บริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ESG Performance Summary

Social Dimension

สำหรับรอบการดำเนินงานประจำปี 2567

ข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคม

สิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน	:	มี
แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน	:	สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

กลุ่มทิสโก้ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมและไม่แบ่งแยก โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน นำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิ มนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และหลักการว่าด้วยการปกป้องสิทธิ การเคารพสิทธิและการเยียวยาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น (Protect, Respect and Remedy) มาพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติด้านด้านสิทธิมนุษยชน ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยแนวปฏิบัตินี้กำหนดเป็นหลักการที่สื่อสารให้พนักงานตระหนักและเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบของ ตนเองในการรักษาสิทธิมนุษยชนตลอดจนการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบความตั้งใจและความมุ่งมั่นของกลุ่มทิสโก้ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีใจความสำคัญดังนี้

- **สิทธิของลูกค้า** การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมรวมถึงจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะการบริการ อย่างเป็นระบบ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม
- **สิทธิแรงงานของพนักงาน** การบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมความหลากหลายและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ ไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบภายในองค์กร (Zero-tolerance and harassment)
- **สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ** การนำประเด็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมมาภิบาล (ESG) ซึ่งรวมถึงประเด็นด้าน สิทธิมนุษยชน เข้ามาเป็นเงื่อนไขสำหรับการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อ และติดตามการปฏิบัติงานของสินเชื่อโครงการขนาดใหญ่ที่อาจมีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนตามความเหมาะสม
- **สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน** การปฏิบัติต่อคู่ค้าและหุ้นส่วนทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม บนเงื่อนไขที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันในการดำเนินการค้าและกำหนด จรรยาบรรณคู่ค้า ที่ครอบคลุมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยคู่ค้าต้องลงนามรับทราบหลักเกณฑ์และข้อกำหนดอย่างเป็นทางการก่อนการให้บริการหรือสาน ความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับกลุ่มทิสโก้

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน :	https://www.tisco.co.th/wp-content/uploads/humanrights- guidelines.pdf

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา :	ไม่มี

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน	:	The UN Guiding Principles on Business and Human Rights

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
กลุ่มทิสโก้ได้จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่าง รอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจจะเกิดขึ้นอันเป็นผลจากการดำเนินธุรกิจ
ที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจของทุกบริษัทในเครือของกลุ่มทิสโก้และตลอดห่วงโซ่คุณค่า
โดยพิจารณาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง กระบวนการการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้:

1. แสดงความผูกพันเชิงนโยบาย
2. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
3. ผนวกผลการประเมินเข้ากับกลไกการจัดการภายใน
4. มาตราการการแก้ไขและเยียวยาที่เหมาะสม
5. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : https://www.tisco.co.th/wp-content/uploads/Human-Rights-Due- DILIGENCE-2024.PDF

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมุนษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ คู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

<u>การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม</u>
กลุ่มทิสโก้ใช้ระบบการบริหารค่าจ้างโดยเทียบเคียงตลาด มีโครงสร้างค่าตอบแทนแบ่งตามระดับชั้นและลักษณะของประเภทงาน และกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากคุณสมบัติของตำแหน่งงานประกอบกับอัตราค่าตอบแทนภายนอก เพื่อให้ระบบมีความเหมาะสมและสามารถปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพตลาดได้

<u>การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน</u>
การส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการช่วยพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขอนามัยของพนักงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้ เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

<u>การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน</u>
กลุ่มทิสโก้มีเป้าหมายในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” โดยให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ของพนักงาน การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน การสร้างโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร กลุ่มทิสโก้เชื่อมั่นว่าทรัพยากรมนุษย์คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานย่อมจะสามารถส่งผ่านความสุขนั้นไปสู่สังคมภายนอกได้ และยิ่งกว่านั้นสิ่งสำคัญที่สุด คือ การ สร้างคนดีและคนเก่งให้กับกลุ่มทิสโก้

<u>ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน</u>
กลุ่มทิสโก้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม เพื่อให้พนักงาน ผู้ให้บริการภายนอกที่ปฏิบัติ งานในพื้นที่สำนักงานของกลุ่มทิสโก้ ตลอดจนผู้ติดต่อมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่	:	มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีเป้าหมาย
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	อัตราการอบรม	2568: มากกว่าร้อยละ 80
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	2568: มากกว่าร้อยละ 80
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	อัตราการเกิดโรคจากการทำงานเทียบจากปีก่อนหน้า (ร้อยละ)	2568: อัตราการเกิดโรคจากการทำงานลดลงร้อยละ 5 เทียบจากปีก่อน
• การไม่เลือกปฏิบัติ	ข้อร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ	2568: 0 กรณี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

