

บริษัท ทีเอสโกไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ESG Performance Summary

Social Dimension

สำหรับรอบการดำเนินงานประจำปี 2568

ข้อมูลการดำเนินงานด้านสังคม

สิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

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

กลุ่มทิสโก้ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมและไม่แบ่งแยก โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน นำหลักการชี้แนะว่าด้วย ธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และหลักการว่าด้วยการ ปกป้องสิทธิ การเคารพสิทธิและการเยียวยาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น (Protect, Respect and Remedy) มาพัฒนา เป็นแนวปฏิบัติด้านด้านสิทธิมนุษยชน ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยแนวปฏิบัตินี้ กำหนดเป็นหลักการที่สื่อสารให้พนักงาน ตระหนักและเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบของตนเองในการรักษาสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่ค้าทาง ธุรกิจ รวมถึงสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบความตั้งใจและความมุ่งมั่นของกลุ่มทิสโก้ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีใจความสำคัญดังนี้

การเคารพสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ

- **สิทธิของลูกค้า** การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียม รวมถึงจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน และข้อ เสนอแนะการบริการอย่างเป็นระบบ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม
- **สิทธิแรงงานของพนักงาน** การบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมความหลากหลายและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่าง เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบภายในองค์กร (Zero-tolerance and harassment)

การเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียอื่นในห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มทิสโก้ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Banking) รวมถึงมีการสื่อสารความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนอย่าง ชัดเจนไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงคู่ค้าทางธุรกิจ

- **การให้สินเชื่อย่างรับผิดชอบ:** พิจารณาความเสี่ยงด้าน ESG และสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อหลีกเลี่ยงการสนับสนุนกิจกรรมที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือส่งผลกระทบต่อชุมชน
- **การปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม:** ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตั้งแต่การคัดเลือกคู่ค้าที่มีกระบวนการชัดเจน ไปจนถึงการปฏิบัติ ตามเงื่อนไขที่ตกลงร่วมกันอย่างเคร่งครัด
- **การกำหนดจรรยาบรรณคู่ค้า:** สื่อสารและผลักดันให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับจรรยาบรรณของกลุ่มทิสโก้

ทั้งนี้ พนักงานทุกคนได้รับการอบรมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน โดยบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมความรู้ประจำปี (Compulsory Learning) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน :

<https://www.tisco.co.th/wp-content/uploads/human-rights-guidelines-2025-th.pdf>

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : The UN Guiding Principles on Business and Human Rights

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมาย : มี

ด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคม : สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม,
และสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง

- เพิ่มการอ้างอิงถึงเครื่องมือสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน)
- กำหนดความรับผิดชอบในการกำกับดูแลโดย CEO และ คณะอนุกรรมการกำกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติงาน
- กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของคณะทำงานด้าน การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- เรียบเรียงเนื้อหาในส่วนของแนวปฏิบัติใหม่เพื่อความชัดเจนของหัวข้อ
- เพิ่มเนื้อหาในส่วน 'สิทธิของลูกค้า'
- เพิ่มเนื้อหาเชิงกระบวนการจัดการสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มทีเอสโก้ได้จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่าง รอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นอันเป็นผลจากการดำเนินธุรกิจ ที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจของทุกบริษัทในเครือของกลุ่มทีเอสโก้และตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยพิจารณาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้:

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

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : <https://www.tisco.co.th/wp-content/uploads/human-rights-due-diligence-2025.PDF>

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงาน ที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิ ผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิ ลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

- แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : มี
- แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท : การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

กลุ่มทีเอสโก้ใช้ระบบการบริหารค่าจ้างโดยเทียบเคียงตลาด มีโครงสร้างค่าตอบแทนแบ่งตามระดับขั้นและลักษณะของประเภทงาน และกำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากคุณสมบัติของตำแหน่งงานประกอบกับอัตราค่าตอบแทนภายนอก เพื่อให้ระบบมีความเหมาะสมและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพตลาดได้

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

การส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการช่วยพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขอนามัยของพนักงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้ เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

กลุ่มทีเอสโก้มีเป้าหมายในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” โดยให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ของพนักงาน การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน การสร้างโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร กลุ่มทีเอสโก้เชื่อมั่นว่าทรัพยากรมนุษย์คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานย่อมจะสามารถส่งผ่านความสุขนั้นไปสู่สังคมภายนอกได้ และยิ่งกว่านั้นสิ่งสำคัญที่สุด คือ การ สร้างคนดีและคนเก่งให้กับกลุ่มทีเอสโก้

