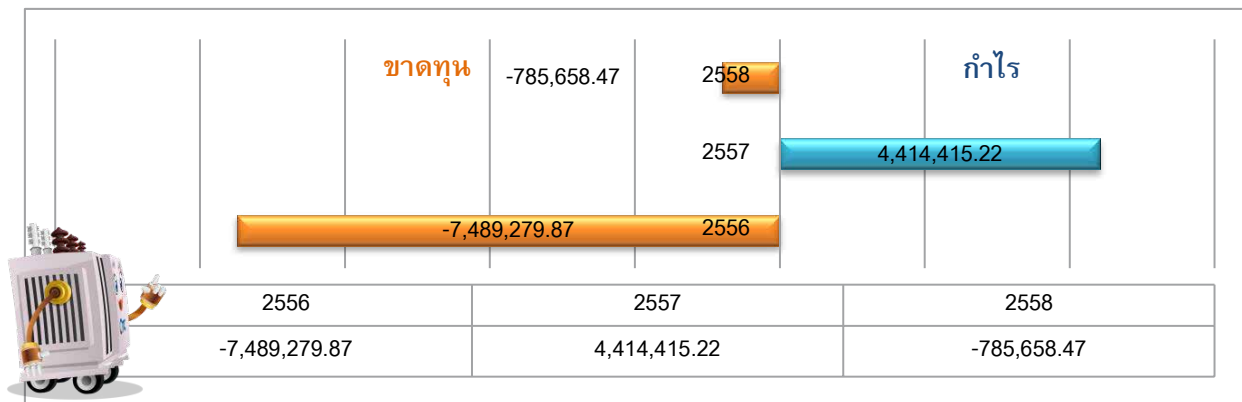




1.2 ความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

เนื่องจากวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าได้แก่เหล็กซิลิกอน ทองแดงแผ่น และน้ำมันหม้อแปลง ฯลฯ ต้องนำเข้าจากต่างประเทศซึ่งราคาจะผันผวนตามภาวะเศรษฐกิจโลก และในขณะเดียวกันบริษัทฯ ยังก็ส่งออกหม้อแปลงไฟฟ้าไปต่างประเทศแต่มีสัดส่วนที่น้อยกว่าการนำเข้า เพื่อลดความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ คณะกรรมการบริษัทจึงมีความเห็นให้ดำเนินการซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) และสำหรับในปี 2558 บริษัทฯ มีผลขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยนเป็นเงิน 785,658.47 บาท

ผลการดำเนินงานด้านอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ (บาท) ย้อนหลัง 3 ปี



2. ความเสี่ยงด้านสังคม

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสังคมรอบข้าง ความเสี่ยงที่สำคัญคือ **การขาดการยอมรับในสังคมหรือการไม่ได้รับอนุญาตทางสังคม** ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ดังนั้นในแต่ละปีจึงกำหนดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และการประเมินความเสี่ยงอันตรายจากกิจกรรมของบริษัทฯ ตามมาตรฐาน ISO140001 และ OHSAS18001 นอกจากนี้บริษัทฯ ยังยึดถือปฏิบัติตามหลักปฏิบัติสากลและตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชน แรงงาน สังคม สิ่งแวดล้อม การต่อต้านทุจริต พร้อมทั้งใช้กลยุทธ์ในการสร้างความไว้วางใจกับผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยการเปิดเผยข้อมูล ความโปร่งใสในการบริหารจัดการผลกระทบอย่างรอบด้าน ในรอบปี 2558 บริษัทฯ ไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ จากผู้มีส่วนได้เสีย

นอกจากนี้ในแต่ละปีบริษัทฯ ยังจัดให้มีกิจกรรม เสวนาประชาคม ชุมชนพบ คิวทีซี ขึ้น เพื่อเป็นช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น, ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุง และเป็นช่องทางในการสื่อสารผลการดำเนินงานด้านผลกระทบต่างๆ ในรอบปีอีกด้วย



3. ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่มีความอ่อนไหวและเป็นที่สนใจของสังคมหากเกิดกรณีที่บริษัทฯ เป็นผู้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จะสร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นอย่างมาก ความเสี่ยงที่สำคัญในกระบวนการธุรกิจคือ**ความล้มเหลวในการจัดการของเสียอันตราย** บริษัทฯ จึงได้นำระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO14001 มาประยุกต์ใช้ทั่วทั้งองค์กร มีขั้นตอนในการจัดการของเสียแต่ละประเภท การคัดเลือกผู้รับกำจัดของเสีย การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับกำจัด การรายงานผลการดำเนินงานแก่หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงมีการจัดทำแผนป้องกันและระงับเหตุหากเกิดกรณีฉุกเฉินขึ้น ซึ่งในรอบปี 2558 บริษัทฯ ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมจากผู้มีส่วนได้เสีย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการผลิตเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงเครื่องจักรใหม่เพื่อลดการใช้พลังงาน การปรับปรุงขั้นตอนการผลิตเพื่อลดระยะเวลาในการใช้พลังงาน หรือแม้แต่การใช้วัตถุดิบให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดของเสียน้อยที่สุด โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมผ่านการนำเสนอผลงาน KAIZEN และการวิจัยและพัฒนา

4. ความเสี่ยงด้านการหยุดชะงักของธุรกิจ

บริษัทฯ ได้เตรียมความพร้อมรับมือภาวะฉุกเฉินจากภัยพิบัติต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจอย่างรอบด้าน ภัยที่สำคัญคืออัคคีภัย บริษัทฯ ได้จัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และได้ทำการฝึกซ้อมแผนเป็นประจำทุกปี พร้อมกับซื้อความเสียหายด้วยกรมธรรม์ที่มีความคุ้มครองทุกความเสี่ยง ได้แก่ ไฟไหม้ น้ำท่วม แผ่นดินไหว การถูกโจรกรรม และอุบัติเหตุจากการขนส่งสินค้า ซึ่งในปี 2558 ไม่เกิดเหตุการณ์อันส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน และกระบวนการผลิตของบริษัทฯ

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศซึ่งเชื่อมโยงกันระหว่างสำนักงานกรุงเทพฯ และโรงงานจังหวัดระยอง โดยจัดให้มีระบบในการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอและจัดเก็บในพื้นที่ที่ปลอดภัย รวมถึงการติดตั้งระบบ DR-SITE เพื่อมิให้เกิดการหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งจะสามารถใช้งานได้เต็มระบบในต้นปี 2559



ความยั่งยืนของธุรกิจ

การพัฒนากระบวนการภายในเพื่อความยั่งยืน

ในปี 2558 บริษัทฯ ได้พัฒนากระบวนการภายในด้วยระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) เป็นเฟสที่ 2 ต่อเนื่องจากปี 2557 โดยเน้นทักษะในการเป็นนักคิด เป็นผู้นำ และสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ในการแก้ไขปัญหาและการป้องกันการเกิดปัญหา โดยนำเอาประเด็นที่มีผลกระทบต่อนโยบายองค์กรในปี 2557 มาเป็นโจทย์ในการฝึกทักษะ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาในอดีต และป้องกันการเกิดซ้ำ ตลอดจนการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมายองค์กร โดยผ่านกระบวนการตรวจวินิจฉัยจากที่ปรึกษาและผู้บริหารระดับสูง ซึ่งผลจากการพัฒนาทักษะของทีมงาน และพัฒนากระบวนการภายในอย่างต่อเนื่องนี้ทำให้บริษัทฯ สามารถวางแผนการออกแบบ การผลิต การนำเข้าวัตถุดิบ แรงงาน ได้สอดคล้องต่อความต้องการขาย และทีมงานขายยังสามารถรุกตลาดลูกค้าเอกชนในประเทศทำยอดขายเกินเป้าหมาย 1000 ล้านบาทได้เป็นครั้งแรก



ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ TQM#2

รายการ	บาท
1.ค่าที่ปรึกษา	651,960.00
2.ค่าอุปกรณ์และสื่อการเรียน	102,146.00
3.ค่าอาหาร เครื่องดื่ม	754,106.00
รวม	1,508,212.00

การประเมินผลและแผนงานในอนาคต

จากการดำเนินการในเฟส 2 พบว่าทีมงานมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น มากขึ้น เห็นพัฒนาการในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ได้ชัดเจน ซึ่งบริษัทฯ ยังคงดำเนินการประยุกต์ใช้ TQM เฟส 3 ต่อไปในปี 2559



โครงการปรับปรุงคุณภาพที่โดดเด่น

ลด Operation Time และ Takt Time ของสายการผลิต

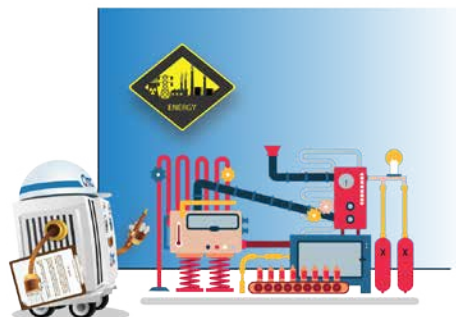
ในช่วง 2 ไตรมาสแรกของปี 2558 พบว่าความสามารถในการส่งมอบสินค้าตรงเวลาลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของบริษัทฯ ที่งานฝ่าย Supply Chain และฝ่ายผลิตจึงเริ่มวิเคราะห์รากเงาของปัญหาที่แท้จริงตามหลักการของTQM ซึ่งพบว่าในการผลิตแต่ละสถานีนงานมีการกำหนดเวลามาตรฐานในระบบ ERP มากเกินไป การส่งมอบชิ้นงานระหว่างสถานีนงานไม่สอดคล้องกัน เกิดการรอคอย ส่งผลกระทบต่อตารางแผนการผลิตและการตัดสินใจรับงานจากลูกค้า

ทีมงานจึงดำเนินการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุ โดยการตั้งเวลามาตรฐานใหม่ด้วยการจับเวลาการทำงานจริง สังเกตพฤติกรรมการทำงานด้วยการบันทึกวีดิโอการทำงานแต่ละสถานีนงาน และทำการวิเคราะห์กระบวนการใหม่โดยการลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นรวมกระบวนการที่ใช้เวลาน้อยเข้าด้วยกัน ย้ายกำลังคนที่เหลือจากกระบวนการที่ปรับปรุงแล้ว ไปอยู่ในกระบวนการที่เป็นคอขวด ฯลฯ พร้อมทั้งปรับปรุงข้อมูลในระบบ ERP ใหม่ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนการผลิตหลัก และการประมาณการความสามารถในการผลิตในอนาคต

ผลการดำเนินการปรับปรุง

รายการ	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
สถานีนงาน (จำนวน)	19	15
เครื่องจักร (จำนวน)	32	32
กำลังคน (จำนวน)	26	22
Takt Time (นาที)	45	30

จากผลการดำเนินการทำให้ลดระยะเวลาในการผลิตลง 15 นาที เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการขึ้น 50% และความสามารถในการส่งมอบสินค้าเพิ่มขึ้นเป็น 92%



ความรู้สึกทีมงาน

“บทเรียนที่ได้จากการปรับปรุงทำให้พวกเราได้ฝึกคิดวิเคราะห์อย่างมีหลักการและเหตุผล การเปิดใจรับและคิดอะไรนอกกรอบจากสิ่งเดิมๆ ทำให้เราสามารถแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุพัฒนากระบวนการและสร้างคุณค่าให้กับงาน กับตัวพนักงานและองค์กรได้ พวกเราภูมิใจและจะต่อยอดพัฒนาต่อไป”





การวิจัยและพัฒนาหม้อแปลงอะมอร์ฟัส

จากโครงการ “ทดลองติดตั้งใช้หม้อแปลงอะมอร์ฟัสในระบบจำหน่ายของการไฟฟ้านครหลวง” ซึ่งบริษัทฯ ได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงกับการไฟฟ้านครหลวง และ Hitachi Metals, Ltd. เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2557 นั้น บริษัทฯ ได้ส่งมอบหม้อแปลงอะมอร์ฟัสให้กับการไฟฟ้านครหลวงเพื่อนำไปติดตั้งใช้งานจริงในระบบจำหน่ายแล้วจำนวน 2 เครื่อง (ไม่สามารถเปิดเผยสถานที่ติดตั้งและรายละเอียดได้ตามบันทึกข้อตกลง)

สำหรับการปรับปรุงกระบวนการผลิตหม้อแปลงอะมอร์ฟัสเพื่อให้ต้นทุนในการผลิตลดลงนั้น ทีมวิจัยและพัฒนาได้ทำการ Redesign แบบการผลิตจากผลการทดสอบหม้อแปลงอะมอร์ฟัสหลาย ๆ ขนาด เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของหม้อแปลงอะมอร์ฟัสในรุ่นแรกๆ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะทีมงานในการผลิตหม้อแปลงอะมอร์ฟัส ซึ่งแตกต่างจากการผลิตหม้อแปลงปกติทั่วไป จนมีความชำนาญมากขึ้นสามารถผลิตได้รวดเร็วและส่งผลให้สามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ อย่างไรก็ตามหม้อแปลงอะมอร์ฟัสก็ยังไม่เป็นที่นิยม เนื่องจากในตลาดมีการแข่งขันในด้านราคาค่อนข้างสูง ผู้ใช้ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการประหยัดพลังงาน ซึ่งต้องได้รับการผลักดันจากทางภาครัฐ

อย่างไรก็ดี บริษัทฯ ได้ส่งหม้อแปลงอะมอร์ฟัสไปทดสอบความสามารถทนต่อกระแสลัดวงจรที่ สถาบัน CESI ประเทศอิตาลี และเดินทางพัฒนาปรับปรุงหม้อแปลงอะมอร์ฟัสต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้หม้อแปลงอะมอร์ฟัสเป็นที่ยอมรับและมีการใช้งานในประเทศไทยมากขึ้นในอนาคต





การร่วมพัฒนาคู่ค้าที่สำคัญ

ในปี 2558 บริษัทฯ ได้ให้ความสนับสนุนคู่ค้าที่สำคัญในการให้ความรู้ทางด้านเทคนิค และเครื่องจักรในการผลิตวัตถุดิบที่เป็นส่วนประกอบสำคัญในการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้า รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้คู่ค้าสามารถส่งมอบวัตถุดิบที่เป็นส่วนประกอบสำคัญได้ตรงตามเวลานัดหมาย และมีมาตรฐานตามที่บริษัทฯ กำหนด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังปรับปรุงนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งให้กับคู่ค้าเพื่อทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายฯ ซึ่งครอบคลุมถึงหลักการปฏิบัติที่เป็นสากล พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ

นโยบายจัดซื้อจัดจ้าง : <http://www.qtc-energy.com/index.php/purchasing-policy>

ผลการดำเนินงานปี 2558

99.01 %	• ส่งมอบวัตถุดิบตรงตามกำหนด
99.58%	• ส่งมอบวัตถุดิบที่มีคุณภาพ
774,088,760.92 บาท	• มูลค่าการจัดซื้อ





จุดเด่นในรอบปี 2558

ความสำเร็จทางเศรษฐกิจในปี 2558

ยอดขายสุทธิ	•	1,229,196,348	บาท
EBITDA	•	200,052,937.28	บาท
กำไรสุทธิ	•	119,172,474	บาท
กำไรสุทธิต่อหุ้น	•	0.60	บาท
อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์	•	13.51	%
อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น	•	22.70	%

ตารางเปรียบเทียบผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจย้อนหลัง 3 ปี

หน่วย: ล้านบาท

รายการ	2556	2557	2558
รายได้จากการขายและบริการ	803.95	760.50	1,229.20
EBITDA รวม	134.57	114.95	200.05
กำไร (ขาดทุน) สุทธิรวม	74.51	54.70	119.17





การกระจายมูลค่าสู่ผู้มีส่วนได้เสีย

การกระจายมูลค่าสู่ผู้ถือหุ้น

เงินปันผลแก่ผู้ถือหุ้น	•	64,000,000	บาท
เงินปันผลต่อหุ้น	•	0.32	บาท

การลงทุนด้านบุคลากร

ผลตอบแทนพนักงานได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง ค่าพัฒนาพนักงาน และอื่นๆ	•	94,614,169.95	บาท
ผลตอบแทนผู้บริหาร	•	18,252,563.05	บาท

การลงทุนด้านชุมชนสังคม

การบริจาค, ร่วมพัฒนาชุมชน, สร้างสัมมาชีพเยาวชน	•	281,146.42	บาท
--	---	------------	-----

การจัดซื้อสินค้า

คู่ค้าทางธุรกิจ	•	774,088.760.92	บาท
-----------------	---	----------------	-----

มูลค่าทางเศรษฐกิจอื่นๆ

ต้นทุนทางการเงิน	•	8,767,597	บาท
ภาษีที่จ่ายให้รัฐบาล	•	42,776,646.47	บาท

ตารางแสดงการแบ่งปันคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้เสียย้อนหลัง 3 ปี

หน่วย: ล้านบาท

ผู้มีส่วนได้เสีย	2556	2557	2558
คู่ค้า*	471.13	447.66	774.09
พนักงาน**	87.00	89.14	112.87
ผู้ถือหุ้น (เงินปันผล) ต่อหน่วย	0.21	0.18	0.32
สถาบันการเงิน (ดอกเบี้ยจ่าย)	6.94	7.54	8.77
ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม	0.37	0.34	0.28
ภาครัฐ (ภาษี)	19.37	14.90	42.78

*มูลค่าจัดซื้อสินค้าทั่วไป(ซื้อในประเทศ+ต่างประเทศ)

**เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรฯ (รวมผู้บริหารและพนักงาน)



ด้านสังคม



Quality Society



คิ่วทีซี “สุข” ทุกรายละเอียด



"งาน"มั่นคง



"คน"มั่งคั่ง



"องค์กร"ยั่งยืน



“เราปรารถนาให้พนักงานของเราทุกๆ คน มี **“ความสุขที่ยั่งยืน”** เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ **“ครอบครัว QTC”** และ พร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก”

นายศิริพงษ์ บุญตาม

คณะกรรมการบริหาร และรองกรรมการผู้จัดการ



ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน

ความปลอดภัย

ความปลอดภัยถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของพนักงานทุกคน ทุกระดับ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมีระบบการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นระบบตามมาตรฐาน OHSAS18001 พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย สามารถหยั่งรู้อันตรายล่วงหน้าได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยงในงานที่ปฏิบัติ มีการตรวจประเมิน และทบทวนโดยฝ่ายบริหารสูงสุด เพื่อสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทฯ มีเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ (Zero Accident)

กรอบการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



คณะกรรมการความปลอดภัยในสถานประกอบการ (คปอ.)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1. นายศิริพงศ์ บุญตาม	ประธานคณะกรรมการ
2. นายกิตติพงศ์ มหาหิงส์	คณะกรรมการ
3. นายปัญญา แสงสง่า	คณะกรรมการ
5. นายเกิดพงษ์ อัมจักร	คณะกรรมการ
4. นายองอาจ วรธนปะเก	คณะกรรมการ
6. นายอิสริยา เทพ เขียววิจิตร	คณะกรรมการ

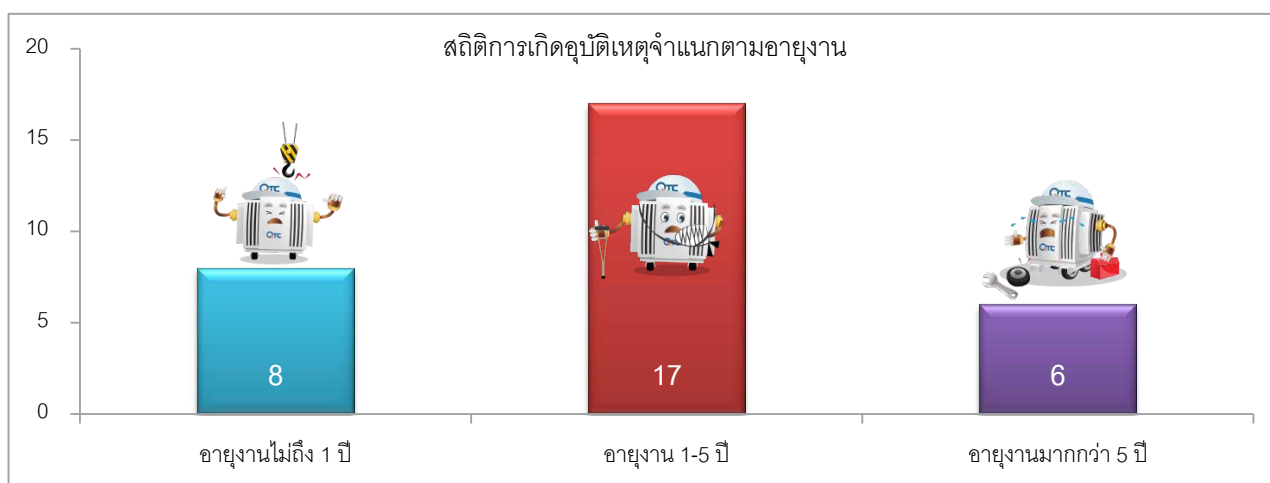
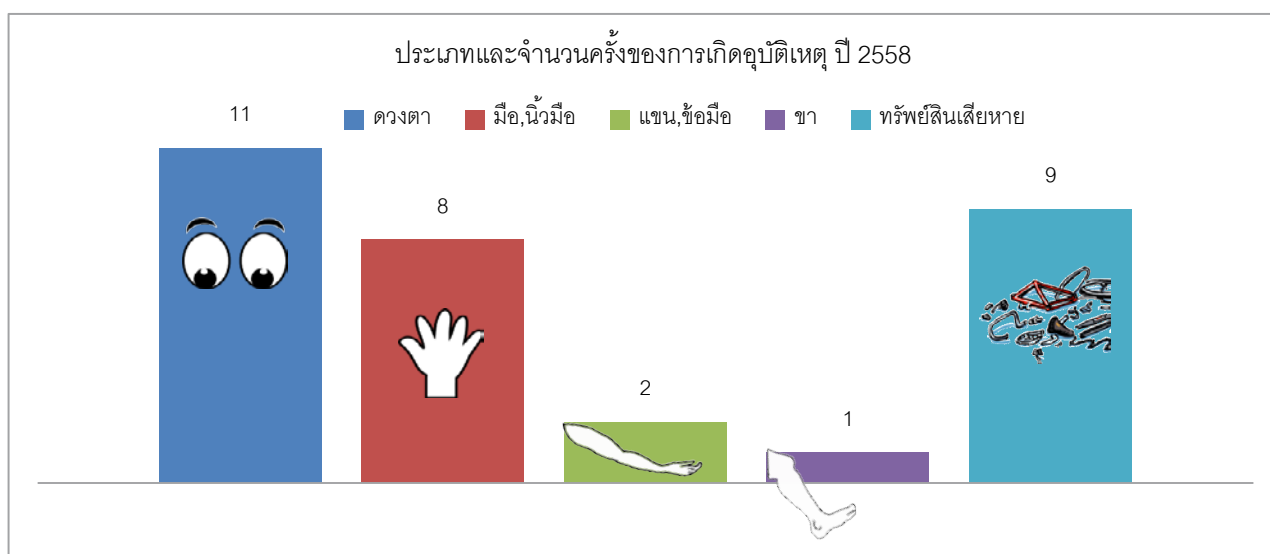


ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558

มีจำนวนวันที่ไม่เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 874 วัน

ตารางแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเปรียบเทียบกับ 3 ปี ย้อนหลัง

ความรุนแรง/ความเสียหาย	จำนวนครั้ง/ปี		
	พ.ศ.2556	พ.ศ.2557	พ.ศ.2558
ทรัพย์สินเสียหาย	8	6	10
ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย (ไม่หยุดงาน)	8	7	21
ได้รับบาดเจ็บรุนแรงถึงขั้นหยุดงาน	1	0	0
รวมจำนวน (ครั้ง)	17	13	31
เจ็บป่วยจากการทำงาน (หยุดงาน)	0	0	3
รวมจำนวนวันหยุดงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (วัน)	2	0	0





จากตารางแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานปี 2558 พบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้น แต่เป็นอุบัติเหตุที่มีการบาดเจ็บเล็กน้อยกับดวงตา มือและนิ้วมือ แขนและข้อมือ ขา และทำให้ทรัพย์สินของบริษัทฯ ได้รับความเสียหาย และพบว่าจำนวนที่เกิดอุบัติเหตุมักเกิดกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ แต่ละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลในขณะปฏิบัติงาน ในช่วงปลายปี 2558 บริษัทฯ จึงได้ออกมาตรการคุมเข้มให้ จป.ระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีหน้าที่ในการออกไปเตือนให้กับพนักงานได้ทันที เมื่อพบเห็นพนักงานละเลยการปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยที่บริษัทฯ กำหนด โดยให้สามารถออกไปเตือนดังกล่าวข้ามสายงานได้ และหากพนักงานได้รับใบเตือนครบ 3 ครั้ง จะส่งผลการประเมินผลปลายปี จากมาตรการดังกล่าวทำให้จำนวนอุบัติเหตุช่วงปลายปี 2558 ลดลง นอกจากนี้ในปี 2559 บริษัทฯ ได้จัดทำแผนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ด้วยการรณรงค์ส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยอย่างทั่วถึงด้วยความตระหนักรู้ของตนเอง



กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย

สัปดาห์ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย



กิจกรรม KYT (การหยั่งรู้อันตรายล่วงหน้า)



ข่าวสารด้านความปลอดภัยฯ และสุขภาพ





สุขภาพ

สุขภาพที่ดีของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ จึงได้จัดพื้นที่การทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ สะอาด ครอบคลุมประเด็นด้านแสง เสียง ความร้อน สารเคมี และการบริโภค พร้อมทั้งจัดให้มีการตรวจติดตาม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมด้านสุขภาพต่าง ๆ ให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพ ตั้งแต่เรื่องการกิน การพักผ่อน การออกกำลังกาย การขับถ่าย การลด ละ เลิก สิ่งเสพติด ซึ่งในปี 2558 บริษัทฯ ได้รับมอบเกียรติบัตรผ่านการประเมิน “สถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัย ปลอดภัยเป็นสุข” ระดับจังหวัด ในระดับดี ออกโดยกรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข



โครงการโรงงานสีขาว :

เป็นโครงการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญต่อการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดในเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ เพราะตระหนักดีว่าภัยคุกคามจากปัญหายาเสพติดจะส่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ชุมชน รวมถึงบริษัทฯ โดยการจัดให้มีการสุ่มตรวจหาสารเสพติด โดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ และบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

ผลการตรวจหาสารเสพติดประจำปี 2558



ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 28,368 บาท

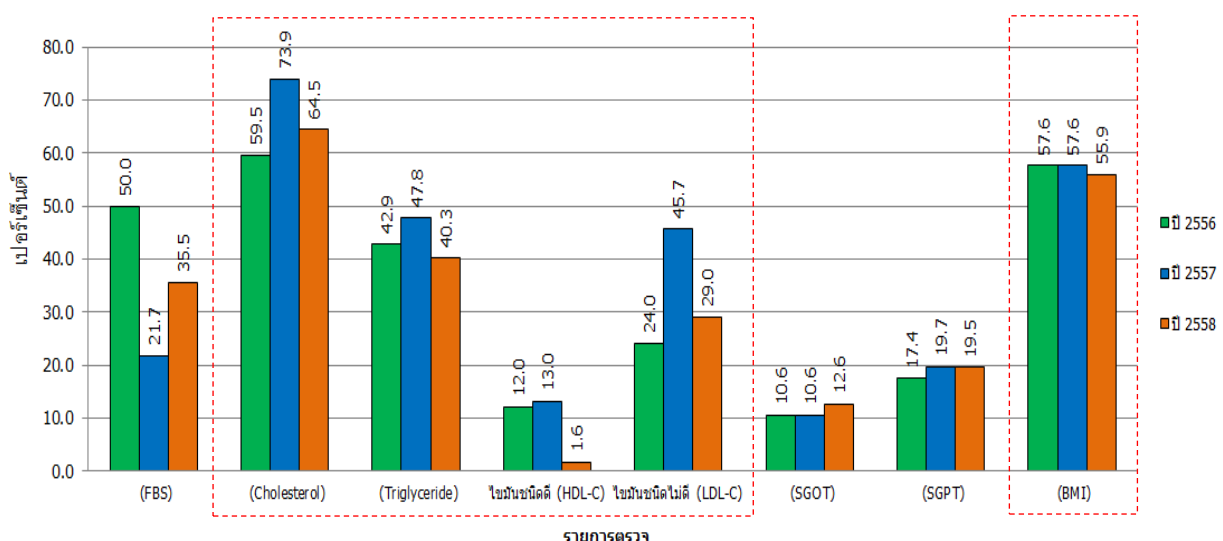


โครงการสร้างเสริมสุขภาพ : เป็นโครงการส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการออกกำลังกาย

“แฮปปี้บอดี สุขภาพดีดี ใจเป็นสุข”

จากผลการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี พบว่าพนักงานมีผลดัชนีมวลกาย(BMI) เกินเกณฑ์ปกติซึ่งเป็นตัวชี้วัดว่าพนักงานมีภาวะน้ำหนักตัวเกินมาตรฐานยังส่งผลไปถึงการมีไขมันเลือดสูง โคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง ไตรกลีเซอไรด์สูง ฯลฯ ปัญหาสุขภาพเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ทำให้การเคลื่อนไหวตัวช้า ไม่คล่องตัว เหนื่อยง่าย สุขภาพจิตไม่ดีวิตกกังวล เครียด หงุดหงิดง่าย และอาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคแทรกซ้อนอื่นๆ ตามมา เมื่อสามารถลดปัญหาสุขภาพเหล่านี้ได้ พนักงานจะมีสุขภาพที่แข็งแรง การทำงานคล่องตัว สุขภาพจิตดี สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงส่งเสริมให้พนักงาน “ปลอดโรค ปลอดภัย ใจเป็นสุข “ โดยการจัดให้มีครูฝึกสอนเต้นแอโรบิค และโยคะให้กับพนักงานหญิงที่มีความสนใจในการดูแลสุขภาพหลังเวลาเลิกงานทุกวันอังคาร และวันพฤหัสบดี และเข้าสนามฟุตบอลให้พนักงานชายได้ออกกำลังกายทุกวันพุธ และวันศุกร์ พร้อมทั้งจัดการแข่งขันฟุตบอลประเพณีคิวิทีชี สิคัดพ์ อย่างต่อเนื่องผลการดำเนินการพบว่าพนักงานมีค่า BMI ลดลงเล็กน้อยอย่างต่อเนื่องทุกปี

กราฟแสดงผลการตรวจสุขภาพทั่วไปของพนักงานกรณีที่มีความผิดปกติสอดคล้องกับค่า BMI ย้อนหลัง 3 ปี



ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการ 54,600 บาท



การรณรงค์เชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม



การฝึกสอนเต้นแอโรบิค และ โยคะ



การแข่งขันฟุตบอลประเพณี คิวทีซี สีกคัพ 2015





ดูแลสุขภาพพนักงานด้วยโปรแกรม Human Maintenance

จากการที่พนักงานต้องทำงานอย่างหนักทั้งด้านการผลิต และการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย และแผนงานที่วางไว้ ทำให้พนักงานมีความเครียด เมื่อยล้า และมีอาการของโรค Office Syndrome บริษัทฯ จึงจัดกิจกรรม เพื่อเติมความสุขให้คนในองค์กรด้วยโปรแกรม Human Maintenance ดูแลสุขภาพพนักงานด้วยการให้บริการนวดดัดจัดสรีระ แก่พนักงานทุกคนในองค์กรทั้งที่สำนักงานใหญ่กรุงเทพฯ และโรงงานจังหวัดระยอง โดยทีมงานนวดจากวิสาหกิจสุขภาพชุมชน (Social Health Enterprise : SHE)

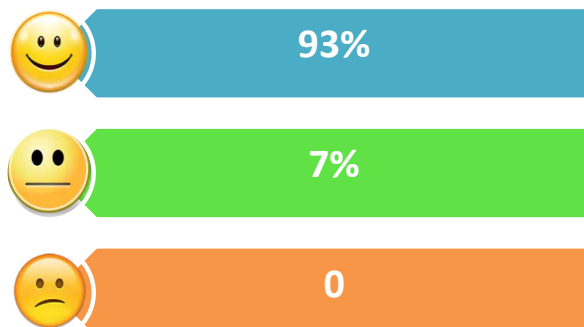
นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เชิญคุณหมอพลชัย จิตอนันตวิทยา ประธานฝ่ายการแพทย์ของวิสาหกิจสุขภาพชุมชนมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการป้องกันการเกิดโรค Office Syndrome ให้กับพนักงาน



ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 34,500 บาท

ผลการสำรวจหลังการรับบริการ

ระดับความสุขของผู้เข้ารับบริการนวดดัดจัดสรีระจำนวน 140 คน พบว่า 93% มีความสุขและพึงพอใจหลังการรับบริการ และอีก 7% รู้สึกเฉยๆ





การตรวจวัดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตรวจสุขภาพพนักงานทั้งแบบทั่วไปและแบบเฉพาะเจาะจงตามปัจจัยเสี่ยงเพื่อเป็นการเฝ้าระวัง และการวางแผนในการปรับปรุง ความถี่ในการตรวจวัดเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น

ผลการตรวจวัดระดับเสียงในพื้นที่ทำงานเปรียบเทียบกับย้อนหลัง 3 ปี

จุดที่ทำการตรวจ	พื้นที่	ผลตรวจ			มาตรฐาน	หน่วย
		2556	2557	2558		
		20/3/56	2/4/57	28/5/58		
เหล็กแกน	โรงงาน 1	85	74.1	-	90	dB(A)
เครื่องตัดเหล็ก Unicoil	โรงงาน 3	91	79.0	76.8	90	dB(A)
Tanking	อบและเติมน้ำมัน	81	88.8	75.8	90	dB(A)
ห้องตัดไม้	ประกอบ	81	77.4	77.3	90	dB(A)
Work Shop	เหล็กแกน	83	77.3	79.9	90	dB(A)
พื้นที่ยิงเม็ดเหล็ก	โรงงาน 4	-	85.9	84.7	90	dB(A)
Work Shop	ประกอบ	-	-	69.6	90	dB(A)
พ่นคอยล์ 1	โรงงาน 1	-	-	70.6	90	dB(A)
พ่นคอยล์ 2	โรงงาน 1	-	-	82.2	90	dB(A)
พ่นคอยล์ 4	โรงงาน 2	-	-	75.3	90	dB(A)
ตัดกระดาด	ห้องตัดกระดาด	-	-	74.4	90	dB(A)
เชื่อมประกอบตัวถัง	โรงงาน 4	-	85.9	84.7	90	dB(A)

ผลการตรวจวัดระดับเสียงรบกวนออกสู่ภายนอกโรงงาน 24 ชม. เปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี

พารามิเตอร์	พื้นที่				มาตรฐาน	หน่วย
		1/56	1/57	1/58		
		12-13/8/55	24-26/3/57	26-28/5/58		
ระดับเสียงโดยทั่วไป (L_{eq} 24 hr)	สวนหย่อมโรงงาน	58.7	56.3	65.2	70	dB(A)
ระดับเสียงโดยทั่วไป (L_{max})	สวนหย่อมโรงงาน	51.9-80.8	51.6-78.3	36.5-91.4	115	dB(A)



ผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสารเคมีเปรียบเทียบกับ 3 ปีย้อนหลัง

พารามิเตอร์	พื้นที่	ผลตรวจวัด						มาตรฐาน	หน่วย
		1/56	2/56	1/57	2/57	1/58	2/58		
		20/3/56	6/9/56	2/4/57	18/9/57	28/5/58	23/11/58		
Iron Fume	Work Shop เหล็กแกน	0.26	0.006	0.001	0.24	0.017	-	10	mg/m ³
Lead	Work Shop ประกอบ	0.01	0.001	0.001	0.01	0.015	-	0.2	mg/m ³
Copper Fume	Work Shop ประกอบ	1.24	0.002	0.009	0.01	-	0.007	0.1	mg/m ³
Copper Fume	ประกอบ	0.01	0.01	0.01	0.01	0.007	-	0.1	mg/m ³
Copper Fume	พื้นที่คอยล์ 1	0.01	0.01	0.02	0.01	0.007	0.007	0.1	mg/m ³
Copper Fume	พื้นที่คอยล์ 2	0.01	0.01	0.01	0.01	0.007	0.007	0.1	mg/m ³
Copper Fume	พื้นที่คอยล์ 3	0.01	0.01	0.01	0.01	0.007	0.007	0.1	mg/m ³
Copper Fume	พื้นที่คอยล์ 4	0.01	0.01	0.01	0.01	0.007	0.007	0.1	mg/m ³
Toluene	Work Shop เหล็กแกน	6.35	9.95	2.86	2.72	4.82	0.3	752	mg/m ³
Toluene	เรียงเหล็ก	-	-	-	-	-	4.36	435	mg/m ³
Toluene	ติดตั้งอุปกรณ์	0.57	0.83	0.01	1.88	0.25	0.25	752	mg/m ³
Xylene	ติดตั้งอุปกรณ์	0.01	0.01	0.25	2.17	0.25	0.25	435	mg/m ³
Xylene	Work Shop เหล็กแกน	0.01	0.01	0.01	2.17	0.25	0.25	435	mg/m ³
Xylene	เรียงเหล็ก	0.01	1.17	0.71	2.17	0.25	0.6	435	mg/m ³
Acetone	เรียงเหล็ก	-	-	-	-	-	0.26	250	ppm
Acetone	Work Shop เหล็กแกน	-	-	-	-	-	0.53	250	ppm
Total dust	Work Shop เหล็กแกน	-	0	-	ND	0.25	-	15	mg/m ³
Total dust	Work Shop ประกอบ	-	-	-	ND	0.25	-	15	mg/m ³
Total dust	ห้องตัดกระดาษ	-	-	-	ND	0.26	0.25	15	mg/m ³
Total dust	ห้องตัดไม้	-	-	-	ND	9.13	0.25	15	mg/m ³
Total dust	Spay Booth	-	-	-	ND	1.36	0.25	15	mg/m ³
Total dust	ซ่อมหม้อแปลง	-	-	-	ND	0.25	0.25	16	mg/m ³
Total dust	ด้านหน้าห้องยิงทราย	-	-	-	ND	0.25	-	15	mg/m ³
Total dust	เชื่อมประกอบตัวถัง	-	-	-	ND	0.25	0.34	15	mg/m ³
Respirable dust	ห้องยิงทราย	-	-	-	-	0.4	0.1	5	mg/m ³
Respirable dust	ห้องยิงทราย	-	-	-	ND	2.31	2.31	5	mg/m ³
Respirable dust	ห้องตัดไม้	-	-	-	-	-	0.1	5	mg/m ³
Iron Oxide Fume	โรงงาน 4	-	-	-	0.03	-	-	10	mg/m ³
Xylene	Spay Booth โรงงาน 4	-	-	-	1.23	0.35	0.35	100	ppm
Toluene	Spay Booth โรงงาน 4	-	-	-	7.23	2.46	2.46	200	ppm
Iron Fume	เครื่องตัดพลาสติก โรงงาน 4	-	-	-	-	-	0.015	10	ppm
Iron Fume	ห้องยิงเม็ดเหล็ก (ด้านใน)	-	-	-	-	-	0.232	10	ppm
Iron Fume	ห้องยิงเม็ดเหล็ก (ด้านใน)	-	-	-	-	-	0.011	10	ppm
Iron Fume	Spray Booth โรงงาน 4	-	-	-	-	-	0.020	10	ppm



ผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงของการทำงานประจำปี 2558

รายการตรวจ	จำนวนผู้เข้ารับการตรวจ (คน)	ผลปกติ (คน)	ผลผิดปกติ (คน)
สารทองแดงในเลือด (Copper in Blood)	29	24	5
เหล็กในเลือด (Iron in blood)	27	25	2
สารตะกั่วในเลือด (Lead in Blood)	8	8	0
สไตรีนในปัสสาวะ (Styrene in urine)	26	26	0
โทลูอีนในปัสสาวะ (Toluene in Urine)	26	26	0
ไซลีนในปัสสาวะ (Xylene in Urine)	26	26	0
สมรรถภาพปอด (PFT)	114	102	12
สมรรถภาพการได้ยิน (Audiogram)	118	113	5
สายตาอาชีพ (OCC)	73	45	28
สมรรถภาพกล้ามเนื้อมือ (Grip Strength)	113	87	26
สมรรถภาพกล้ามเนื้อหลัง (Back strength)	113	67	46

สำหรับการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่มีผลผิดปกติ เราได้เชิญแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวเวชศาสตร์เข้ามาซักประวัติ และให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพของพนักงานที่มีผลผิดปกติ

- สารทองแดงเกินในเลือด ผิดปกติ 5 คน เราได้ส่งตรวจซ้ำ (โดยพนักงานต้องอดน้ำอดอาหารหลังเที่ยงคืน) จากการซักประวัติร่วมกับผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงาน แพทย์ให้ความเห็นว่าพนักงานทั้ง 5 คน รับประทานยาชนิดหนึ่ง หรือ อาหารบางประเภท ซึ่งมีสารทองแดงเป็นส่วนประกอบ ร่างกายไม่สามารถขับออกได้หมด แพทย์ให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพ
- ผลตรวจเหล็กในเลือด ผิดปกติ 2 คน เราได้ส่งตรวจซ้ำ (โดยพนักงานต้องอดน้ำอดอาหารหลังเที่ยงคืน) แพทย์ลงความเห็นว่า เกิดจากการกินอาหารบางชนิดที่มีธาตุเหล็กสูง แพทย์ให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพ
- ผลตรวจผิดปกติอื่นๆ แพทย์ได้ให้คำแนะนำในเรื่องของการออกกำลังกาย การพักผ่อนสายตา และการบริโภคอาหารให้ครบ 5 หมู่ และถูกสุขลักษณะ





การจ้างงาน การพัฒนาและการดูแล พนักงาน

บริษัทฯ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการดูแลพนักงานให้มีความเป็นอยู่ดี กินดี มีความสุข เป็นคนดี พร้อมๆ ไปด้วยกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อสร้าง “คนเก่ง” และ “คนดี” ตามสมการความยั่งยืน $Q+R=S$ (คนมีคุณภาพ+คนมีความรับผิดชอบ=เกิดความยั่งยืน) โดยในปี 2558 บริษัทฯ ได้วางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานทุกคนในองค์กรให้พวกเขามี “ความสุขที่ยั่งยืน” เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ “ครอบครัว QTC” และพร้อมแบ่งปันความสุขสู่สังคมภายนอก โดยใช้กลยุทธ์ที่สำคัญคือการพัฒนาคอนอย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนเก่ง” และ “คนดี” และกลยุทธ์การสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน รวมถึงกลยุทธ์การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสร้างสุขภาวะองค์กรขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสุขภาวะองค์กรให้เข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน

นโยบายสร้างสุขภาวะองค์กร : <http://www.qtc-energy.com/index.php/happy-workplace-policy>

การจ้างงาน

ปี 2558 บริษัทฯ ได้ทำการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนองค์กร โดยครอบคลุมประเด็นการจ้างงาน สิทธิมนุษยชน การบริหารค่าตอบแทน ฯลฯ ซึ่งได้ประกาศและทำความเข้าใจกับพนักงาน พร้อมเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล : <http://qtc-energy.com/index.php/human-resource-policy>

นโยบายสิทธิมนุษยชน : <http://www.qtc-energy.com/index.php/qtc57041>

คณะกรรมการสวัสดิการ

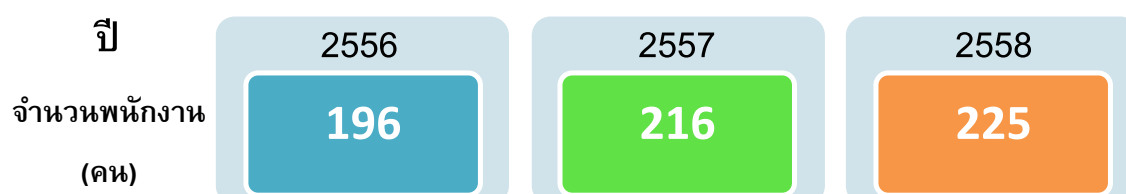
ชื่อ - สกุล			ตำแหน่ง		
สำนักงานกรุงเทพ			โรงงานระยอง		
1.น.ส.จรรยา	จบจันทร์	ประธานคณะกรรมการฯ	1. นายณรงค์	ทิศนาม	ประธานคณะกรรมการฯ
2.น.ส.ภคณี	ตั้งตระกูล	คณะกรรมการ	2. น.ส.นิภาภรณ์	สุขเจริญ	คณะกรรมการ
3.น.ส.กานดา	แก้วนำเลิศ	คณะกรรมการ	3. นายณัฐพร	พันธ์สูงเนิน	คณะกรรมการ
4.น.ส.อัฉรา	บัวคอม	คณะกรรมการ	4. นายเกรียงไกร	ศิริภัย	คณะกรรมการ
5.นางปวีณา	ใจดี	เลขานุการฯ	5. นางน้องเพื่อน	สุขศรี	เลขานุการฯ
นางวิภา เรืองฤทธิ์ เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง					



สัดส่วนการจ้างงานสภิตยอนหลัง 3 ปี

รายการ	2556		2557		2558	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำแนกตามเพศ						
ชาย	122	62.24	137	63.43	145	64.44
หญิง	74	37.76	79	36.57	80	35.56
จำแนกตามระดับ						
Manage	12	6.12	12	5.56	12	5.33
Knowledge	116	59.18	118	54.63	121	53.78
Operate	68	34.69	86	39.81	92	40.89
จำแนกตามอายุ						
อายุ 18-35 ปี	136	69.39	153	70.83	159	70.67
อายุ 36-50 ปี	52	26.53	55	25.46	57	25.33
อายุมากกว่า 50 ปี	8	4.08	8	3.70	9	4.00
จำแนกตามพื้นที่						
สำนักงานใหญ่กรุงเทพฯ						
เพศชาย	22	11.22	20	9.26	22	9.78
เพศหญิง	28	14.29	29	13.43	25	11.11
โรงงานจังหวัดระยอง						
เพศชาย	100	51.02	117	54.17	123	54.67
เพศหญิง	46	23.47	50	23.15	55	24.44

จำนวนพนักงานรวม ณ สิ้นปี

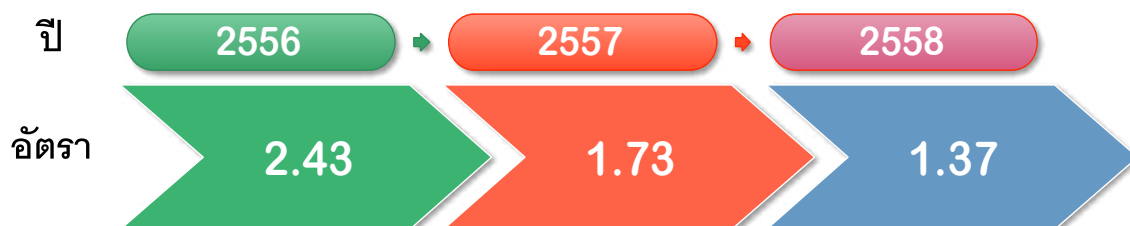




สัดส่วนการเข้าใหม่และการพัฒนาสภักดีย้อนหลัง 3 ปี

รายการ	2556		2557		2558	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พนักงานเข้าใหม่						
เพศชาย	46	71.88	64	77.10	47	77.04
เพศหญิง	18	28.22	19	22.90	14	22.96
พนักงานเข้าใหม่						
อายุ 18-35 ปี	59	92.19	76	91.57	59	96.72
อายุ 36-50 ปี	5	7.81	7	8.43	2	3.28
อายุมากกว่า 50 ปี	0	0	0	0	0	0
พนักงานพัฒนาสภาพตามเพศ						
เพศชาย	44	80.00	39	72.22	28	75.67
เพศหญิง	11	20.00	15	27.78	9	24.33
พนักงานพัฒนาสภาพตามช่วงวัย						
อายุ 18-35 ปี	50	90.91	48	88.89	31	83.78
อายุ 36-50 ปี	4	7.27	6	11.11	6	16.22
อายุมากกว่า 50 ปี	1	1.82	0	0.00	0	0.0

อัตราการลาออก



อัตราการจ้างงานแรกเข้า	ระดับ Operate	9,000 บาท + ประสพการณ์	+ สวัสดิการ
	ระดับ Knowledge	15,000 บาท + ประสพการณ์	+ สวัสดิการ
	ระดับ Manage	ตามประสพการณ์	+ สวัสดิการ
สวัสดิการ : ค่าเดินทาง, ค่าครองชีพ, เบี้ยขยัน ฯลฯ			

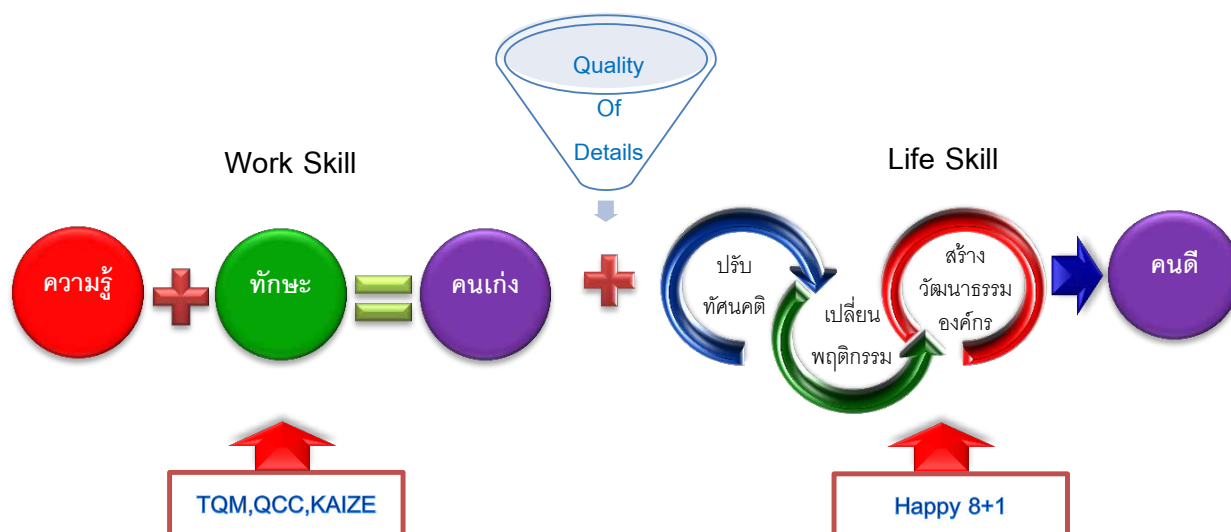


การพัฒนาและการดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงมุ่งมั่นในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความสุขที่ยั่งยืนอย่างรอบด้านคือ “ปลอดภัย ปลอดภัย กายใจเป็นสุข” โดยนำเอาหลักการบริหารจัดการในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างสมดุลภาพชีวิตกับงานให้เกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ

1. พัฒนาบุคลากรตามความสามารถหลัก และความสามารถในตำแหน่งงานเพื่อลด GAP ลง 50%/ปี
2. พัฒนาบุคลากรตามรายวิชาชีพสาขาอย่างน้อย 50% /ปี
3. ดัชนีชี้วัดความสุขของพนักงาน > 80%
4. ดัชนีชี้วัดสุขภาพองค์กร > 75%
5. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน > 80%

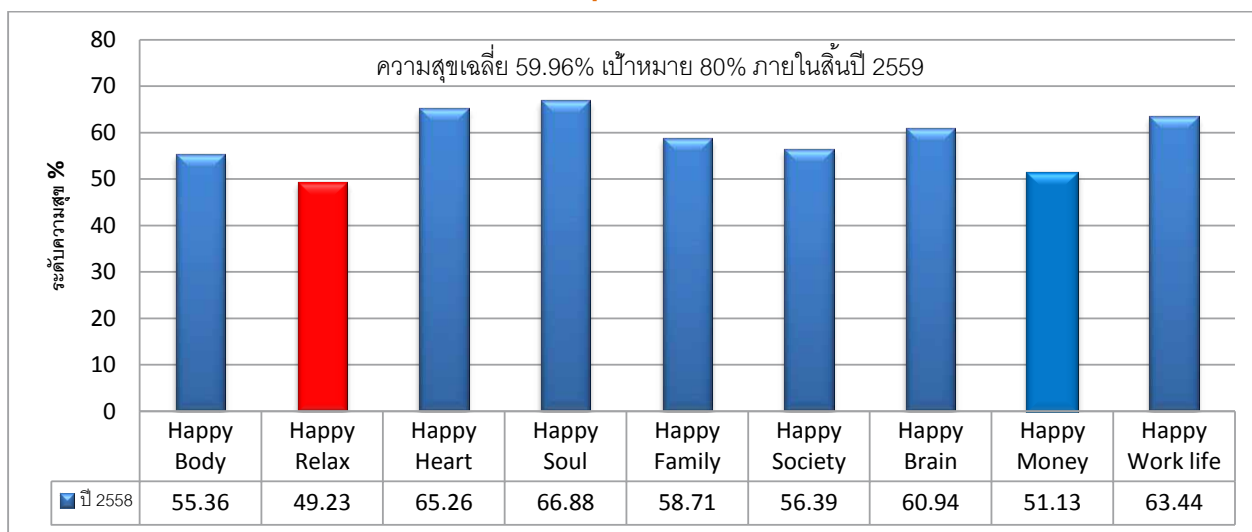
โมเดลในการพัฒนาบุคลากร





ในปี 2558 บริษัทฯ ได้เข้าโครงการสร้างสุขภาวะองค์กรกับมูลนิธิ Share และเริ่มวัดระดับความสุขของพนักงานด้วยเครื่องมือ Happinometer และวัดสุขภาวะองค์กรด้วยเครื่อง Happy Workplace Index ก่อนการเริ่มโครงการเพื่อเป็นข้อมูลสถิติในการเจาะประเด็นปัญหาและใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อการพัฒนาความสุขของคนในองค์กร และปรับปรุงองค์กรตาม MapHR ผลการดำเนินการในปี 2558 เป็นดังนี้

ดัชนีชี้วัดความสุขของพนักงานปี 2558



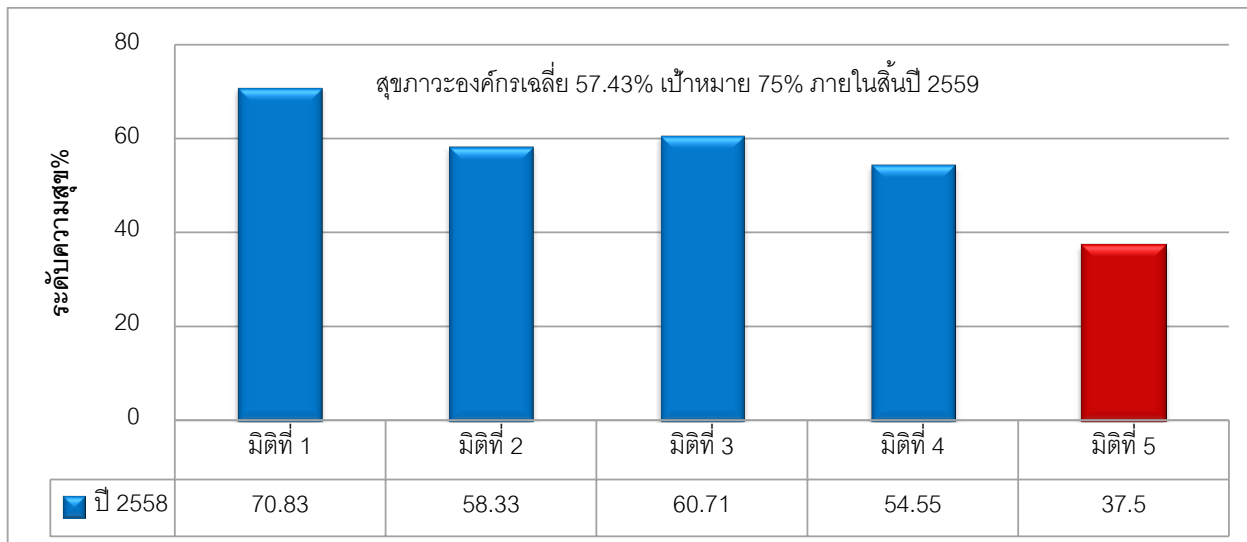
เริ่มต้นโครงการในเดือนสิงหาคม 2558 ดัชนีชี้วัดความสุขของคนในองค์กรเฉลี่ยอยู่ที่ 59.96% อยู่ในระดับ "มีความสุข" (สำรวจพนักงาน 219 คนจากพนักงานทั้งหมด 211 คน คิดเป็น 99%) ประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุงคือหัวข้อ Happy Relax ซึ่งพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดจากการทำงาน ขาดทักษะในการผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการทำงาน มุ่งเน้นความสำเร็จในงานมากเกินไปจนลืมมองหาความสุขรอบๆ ตัวกับเพื่อนร่วมงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับพนักงานระดับ Manage และ Knowledge ผลที่ได้จากการวัดครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำโครงการมากมายเพื่อตอบโจทย์ได้ตรงประเด็นปัญหา

ข้อคิด : บริษัทฯ จัดกิจกรรมสันทนาการมากมายเพื่อเป็นการผ่อนคลายสร้างความสุขให้กับพนักงาน แต่เป็นความสุขที่ชั่วคราวกิจกรรมจบ ไม่นานความสุขก็หายไป พนักงานไม่สามารถบริหารจัดการความเครียดของตนเองในระหว่างการทำงานได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่บริษัทฯ ไม่เคยได้รู้มาก่อน ...ต้องรีบดำเนินการแก้ไข





ดัชนีชี้วัดสุขภาวะองค์กรปี 2558



ความหมายในแต่ละมิติ

มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M : Management)

มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A : Atmosphere)

มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P : Process)

มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ (H : Health)

มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R : Result)



MapHR

บริษัทฯ เริ่มการประเมินสุขภาวะองค์กรในเดือนกันยายน 2558 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 57.43% ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสุขภาวะขององค์กรกำลังก้าวหน้า ประเด็นที่มีนัยสำคัญคือมิติที่ 5 พบว่าผลผลิตด้านแรงงาน และผลผลิตภาพรวมขององค์กรยังไม่ได้พอสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดความสุขของพนักงาน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการปรับปรุงกระบวนการในทุกมิติตามแนวทาง MapHR ในปี 2559 มีเป้าหมายยกระดับสุขภาวะองค์กรให้เป็นองค์กรที่ “น่าอิจฉาที่สุด” คือมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่ 75%

ข้อคิด: ในกระบวนการให้คะแนน บริษัทฯ ได้ทดลองให้ดำเนินการเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มระดับผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน และกลุ่มตัวแทนพนักงานเป็นผู้ประเมิน จึงสะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการองค์กรนั้นยังไม่เข้าถึงพนักงานระดับล่างอย่างเพียงพอ มีความต่างของคะแนนค่อนข้างมาก....เป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงต่อไปในอนาคต





การพัฒนากทางด้าน Work Skill

หลักสูตรการพัฒนาฝีมือช่างเชื่อม

เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการเชื่อม มิก แม็ก GMAW และกระบวนการเชื่อม ทิก GTAW รวมทั้งเทคนิคการเชื่อมชั้นสูงต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ช่วยเพิ่มปริมาณงานในกระบวนการผลิตและลดปัญหางานที่ไม่ได้คุณภาพ จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ



หลักสูตร Technical Training AX2012

เพื่อสามารถทำงานในระบบ AX Version 2012 ได้ตามแผนการ Upgrade Version รวมถึงเรียนรู้เทคนิคการใช้งานโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด





การพัฒนาทางด้าน Life Skill

บริษัทฯ ส่งเสริมการสร้างสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดตั้งทีมต้นแบบ “นักสร้างสุข” จำนวน 20 คนเพื่อฝึกทักษะของการเป็น “นักสร้างสุของค์กร” จากที่ปรึกษาของมูลนิธิ Share เพื่อให้ทีมงานมีความสามารถในการขยายผลสร้างนักสร้างสุของค์กรเพิ่มขึ้นได้ด้วยตนเอง บริษัทฯ มีเป้าหมายให้พนักงานทุกคนในองค์กรเป็น “นักสร้างสุข” เพื่อยกระดับความสุขของทุกคนในองค์กรสู่ “ความสุขที่ยั่งยืน”

“นักสร้างสุข” จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างความสุขให้กับตัวเองได้ในทุกโอกาสทั้งการใช้ชีวิต และการทำงาน และสามารถแบ่งปันโอกาสนั้นให้กับคนรอบข้างได้มีความสุขไปด้วย ทักษะที่จำเป็นต้องมีได้แก่

1. ความสามารถในการวิเคราะห์ “ตัวเอง” และ “ผู้อื่น” ตามลักษณะของคนสี่ทิศ เพื่อให้ “รู้เขารู้เรา” และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการแก้ไขและป้องกันปัญหาข้อขัดแย้ง

3. ความสามารถในการนำกิจกรรม สร้างบรรยากาศในที่ทำงานและคนรอบข้าง

4. เป็นผู้ฟังที่ดีและสามารถสรุปประเด็นได้ถูกต้อง

5. เป็นผู้พูดที่ดี สร้างกำลังใจให้กับคนรอบข้าง

6. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี คิดในแง่บวก มองวิกฤตให้เป็นโอกาส

ลักษณะของการฝึกทักษะจะเป็นการถอดองค์ความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม ด้วยวิธีการระดมสมองของทีมงาน ฝึกวิธีคิดนอกกรอบ ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม โดยในปี 2558 ได้ดำเนินการฝึกทักษะไปแล้วจำนวน 8 วัน ณ โรงงานจังหวัดระยอง





การขยายผลและแบ่งปันความสุขสู่คนในองค์กรโดย “นักสร้างสุข”

ทีมงานนักสร้างสุข ได้เริ่มขยายผลจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาสู่การปฏิบัติจริง ด้วยโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อดัชนีชี้วัดความสุขของพนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี พร้อมร่วมกันสร้างกติกการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเพื่อให้ทุกคนในองค์กรฝึกปฏิบัติจนเป็นนิสัย



โครงการ “แอปป์เวิร์คไลฟ์ ยึดอกภูมิใจ ในควักซี่” : เป็นโครงการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยตนเอง สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน สร้างทักษะการวิเคราะห์คนด้วยลักษณะของสัตว์สี่เท้า การเปิดใจรับฟังทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน

กิจกรรมปรับทัศนคติของพนักงานทั่วทั้งองค์กร



กิจกรรมความสุขวิ่งชนคนคิวทีซี





โครงการ “แอปป์อดีต ชีวิตดีดี ภายใจเป็นสุข” : เป็นการนำโครงการสร้างเสริมสุขภาพ มาปรับปรุงใหม่ให้เป็นในเชิงรุกมากขึ้น ครอบคลุมทางด้านการออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนนอนหลับ ตลอดจนการลดละ เลิกบุหรี่และเหล้า การดำเนินการบางส่วนได้นำเสนอไปในหัวข้อเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพพนักงาน



โครงการ “แอปป์มันนี่ ชีวิตดีดี หมดหนี้เลิกจน” : เป็นโครงการเพื่อปลดภาระหนี้สินให้กับพนักงาน โดยสถาบันการเงิน พร้อมทั้งให้ความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้จ่ายเงิน การออมเงิน ให้กับพนักงาน พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ ต้องปฏิบัติตามกติกาของโครงการฯ ต้องเปิดเผยข้อมูลทางการเงินตามความเป็นจริง และฝึกฝนตนเองให้มีความรับผิดชอบ รู้จักใช้ รู้จักเก็บ รู้จักคิด ก่อนจ่าย เพื่อที่จะไม่กลับไปเป็นหนี้สินอีก ซึ่งโครงการนี้กำลังดำเนินการจะเห็นผลลัพธ์ได้ในปี 2559



อบรมหลักสูตร

การสร้างทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องในการทำงาน พัฒนาทางด้านความคิด จิตใจ และร่างกาย
โดย พ.อ.นายแพทย์พงษ์ศักดิ์ ตั้งคณา



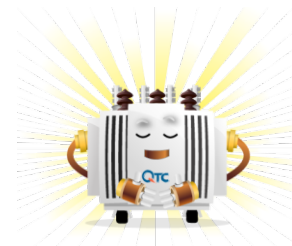


กิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สืบสานประเพณีไทยรดน้ำดำหัวของพรญ์ใหญ่ในวันสงกรานต์ปี 2558



ร่วมทำบุญตักบาตร ฟังธรรมในวันครบรอบ 19 ปี คิวทีซี และวันขึ้นปีใหม่ 2559



ประกวดภาพถ่าย “รักแม่ที่สุด เพราะแม่คือสุดที่รัก” & “รักพ่อที่สุด เพราะพ่อคือสุดที่รัก”





การส่งเสริมคุณค่าพนักงาน

รางวัล 10 ปี “คิวทียู”



รางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี 2558



กิจกรรมสันทนาการประจำปี 2558

ท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี @ SANTORINI ชะอำ



ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่

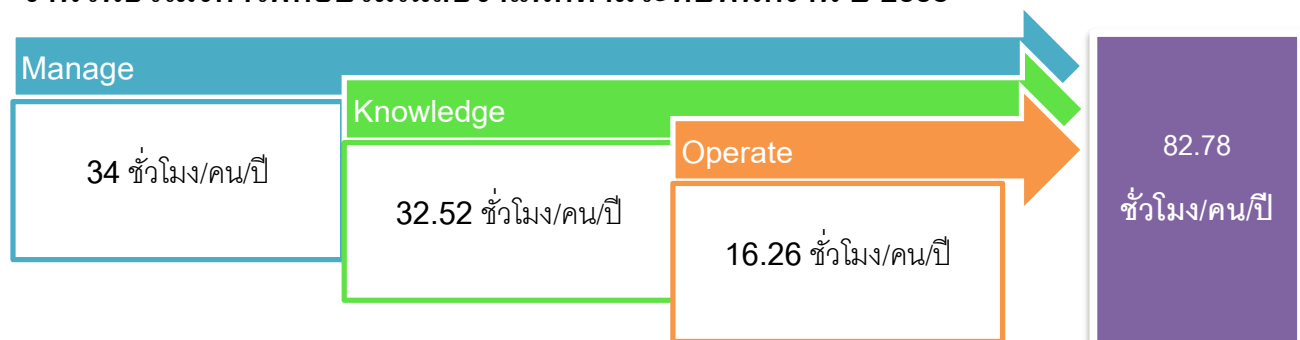




ผลการดำเนินการด้านการฝึกอบรมปี 2558

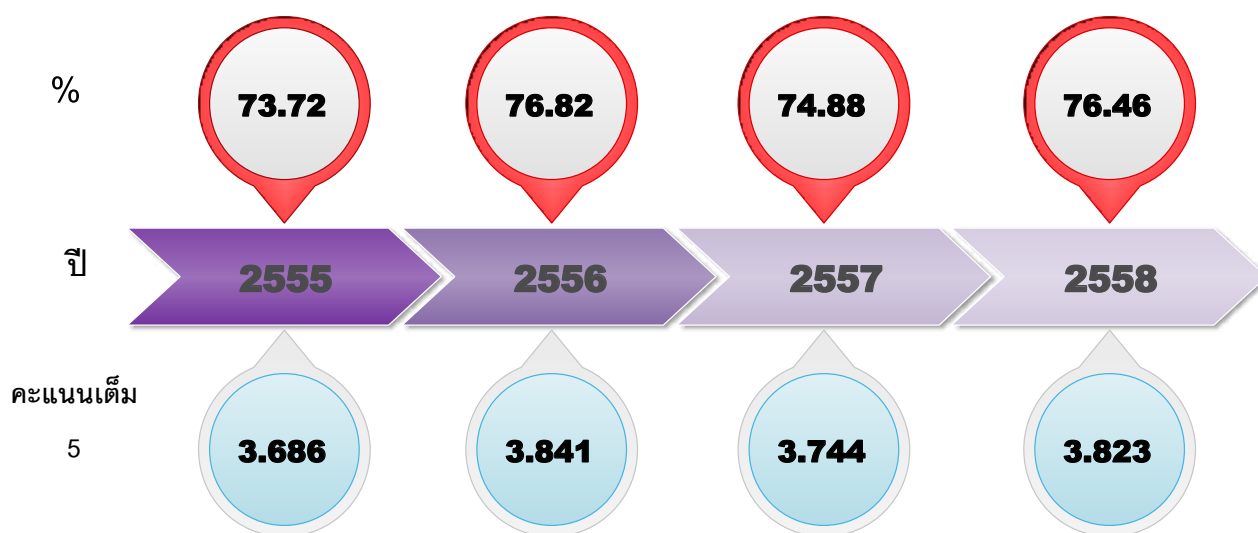
แนวทาง	วิธีการ	ผลการดำเนินงาน	ค่าใช้จ่าย (บาท)
การพัฒนาในการทำงาน (On-the-Job Training)	การกำหนดมาตรฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงานต่างๆ แล้วหัวหน้างานรับผิดชอบอบรม สอนงานให้พนักงานในตำแหน่งงานดังกล่าวสามารถทำได้ตามระดับความรู้และทักษะที่ต้องการ โดยมีการติดตามประเมินโดยใกล้ชิดเป็นประจำ เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมให้ Gap ลดลงอย่างน้อย 50% ต่อปี	ปี 2558 มีพนักงานเข้ารับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งหมด 190 คน จำนวนคนที่มี Gap 108 คน คนที่ Gap ลดลงได้ 50% มี 76 คน คิดเป็น 70.37 % (หลักสูตรอบรม 117 หลักสูตร)	5,000
การอบรมภายในบริษัท (In-house Training)	หลักสูตรตามขีดความสามารถหลัก (Core Competency) หลักสูตรตามขีดความสามารถในการจัดการ (Managerial Competency) หลักสูตรตามขีดความสามารถเฉพาะด้าน (Function Competency) หลักสูตรพิเศษอื่นๆ	45 หลักสูตร 842 ราย (เข้าคน) / 211 ราย (ไม่เข้าคน) ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 48.52 ชม./คน/ปี	755,560
การอบรมภายนอก (Public Training)	การส่งพนักงานไปอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันภายนอก	111 หลักสูตร 166 ราย (เข้าคน) / 84 ราย (ไม่เข้าคน) ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 34.26 ชม./คน/ปี	676,703
รวมค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน			1,437,263

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยจำแนกตามระดับพนักงาน ปี 2558





ความผูกพันองค์กรของพนักงาน





การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน โดยการกำหนดงบประมาณไว้ 1.5% ของกำไรสุทธิเพื่อใช้ในการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจของบริษัทฯ โดยโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จะได้รับการอนุมัติ จากการทำแผนธุรกิจประจำปี และตรวจสอบความโปร่งใสโดยผู้ตรวจสอบภายใน

กิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้นจะมาจากความต้องการ หรือข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น คำร้องขอ ของคนในชุมชนโดยผ่านกิจกรรมสำคัญประจำปีคือ “เสวนาประชาคม ชุมชนพบคิวทีซี” โดยการเปิดบ้าน “คิวทีซี” ให้ผู้นำชุมชน โรงเรียน วัด โรงพยาบาล ชาวบ้านทั่วไป ฯลฯ เข้ามาร่วมหารือกัน พร้อมทั้งเป็นช่องทางในการสื่อสารกับชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินการของบริษัทฯ ในรอบปี เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และให้การยอมรับสถานะของบริษัทฯ ในสังคม

เสวนาประชาคม ชุมชนพบคิวทีซี ปี 2558

การจัดงานเสวนาฯ ในปี 2558 มีผู้นำชุมชน ครูจากโรงเรียนในพื้นที่ เจ้าหน้าที่จากสถานพยาบาล และชาวบ้านในชุมชนมาร่วมงานกว่า 120 คน บริษัทฯ ได้นำเสนอผลการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการด้านความปลอดภัย ตลอดจนการตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อสงสัยต่างๆ ของผู้เข้าร่วมเสวนาฯ





นอกจากนี้การจัดเสวนาฯ ในปี 2558 ยังมีความพิเศษมากขึ้น โดยการที่บริษัทฯ จัดให้บริการ “นัดนัดจัดสระ” ฟรี แก่ผู้มาเข้าร่วมเสวนาฯ โดยทีมנדจากวิสาหกิจสุขภาพชุมชน (Social Health Enterprise : SHE) จำนวน 12 ทีม ซึ่งได้เชิญนายแพทย์พูลชัย จิตอนันตวิทยา ประธานฝ่ายการแพทย์วิสาหกิจสุขภาพชุมชนมาเป็นวิทยากรในการบรรยายให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการป้องกันการปวดเมื่อยจากการทำงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีเจตนาที่จะช่วยสนับสนุนรายได้แก่วิสาหกิจสุขภาพชุมชน ซึ่งเป็นธุรกิจเพื่อสังคม และเป็นการช่วยขยายผลให้คนในชุมชนได้รู้จักมากขึ้น



ผลจากการเสวนาฯ ทำให้เกิดโครงการใหม่ในการร่วมพัฒนาชุมชน โครงการที่สำคัญคือ การสร้างสัมมาชีพให้กับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนบ้านสะพานสี่ ให้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่เป็นบุตรหลานของแรงงานย้ายถิ่น ที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอปลวกแดง ปัญหาของเด็กวัยรุ่นซึ่งอยู่ในกลุ่มเสี่ยง หลังเลิกเรียนไม่กลับบ้าน พ่อแม่ทำงานในโรงงานไม่มีเวลาให้กับครอบครัว และดูแลลูกหลานอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกันเยาวชนจึงเสี่ยงต่อปัญหายาเสพติด หรือการเลือกเดินทางผิด



ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเสวนา 62,066 บาท

ค่าใช้จ่ายกิจกรรมพิเศษ “นัดนัดจัดสระ” 33,000 บาท



จากการที่ผู้นำชุมชน และผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับบริการ “นวดดัดจัดสรีระ” มีความประทับใจ และเห็นว่าเป็นแนวทางที่จะสามารถสร้างอาชีพเสริมให้กับนักเรียนบ้านสะพานสี่ได้ จึงขอให้ทีวีซี และวิสาหกิจสุขภาพชุมชนช่วยสนับสนุนในการสร้างอาชีพเสริมให้กับเด็กนักเรียนเหล่านี้

โครงการสร้างสัมมาชีพ “นวดดัดจัดสรีระ” ยาวชนบ้านสะพานสี่ งานประชาธิฐที่จับต้องได้

โครงการนี้เกิดขึ้นจากผลการเสวนาฯ เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2558 โดยการสร้างสัมมาชีพ “นวดดัดจัดสรีระ” ให้กับนักเรียนที่สมัครใจ ฝึกสอนท่านวตซึ่งเป็นลิขสิทธิ์ของ นพ.พูลชัย จิตอนันตวิทยา โดยครูฝึกจากวิสาหกิจสุขภาพชุมชน ใช้สถานที่ในการฝึกของโรงเรียนบ้านสะพานสี่ สนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆ โดย ทีวีซี ควบคุมพฤติกรรมและวินัยของนักเรียนโดยคุณครูของโรงเรียน เริ่มการฝึกสอนในเดือนตุลาคม 2558 จำนวนเด็กนักเรียนเข้าร่วมโครงการจำนวน 19 คนซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้ปกครองนักเรียน จากความร่วมมือ และความมุ่งมั่นของทุกฝ่าย รวมถึงกำลังใจต่างๆ จากผู้หลักผู้ใหญ่ในตำบล และกำลังใจที่สำคัญของเด็กๆ คือการมาเยี่ยมและดูการฝึกสอนอย่างไม่เป็นทางการของนายกเหล่ากาชาดระยอง คุณนิภา สุวรรณสุจริต เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2558 ทำให้เด็กๆ มีกำลังใจในการฝึกฝนอย่างหนัก และเด็กๆ ก็ยังได้รับโอกาสมากมายในการแสดงความสามารถ เช่นการให้บริการนวดดัดจัดสรีระในงานประชุม “สมาคมแม่บ้านมหาดไทย” เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 งานวันดำรงราชานุภาพ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2558 ที่กระทรวงมหาดไทย งานปั่นเพื่อพ่อ วันที่ 11 ธันวาคม 2558 ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณพร และบริการนวดดัดจัดสรีระฟรีในงาน “วันลอยกระทง” บริการให้กับพี่ ป้า น้า อา ในชุมชน การดำเนินการในปี 2558 โครงการสัมมาชีพฯ ยังไม่มีรายได้เนื่องจากยังไม่พร้อมเปิดให้บริการอย่างเป็นทางการ ทุกครั้งที่ออกงานจะเป็นการให้บริการฟรีเพื่อเป็นการฝึกทักษะของเด็กนักเรียน แต่ในทุกครั้งเด็กๆ จะได้รับเงินทิปจากผู้ใหญ่ใจดีเป็นกำลังใจในการทำงาน

ชี้แจงโครงการให้ผู้ปกครอง, และทดสอบกำลังใจของเด็กๆ ในครั้งแรก





ประชุมผู้ปกครองและนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ



นายกเหล่ากาชาดจังหวัดระยอง
คุณนิภา สุวรรณสุจริต และข้าราชการ
เข้าเยี่ยมและให้กำลังใจเด็กๆ อย่างไม่
เป็นทางการ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน
2558



บรรยายและนำโครงการฯ และนำเด็กๆ
ไปให้บริการนวดตัดจัดสรีระ ในงาน
ประชุมสมาคมแม่บ้านมหาดไทย เมื่อ
วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558 ณ โรงแรม
มิราเคิล แกรนด์

นำเด็กๆ ไปแสดงฝีมือ นวดตัดจัดสรีระ
ในงานวันดำรงราชานุภาพ เมื่อวันที่ 1
ธันวาคม 2558 ณ กระทรวงมหาดไทย





นำเด็กๆ ไปให้บริการนวดตัดจัดสรีระแก่นักปั่น ในงาน “ปั่นเพื่อพ่อ” เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2558
ณ บริเวณสถานีพระราชทานเลี้ยง คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



ให้บริการนวดตัดจัดสรีระฟรีในงาน “วันลอยกระทง” บริการให้กับพี่ ป้า น้า อา ในชุมชน เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2558



แผนในปี 2559 บริษัทฯ จะจัดหลักสูตรสอนการบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็กให้กับเด็กนักเรียน พร้อมวางรากฐานในการจัดการรายได้อย่างโปร่งใส เพื่อให้เด็กๆ ได้มีทักษะในการทำงานและเห็นคุณค่าของเงิน ซึ่งจะเปิดตัวโครงการในต้นปี 2559 พร้อมให้บริการอย่างเป็นทางการ โดยคิวทีซี จะออกคู่มือสนับสนุนเพื่อกระตุ้นการให้บริการแจกจ่ายให้กับผู้มีส่วนได้เสียในวงเงินมูลค่า 150,000 บาท

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฯ ณ 31 ธันวาคม 2558 = 20,350 บาท



ปรับปรุงระบบไฟฟ้าโรงเรียนบ้านมาบเตย

เนื่องจากบริษัทฯ ได้มอบหม้อแปลงไฟฟ้าขนาด 100kVA ให้กับโรงเรียนบ้านมาบเตยเมื่อปี 2555 และได้เข้าไปดำเนินการตรวจสอบหม้อแปลงไฟฟ้าตามกำหนดเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2558 พบว่าทางโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการวางระบบไฟฟ้าภายในอาคารเรียนไฟฟ้าดับทุกครั้งเมื่อมีการใช้พลังงานพร้อมๆ กันหลายอาคาร บริษัทฯ จึงส่งทีมวิศวกรของบริษัทฯ เข้าไปตรวจสอบและพบว่าชุดเบรกเกอร์ที่ใช้ไม่เหมาะสมกับพลังงานที่ใช้จริง และมีการต่อขั้วไฟฟ้าสลับกัน ทำให้เกิดปัญหาไฟฟ้ารั่วเป็นอันตรายกับครูและเด็กๆ จึงได้ให้คำแนะนำ และดำเนินการเปลี่ยนอุปกรณ์ให้กับทางโรงเรียนใหม่โดยทางโรงเรียนเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ ส่วนทีมวิศวกรของคิวทีซีเป็นผู้ดำเนินการติดตั้งแก้ไขให้ทั้งหมด เป็นการใช้ความสามารถเฉพาะของบริษัทฯ ในการมีส่วนร่วมของชุมชน



กิจกรรม มินิคอนเสิร์ต ร่วมใจช่วยผู้ประสบภัยแผ่นดินไหว@เนปาล



บริษัทได้จัดกิจกรรม “มินิคอนเสิร์ต ร่วมใจช่วยผู้ประสบภัยแผ่นดินไหว @เนปาล” ขึ้นโดยชมรมคนรักดนตรี รวบรวมเงินบริจาคจากพนักงานและผู้บริหารได้ทั้งสิ้น 43,326 บาท พร้อมส่งมอบความช่วยเหลือผ่าน นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง ณ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2558



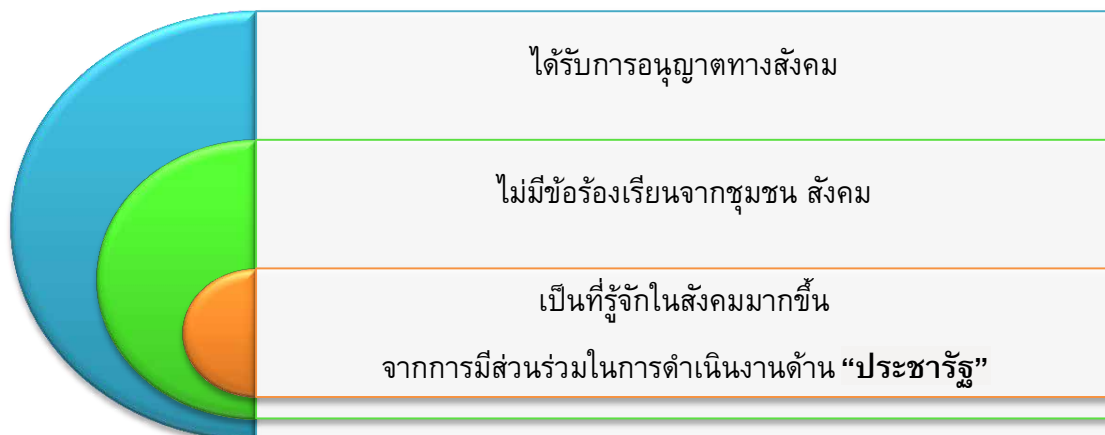


คิวทีซี อาสา “รักเด็ก 58”

ในปี 2558 บริษัทฯ ได้ร่วมกับอาจารย์และนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จัดค่ายวิทยาศาสตร์ในงานวันเด็กแห่งชาติ โดยได้นำเครื่องมือทดลองทางวิทยาศาสตร์ที่ทาง คิวทีซีได้มอบให้กับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยฯ มาจัดแสดงให้นักเรียนได้เข้าชมและทดลองทางวิทยาศาสตร์ด้วยตัวเอง ซึ่งสร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และเด็กๆ ในชุมชนตำบลมาบยางพร ที่มาร่วมงานเป็นอย่างมากเมื่อวันเสาร์ที่ 10 มกราคม 2558 ณ โรงเรียนบ้านมาบเตย ค่าใช้จ่ายในการจัดงานทั้งสิ้น 29,081.22 บาท



ผลลัพธ์ที่ได้จากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน





ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ โดยได้จัดตั้งฝ่ายศูนย์ดูแลและบริการลูกค้าขึ้น มีหน่วยให้บริการลูกค้าตลอด 24 ชั่วโมง และจัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้าผ่านทีมงานขาย และทีมงานบริการ ซึ่งมีหน้าที่ในการพบปะพูดคุยกับลูกค้าโดยตรง และข้อร้องเรียนจะถูกส่งเข้ามาดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหารระบบคุณภาพขององค์กร นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อนำประเด็นที่อยู่ในความสนใจของลูกค้ามาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การให้บริการลูกค้าในระยะเวลาที่รับประกัน

เป้าหมาย : สามารถให้บริการหม้อแปลงไฟฟ้าในระยะประกันได้ > 90% / ปี

ปี	2556	2557	2558
ผลการดำเนินงาน%	98%	94%	90.37%

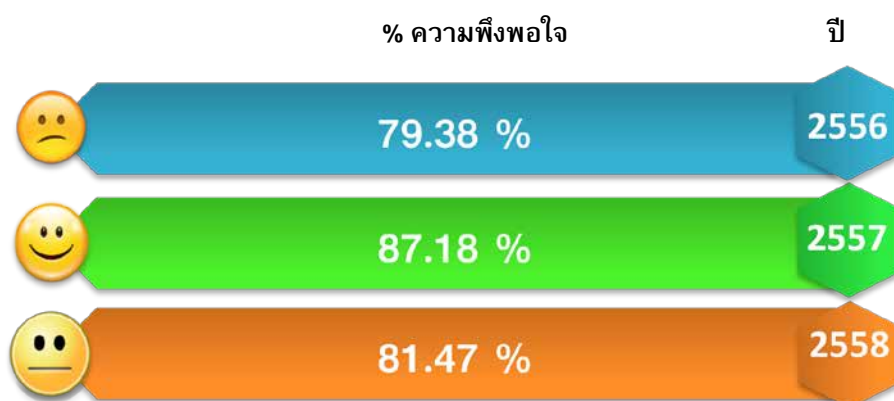
การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า

เป้าหมาย : สามารถดำเนินการจัดการร้องเรียนจากลูกค้าได้ 100%

ปี	2556	2557	2558
จำนวนข้อร้องเรียน	19	17	35
จำนวนที่ดำเนินการได้(%)	100	100	100

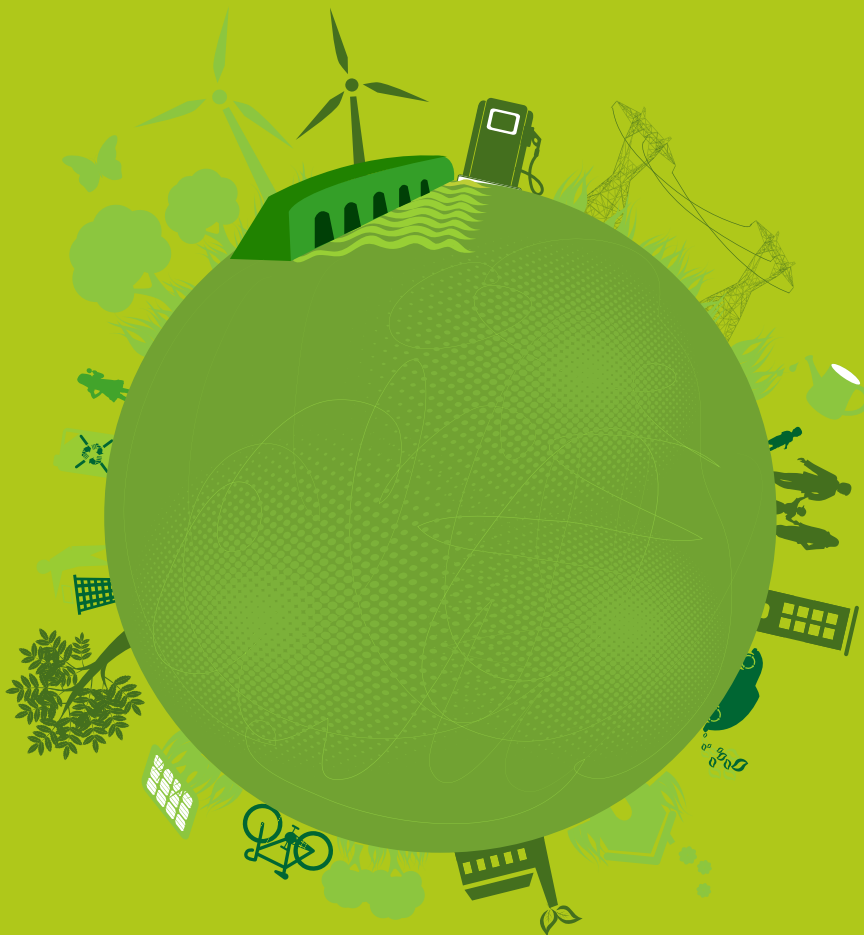
ผลการสำรวจความพึงพอใจลูกค้า

เป้าหมาย : 70% ของผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าจะต้องผ่านเกณฑ์มากกว่า 80%





ด้านสิ่งแวดล้อม



Quality Environment



บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทางธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อม โดยการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมด้วยมาตรฐาน ISO14001 มาตั้งแต่ปี 2546 และเริ่มนำระบบมาตรฐานการจัดการด้านพลังงาน ISO50001 มาประยุกต์ใช้ในปี 2557 และต่อมาในปี 2558 บริษัทฯ จึงได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO50001 จาก SGS ครอบคลุมทั้งสำนักงานกรุงเทพฯ และโรงงานจังหวัดระยอง





กระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ลดการใช้พลังงานจากการปรับปรุงเตาอบ Hot Air

เตาอบ Hot Air เป็นเครื่องจักรหนึ่งที่ใช้ในกระบวนการผลิตเพื่ออบไส้หม้อแปลงไฟฟ้า ซึ่งมีการใช้พลังงานค่อนข้างสูง ทีมงานด้านพลังงานใช้กล้อง Themoscan ตรวจสอบพบว่าการสูญเสียพลังงานความร้อนของเตาอบ Hot Air เนื่องจากบริเวณจุดต่อของตู้มีรอยรั่วซึ่งไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า และมีช่องว่างใต้ประตูบานปิด จึงได้มอบหมายให้ทีมซ่อมบำรุงของบริษัทฯ ทำแผนงานปรับปรุงโดยการติดตั้งฉนวนกันความร้อนเพิ่มเติมในจุดที่กล้อง Themoscan ตรวจพบ และติดตั้งอิฐทนไฟเพื่อเป็นฉนวนกันความร้อนบริเวณใต้ประตูปิด ผลจากการปรับปรุงโดยทดลองจับข้อมูลการใช้พลังงานไฟฟ้าจริงของการอบไส้หม้อแปลงขนาด 500kVA ใน 1 รอบการทำงานสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้ 16kWh/รอบ หรือสามารถประหยัดค่าไฟฟ้าได้ประมาณ 64 บาท/รอบการอบ (สมมุติฐานค่าไฟฟ้าที่ 4 บาท/หน่วย)

นอกจากนี้ทีมงานซ่อมบำรุงร่วมกับสถานีงานอบและเติมน้ำมันยังได้ต่อยอดแผนงาน ด้วย KAIZEN ในการติดตั้ง Timer Relay เพื่อใช้ตั้งเวลาเปิดทำงานของชุดทำความร้อน (Heater) ซึ่งแต่เดิมการเปิดใช้เตาอบ Hot Air จะใช้คนในการเปิดตั้งแต่หลังเลิกงานและปิดเตาอีกครั้งเมื่อถึงรอบการผลิตช่วงเช้า ซึ่งใช้เวลานานถึง 15 ชั่วโมงต่อรอบการอบทำให้เกิดการสูญเสียของพลังงาน หลังการติดตั้ง Timer Relay ทำให้สามารถลดเวลาในการอบลงได้เหลือเพียง 9 ชั่วโมงต่อรอบ

ข้อชี้บ่ง	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
ระยะเวลาที่ใช้ในการอบ (ช.ม.)	15	9
กำลังไฟที่ใช้ (kW)	24	24
พลังงานที่ใช้ (kWh)	360	216
ค่าไฟฟ้า (บาท)*	1440	864
ประสิทธิภาพ : ลดการใช้พลังงานของเตาอบ Hot Air ลงได้ 40%		

จะเห็นได้ว่าบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในทุกๆ รายละเอียดของกระบวนการ เพื่อลดการใช้พลังงาน พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการผลิต และยังสามารถลดต้นทุนในการผลิตลงได้อีกด้วย



“พวกเราภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ได้มีโอกาสในการคิด และสร้างสรรค์คุณค่าให้กับองค์กร เพื่อนร่วมงาน ตัวเอง และสิ่งแวดล้อม”



ถังแยกมลน้ำมันและอากาศ

การทำงานของเครื่อง Vacuum ในการกรองน้ำมันหม้อแปลงขนาดใหญ่จะมีปัญหาเมื่อเติมน้ำมันหม้อแปลงพร้อมกับทำการ Vacuum จะเกิดละอองน้ำมันหม้อแปลงไหลมาตามท่อ Vacuum และจะหลุดเข้าไปในเครื่อง Vacuum ละอองน้ำมันหม้อแปลงจะถูกผสมกับน้ำมันเครื่อง Vacuum ทำให้การดึงอากาศของเครื่อง Vacuum ขาดประสิทธิภาพ และมีไอร้อนของน้ำมันรั่วไหลตามท่อและตกลงบนพื้น ซึ่งจะต้องทำการเปลี่ยนน้ำมัน Vacuum ใหม่และทำความสะอาดพื้นทุกครั้ง ทำให้เสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการเปลี่ยนน้ำมันและทำความสะอาดพื้น

จากปัญหาดังกล่าว คุณโกสิน มูลเทพ เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุง ฝ่ายผลิต ได้ทำการปรับปรุง (Kaizen) โดยนำถัง Conservatorเก่าที่ไม่ใช้งานแล้วของหม้อแปลงไฟฟ้ามาดัดแปลงทำเป็นถังแยกมลน้ำมันและอากาศก่อนเข้าเครื่อง Vacuum มีผลทำให้ละอองน้ำมันหม้อแปลงที่ไหลมาตามท่อ ซึ่งหนักกว่าอากาศตกลงก้นถัง ส่วนอากาศจะถูกดูดเข้าสู่เครื่อง Vacuum และทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ การปรับปรุงงานนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนน้ำมันเครื่อง Vacuum และช่วยยืดระยะเวลาในการเปลี่ยนน้ำมัน Vacuum และการทำความสะอาดพื้น

ผลการปรับปรุงงาน ต่อการกรองน้ำมัน 1 รอบ

ข้อชี้บ่ง	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
ปริมาณน้ำมันเครื่อง Vacuum ที่ต้องเปลี่ยน(ลิตร)	10.00	-
ค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนน้ำมัน Vacuum (บาท)	4,500.00	-
เวลาในการเปลี่ยนและทำความสะอาด (ชั่วโมง)	1.00	-
วัสดุปนเปื้อนน้ำมัน (กิโลกรัม)	2.5	-

“ผมภูมิใจกับผลงานปรับปรุงชิ้นนี้ เพราะช่วยให้บริษัทฯ ประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญคือ ลดเวลาในการทำงานที่ไม่มีคุณค่าของ ผมกับการทำความสะอาดพื้น”





การควบคุมมลพิษ

คุณภาพน้ำทิ้ง

โรงงานผลิตของคาวีที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่ไม่มีแหล่งน้ำสาธารณะทั้งทางธรรมชาติ และจากการประปา ต้องดุดน้ำผิวดินเพื่อใช้ในการอุปโภค เท่านั้น ในกระบวนการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าไม่มีการใช้น้ำในขั้นตอนการผลิต เพียงการใช้น้ำเพื่อการหล่อเย็นแบบหมุนเวียนของเตาอบ Vacuum และใช้น้ำเพื่อลดอุณหภูมิจากการเชื่อมชิ้นงานซึ่งเป็นระบบกักเก็บน้ำและใช้ซ้ำตลอดทั้งปี

ผลการตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งของโรงงาน ณ จุดสุดท้ายเปรียบเทียบกับ 3 ปีย้อนหลัง

พารามิเตอร์ที่ตรวจวัด	ผลการตรวจวัด					มาตรฐาน	หน่วย
	1/56	2/56	1/57	1/58	2/58		
	19/2/56	16/9/56	24/3/57	17/7/58	23/11/58		
BOD ₅	8.3	4.8	2.7	11	5	40	mg/l
Oil and Grease	0	0	0	2.2	2.2	20	mg/l
PH	8	6.3	5.8	6.97	7.36	5.5-9.0	-
Sulfides	0.53	0.6	0.2	1.4	1	3	mg/l as H ₂ S
Suspended Solids	38	11	15	65	26	50	mg/l
Temperature	33	29	30	31	30	N/R	°C
Total Dissolved Solids	42	64	66	620	608	500	mg/l
Total Kjeldahl Nitrogen	<5	<5	<5	29.8	34.8	40	mg/l as H ₂ S

ผลการตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งของโรงอาหาร ณ จุดสุดท้ายเปรียบเทียบกับ 3 ปีย้อนหลัง

พารามิเตอร์ที่ตรวจวัด	ผลการตรวจวัด								มาตรฐาน	หน่วย
	1/56	2/56	3/56	4/56	1/57	2/57	1/58	2/58		
	19/2	16/9	3/12	14/1	24/3	10/9	9/3	23/11		
BOD ₅	266	155	92.5	84	233	153	134	253	≤ 20	mg/l
Oil and Grease	22.2	16	6	4	10.4	10	4.2	21.9	≤ 5	mg/l
PH	7.8	6	5.98	6.54	5.3	6.2	7.06	6.63	5.5-9.0	-
Sulfides	0.53	2.17	0	0.84	1.05	1.73	1.21	2.2	≤ 1	mg/l as H ₂ S
Suspended Solids	76	128	6	77.5	94	61	55	232	≤ 50	mg/l
Temperature	28	28	26	25.4	30	30	27.8	40	≤ 40	°C
Total Dissolved Solids	409	306	346	124	451	712	123	398	≤ 3000	mg/l
Total Kjeldahl Nitrogen	30	15	16	11	17	18	13	16.5	≤ 100	mg/l as H ₂ S

จากผลการตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งของโรงอาหารที่ไม่ได้มาตรฐาน บริษัทฯ ได้ดำเนินการกักเก็บน้ำเสียไว้และส่งกำจัดโดยผู้ได้รับอนุญาต ในปี 2558 ปีละ 2 ครั้ง มีค่าใช้จ่ายในการกำจัดน้ำเสียที่ 2,140 บาท



การควบคุมมลพิษ

คุณภาพอากาศ

ในกระบวนการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าของคิวทีซี มีขั้นตอนของการอบหม้อแปลงโดยใช้เตา Vacuum และเตาอบ Hot Air มีการติดตั้งระบบบายอากาศร้อนออกสู่ภายนอก ซึ่งอาจมีละอองของน้ำมันหม้อแปลงปะปนอยู่ในอากาศได้ นอกจากนี้ ในขั้นตอนการเตรียมชิ้นงานของไม้อัดฉนวน ถึงแม้บริษัทฯ จะเลือกใช้เครื่องตัดที่มีความปลอดภัยสูง มีระบบกำจัดฝุ่นละอองที่ได้มาตรฐาน ก่อนที่จะระบายอากาศสู่ภายนอก แต่ก็อาจมีฝุ่นละอองปะปนอยู่ในอากาศ ในขั้นตอนการพ่นสีเก็บงานชิ้นสุดท้าย ถึงแม้จะใช้ระบบ Dry Spay ในการพ่นสีก็อาจมีฝุ่นละอองปะปนอยู่ในอากาศเช่นกัน ดังนั้น บริษัทฯ จึงกำหนดให้มีการตรวจวัดคุณภาพอากาศที่ระบายออกจากปล่องทั้ง 6 จุดปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการผลิตของเราไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ผลการตรวจวัดอากาศในปล่องระบายอากาศเปรียบเทียบกับ 3 ปีย้อนหลัง

พารามิเตอร์	พื้นที่	ผลการตรวจวัด						มาตรฐาน	หน่วย
		1/56	2/56	1/57	2/57	1/58	2/58		
		21-3	16-9	24-3	19-9	26-5	23-11		
Particulate (ฝุ่นละออง)	ปล่องดูดขี้เลื่อยห้องตัดไม้	1.3	1.2	1.9	0.5	2.15	10.4	400	mg/m ³
Particulate (ฝุ่นละออง)	ปล่องตัวถัง				5.6	0.7	1.66	400	mg/m ³
Particulate (ฝุ่นละออง)	ปล่อง Spray Booth พ่นสี				2.1	1.2	8.42	400	mg/m ³
Particulate (ฝุ่นละออง)	ปล่องเครื่องตัดพลาสติก โรง 4						87.6	400	mg/m ³
Oil mist (ละอองน้ำมัน)	ปล่องเตาอบ (Vacuum)	3.22	10.05	3.68	0.3	0.031	0.617	-	-
Oil mist (ละอองน้ำมัน)	ปล่องเตาอบ (หม้อแปลงซ่อม)	1.62	2.85	0.48	0.42	0.03	0.447	-	-
Toluene	ปล่องตัวถัง				-	-	-	-	-
Toluene	ปล่องห้องพ่นสี	0.5	0.5	0.5	-	-	-	-	-
Xylene	ปล่องตัวถัง				3.31	0.25	0.25	200	ppm
Xylene	ปล่องห้องพ่นสี	0.5	0.5	0.5	0.5	0.25	0.25	200	ppm
Volatile Organic Compounds	ปล่อง Spray Booth พ่นสี				17.5	5.35	40.2	-	ppm
Volatile Organic Compounds	ปล่องตัวถัง				27.85	29.4	1.05	-	ppm



การใช้ทรัพยากร

พลังงาน

บริษัทฯ มีการใช้พลังงานที่ไม่หมุนเวียน (Non-Renewable Energy) ในกระบวนการผลิต การให้บริการและงานด้านสำนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

1. ไฟฟ้า จากการไฟฟ้านครหลวงสำหรับงานสำนักงานที่สำนักงานใหญ่กรุงเทพฯ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำหรับการผลิตที่โรงงานจังหวัดระยอง
2. เชื้อเพลิง ได้แก่ น้ำมันดีเซล และน้ำมันเบนซิน เพื่อการขนส่ง และรถประจำตำแหน่ง

ในปี 2558 บริษัทฯ มีการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นจากปี 2557 เป็นจำนวน 291,568 kWh อันและมีการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเพิ่มขึ้นจากปี 2557 เป็นจำนวน 253.17 ลิตร เนื่องมาจากยอดขายที่เพิ่มขึ้น และกำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้น

ตารางเปรียบเทียบการใช้พลังงาน 2 ปี ย้อนหลัง

รายการ	2557	2558
ไฟฟ้า		
การไฟฟ้านครหลวง (kWh)	140,000.00	141,000.00
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (kWh)	1,255,120.00	1,545,688.00
เชื้อเพลิง		
น้ำมันดีเซล + น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	140,161.04	140,414.21





น้ำ

โรงงานผลิตของคิวิที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่ไม่มีแหล่งน้ำสาธารณะทั้งทางธรรมชาติ และจากการประปา ต้องสูบน้ำผิวดินเพื่อใช้ในการอุปโภค เท่านั้น ในกระบวนการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าไม่มีการใช้น้ำในขั้นตอนการผลิต เพียงการใช้น้ำเพื่อการหล่อเย็นแบบหมุนเวียนของเตาอบ Vacuum และใช้น้ำเพื่อลดอุณหภูมิจากการเชื่อมชิ้นงานซึ่งเป็นระบบกักเก็บน้ำและใช้ซ้ำตลอดทั้งปี ปัญหาที่พบคือ ระดับน้ำใต้ดินไม่เพียงพอ เราไม่สามารถสูบน้ำขึ้นมาใช้ได้ ต้องซื้อน้ำจากภายนอกซึ่งสูดจากคลอง หรืออ่างเก็บน้ำ เพื่อใช้ในการชำระล้าง มีการตั้งข้อสังเกตว่า “น้ำไปไหน”

ในต้นปี 2557 ส่วนซ่อมบำรุงจึงจัดทำโครงการศึกษาว่า “น้ำหายไปไหน” โดยการติดตั้งมิเตอร์เพื่อวัดปริมาณน้ำที่ดูดขึ้นจากผิวดิน และติดตั้งมิเตอร์จุดปลายทางที่มีการใช้น้ำมากที่สุดเพื่อวัดปริมาณการใช้ ผลที่ได้คือปริมาณน้ำที่ดูดขึ้นมามีมากกว่าปริมาณน้ำที่ใช้จริง ซึ่งแสดงว่ามีการสูญเสียน้ำในระบบท่อก่อนออกมิเตอร์ปลายทาง

ระบบท่อน้ำหลักถูกฝังใต้พื้นปูนของอาคารโรงงาน ยากต่อการตรวจสอบ ทีมงานจึงต้องศึกษาและวางระบบท่อประปาโรงงานใหม่บางจุด และเชื่อมต่อของเดิมบางจุดเพื่อให้เห็นปัญหา และง่ายต่อการตรวจสอบ การดำเนินการใช้เวลาค่อนข้างนาน และเสร็จสิ้นเมื่อปลายปี 2557

ผลการปรับปรุงนี้ทำให้บริษัทฯ มองเห็นความสูญเสียของการใช้พลังงานในการสูบน้ำขึ้นมาเก็บไว้จนถึงเก็บ และความสูญเสียน้ำผิวดินโดยไม่เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นที่มาของการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการใช้น้ำ ของพนักงานในองค์กร และสามารถลดการใช้น้ำลงจากปี 2557 ได้ 1,983.40 ลบ.ม.



ปริมาณการใช้น้ำผิวดินเปรียบเทียบ 2 ปี ย้อนหลัง

ปี

ปริมาณการใช้น้ำ (ลบ.ม.)

ปี	2557	2558
	7,534.80	5,551.40

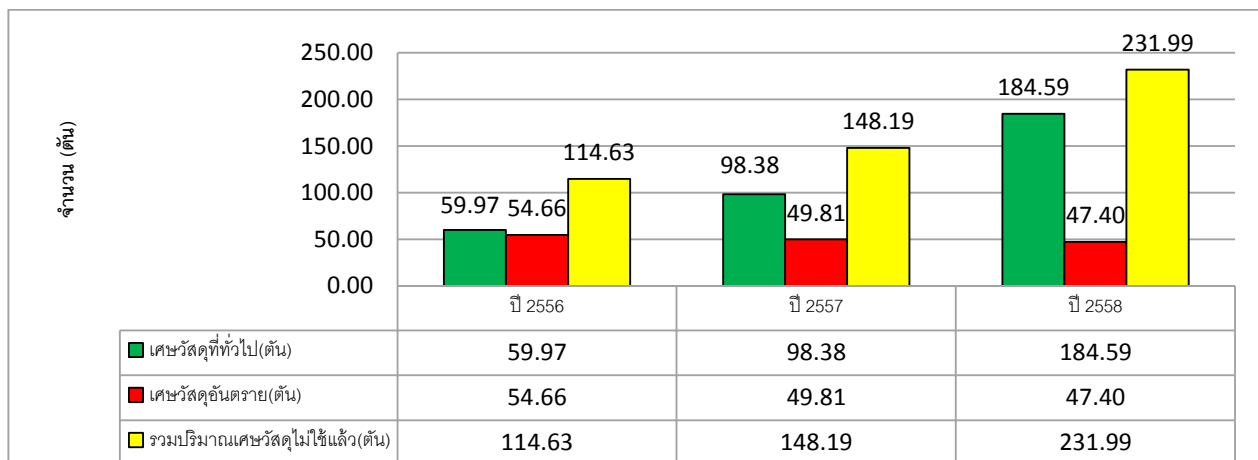


การบริหารจัดการของเสีย และวัสดุเหลือใช้

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการกากของเสียทั้งที่เกิดขึ้นจากการอุปโภคบริโภคของพนักงาน และเกิดจากงานรับเหมาก่อสร้างหรือติดตั้งอุปกรณ์ และเกิดจากกระบวนการผลิตของบริษัทฯ โดยมีวิธีการคัดแยกขยะที่ชัดเจน มีโรงคัดแยกขยะที่ได้มาตรฐานตามหลักความปลอดภัย พร้อมทั้งมีขั้นตอนในการเตรียมภาชนะบรรจุเงินสำหรับการจัดการกากของเสียโดยเฉพาะ นอกจากนี้เรายังคัดเลือกบริษัทผู้รับกำจัดของเสียที่ได้รับอนุญาตจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น และมีการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของบริษัทผู้รับกำจัดอยู่อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับในปี 2558 มีปริมาณเศษวัสดุทั่วไปเพิ่มขึ้นจากปี 2557 จำนวน 86.21 ตัน อันเนื่องมาจากปริมาณการผลิตที่เพิ่มขึ้น แต่ความสามารถในการลดปริมาณขยะปนเปื้อนอันตรายมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีปริมาณเศษวัสดุอันตรายลดลงจากปี 2557 จำนวน 2.41 ตัน

กราฟแสดงการเปรียบเทียบปริมาณขยะย้อนหลัง 3 ปี



ตารางเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะ และรายได้จากการขายวัสดุเหลือใช้ย้อนหลัง 3 ปี

รายการ	2556	2557	2558
ค่าใช้จ่ายในการกำจัดเศษวัสดุเหลือใช้	245,067.99	243,338.87	327,137.52
รายได้จากการขายเศษวัสดุเหลือใช้	2,453,520.99	3,575,992.85	7,772,967.12



การปกป้องฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

จากโครงการปลูกป่าในโรงงานเพื่อเป็นการปกป้องฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เมื่อปี 2556 ปัจจุบันต้นไม้ที่พนักงานร่วมกันปลูกยังคงเจริญเติบโตเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้ ปกป้องเก็บน้ำธรรมชาติที่ซูดไว้กลางพื้นที่ปลูกป่ายังคงมีน้ำอยู่ในปริมาณที่มาก ซึ่งพนักงานได้ใช้ประโยชน์ในการเลี้ยงปลา ปลูกพืชน้ำ เพื่อนำมาเป็นอาหาร บริษัทฯ ได้จัดงบประมาณในการดูแล รดน้ำ ใส่ปุ๋ย ตัดหญ้า อยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ต้นไม้ได้เติบโตสูงใหญ่จนสามารถให้ประโยชน์แก่พนักงานและคนในชุมชนได้



คิวกีซี “สุข” ทุกรายละเอียด...เย์





GENERAL STANDARD DISCLOSURES			
Standard Disclosure	Disclosure Requirements	Page	Note
STRATEGY AND ANALYSIS			
G4-1	Provide a statement from the most senior decision-maker of the organization (such as CEO, chair, or equivalent senior position) about the relevance of sustainability to the organization and the organization's strategy for addressing sustainability.	3-4	
G4-2	Provide a description of key impacts, risks, and opportunities.	15-16,31-36	
ORGANIZATIONAL PROFILE			
G4-3	Report the name of the organization.	9	
G4-4	Report the primary brands, products, and services.	6	
G4-5	Report the location of the organization's headquarters.	6	
G4-6	Report the number of countries where the organization operates, and names of countries where either the organization has significant operations or that are specifically relevant to the sustainability topics covered in the report.	6	
G4-7	Report the nature of ownership and legal form.		AR5,AR40
G4-8	Report the markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers and beneficiaries).	6	AR23-24
G4-9	Report the scale of the organization.	9	AR41,AR54-55
G4-10	a. Report the total number of employees by employment contract and gender. b. Report the total number of permanent employees by employment type and gender. c. Report the total workforce by employees and supervised workers and by gender. d. Report the total workforce by region and gender. e. Report whether a substantial portion of the organization's work is performed by workers who are legally recognized as self-employed, or by individuals other than employees or supervised workers, including employees and supervised employees of contractors. f. Report any significant variations in employment numbers (such as seasonal variations in employment in the tourism or agricultural industries).	54-55	AR54-55
G4-11	Report the percentage of total employees covered by collective bargaining agreements.	-	-
G4-12	Describe the organization's supply chain.	15-16	-
G4-13	Report any significant changes during the reporting period regarding the organization's size, structure, ownership, or its supply chain.	-	AR5
G4-14	Report whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization.	31-36	AR47
G4-15	List externally developed economic, environmental and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or which it endorses.	-	-
G4-16	List memberships of associations (such as industry associations) and national or international advocacy organizations.	29	-
IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS AND BOUNDARIES			
G4-17	a. List all entities included in the organization's consolidated financial statements or equivalent documents. b. Report whether any entity included in the organization's consolidated financial statements or equivalent documents is not covered by the report.	6,21-23	-
G4-18	a. Explain the process for defining the report content and the Aspect Boundaries. b. Explain how the organization has implemented the Reporting Principles for Defining Report Content.	21-23	-
G4-19	List all the material Aspects identified in the process for defining report content.	21-23	-
G4-20	For each material Aspect, report the Aspect Boundary within the organization.	23	-
G4-21	For each material Aspect, report the Aspect Boundary outside the organization.	23	-
G4-22	Report the effect of any restatements of information provided in previous reports, and the reasons for such restatements.	-	-
G4-23	Report significant changes from previous reporting periods in the Scope and Aspect Boundaries.	21,23	-
STAKEHOLDER ENGAGEMENT			
G4-24	Provide a list of stakeholder groups engaged by the organization.	17-20	-
G4-25	Report the basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage.	15	-
G4-26	Report the organization's approach to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group, and an indication of whether any of the engagement was undertaken specifically as part of the report preparation process.	17-20	-
G4-27	Report key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, and how the organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting. Report the stakeholder groups that raised each of the key topics and concerns.	17-20	-



Standard Disclosure	Disclosure Requirements	Page	Note
REPORT PROFILE			
G4-28	Reporting period (such as fiscal or calendar year) for information provided.	23	-
G4-29	Date of most recent previous report (if any).	21	-
G4-30	Reporting cycle (such as annual, biennial).	21	-
G4-31	Provide the contact point for questions regarding the report or its contents.	23	-
G4-32	a. Report the 'in accordance' option the organization has chosen. b. Report the GRI Content Index for the chosen option. c. Report the reference to the External Assurance Report, if the report has been externally assured. GRI recommends the use of external assurance but it is not a requirement to be 'in accordance' with the Guidelines.	21	-
G4-33	a. Report the organization's policy and current practice with regard to seeking external assurance for the report. b. If not included in the assurance report accompanying the sustainability report, report the scope and basis of any external assurance provided. c. Report the relationship between the organization and the assurance providers. d. Report whether the highest governance body or senior executives are involved in seeking assurance for the organization's sustainability report.	21	-
GOVERNANCE			
G4-34	Report the governance structure of the organization, including committees of the highest governance body. Identify any committees responsible for decision-making on economic, environmental and social impacts.	9	AR41-48
G4-35	Report the process for delegating authority for economic, environmental and social topics from the highest governance body to senior executives and other employees.	9	AR41-48
G4-36	Report whether the organization has appointed an executive-level position or positions with responsibility for economic, environmental and social topics, and whether post holders report directly to the highest governance body.	9	AR41-48
G4-37	Report processes for consultation between stakeholders and the highest governance body on economic, environmental and social topics. If consultation is delegated, describe to whom and any feedback processes to the highest governance body.	9,15,67	-
G4-38	Report the composition of the highest governance body and its committees.	9	AR41-48
G4-39	Report whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer (and, if so, his or her function within the organization's management and the reasons for this arrangement).	-	AR61-62
G4-40	Report the nomination and selection processes for the highest governance body and its committees, and the criteria used for nominating and selecting highest governance body members.	-	AR45
G4-41	Report processes for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided and managed. Report whether conflicts of interest are disclosed to stakeholders.	-	AR11-14
G4-42	Report the highest governance body's and senior executives' roles in the development, approval, and updating of the organization's purpose, value or mission statements, strategies, policies, and goals related to economic, environmental and social impacts.	-	AR4-10,21-23
G4-43	Report the measures taken to develop and enhance the highest governance body's collective knowledge of economic, environmental and social topics.	-	AR12-14
G4-44	a. Report the processes for evaluation of the highest governance body's performance with respect to governance of economic, environmental and social topics. Report whether such evaluation is independent or not, and its frequency. Report whether such evaluation is a self-assessment. b. Report actions taken in response to evaluation of the highest governance body's performance with respect to governance of economic, environmental and social topics, including, as a minimum, changes in membership and organizational practice.	27	AR49
G4-45	a. Report the highest governance body's role in the identification and management of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities. Include the highest governance body's role in the implementation of due diligence processes. b. Report whether stakeholder consultation is used to support the highest governance body's identification and management of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities.	31-34	AR38-39
G4-46	Report the highest governance body's role in reviewing the effectiveness of the organization's risk management processes for economic, environmental and social topics.	31	AR46-47
G4-47	Report the frequency of the highest governance body's review of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities.	31	-
G4-48	Report the highest committee or position that formally reviews and approves the organization's sustainability report and ensures that all material Aspects are covered.	9,15	-
G4-49	Report the process for communicating critical concerns to the highest governance body.	9	-
G4-50	Report the nature and total number of critical concerns that were communicated to the highest governance body and the mechanism(s) used to address and resolve them.	9	-



Standard Disclosure	Disclosure Requirements	Page	Note
G4-51	a. Report the remuneration policies for the highest governance body and senior executives. b. Report how performance criteria in the remuneration policy relate to the highest governance body's and senior executives' economic, environmental and social objectives.	-	AR53,54,56
G4-52	Report the process for determining remuneration. Report whether remuneration consultants are involved in determining remuneration and whether they are independent of management. Report any other relationships which the remuneration consultants have with the organization.	-	AR45-47
G4-53	Report how stakeholders' views are sought and taken into account regarding remuneration, including the results of votes on remuneration policies and proposals, if applicable.	-	AR71
G4-54	Report the ratio of the annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country.	39-40	AR53-55
G4-55	Report the ratio of percentage increase in annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median percentage increase in annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country.	40	AR53-55
ETHICS AND INTEGRITY			
G4-56	Describe the organization's values, principles, standards and norms of behavior such as codes of conduct and codes of ethics.	27-30	AR57-64
G4-57	Report the internal and external mechanisms for seeking advice on ethical and lawful behavior, and matters related to organizational integrity, such as helplines or advice lines.	29	AR57-64
G4-58	Report the internal and external mechanisms for reporting concerns about unethical or unlawful behavior, and matters related to organizational integrity, such as escalation through line management, whistleblowing mechanisms or hotlines.	29	AR60
SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES			
Standard Disclosure	Standard Disclosure Title	Page	Note
CATEGORY: ECONOMIC			
ASPECT: ECONOMIC PERFORMANCE			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EC1	Direct economic value generated and distributed	39	AR73-136
G4-EC2	Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change	32-34	AR88
G4-EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations	-	AR111
G4-EC4	Financial assistance received from government	-	-
ASPECT: MARKET PRESENCE			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EC5	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage at significant locations of operation	55	-
G4-EC6	Proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation	54-55	-
ASPECT: INDIRECT ECONOMIC IMPACTS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EC7	Development and impact of infrastructure investments and services supported	-	-
G4-EC8	Significant indirect economic impacts, including the extent of impacts	-	-
ASPECT: PROCUREMENT PRACTICES			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EC9	Proportion of spending on local suppliers at significant locations of operation	-	AR29
CATEGORY: ENVIRONMENTAL			
ASPECT: MATERIALS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN1	Materials used by weight or volume	-	AR28-30
G4-EN2	Percentage of materials used that are recycled input materials	-	-
ASPECT: ENERGY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN3	Energy consumption within the organization	81	-
G4-EN4	Energy consumption outside of the organization	81	-
G4-EN5	Energy intensity	81	-



Standard Disclosure	Disclosure Requirements	Page	Note
G4-EN6	Reduction of energy consumption	77-78	-
G4-EN7	Reductions in energy requirements of products and services	77-78	-
ASPECT: WATER			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN8	Total water withdrawal by source	82	-
G4-EN9	Water sources significantly affected by withdrawal of water	-	-
G4-EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused	-	-
ASPECT: BIODIVERSITY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN11	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	-	-
G4-EN12	Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	-	-
G4-EN13	Habitats protected or restored	84	-
G4-EN14	Total number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk	-	-
ASPECT: EMISSIONS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-EN15	Direct greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 1)	-	-
G4-EN16	Energy indirect greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 2)	-	-
G4-EN17	Other indirect greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 3)	-	-
G4-EN18	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	-	-
G4-EN19	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	-	-
G4-EN20	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	-	-
G4-EN21	NOX, SOX, and other significant air emissions	-	-
ASPECT: EFFLUENTS AND WASTE			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-EN22	Total water discharge by quality and destination	-	-
G4-EN23	Total weight of waste by type and disposal method	83	-
G4-EN24	Total number and volume of significant spills	83	-
G4-EN25	Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally	83	-
G4-EN26	Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the organization's discharges of water and runoff	-	-
ASPECT: PRODUCTS AND SERVICES			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN27	Extent of impact mitigation of environmental impacts of products and services	-	-
G4-EN28	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category	-	-
ASPECT: COMPLIANCE			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN29	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations	-	-
ASPECT: TRANSPORT			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN30	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials for the organization's operations, and transporting members of the workforce	15	-
ASPECT: OVERALL			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-EN31	Total environmental protection expenditures and investments by type	79,83	-
ASPECT: SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-EN32	Percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria	-	-
G4-EN33	Significant actual and potential negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	-	-



Standard Disclosure	Disclosure Requirements	Page	Note
ASPECT: ENVIRONMENTAL GRIEVANCE MECHANISMS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	
G4-EN34	Number of grievances about environmental impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-	-
CATEGORY: SOCIAL			
SUB-CATEGORY: LABOR PRACTICES AND DECENT WORK			
ASPECT: EMPLOYMENT			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	
G4-LA1	Total number and rates of new employee hires and employee turnover by age group, gender and region	54-55	-
G4-LA2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by significant locations of operation	55	AR55
G4-LA3	Return to work and retention rates after parental leave, by gender	55	-
ASPECT: LABOR/MANAGEMENT RELATIONS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-LA4	Minimum notice periods regarding operational changes, including whether these are specified in collective agreements	53	-
ASPECT: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-LA5	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs	43	-
G4-LA6	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities, by region and by gender	44	-
G4-LA7	Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	52	-
G4-LA8	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	43-52	-
ASPECT: TRAINING AND EDUCATION			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-LA9	Average hours of training per year per employee by gender, and by employee category	65	-
G4-LA10	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings	56-64	-
G4-LA11	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender and by employee category	65	-
ASPECT: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-LA12	Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity	54-55	-
ASPECT: EQUAL REMUNERATION FOR WOMEN AND MEN			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach		
G4-LA13	Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation		-
ASPECT: SUPPLIER ASSESSMENT FOR LABOR PRACTICES			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-LA14	Percentage of new suppliers that were screened using labor practices criteria	-	-
G4-LA15	Significant actual and potential negative impacts for labor practices in the supply chain and actions taken	-	-
ASPECT: LABOR PRACTICES GRIEVANCE MECHANISMS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-LA16	Number of grievances about labor practices filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-	-
SUB-CATEGORY: HUMAN RIGHTS			
ASPECT: INVESTMENT			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-HR1	Total number and percentage of significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	-	-
G4-HR2	Total hours of employee training on human rights policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained	65	-



Standard Disclosure	Disclosure Requirements	Page	Note
ASPECT: NON-DISCRIMINATION			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	
G4-HR3	Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken	-	-
ASPECT: FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	
G4-HR4	Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and measures taken to support these rights	-	-
ASPECT: CHILD LABOR			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	
G4-HR5	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labor	-	-
ASPECT: FORCED OR COMPULSORY LABOR			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-HR6	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor	-	-
ASPECT: SECURITY PRACTICES			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-HR7	Percentage of security personnel trained in the organization's human rights policies or procedures that are relevant to operations	-	-
ASPECT: INDIGENOUS RIGHTS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-HR8	Total number of incidents of violations involving rights of indigenous peoples and actions taken	-	-
ASPECT: ASSESSMENT			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-HR9	Total number and percentage of operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	-	-
ASPECT: SUPPLIER HUMAN RIGHTS ASSESSMENT			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-HR10	Percentage of new suppliers that were screened using human rights criteria	-	-
G4-HR11	Significant actual and potential negative human rights impacts in the supply chain and actions taken	16,18	-
ASPECT: HUMAN RIGHTS GRIEVANCE MECHANISMS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-HR12	Number of grievances about human rights impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-	-
SUB-CATEGORY: SOCIETY			
ASPECT: LOCAL COMMUNITIES			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-SO1	Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and development programs	67-73	-
G4-SO2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	-	-
ASPECT: ANTI-CORRUPTION			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-SO3	Total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption and the significant risks identified	16	-
G4-SO4	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	29	-
G4-SO5	Confirmed incidents of corruption and actions taken	-	-
ASPECT: PUBLIC POLICY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-SO6	Total value of political contributions by country and recipient/beneficiary	-	-
ASPECT: ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOR			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-



Standard Disclosure	Disclosure Requirements	Page	Note
G4-SO7	Total number of legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes	-	-
ASPECT: COMPLIANCE			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations	-	-
ASPECT: SUPPLIER ASSESSMENT FOR IMPACTS ON SOCIETY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-SO9	Percentage of new suppliers that were screened using criteria for impacts on society	-	-
G4-SO10	Significant actual and potential negative impacts on society in the supply chain and actions taken	-	-
ASPECT: GRIEVANCE MECHANISMS FOR IMPACTS ON SOCIETY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-SO11	Number of grievances about impacts on society filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	-	-
SUB-CATEGORY: PRODUCT RESPONSIBILITY			
ASPECT: CUSTOMER HEALTH AND SAFETY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-PR1	Percentage of significant product and service categories for which health and safety impacts are assessed for improvement	37	-
G4-PR2	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning the health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes	-	-
ASPECT: PRODUCT AND SERVICE LABELING			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-PR3	Type of product and service information required by the organization's procedures for product and service information and labeling, and percentage of significant product and service categories subject to such information requirements	-	AR18-20
G4-PR4	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes	-	-
G4-PR5	Results of surveys measuring customer satisfaction	74	-
ASPECT: MARKETING COMMUNICATIONS			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-PR6	Sale of banned or disputed products	-	-
G4-PR7	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship, by type of outcomes	-	-
ASPECT: CUSTOMER PRIVACY			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data	74	-
ASPECT: COMPLIANCE			
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	-	-
G4-PR9	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services	-	-