ในปี 2567 กลุ่มทิสโก้มีค่าเฉลี่ยชั่วโมงการฝึกอบรม เท่ากับ 28.63 ชั่วโมงต่อคนต่อปี และมีอัตราการเข้าอบรมของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 82.90 (ไม่ นับรวมการอบรมภาคบังคับ ซึ่งมีอัตราการเข้าอบรมร้อยละ 100) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สะท้อนถึงความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานต่อองค์กร พบว่า อัตราการคงอยู่ของพนักงาน ยังอยู่ในระดับที่ดีร้อยละ 91.9 และมีความผูกพันของพนักงานซึ่งกลุ่มทิสโก้ได้จัดให้มีการประเมินผลในทุกปี คิดเป็นร้อยละ 85

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน การจ้างงาน

	2565	2566	2567
พนักงานรวม (คน)	4,554	5,496	5,790
พนักงานชาย (คน)	1,599	1,865	1,950
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	35.11	33.93	33.68
พนักงานหญิง (คน)	2,955	3,631	3,840
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	64.89	66.07	66.32

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	804	1,507	1,599
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	17.65	27.42	27.62
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	3,334	3,520	3,692
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	73.21	64.05	63.77
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	416	469	499
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	9.13	8.53	8.62

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	238	428	445
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	14.88	22.95	22.82
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	1,161	1,217	1,272
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	72.61	65.25	65.23
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	200	220	233
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	12.51	11.80	11.95

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	566	1,079	1,154
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	19.15	29.72	30.05
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	2,173	2,303	2,420
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	73.54	63.43	63.02
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	216	249	266
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	7.31	6.86	6.93

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	4,447	5,373	5,667
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	97.65	97.76	97.88
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	93	108	108
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	2.04	1.97	1.87
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	14	15	15
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.31	0.27	0.26

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	1,534	1,789	1,875
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	95.93	95.92	96.15
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	54	64	64
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	3.38	3.43	3.28
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	11	12	11
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	0.69	0.64	0.56

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	2,913	3,584	3,792
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	98.58	98.71	98.75
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	39	44	44
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	1.32	1.21	1.15
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	3	3	4
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.10	0.08	0.10

จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
สายกลุ่มลูกค้ารายย่อย	4,062
สายกลุ่มลูกค้าบรรษัท	51
สายจัดการธนบดีและจัดการกองทุน	935
สายบริหารงานส่วนกลางและความรับผิดชอบต่อสังคมสายบริหารงานส่วนกลางและความรับผิดชอบต่อสังคม	727
ผู้บริหารระดับสูง	15
จำนวนพนักงานรวม	**5,790**

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ
ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา: ไม่ใช่

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	4	4	3
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.09	0.07	0.05

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	5,333,011,178.61	5,644,571,032.43	5,905,608,734.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	2,264,980,612.38	2,406,454,305.83	2,504,903,838.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	42.47	42.63	42.42
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	3,068,030,566.23	3,238,116,726.60	3,400,704,896.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	57.53	57.37	57.58
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	1,171,060.86	1,027,032.57	1,019,966.97
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	1,416,498.19	1,290,324.02	1,284,566.07
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	1,038,250.61	891,797.50	885,600.23
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.73	0.69	0.69

จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
สายกลุ่มลูกค้ารายย่อย	4,062
สายกลุ่มลูกค้าบรรษัท	51
สายจัดการธนบดีและจัดการกองทุน	935
สายบริหารงานส่วนกลางและความรับผิดชอบต่อสังคมสายบริหารงานส่วนกลางและความรับผิดชอบต่อสังคม	727
ผู้บริหารระดับสูง	15
จำนวนพนักงานรวม	**5,790**

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ
ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา: ไม่ใช่

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	4	4	3
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.09	0.07	0.05

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	5,333,011,178.61	5,644,571,032.43	5,905,608,734.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	2,264,980,612.38	2,406,454,305.83	2,504,903,838.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	42.47	42.63	42.42
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	3,068,030,566.23	3,238,116,726.60	3,400,704,896.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	57.53	57.37	57.58
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	1,171,060.86	1,027,032.57	1,019,966.97
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	1,416,498.19	1,290,324.02	1,284,566.07
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	1,038,250.61	891,797.50	885,600.23
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.73	0.69	0.69