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

กลุ่มทีเอสโก้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม เพื่อให้พนักงาน ผู้ให้บริการภายนอกที่ปฏิบัติ งานในพื้นที่สำนักงานของกลุ่มทีเอสโก้ ตลอดจนผู้ติดต่อมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

- บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
- พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีเป้าหมาย
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	อัตราการอบรม	2569: มากกว่าร้อยละ 80
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	2569: มากกว่าร้อยละ 85
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	อัตราการเกิดโรคจากการทำงาน เทียบจากปีก่อนหน้า (ร้อยละ)	2569: อัตราการเกิดโรคจากการทำงานลดลงร้อยละ 5 เทียบจากปีก่อน
• การไม่เลือกปฏิบัติ	ข้อร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ	2569: 0 กรณี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

ในปี 2568 กลุ่มทิสโก้มีค่าเฉลี่ยชั่วโมงการฝึกอบรม เท่ากับ 38.47 ชั่วโมงต่อคนต่อปี และมีอัตราการเข้าอบรมของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 88.24 (ไม่นับรวมการอบรมภาคบังคับ ซึ่งมีอัตราการเข้าอบรมร้อยละ 100) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สะท้อนถึงความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานต่อองค์กร พบว่าอัตราการคงอยู่ของพนักงานยังอยู่ในระดับที่ดีร้อยละ 91.6 และมีความผูกพันของพนักงาน ซึ่งกลุ่มทิสโก้ได้จัดให้มีการประเมินผลในทุกปี คิดเป็นร้อยละ 83.8

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน การจ้างงาน

	2566	2567	2568
พนักงานรวม (คน)	5,496	5,790	5,610
พนักงานชาย (คน)	1,865	1,950	1,943
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	33.93	33.68	34.63
พนักงานหญิง (คน)	3,631	3,840	3,667
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	66.07	66.32	65.37

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	1,507	1,599	1,278
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	27.42	27.62	22.78
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	3,520	3,692	3,811
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	64.05	63.77	67.93
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	469	499	521
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	8.53	8.62	9.29

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	428	445	390
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	22.95	22.82	20.07
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	1,217	1,272	1,319
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	65.25	65.23	67.88
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	220	233	234
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	11.80	11.95	12.04

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	1,079	1,154	888
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	29.72	30.05	24.22
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	2,303	2,420	2,492
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	63.43	63.02	67.96
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	249	266	287
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.86	6.93	7.83

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	5,373	5,667	5,496
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	97.76	97.88	97.97
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	108	108	99
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	1.97	1.87	1.76
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	15	15	15
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.27	0.26	0.27

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	1,789	1,875	1,880
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	95.92	96.15	96.76
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	64	64	52
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	3.43	3.28	2.68
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	12	11	11
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	0.64	0.56	0.57

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	3,584	3,792	3,616
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	98.71	98.75	98.61
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	44	44	47
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	1.21	1.15	1.28
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	3	4	4
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.08	0.10	0.11

จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
สายกลุ่มลูกค้ารายย่อย	3,907
สายกลุ่มลูกค้าบริษัท	53
สายจัดการธนบดีและจัดการกองทุน	916
สายบริหารงานส่วนกลาง	734
จำนวนพนักงานรวม	5,610

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา: ไม่ใช่

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	54	60	62
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.98	1.04	1.11
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	4	3	2
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.07	0.05	0.04
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	50	57	60

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	5,644,571,032.43	5,905,608,734.00	5,922,389,170.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	2,406,454,305.83	2,504,903,838.00	2,524,416,862.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	42.63	42.42	42.62
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	3,238,116,726.60	3,400,704,896.00	3,397,972,308.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	57.37	57.58	57.38
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	1,027,032.57	1,019,966.97	1,055,684.34
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	1,290,324.02	1,284,566.07	1,299,236.68
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	891,797.50	885,600.23	926,635.48
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.69	0.69	0.71

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

กลุ่มทีเอสโก้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 162 พ.ศ. 2526 เพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออมระยะยาวของพนักงานกลุ่มทีเอสโก้ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีเงินออมไว้ใช้เมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อออกจากงาน และได้นำเงินกองทุนตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 162 พ.ศ. 2526 เข้าเป็นกองทุนจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2533 ในนามกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานทีเอสโก้ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พร้อมทั้งมีข้อบังคับของกองทุนเพื่อให้ทราบถึงกฎระเบียบ และสิทธิต่างๆ ตั้งแต่การเข้าเป็นสมาชิกจนถึงการสิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุน โดยให้พนักงานที่เข้าระบบการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จะได้รับเงินต่อเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพจากกองทุน

สมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน โดยให้นายจ้างหักจากค่าจ้าง แล้วนำส่งเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 5 หรือ ร้อยละ 10 หรือร้อยละ 15 ของค่าจ้าง หรือในอัตราเดียวกันกับอัตราเงินสมทบของนายจ้าง และนายจ้างจะจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนในวันเดียวกับที่สมาชิกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนตามอายุงาน เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน สมาชิกจะได้เงินสะสมของตน พร้อมทั้งเงินสมทบของบริษัท ตลอดจนผลประโยชน์ของเงินทั้งสองจำนวน ยกเว้นกรณีสมาชิกพ้นสภาพด้วยเหตุถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย จะไม่ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ในส่วนของบริษัท

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	4,800	5,028	5,164
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	87.34	86.84	92.05
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	375,787,235.38	399,002,775.93	415,096,561.91

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	28.09	31.38	38.47
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	129,754,329.00	109,573,055.00	79,663,718.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.008883	0.006636	0.004787
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.005477	0.004426	0.003271

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	8,290,082.02	9,812,716.64	9,655,056.47

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	1	2
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	0	2
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.00	0.04
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	1
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.02
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*)	0.00	0.00	0.21
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**)	0.00	0.00	0.04

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	354	406	354
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	91	99	91
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	263	307	263
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	6.44	7.01	6.31
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	25.71	24.38	25.71
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	74.29	75.62	74.29
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่อง	
การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	มี
แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ	
เรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	https://www.tisco.co.th/th/privacy-notice

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาด	
และโฆษณาอย่างรับผิดชอบ :	มี
แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ :	การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบ	
ของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค :	มี
นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบ	
ของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค :	การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้องและบิดเบือน, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย บางกลุ่มเด็กหรือเยาวชนที่อายุต่ำกว่า 12 ปี, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

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

การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม

กลุ่มทิสโก้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสและเป็นธรรม คณะกรรมการบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จึงได้กำหนดนโยบาย การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรมของกลุ่มทิสโก้ โดยยึดหลักเกณฑ์การให้บริการจัดการด้านการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม (“Market Conduct”) ที่คำนึงประโยชน์ของลูกค้าเป็นสำคัญ สอดคล้องตามที่ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยกำหนด โดยเฉพาะการกำชับพนักงานทุกคนให้อธิบาย ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้องกับลูกค้าภายใต้หลักการไม่หลอก ไม่บังคับ ไม่รบกวน ไม่เอาเปรียบ เปิดเผยโปร่งใส เพื่อให้ลูกค้าได้รับข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นมาตรฐานขององค์กรที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจของสาธารณชน (Public Trust) และสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

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 2568 กลุ่มทิสโก้ยังคงติดตามการปฏิบัติงาน และพัฒนาเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป เพื่อให้ มั่นใจว่าลูกค้าทุกท่านต้องได้รับผลิตภัณฑ์และบริการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องตามนโยบายการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็น ธรรม รวมถึงกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และจัดให้มีกระบวนการควบคุม กำกับ และตรวจสอบ (Three Lines of Defense) เพื่อติดตาม ควบคุม และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น การจัดทำ Mystery Shopping การตรวจ สอบการปฏิบัติงานประจำปี โดยในปี 2568 ไม่พบประเด็นที่มีนัยสำคัญที่เป็นการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวและไม่มีข้อร้องเรียน การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาด

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

ในปี 2568 กลุ่มทิสโก้ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า และได้รับการตอบรับจากลูกค้ากว่า 8 พันคน จากกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ได้แก่ 1. สินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์ (Hire Purchase) 2. สินเชื่อจำนำทะเบียน (Loan against Auto License) 3. กองทุนรวม (Mutual Fund) 4.เงิน ฝาก (Deposit) และ 5.บริการนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ (Securities Brokerage) 6. สินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์ไฮครี 7. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ทั้งนี้ สรุปคะแนนความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มทิสโก้ประจำปี 2568 เท่ากับ 4.26 จากเป้าหมาย 4/5 และ Net Promoter Score (NPS) อยู่ที่ 40 โดยข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างลูกค้าที่มาจากการสำรวจความพึงพอใจ จะมีการส่งต่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปพิจารณาปรับปรุงและนำมาวัดผลในปีถัดไป