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

กลุ่มทิสโก้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 พ.ศ. 2526 เพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออม ระยะยาวของพนักงานกลุ่มทิสโก้ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีเงินออมไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อออกจากงาน และได้นำเงินกองทุนตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162 พ.ศ. 2526 เข้าเป็นกองทุนจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2533 ในนาม "กองทุน สำรองเลี้ยงชีพพนักงานทิสโก้ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว" พร้อมทั้งมีข้อบังคับของกองทุน เพื่อให้ทราบถึงกฎ ระเบียบ และสิทธิต่างๆ ตั้งแต่การเข้าเป็นสมาชิกจนถึงการสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุน โดยให้พนักงานที่เข้าระบบการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จะได้รับเงินต่อเมื่อสิ้นสมาชิกภาพจากกองทุน สมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้าง แล้วนำส่งเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 5 หรือ ร้อยละ 10 หรือร้อยละ 15 ของค่าจ้าง หรือในอัตราเดียวกันกับอัตราเงินสมทบของนายจ้าง และนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนตามอายุงาน เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน สมาชิกจะได้เงินสะสมของตน พร้อมทั้งเงินสมทบของบริษัท ตลอดจนผลประโยชน์ของเงินทั้งสองจำนวน ยกเว้นกรณีสมาชิกพ้นสภาพด้วยเหตุถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย จะไม่ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ในส่วนของบริษัท

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	4,483	4,800	5,028
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	98.44	87.34	86.84
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	353,904,669.11	375,787,235.38	399,002,775.93
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรวม (%)	6.64	6.66	6.76

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	19.47	28.09	31.38
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	95,732,416.00	129,754,329.00	109,573,055.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%)(*)	0.008019	0.008883	0.006636
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%)(*)	0.004606	0.005477	0.004426

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	7,494,224.00	8,290,082.02	9,812,716.64
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	7,494,224.00	8,290,082.02	9,812,716.64

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	1
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.00	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน)(*)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน)(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	241	354	406
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	90	91	99
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	151	263	307
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	5.29	6.44	7.01
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	37.34	25.71	24.38
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	62.66	74.29	75.62
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นช่องทางในการปรึกษาหารือระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันพิจารณาและจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงเป็นสื่อกลางในการสะท้อนความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้าง เสนอข้อคิดเห็น และติดตามการดำเนินงานด้านสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ

กลุ่มทิสโก้ได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในแต่ละบริษัทในเครือ โดยมุ่งส่งเสริมกรอบความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในการเปิดพื้นที่พูดคุยเกี่ยวกับสวัสดิการที่อยู่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้สามารถปรับให้เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ และตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง กระบวนการนี้สอดคล้องกับเจตนารมณ์**การร่วมเจรจาต่อรอง**อย่างสร้างสรรค์ ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และลดความเสี่ยงของการเกิดข้อพิพาทแรงงานตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	มี
แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	https://www.tisco.co.th/th/privacy-notice

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ :	มี
แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ :	การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค :	มี
นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค :	การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้องและบิดเบือน, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมกับกลุ่มเปราะบาง กลุ่มเด็กหรือเยาวชนที่อายุต่ำกว่า 12 ปี, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า	มี
แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท :	การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า,
แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา :	การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

<u>การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม</u>

กลุ่มทิสโก้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสและเป็นธรรม คณะกรรมการบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จึงได้กำหนดนนโยบาย การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรมของกลุ่มทิสโก้ โดยยึดหลักเกณฑ์การให้บริหารจัดการด้านการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม (“Market Conduct”) ที่คำนึงประโยชน์ของลูกค้าเป็นสำคัญ สอดคล้องตามที่ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด โดยเฉพาะการกำชับพนักงานทุกคนให้อธิบาย ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้องกับลูกค้าภายใต้หลักการไม่หลอก ไม่บังคับ ไม่รบกวน ไม่เอาเปรียบ เปิดเผยโปร่งใส เพื่อให้ลูกค้าได้รับข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นมาตรฐานขององค์กรที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจของสาธารณชน (Public Trust) และสามารถเติบโตได้ อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

กลุ่มทิสโก้มุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินที่เหมาะสมและตรงความต้องการของลูกค้า โดยนำข้อมูลการใช้ผลิตภัณฑ์หรือการทำธุรกรรมทางการเงินของลูกค้า รวมถึงพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้ามาวิเคราะห์ สุ่มสำรวจความต้องการผลิตภัณฑ์ของลูกค้า อุปสรรคและปัญหาจากการใช้งาน ผลิตภัณฑ์หรือบริการทางการเงินของกลุ่มทิสโก้ในปัจจุบัน (Customer Pain Point) เพื่อให้สามารถออกแบบผลิตภัณฑ์และพัฒนาคุณภาพของการให้บริการ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

กลุ่มทิสโก้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับดูแลข้อมูล ซึ่งรวมถึงการกำหนดกระบวนการและระบบควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยกลุ่มทิสโก้จัดให้มีการสื่อสารหลักเกณฑ์ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญให้พนักงานทราบเป็นระยะ รวมถึงกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับการทดสอบความรู้ความเข้าใจ (Compulsory Test) ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล และกำหนดแผนรองรับกรณีเกิดเหตุละเมิดข้อมูล (Data Breach Response Plan) เพื่อป้องกันและบรรเทาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นหากเกิดการละเมิดข้อมูลด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม

ปี 2567 กลุ่มทิสโก้ยังคงติดตามการปฏิบัติงาน และพัฒนาเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าทุกทุกท่านต้องได้รับผลิตภัณฑ์และบริการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องตามนโยบายการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม รวมถึงกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และจัดให้มีกระบวนการควบคุม กำกับ และตรวจสอบ (Three Lines of Defense) เพื่อ ติดตาม ควบคุม และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น การจัดทำ Mystery Shopping การตรวจสอบการปฏิบัติงานประจำปี โดยในปี 2567 ไม่พบประเด็นที่มีนัยสำคัญที่เป็นการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวและไม่มีข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาด

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

ในปี 2567 กลุ่มทิสโก้ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า และได้รับการตอบรับจากลูกค้ากว่า 8 พันคน จากกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ได้แก่ 1. สินเชื่อ เช่าซื้อรถยนต์ (Hire Purchase) 2. สินเชื่อจำนำทะเบียน (Loan against Auto License) 3. กองทุนรวม (Mutual Fund) 4.เงินฝาก (Deposit) และ 5.บริการนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ (Securities Brokerage) 6. สินเชื่อเช่าซื้อรถมอเตอร์ไซค์ ทั้งนี้สรุปคะแนนความพึงพอใจ ของลูกค้ากลุ่มทิสโก้ประจำปี 2567 เท่ากับ 8.9 จากเป้าหมาย 8/10 และ Net Promoter Score (NPS) อยู่ที่ 51 โดยข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างลูกค้าที่มาจากการสำรวจความพึงพอใจ จะมีการส่งต่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปพิจารณาปรับปรุงและนำมาวัดผลในปีถัดไป

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

จากการประเมินและตรวจสอบในปี 2567 ไม่พบกรณีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล และไม่มีเรื่องร้องเรียนจากลูกค้าหรือหน่วยงานภายนอกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยข้อมูลของลูกค้า การสูญหาย การแก้ไขปลอมแปลงข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลโดยผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าอย่างเป็นสาระสำคัญ

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค	:	มี
โทรศัพท์	:	02-080-6000 / 02-633-6000
โทรสาร	:	-
อีเมล	:	webmaster@tisco.co.th
เว็บไซต์บริษัท	:	www.tisco.co.th
ที่อยู่	:	หน่วยงานกำกับ บมจ.ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป 48/49 อาคารทิสโก้ทาวเวอร์ ชั้น 10 ถนนสาทรเหนือ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม	:	มี
ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม	:	HTTPS://WWW.TISCO.CO.TH/WP-CONTENT/UPLOADS/SD-POLICY-2024-PUBLISH-th.pdf
เลขหน้าของลิงก์	:	5

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท	:	
แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัท		มี
ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