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

จากการประเมินและตรวจสอบในปี 2568 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](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

การจ้างงานในชุมชน

เพื่อให้การเติบโตของ สมหวัง เงินสั่งได้ เป็นส่วนผลักดันการเติบโตของชุมชนไปพร้อมกัน กลุ่มทิสโก้จึงมีแนวทางสรรหาคนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นกำลังสำคัญ ด้วยการกำหนดนโยบายให้มีการจัดหา จ้างงานหรือใช้ทรัพยากรในพื้นที่ให้มากที่สุดสูงถึงร้อยละ 95 รวมถึงริเริ่มโครงการ “ค่ายสมหวัง สร้างโอกาส” ซึ่งเป็นกิจกรรมให้ความรู้ทางการเงินแก่คนรุ่นใหม่ในชุมชน เพื่อจุดมุ่งหมายในการนำความรู้และทักษะทางการเงินมาประยุกต์ใช้กับตัวเอง ครอบครัว และคนใกล้ชิด รวมถึงขยายผลสู่การช่วยเหลือประชาชนในชุมชน และโอกาสร่วมงานกับสมหวัง เงินสั่งได้ ประจำสาขาใกล้บ้านอีกด้วย

การให้โอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนที่ยังขาดโอกาส

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

การปลูกป่า เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน

กลุ่มทิสโก้ตระหนักดีว่าทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำไปเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม การใช้ทรัพยากรอย่างเกินขีดความสามารถได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่ภาวะโลกร้อนและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่หลายพื้นที่ทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาอยู่ในขณะนี้ จึงจัดให้มีโครงการปลูกต้นไม้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2534 เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แปลงแนวคิดอนุรักษ์สืบป่าสู่การปฏิบัติจริงและมุ่งหวังให้เกิดผลที่ยั่งยืน ด้วยการปลูกกล้าไม้ในจังหวัดที่มีพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม และส่งเสริมให้ชุมชนเรียนรู้คุณค่าของป่าไม้ในท้องถิ่น ภายใต้แนวคิด “ป่าอยู่รอด คนอยู่ดี” เป็นแนวทางสร้างกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่า

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

การให้โอกาสทางการศึกษา

ปัจจุบัน โครงการที่สําคัญได้มี การส่งมอบไปแล้วทั้งสิ้นจำนวน 14 แห่ง โดยเป็นอาคารเรียน 13 แห่ง อาคารโรงอาหาร 1 แห่ง และ ปรับปรุงศูนย์อุบัติเหตุ - อุจเฉดิน 1 แห่ง รวมมูลค่าทั้งสิ้น 102,500,722.17 บาท และอยู่ระหว่างการก่อสร้างอาคารหลังที่ 15 รวมถึงยังคงเดิน หน้าสำรวจความขาดแคลนของโรงเรียนทั่วประเทศต่อเนื่อง

การปลูกป่า

ในปี 2568 กลุ่มทีสโก้และสมทวง เงินสั่งได้ ร่วมกับหน่วยงานรัฐและชุมชนในหลายพื้นที่ดำเนินโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรมทั่วประเทศ ได้แก่ การปลูกกล้าไม้ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าซับลังกา จ.ลพบุรี การฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรมใน อ.แม่วาง จ.เชียงใหม่ ผ่านการปลูกไม้ เศรษฐกิจหลากหลายชนิดเพื่อสร้างรายได้ระยะยาวให้ชุมชน และการปลูกต้นไม้ 1,000 ต้นในป่าชุมชนบ้านหนองทิวสอน จ.มหาสารคาม พร้อม สนับสนุนงบประมาณและวางแผนติดตามผล 10 ปี โดยหลายโครงการมีแผนยื่นขอรับรองการกักเก็บคาร์บอนไดออกไซด์จาก องค์การบริหาร จัดการก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้ผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นรูปธรรมต่อไปด้วย

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

	2566	2567	2568
เงินบริจาค / เงินอุดหนุนให้เปล่า (บาท)	6,257,483.07	11,202,541.75	12,960,426.21
เงินอุดหนุนกองทุนหรือองค์การการกุศลที่บริษัทจัดตั้งขึ้น (บาท)	25,000,000.00	25,000,000.00	25,000,000.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

	2566	2567	2568
พื้นที่ป่าชุมชน (ไร่)	17.00	20.00	18.00