<u>การจ้างงานในชุมชน</u>

เพื่อให้การเติบโตของ สมหวัง เงินสั่งได้ เป็นส่วนผลักดันการเติบโตของชุมชนไปพร้อมกัน กลุ่มทิสโก้จึงมีแนวทางสรรหาคนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นกำลังสำคัญ ด้วยการกำหนดนโยบายให้มีการจัดหา จ้างงานหรือใช้ทรัพยากรในพื้นที่ให้มากที่สุดสูงถึงร้อยละ 95 รวมถึงริเริ่มโครงการ "**ค่ายสมหวัง สร้างโอกาส**" ซึ่งเป็นกิจกรรมให้ความรู้ทางการเงินแก่คนรุ่นใหม่ในชุมชน เพื่อจุดมุ่งหมายในการนำความรู้และทักษะทางการเงินมาประยุกต์ใช้กับตัวเอง ครอบครัว และคนใกล้ชิด รวมถึงขยายผลสู่การช่วยเหลือประชาชนในชุมชนและโอกาสร่วมงานกับสมหวัง เงินสั่งได้ ประจำสาขาใกล้บ้านอีกด้วย

<u>การให้โอกาศทางการศึกษาแก่เยาวที่ยังขาดโอกาส</u>

กลุ่มทิสโก้ให้ความสำคัญกับการศึกษา ที่เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสต่างในชีวิตๆ จึงได้ริเริ่มโครงการทิสโก้ร่วมใจขึ้นเมื่อปี 2552 เพื่อมอบโอกาสด้านการศึกษา จัดสรรทุนพัฒนาอาคารเรียนและครุภัณฑ์มอบให้แก่โรงเรียนขยายโอกาสที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นเร่งด่วนทั่วประเทศ เพื่อให้เยาวชนไทยได้มีอาคารเรียนที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน และสร้างแรงจูงใจให้คนในชุมชนส่งบุตรหลานเข้าเรียนตามวัย โดยเกณฑ์การคัดเลือกนั้น ทิสโก้จะเน้นในเรื่องของ "โอกาส" และ "ความจำเป็น" เป็นหลัก เช่น อาคารเดิมผุพัง เสื่อมสภาพ ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือได้รับผลกระทบจากแผ่นดินไหว เป็นต้น โดยนำข้อมูลหลักจากกระทรวงศึกษาธิการและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมาประกอบการพิจารณา เพื่อให้โรงเรียนและนักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

<u>การปลูกป่า เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน</u>

กลุ่มทิสโก้ตระหนักดีว่าทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำไปเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม การใช้ทรัพยากรอย่างเกินขีดความสามารถได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่ภาวะโลกร้อนและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่หลายพื้นที่ทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาอยู่ในขณะนี้ จึงจัดให้มีโครงการปลูกต้นไม้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2534 เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แปลงแนวคิดอนุรักษ์ผืนป่าสู่การปฏิบัติจริงและมุ่งหวังให้เกิดผลที่ยั่งยืน ด้วยการปลูกกล้าไม้ในจังหวัดที่มีพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม และส่งเสริมให้ชุมชนเรียนรู้คุณค่าของป่าไม้ในท้องถิ่น ภายใต้แนวคิด "ป่าอยู่รอด คนอยู่ได้" เป็นแนวทางสร้างกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่า

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

การให้โอกาศทางการศึกษา

ปัจจุบัน โครงการทิสโก้ร่วมใจ ได้มีการส่งมอบไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน 13 แห่ง โดยเป็นอาคารเรียน 12 แห่ง อาคารโรงอาหาร 1 แห่ง และปรับปรุงศูนย์ อุบัติเหตุ - ฉุกเฉิน 1 แห่ง รวมมูลค่าทั้งสิ้น 95,376,158.42 บาท และอยู่ระหว่างการก่อสร้างอาคารหลังที่ 14 รวมถึงยังคงเดินหน้าสำรวจความ ขาดแคลนของโรงเรียนทั่วประเทศต่อเนื่อง

การปลูกป่า

จากกการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กลุ่มทิสโก้ ได้โล่เกียรติยศ “คนดี รักษ์โลก” โดยคณะกรรมาธิการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ที่มอบให้แก่องค์กรที่มีหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีในการขับเคลื่อนและตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

	2565	2566	2567
เงินบริจาค / เงินอุดหนุนให้เปล่า (บาท)	13,475,715.23	6,257,483.07	11,202,541.75
เงินอุดหนุนกองทุนหรือองค์กรการกุศลที่บริษัทจัดตั้งขึ้น (บาท)	25,000,000.00	25,000,000.00	25,000,000.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

	2565	2566	2567
พื้นที่ป่าชุมชน (ไร่)	N/A	17.00	20.00
ผู้ได้รับโอกาสทางการศึกษา (คน)	371.00	167.00	290.00

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	N/A	133,000.00	607,100.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	N/A	0.000910	0.003677
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) (*)	N/A	0.000561	0.002452

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม