



TATA

TATA STEEL (THAILAND)

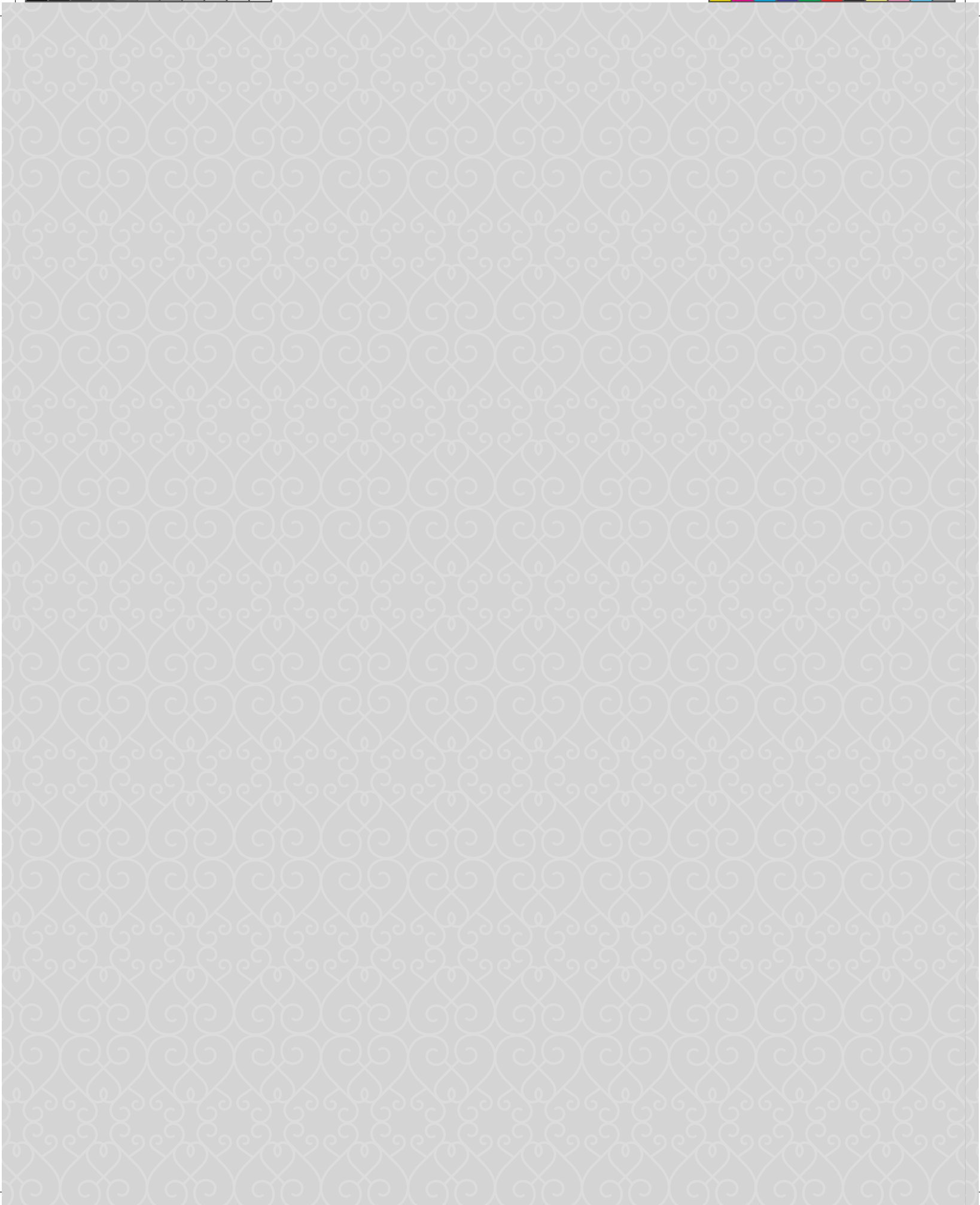
รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

บริษัท ทาตา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2559 - 2560



เหล็กเต็ม มอก. ที่ทุกคนมั่นใจ





ธ ทรงเป็นกมุทพลั้งแผ่นดินไทย สติในดวงใจชนทั่วทั้งหล้า
น้อมสืบทอดราชปณิธานองค์ราชา ขอเป็นข้ารองพระบาททุกชาติไป



ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณอันหาที่สุดมิได้
ข้าพระพุทธเจ้า ผู้ถือหุ้น กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน
กลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)





รางวัลและความภูมิใจ



Thailand ICT Excellence Award 2017

เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2560 กลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ได้รับรางวัล Thailand ICT Excellence Award 2017 ในประเภทโครงการพัฒนากระบวนการหลักภายใน โดยหัวข้อของบริษัทคือ “Digital to Accelerate Performance Enhancement” จาก ดร.พิเชฐ ดุรงคเวโรจน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



รางวัลความปลอดภัย

กลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ได้รับรางวัล อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน เป็นศูนย์ ในปีการเงิน 2560 ณ Steellennium Hall ประเทศอินเดีย โดยมี นายทะซาร์ด วิชะวนาร์ท นเรนดร์น กรรมการผู้จัดการ ทาทา สตีล (ประเทศไทย) และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นประธาน



รางวัล Gold Award จากการแข่งขัน ICQCC 2016

ในระหว่างวันที่ 23 – 25 สิงหาคม 2559 บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด (SCSC) ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ได้เป็นหนึ่งในตัวแทนประเทศไทย เข้าร่วมแข่งขัน ICQCC 2016 (International Convention on Quality Control Circle 2016) ที่ประเทศไทย ซึ่ง บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด (SCSC) ก็ได้รับรางวัล Gold Award จากการแข่งขันในครั้งนี้จากโครงการ “ลดข้อเสียเหล็กพูนในกระบวนการผลิตเหล็กแท่ง”



รางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประเภทการบริหารความปลอดภัย

บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด (SCSC) ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประเภทการบริหารความปลอดภัย ซึ่งเป็นหนึ่งในรางวัลสูงสุดของประเทศไทยในสาขาความปลอดภัย เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2559 นาย ราจีฟ มังกัล กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นตัวแทนบริษัทรับรางวัลจากพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ณ เมืองทองธานี



Green Star Awards 2016

บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด (SCSC) เข้ารับรางวัล ธรรมนูญความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตามโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบกำกับดูแลสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ประจำปี 2560 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2560 ณ สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด



รางวัล CSR - DIW

บริษัท เหล็กสยาม (2001) จำกัด (SISCO) รับรางวัลจากโครงการส่งเสริมโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างยั่งยืน (CSR-DIW) ซึ่งจัดขึ้นโดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2559



สารบัญ

สารจากกรรมการผู้จัดการใหญ่	4
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท	7
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	10
การประเมินประเด็นที่มีความสำคัญด้านความยั่งยืน	12
บรรษัทภิบาล การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบราชการ/ การส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานจริยธรรม	14
การบริหารจัดการความเสี่ยง	19

เศรษฐกิจ

การสร้างห่วงโซ่อุปทานที่แข็งแกร่งให้กับลูกค้า	23
แบรนด์สินค้าและการโฆษณา	27
นวัตกรรมสินค้าและบริการ	29
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน	32

สิ่งแวดล้อม

การจัดการสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน	36
---	----

สังคม

การบริหารจัดการและส่งเสริมพนักงานสัมพันธ์	40
การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงาน	45
การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน	46
การรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งและคนดี	47
การสร้างความรู้ความผูกพันกับชุมชนและสังคม	48

สรุปผลการดำเนินงาน	53
--------------------	----

GRI Content Index	58
-------------------	----



สารจากกรรมการผู้จัดการใหญ่



ราจิต มังกิ
กรรมการผู้จัดการใหญ่

เรียน ท่านผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน

เป็นเวลากว่าศตวรรษที่ ทาทา สตีล มีความภาคภูมิใจในการเป็นผู้นำของบริษัทในอุตสาหกรรมเหล็กของโลก สิ่งนี้เกิดขึ้นได้ด้วยจิตวิญญาณแห่งการเป็นผู้บุกเบิกจากรุ่นสู่รุ่น และความมุ่งมั่นที่จะนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นนวัตกรรมไปสู่ลูกค้าของเรา ความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนยังคงเป็นหัวใจสำคัญของการดำรงอยู่ของเราบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้สืบทอดการดำเนินธุรกิจด้วยการออกแบบกระบวนการทางธุรกิจและดำเนินการตามความคิดริเริ่มต่างๆ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของนวัตกรรมและสืบทอดความเป็นผู้บุกเบิก ความเหมือนกันนี้ ได้หยั่งรากลึกอยู่ในค่านิยมหลักห้าประการ ได้แก่ คุณธรรม ความเป็นผู้บุกเบิก ความเป็นเลิศ ความเป็นหนึ่งเดียว และความรับผิดชอบต่อ ซึ่งกำหนดรูปแบบวิถีแห่งการดำเนินธุรกิจของเรา

การเดินทางสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน

ในปีงบประมาณนี้ บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการหลักและทีมปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท เพื่อออกแบบกรอบโครงสร้าง กลยุทธ์ และหลังจากนั้นได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจในการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต ดังนั้น เราจึงได้เริ่มต้นด้วยการประเมินประเด็นที่มีความสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กรในระหว่างปีที่ผ่านมา วิธีการนี้ได้ช่วยให้เรามีการรับฟังที่ดีขึ้น และตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียตามแนวทางของ Global Reporting Initiative (GRI)

ปีแห่งความสำเร็จของ ทาทา สตีล (ประเทศไทย)

บริษัทสามารถบรรลุผลการดำเนินงานที่มีการปรับปรุงดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในปีที่ผ่านมาในหลายภาคส่วน โดยผลสำเร็จดังกล่าวได้รับการยอมรับ อาทิ การได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประเภทการบริหารความปลอดภัยจากนายกรัฐมนตรี รางวัลเหรียญทองจากงานมหกรรมคุณภาพนานาชาติ 2016 - กรุงเทพฯ รางวัล CSR - DIW จากกรมโรงงานอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรมและรางวัล Thailand ICT Excellence Award 2017 นอกจากนี้ ยังได้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในส่วนต่างๆ ของห่วงโซ่อุปทาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่โดดเด่นไปสู่ลูกค้าผู้ทรงเกียรติและทำให้เราสามารถเป็นผู้นำที่ลูกค้าเลือกใช้

บรรษัทภิบาล

ในช่วงปีของรายงานนี้ การบริหารจัดการในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณของบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในกลุ่ม ได้รับการจัดอันดับจากบริษัทแม่อ้อยู่ในระดับ “ก้าวหน้าสูงสุด” ซึ่งสะท้อนถึงระดับสูงสุดและเป็นบริษัทที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งของกลุ่ม ทาทา พนักงานทุกคนของบริษัท ตลอดจนพนักงานใหม่ทุกคนที่เข้าร่วมงานกับบริษัทในระหว่างปี ได้รับการฝึกอบรมทดสอบและมอบคู่มือจรรยาบรรณของทาทา (Tata Code of Conduct: TCoC) ฉบับภาษาไทย นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังได้ขยายไปยังพนักงานของผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เช่น คู่ค้าและลูกค้าของบริษัท รวมตลอดถึงการจัดตั้ง



สายด่วน TCoC เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถรายงานการกระทำการฝ่าฝืนจรรยาบรรณใดๆ กับบุคคลที่สามซึ่งเป็นอิสระจากกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ได้อย่างสบายใจอีกด้วย

การบริหารความเสี่ยง

ตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา บริษัทได้ดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management : ERM) อย่างจริงจังในการประเมินและวางแผนการลดความเสี่ยงที่เหมาะสมสำหรับความเสี่ยงที่เป็นไปได้ทั้งหมด ในช่วงปีที่ผ่านมา แนวคิดเรื่อง “อัตราความเร็วที่จะเกิดความเสี่ยง” ได้ถูกนำมาใช้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของเรา ระบบการกำกับดูแลที่เข้มแข็งช่วยให้มั่นใจได้ว่า ความเสี่ยงจะได้รับการทบทวนในระดับที่เหมาะสมภายในองค์กร และด้วยความถี่ที่เหมาะสมตลอดช่วงระหว่างปี ซึ่งบริษัทได้มีการแบ่งปันความเสี่ยงของบริษัทที่ได้กำหนดขึ้นไว้แล้วเป็นระยะภายในกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ด้วยกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการช่วยสนับสนุนในการแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของบริษัทต่างๆ ในกลุ่ม

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

ผลการดำเนินงานของบริษัทที่มีพัฒนาการที่สำคัญเมื่อเทียบกับหลายปีที่ผ่านมา EBITDA ในรอบปีการเงิน 2560 เท่ากับ 1,734 ล้านบาท สูงขึ้นกว่าปีก่อนร้อยละ 98 และมีกำไรก่อนหักภาษี 441 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 97 เมื่อเปรียบเทียบกับรอบปีการเงิน 2559 ผลการดำเนินงานในปีปัจจุบันได้รวมถึงการปรับปรุงรายการค่าใช้จ่ายพิเศษจำนวน 618 ล้านบาท จากการประมาณการด้อยค่าสินทรัพย์เตาถลุงเหล็กขนาดเล็ก (MBF) ซึ่งได้หยุดการผลิตชั่วคราวและจากสินทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญบริษัทยังได้ดำเนินการชำระหนี้สินระยะยาวในระหว่างงวดการรายงานบัญชีนี้ทั้งหมดแล้วด้วย

ความเป็นเลิศทางด้านสินค้าและบริการ

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีมูลค่าเพิ่มให้แก่ลูกค้าของเรา โดยในเรื่องนี้ ยอดขายสินค้าเหล็กเส้นแรงดึงสูง เหล็กด้านทานแรงสั่นสะเทือนแผ่นดินไหว เหล็กเส้นดัดและดัดสำเร็จรูป สามารถทำได้โดดเด่นกว่าปีก่อนๆ บริษัทได้ลงทุนในเฟสที่ 3 ในการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ดัดและดัดเหล็กที่ทันสมัย ณ โรงงาน NTS ซึ่งเสร็จสิ้นโครงการในเดือนมีนาคม 2560 และเพื่อรองรับกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นของสินค้าเหล็กบล็อก เครื่องจักรใหม่ได้รับการติดตั้งและเริ่มดำเนินการ ณ โรงงาน SISCO การประกาศมาตรการตอบโต้การทุ่มตลาดและการเพิ่มขึ้นของราคาสินค้าในต่างประเทศส่งผลให้ยอดขายเหล็กถนัดในช่วงครึ่งปีหลังมีการปรับตัวดีขึ้น

ความปลอดภัยและสุขภาพ

ความปลอดภัยและสวัสดิภาพที่ดีของพนักงานของบริษัทและของผู้รับเหมา ยังคงเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญ ภาพรวมทั้งกลุ่มบริษัทสามารถทำสถิติอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเท่ากับศูนย์ SCSC และ NTS ปราศจากอุบัติเหตุจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานครบ 4 และ 5 ปี ตามลำดับ บริษัทได้ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงความปลอดภัยในระยะยาว มีการแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีเยี่ยมเป็นประจำและมีการตรวจเยี่ยมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย ตลอดจนเรียนรู้จากอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นของบริษัทอื่นๆ ทำให้กระบวนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมของบริษัทมีความเข้มแข็งขึ้น

สิ่งแวดล้อม

โรงงานทั้งหมดของบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001 และกำลังอยู่ในระหว่างการยื่นขออุตสาหกรรมสีเขียวระดับ 4 จากกระทรวงอุตสาหกรรม เราได้ลงทุนในโครงการต่างๆ เพื่อลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อาทิเช่น การติดตั้งหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์ที่ SCSC และระบบการปรับแต่งการเผาไหม้โดยรวม (Refine Combine Burner System) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของเตาหลอมที่ NTS นอกจากนี้ NTS และ SISCO ได้เข้าร่วมในโครงการริเริ่มการจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint) โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกประเทศไทย และ SCSC ได้รับรางวัลธรรมมาภิบาลสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ความเป็นเลิศด้านการจัดหา

โครงการความเป็นเลิศด้านการจัดหา (PEP) ซึ่งริเริ่มขึ้นเมื่อปี 2558 ยังคงดำเนินการต่อไปตามแผนงาน และมีส่วนทำให้บริษัทมีความยั่งยืนในระยะยาว บริษัทสามารถรวบรวมเศษเหล็กภายในประเทศได้มากกว่า 1 ล้านตัน ในระหว่างรอบปีการเงินนี้ ทีมงานจัดหายังคงพัฒนาให้มีผู้จำหน่ายรายใหม่ทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ ทีมผู้บริหารยังได้มีส่วนร่วมกับลูกค้า ผู้จำหน่ายสินค้าและให้บริการกับบริษัทในช่วงระหว่างปี เพื่อแบ่งปันและพัฒนาแผนงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

ทรัพยากรบุคคล

ด้วยเหตุเพราะความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงานของกลุ่มบริษัท จึงส่งผลให้บริษัทมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ในรอบปีการเงินนี้ การริเริ่มโครงการต่างๆ ยังคงดำเนินการต่อไปเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงานให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังได้มีการสื่อสารเป็นระยะๆ ผ่านการพบปะพูดคุยและประชุมทั้งที่เป็นรายเดือนและรายไตรมาส มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านที่ได้เลือกสรรไว้มาให้ความรู้ในโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตเหล็กแท่งและการซ่อมบำรุง ควบคู่ไปกับการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ให้ดียิ่งขึ้น จึงส่งผลให้ในช่วงรอบปีการเงิน 2560 บริษัทมีอัตราการลาออกลดลงต่ำกว่าร้อยละ 5.5 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และมีจำนวนวันฝึกอบรมพนักงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 30

การเข้าสู่ยุคดิจิทัล

เทคโนโลยีสารสนเทศยังคงสร้างความพลิกผันให้ธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดโอกาสใหม่ๆ ในการสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ริเริ่มโครงการต่างๆ ในด้านนี้ เพื่อปรับปรุงความคล่องตัว ลดระยะเวลาในการดำเนินงานและป้องกันการทุจริต นอกจากนี้ เซิร์ฟเวอร์ SAP รุ่นใหม่ที่มีการอัปเดตการจัดการการบัญชีระบบ ก็ได้รับการติดตั้งแล้วเสร็จในระหว่างปีที่ผ่านมา

พันธกิจเพื่อสังคม

จิตอาสาของพนักงานเป็นรากฐานแห่งพันธสัญญาของเราที่มีต่อสังคม บริษัทยังคงมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีที่ผ่านมา พนักงานจำนวนร้อยละ 100 มีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR อย่างน้อยหนึ่งกิจกรรม และใช้เวลารวมกันมากกว่า 10,000 ชั่วโมง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้นของสังคมในประเทศเรายังคงมุ่งหวังที่จะพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่อไปในอีกหลายๆ ปีข้างหน้า โครงการมูทหนังสือ “เสริมปัญญา กับ ทาทา สตีล” ของบริษัท เพื่อสนับสนุนการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ห่างไกล ได้ส่งมอบให้ไปแล้วทั้งสิ้น 248 โรงเรียน ครอบคลุม 52 จังหวัดทั่วประเทศ ในช่วงที่เกิดอุทกภัยทางภาคใต้ของประเทศไทย พนักงานของบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมกันบริจาคเงินให้แก่ผู้ประสบภัย และบริษัทได้สมทบเงินช่วยเหลืออีกหนึ่งเท่าของจำนวนเงินที่พนักงานบริจาค โดยได้นำไปบริจาคเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้แก่สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การบรรเทาสาธารณภัยของสำนักนายกรัฐมนตรี นอกจากนี้ ทางบริษัทและบริษัทในกลุ่มของบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ยังได้เข้าร่วมลงนาม “ให้สัตยาบันในการไม่ผลิตสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพ” ของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้บริโภคในประเทศอีกด้วย

ท้ายที่สุดนี้ ผมขอขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกท่านเป็นอย่างยิ่งในการที่ท่านได้ให้การสนับสนุนและมอบความไว้วางใจทั้งปวง ในการริเริ่มต่างๆ ของการเป็นบรรษัทพลเมืองที่ดีของเรา เรายังคงเดินหน้าในเส้นทางยาวไกลของการยกระดับการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมไทยต่อไป

ราจีฟ มังกัล
กรรมการผู้จัดการใหญ่



ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ภาพรวม

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือ “TSTH” (เดิมชื่อ บริษัท มิลเลนเนียม สตีล จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม 2545 โดยการควบรวมกิจการของสามบริษัท ได้แก่ บริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (NTS) ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด (SCSC) ตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง และบริษัท เหล็กสยาม (2001) จำกัด (SISCO) ตั้งอยู่ที่จังหวัดสระบุรี ต่อมาในเดือนเมษายน 2549 มีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นใหญ่จากบริษัท ซิเมนต์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด (กลุ่ม SCG) ไปเป็นบริษัท ทาทา สตีล โกลบอล โฮลดิ้ง (เป็นบริษัทลงทุนในเครือของกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล ที่ตั้งอยู่ที่ประเทศสิงคโปร์) ถือหุ้นร้อยละ 67.90 ของทุนชำระแล้ว และนับตั้งแต่เดือนธันวาคม 2549 บริษัทได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (TSTH)

กลุ่มบริษัท ทาทา

เป็นกลุ่มธุรกิจที่ใหญ่ที่สุดของประเทศอินเดีย ประกอบด้วย 7 กลุ่มธุรกิจที่ดำเนินกิจการอยู่ในกว่า 100 ประเทศ ใน 6 ทวีป โดยมีพนักงานกว่า 600,000 คน ทั่วโลก ชื่อของทาทาได้รับการยอมรับนับถือมานานกว่า 140 ปี ในเรื่องของจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ประกอบธุรกิจโดยถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company) มีบริษัทย่อย 3 บริษัท ได้แก่ ถือหุ้นใน NTS, SISCO และ SCSC ร้อยละ 99.76, 99.99 และ 99.99 ตามลำดับ โดยเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเหล็กทรงยาวรายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์เหล็กทรงยาวประกอบด้วย เหล็กเส้นก่อสร้าง เหล็กหลอด เหล็กรูปพรรณขนาดเล็ก เหล็กเพลลา และเหล็กเส้นตัดและดัดสำเร็จรูป

บริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์ โดยดำเนินการผ่านเครือข่ายของผู้จำหน่ายสินค้าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และตามจังหวัดต่างๆ ทุกภูมิภาคของประเทศไทย นอกจากนี้ บริษัทยังส่งออกทั้งเหล็กเส้นและเหล็กหลอดไปยังประเทศเพื่อนบ้านในแถบประเทศอาเซียน เช่น ลาว พม่า กัมพูชา อินโดนีเซีย และปากีสถาน โดยผ่านทางเครือข่ายการกระจายสินค้าที่เป็นระบบ รวมถึงยังได้ส่งออกสินค้าเหล็กเส้นภายใต้เครื่องหมายการค้า TATA TISCON ไปจำหน่ายที่ประเทศอินเดีย โดยได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายกระจายสินค้าของทาทา สตีล อินเดีย

วิสัยทัศน์ของทาทา

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการสร้างความปิติยินดีให้กับลูกค้าด้วยนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และการบริการที่เหนือระดับสำหรับเหล็กก่อสร้าง ตลอดจนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ถือหุ้นของบริษัท

เราจะทำให้วิสัยทัศน์ของเราบรรลุผลสำเร็จด้วยการเพาะบ่มวัฒนธรรมแห่งความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการรักษาไว้ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงาน และการยึดมั่นในมาตรฐานสูงสุดของการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ

ค่านิยม

ในปีการเงิน 2560 บริษัทได้ประกาศการปรับปรุงค่านิยมของทาทาใหม่ ซึ่ง “ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ” ได้ถูกนำออกไป เป็นเพราะว่าใจความสำคัญของ “ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ” ครอบคลุมอยู่ในเนื้อหาของ “ความเป็นหนึ่งเดียว” และ “ความรับผิดชอบ” อยู่แล้ว

ในส่วนของค่านิยมใหม่ คือ “ความเป็นผู้บุกเบิก” ถูกนำเข้ามาแทนที่ให้เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม เพื่อแสดงถึงความเป็นผู้บุกเบิกคิดค้นสิ่งใหม่ๆ นับตั้งแต่ผู้ก่อตั้งของบริษัท ทาทา ได้วางรากฐานธุรกิจเหล็กและพลังงาน จนถึงยุคปัจจุบัน ซึ่งได้พัฒนา Tata Indica รถคันแรกที่ออกแบบและพัฒนาโดยประเทศอินเดีย และการพัฒนา Tata Nano รถราคาระเหยียดที่สุดในโลก

ค่านิยมฉบับใหม่ มีเนื้อหาดังนี้

ความเป็นผู้บุกเบิก เราจะกล้าและคล่องแคล่ว ในการเผชิญกับความท้าทาย ด้วยการทำความเข้าใจในลูกค้าอย่างลึกซึ้ง เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์

คุณธรรม เราจะประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีจรรยาบรรณ ทุกสิ่งที่เราทำต้องได้รับการยอมรับจากการตรวจสอบของสาธารณชน

ความเป็นเลิศ เราจะมุ่งมั่นเพื่อไปสู่การบรรลุมาตรฐานสูงสุดในด้านคุณภาพ และส่งเสริมระบบคุณธรรมที่ใช้ความรู้ความสามารถเสมอ

ความเป็นหนึ่งเดียว เราจะส่งเสริมบุคลากรและพันธมิตรของเรา ให้การเรียนรู้ต่อเนื่อง สร้างสัมพันธ์ภาพด้วยความเอาใจใส่และความร่วมมือ บนพื้นฐานของการเชื่อใจ และเคารพซึ่งกันและกัน

ความรับผิดชอบต่อสังคม เราจะบูรณาการหลักการด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ในการดำเนินธุรกิจของเรา เพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่ได้รับมาจากประชาชนต้องกลับคืนสู่ประชาชนเป็นหลายเท่าทวี

ข้อมูลทั่วไป

วันเริ่มจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

สำนักงานใหญ่

ทุนจดทะเบียน

ทุนชำระแล้ว

กำลังการผลิต

จำนวนพนักงาน (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2560)

จำนวนบริษัทในเครือฯ

29 พฤศจิกายน 2545

กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

8,421,540,848 บาท

8,421,540,848 บาท

เหล็กแท่ง 1.4 ล้านตัน เหล็กสำเร็จรูป 1.7 ล้านตัน

1,228 คน

3 บริษัท

บมจ.เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป (NTS) จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย

บจก.เหล็กก่อสร้างสยาม (SCSC) จังหวัดระยอง ประเทศไทย

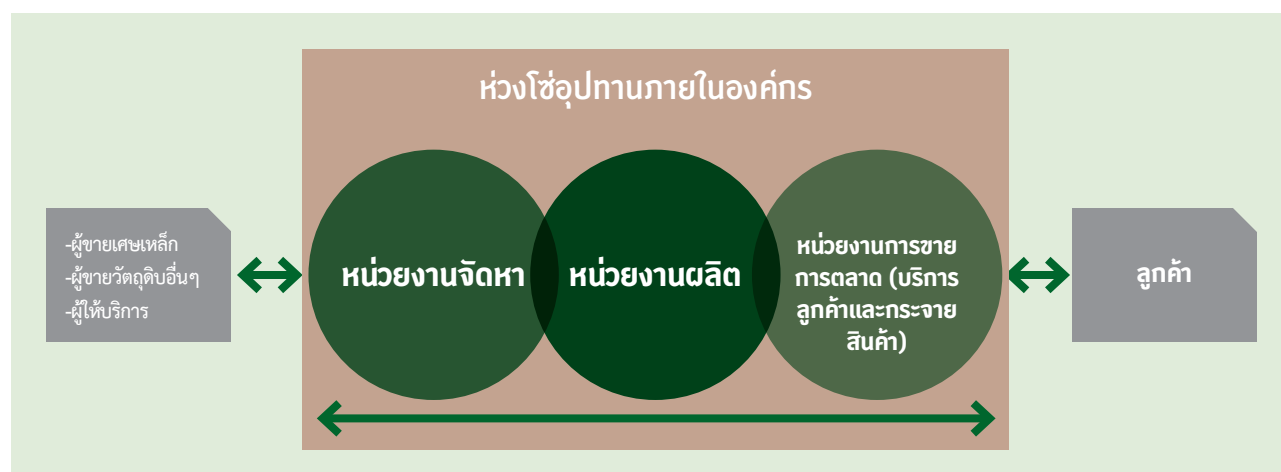
บจก.เหล็กสยาม (2001) (SISCO) จังหวัดสระบุรี ประเทศไทย

กำลังการผลิตของแต่ละบริษัทย่อยของกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย)



รวมเหล็กตัดและตัดสำเร็จรูป ที่ NTS 84,000 ตัน SCSC 36,000 ตัน

ห่วงโซ่คุณค่า



ห่วงโซ่อุปทานของบริษัท เริ่มต้นจากผู้ขายเศษเหล็กซึ่งมีอยู่ทั้งในและต่างประเทศ ผู้ขายวัตถุดิบ และผู้ให้บริการ กลุ่มผู้ขายและผู้ให้บริการเหล่านี้ติดต่อกับหน่วยงานจัดหาเพื่อขายสินค้าและบริการในหมวดหมู่ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตของแต่ละโรงงานในการผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปประเภทต่างๆ โดยสินค้าสำเร็จรูปดังกล่าวจะได้รับการจัดส่งและกระจายสินค้าไปยังลูกค้าโดยหน่วยงานการตลาดและการขายต่อไป

ระบบมาตรฐานการบริหารงาน

บริษัทย่อยของ TSTH ทุกบริษัทซึ่งประกอบด้วย NTS SISCO และ SCSC มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมระบบการบริหารงานสู่คุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล โดยได้รับการรับรองมาตรฐานสากลของระบบบริหารงานคุณภาพ ซึ่ง SISCO และ NTS ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2015 ส่วน SCSC ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2008 นอกจากนี้ บริษัทยังตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยได้รับการรับรองมาตรฐานสากลของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่ง SISCO และ NTS ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015 ส่วน SCSC ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2004 ตลอดจนบริษัทได้ให้ความสำคัญต่อมาตรการความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสุขอนามัยของพนักงานทุกคน โดยได้รับการรับรองมาตรฐานสากลสำหรับระบบบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่ง SISCO SCSC และ NTS ได้รับการรับรองมาตรฐาน มอก./TIS.18001-2554 หรือ BS OHSAS 18001:2007 ส่วนที่ TSTH ฝ่ายจัดหา ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 : 2008 สำหรับขอบข่ายการจัดซื้อจัดจ้างบริการและวัสดุ และฝ่ายการตลาดและการขาย ได้รับการรับรองมาตรฐานของระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015

ในปีที่ผ่านมา NTS และ SCSC ยังได้รับการรับรองมาตรฐาน The Australasian Certification Authority for Reinforcing and Structural Steels, “ACRS” จากประเทศออสเตรเลีย อีกทั้ง NTS และ SCSC อยู่ระหว่างการขอการรับรองระบบ ISO/IEC 17025 ความสามารถของห้องปฏิบัติการในการดำเนินการทดสอบและสอบเทียบอีกด้วย

เครือข่ายพันธมิตรเพื่อความยั่งยืน

- บริษัทเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสมาคมผู้ผลิตเหล็กทรงยาวด้วยเตาอาร์คไฟฟ้า สมาคมการค้าเหล็กของไทย สมาคมผู้ผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน และสมาคมการค้าเหล็กทรงยาวมาตรฐาน ซึ่งทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนผู้ผลิตในการประสานงานกับภาครัฐในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำมาตรฐานอุตสาหกรรม โดยมี นายวันเลิศการวิวัฒน์ เป็นนายกสมาคมผู้ผลิตเหล็กทรงยาวด้วยเตาอาร์คไฟฟ้า และสมาคมการค้าเหล็กทรงยาวมาตรฐาน
- บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ได้แก่ NTS SCSC และ SISCO ร่วมกับ 49 บริษัทผู้ผลิตเหล็กในประเทศไทยจาก 8 สมาคมผู้ผลิตเหล็ก ลงนามให้สัตยาบันไม่ผลิตเหล็กที่ไม่ได้มาตรฐาน เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2559 ณ กระทรวงอุตสาหกรรม
- ตั้งแต่ปี 2559 บริษัทเป็นสมาชิกในโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) และเข้าร่วมเครือข่ายหุ้นส่วนต้านทุจริตเพื่อประเทศไทย (PACT)
- ตั้งแต่ปี 2558 บริษัทได้ร่วมเป็น 1 ใน 30 บริษัทนำร่องในการประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมกับ UNICEF ในโครงการ Child-Friendly Business: “The Children Sustainability Forum” เพื่อส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรและคำนึงถึงสิทธิเด็ก



แนวทางการจัดทำรายงาน

รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ประจำปี 2559 – 2560 เป็นรายงานฉบับที่ 4 ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อแสดงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินงานของบริษัททาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท เอ็น.ที.เอส. สตีลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (NTS) บริษัท เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด (SCSC) และบริษัท เหล็กสยาม (2001) จำกัด (SISCO) ที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม บรรษัทภิบาล และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในขอบเขตข้อมูลในปีงบการเงิน 2560 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2560 ตามแนวทางการรายงานตามองค์การความร่วมมือว่าด้วยการรายงานสากลด้านความยั่งยืนรุ่นที่ 4 (Global Reporting Initiative G4) ครอบคลุมประเด็นชี้วัดที่สำคัญในระดับ Core และตัวชี้วัดเพิ่มเติมที่เป็นไปตามแนวทางความยั่งยืนของ ทาทา สตีล ประเทศอินเดีย สำหรับเนื้อหาการดำเนินงานของบริษัทที่มีการเปิดเผยในประเด็นอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของรายงานนี้ สามารถอ้างอิงได้จากรายงานประจำปี 2559 - 2560 ของบริษัท หรือ <https://www.tatasteelthailand.com/th/#investor> และสามารถดาวน์โหลดเอกสารรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ประจำปี 2559 - 2560 และฉบับย้อนหลังได้จากช่องทางเดียวกัน

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ได้ที่ ส่วนสื่อสารและกิจกรรมองค์กร

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
555 อาคาร รสทาวเวอร์ 2 ชั้น 20 ซอยพหลโยธิน 19 ถนนพหลโยธิน แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 หรือที่อีเมล : jittis@tatasteelthailand.com, phasootk@tatasteelthailand.com, indrajayaa@tatasteelthailand.com



การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อการดำเนินงานของบริษัททั้งภายในและภายนอก โดยนำเอาข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ รวมถึงการประเมินประเด็นที่มีความสำคัญต่อความยั่งยืน

ซึ่งได้แบ่งความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทออกเป็น 10 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มจะมีรูปแบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ตัวอย่างการมีส่วนร่วม	ประเด็นความคาดหวัง
1. ผู้ถือหุ้น	- การประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี - การเยี่ยมชมโรงงาน - รายงานประจำปี - รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ - การติดต่อกับบริษัทโดยตรง	- ผลตอบแทนจากการลงทุน - การเติบโตของบริษัท - ความโปร่งใส และความถูกต้องของข้อมูล
2. ลูกค้า	- การสำรวจความพึงพอใจ - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การพบปะลูกค้า - การติดต่อผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโทรศัพท์ - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ - กิจกรรมต่างๆ ซึ่งบริษัทได้จัดขึ้น	- ความพึงพอใจในสินค้าและบริการ - ได้รับสินค้าที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม
3. คู่ค้า	- การพบปะคู่ค้า - การติดต่อผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโทรศัพท์ - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ - กิจกรรมต่างๆ ซึ่งบริษัทได้จัดขึ้น	- ได้รับใบสั่งซื้อสินค้าหรือบริการที่ถูกต้องและสมบูรณ์ - ได้รับการชำระเงินตรงตามเวลา - การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ขายและผู้ซื้อ
4. พนักงาน	- กิจกรรมกรรมการผู้จัดการใหญ่พบพนักงาน - วารสารภายในองค์กร - แบบสำรวจความผูกพันของพนักงาน - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ - กิจกรรมต่างๆ ซึ่งบริษัทได้จัดขึ้น	- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - สวัสดิการและค่าตอบแทนที่น่าพอใจ - โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ - ได้รับการดูแลที่ดีด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิต



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ตัวอย่างการมีส่วนร่วม	ประเด็นความคาดหวัง
5. ชุมชนและสังคม	- การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน - การพบปะพูดคุยกับผู้นำชุมชน - การลงพื้นที่พบปะชุมชน - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ	- ดูแลสิ่งแวดล้อมชุมชนโดยไม่ปล่อยมลพิษ - สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน - ร่วมสร้างสาธารณประโยชน์และช่วยเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน
6. คู่แข่งขัน	- การพบปะพูดคุย - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ	- การปฏิบัติตามคู่แข่งอย่างเป็นธรรมตามกรอบการแข่งขัน - การตลาดและการขายที่เป็นไปตามกฎหมายและจรรยาบรรณ
7. องค์กรไม่แสวงผลกำไรและองค์กรปกครองท้องถิ่น	- การพบปะพูดคุย - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การสนับสนุนกิจกรรมส่วนท้องถิ่น - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ	ลดผลกระทบจากมลพิษ
8. หน่วยงานราชการ	- การพบปะพูดคุย - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การรายงานผลให้กับหน่วยงานราชการ - การสนับสนุนกิจกรรมของภาครัฐ	- การปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับ - ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม
9. สื่อมวลชน	- การแถลงผลประกอบการประจำปีไตรมาส - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ - การติดต่อผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโทรศัพท์	เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ถูกต้อง ตรงประเด็นและทันเหตุการณ์
10. เจ้าหนี้	- การแถลงผลงานประจำปีไตรมาส - การทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน - การร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนต่างๆ - การติดต่อผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และโทรศัพท์	สร้างความเชื่อมั่นให้กับเจ้าหนี้ว่าจะได้รับชำระหนี้ ครบถ้วนและตรงเวลา



การประเมินประเด็นที่มีความสำคัญด้านความยั่งยืน

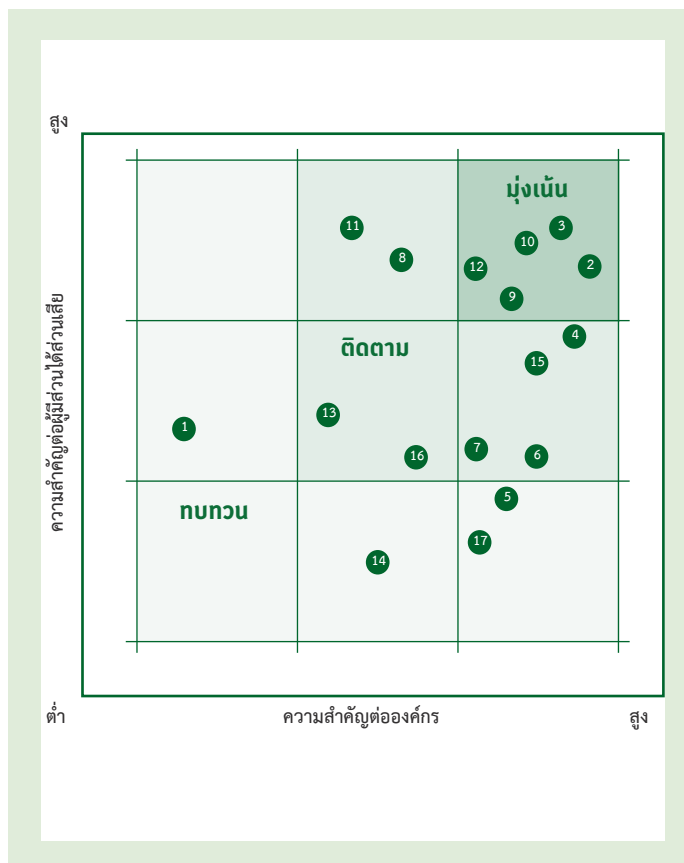
บริษัท ทาฮา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้มีการประเมินประเด็นที่มีความสำคัญด้านความยั่งยืนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกี่ยวกับประเด็นด้านความยั่งยืนที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารในการระบุประเด็นที่มีความสำคัญด้านความยั่งยืน โดยอ้างอิงตามหลักการรายงานสากลด้านความยั่งยืนรุ่นที่ 4 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

นอกจากนี้ บริษัทได้คัดเลือกประเด็นสำคัญต่างๆ เช่น การสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า แบนด์สินค้ายของบริษัท และการรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดี โดยอ้างอิงจากวิสัยทัศน์ของทาฮา สตีล ความท้าทายที่บริษัทได้เผชิญในช่วงปีที่ผ่านมา และแผนระยะยาวของบริษัท

ลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นถูกประเมินโดยคณะกรรมการหลักเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาความสำคัญจากผลกระทบของแต่ละประเด็นต่อบริษัท นอกจากนี้ ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกก็ได้ร่วมพิจารณาความสำคัญผ่านมุมมองของแต่ละกลุ่มด้วยการทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความยั่งยืน

ในขั้นตอนสุดท้าย ผู้บริหารสูงสุดของบริษัททำการทบทวนเนื้อหาอีกครั้งเพื่อยืนยันว่าประเด็นที่มีความสำคัญด้านความยั่งยืนได้ถูกจัดลำดับโดยสะท้อนถึงเรื่องที่มีความสำคัญต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล

ลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีความสำคัญด้านความยั่งยืน



เศรษฐกิจ

1. นโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
2. การบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัท
3. การสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า
4. นวัตกรรมสินค้าและบริการ
5. แบนด์สินค้ายและการโฆษณา

สิ่งแวดล้อม

6. การบริหารจัดการพลังงานของบริษัท
7. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของบริษัท
8. การบริหารจัดการของเสียของบริษัท
9. การปล่อยก๊าซจากการดำเนินงานของบริษัท

สังคม

10. บรรษัทภิบาล และการส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานจริยธรรม
11. การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ
12. การสร้างความผูกพันกับชุมชนและสังคม
13. ห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน
14. การบริหารจัดการและส่งเสริมพนักงานสัมพันธ์
15. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงาน
16. การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน
17. การรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งและคนดี

กลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาว

ในปีการเงิน 2560 บริษัทได้นำประเด็นด้านความยั่งยืนที่ได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับ“มุ่งเน้น” จัดทำเป็นแผนกลยุทธ์และตั้งเป้าหมายตามแผนระยะยาว (เป้าหมายปีการเงิน 2564) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นสำคัญ	ความสำคัญต่อองค์กร	เป้าหมายระยะยาว	ดัชนีชี้วัดผลงานที่สำคัญ
การบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัท	เพื่อตั้งเป้าหมาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจ ที่มีการลดระดับความเสี่ยงเชิงรุก และสามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการความเสี่ยง (คะแนน Risk Maturity Assessment = 5)	คะแนน Risk Maturity Assessment
การสร้าง ความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า	เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะสามารถส่งมอบสินค้า และบริการที่มีคุณภาพตามความคาดหวัง หรือสูงกว่าความคาดหวังของลูกค้า และสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อลูกค้าในอนาคต	การเป็นคู่ค้าแห่งทางเลือก (Supplier of Choice) ของบริษัท	- ดัชนีความพึงพอใจของลูกค้า - จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้าต่อปี
การปล่อยก๊าซจากการดำเนินงานของบริษัท	เนื่องจากการผลิตเหล็กนั้นมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และมลพิษสู่อากาศ ซึ่งการปล่อยมลพิษอาจส่งผลกระทบต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม	ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลง 3 – 5 % และได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับ 5	อัตราการปล่อยก๊าซคาร์บอน - ไดออกไซด์ (ต้นต่อตันน้ำเหล็ก)
การส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานจริยธรรม	เพื่อสร้างองค์กรที่มีความโปร่งใส สุจริต และลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทางธุรกิจ รวมถึงชื่อเสียงของบริษัท	ปลูกฝังวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจภายใต้จริยธรรมทั่วทั้งองค์กร	จำนวนเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนของบริษัท
การสร้าง ความผูกพันกับชุมชนและสังคม	เพื่อสร้างการยอมรับทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปได้อย่างราบรื่น รวมถึงสร้างความผูกพันต่อชุมชน โดยเฉพาะเยาวชน ซึ่งอาจเป็นลูกค้า คู่ค้า หรือพนักงานของบริษัทในอนาคต	ให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ผ่านการให้การศึกษากับเยาวชนในชุมชน รวมถึงโครงการพัฒนาชุมชนในรูปแบบอื่นๆ	จำนวนโรงเรียนในโครงการ “เสริมปัญญา กับ ทาทา สตีล”



บรรษัทภิบาล การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ/การส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานจริยธรรม

บรรษัทภิบาล การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

บริษัทจัดให้มีการรายงานการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีไว้แล้ว รายละเอียดปรากฏในรายงานประจำปี 2559-2560 ซึ่งได้อธิบายประเด็นสำคัญต่างๆ ของนโยบายการกำกับดูแลกิจการโครงสร้างของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง คุณสมบัติของกรรมการและกรรมการอิสระ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง การกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม การดูแลการใช้ข้อมูลภายใน ค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชี ตลอดจนการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในเรื่องอื่นๆ ได้แก่ สิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

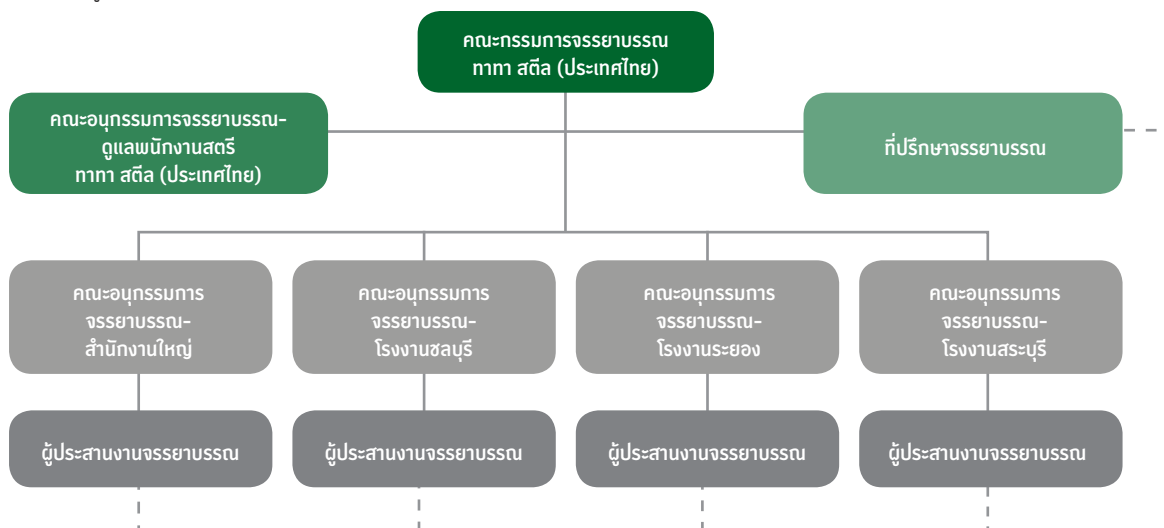
จรรยาบรรณของทาทา และนโยบายการต่อต้านการทุจริต

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ทั้งสามบริษัทยึดมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของทาทา (Tata Code of Conduct หรือ TCoC) อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ บริษัทได้ให้ความสำคัญในการบังคับใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ประกอบคู่มือจรรยาบรรณของทาทา เช่น การรับหรือให้ของขวัญ การประกอบอาชีพอื่นของพนักงาน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อันอาจเกิดขึ้นได้ การร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ การต่อต้านสินบนและการทุจริตคอร์รัปชัน ฯลฯ โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ฝึกอบรมและมอบคู่มือจรรยาบรรณของทาทาให้กับพนักงาน พร้อม

ทั้งทำการทดสอบได้ครบทั้งหมดร้อยละ 100 ตลอดจนขยายขอบเขตไปยังพนักงานของผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ รวมถึงคู่ค้า และลูกค้าของบริษัท จำนวน 142 ราย อีกด้วย

โครงสร้างการบริหารงานจรรยาบรรณ

บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 โดยในแต่ละปีได้มีการปรับปรุงทบทวนโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้หมุนเวียนและแต่งตั้งผู้ประสานงานจรรยาบรรณของแต่ละบริษัทย่อย เพื่อทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการจรรยาบรรณ ซึ่งมีผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ของแต่ละโรงงาน เป็นประธาน และมีผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ - ทรัพยากรบุคคลและบริหาร เป็นประธานสำหรับสำนักงานใหญ่ คณะกรรมการจรรยาบรรณในระดับกลุ่มบริษัท มีกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธาน และมีที่ปรึกษาจรรยาบรรณ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นเลขานุการ ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้แต่งตั้งผู้ประสานงานจรรยาบรรณเพิ่มเติม โดยทุกโรงงานและที่สำนักงานใหญ่จะมีผู้ประสานงานจรรยาบรรณชายหนึ่งคนและหญิงหนึ่งคน เพื่อให้สามารถดูแลและให้คำปรึกษากับพนักงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน บริษัทมี



อัตราส่วนผู้ประสานงานจรรยาบรรณต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดอยู่ที่ 1 ต่อ 134 และอัตราส่วนผู้ประสานงานจรรยาบรรณสตรีต่อพนักงานสตรีทั้งหมดอยู่ที่ 1 ต่อ 65 นอกจากนี้ บริษัทยังได้รับการประเมินจากทาทา ซันส์ ให้อยู่ในกลุ่มบริษัททาทา ที่มีการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณในระดับก้าวหน้าสูงสุด (Advanced Maturity)

ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ

ให้คำปรึกษาด้านจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) เพื่อให้เกิดพันธะสัญญาของการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของทาทาอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเคร่งครัด เป็นช่องทางในการรับและรวบรวมเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกลุ่มบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการจรรยาบรรณของบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และรายงานด้านจรรยาบรรณตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ และเป็นผู้ประสานงานจรรยาบรรณในนามของกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) กับ Tata Steel Limited ประเทศอินเดีย

2. ผู้ประสานงานจรรยาบรรณ - ดูแลพนักงานสตรี

เป็นผู้ประสานงานจรรยาบรรณ ดูแลพนักงานสตรี ปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการจรรยาบรรณ ดูแลพนักงานสตรี ของกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ทำหน้าที่รายงานตรงต่อประธานคณะกรรมการจรรยาบรรณของบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และรายงานโดยอ้อมต่อที่ปรึกษาจรรยาบรรณ

3. ผู้ประสานงานจรรยาบรรณ - บริษัทย่อย

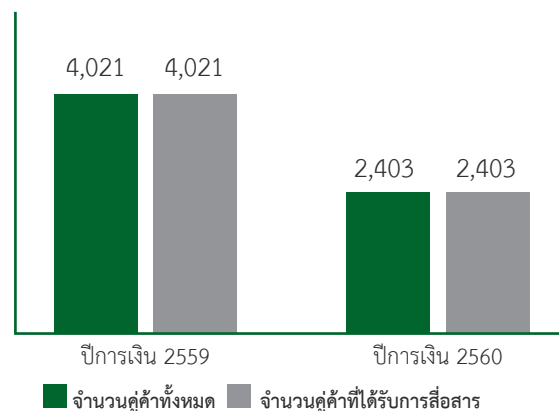
เป็นผู้ประสานงานจรรยาบรรณระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัทย่อย เป็นเลขานุการคณะกรรมการจรรยาบรรณของบริษัทย่อยที่สังกัด และรายงานด้านจรรยาบรรณตรงต่อประธานคณะกรรมการจรรยาบรรณของบริษัทย่อยดังกล่าวและรายงานโดยอ้อมต่อที่ปรึกษาจรรยาบรรณ

การสื่อสารจรรยาบรรณของทาทา

บริษัทได้มีการสื่อสารประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณให้กับพนักงานได้รับทราบ ผ่านทางวารสารภายในองค์กร และการพูดคุยสนทนาด้านจรรยาบรรณ (Ethics Pause) ในการประชุมต่างๆ ของบริษัท และได้มีการแจ้งให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ



จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการสื่อสารนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน



หมายเหตุ: บริษัทได้เริ่มตัดรายชื่อบริษัทคู่ค้าที่ไม่ได้ใช้งานตั้งแต่ปีการเงิน 2559

การต่อต้านการติดสินบน และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยวิถีทางที่ยุติธรรมและโปร่งใส โดยยึดพันธสัญญาที่จะป้องกัน ยับยั้ง และตรวจหาการฉ้อโกง การติดสินบน และการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันทั้งปวง นอกจากนี้ บริษัทยังได้กำหนดนโยบายการต่อต้านการติดสินบนและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนให้ความร่วมมือกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสร้างมาตรฐานการประกอบธุรกิจที่ใสสะอาด

ในปี 2557 บริษัทได้เข้าร่วมลงนามใน “คำประกาศเจตนารมณ์” แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Coalition : CAC) และในปี 2559 คณะกรรมการ CAC ได้ให้การรับรองแก่บริษัทว่า “เป็นบริษัทที่ผ่านกระบวนการประเมินตนเองว่ามีนโยบายและมีแนวปฏิบัติป้องกันการทุจริตภายในองค์กรครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ CAC กำหนดไว้”

นอกจากนี้บริษัทยังได้เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายหุ้นส่วนด้านทุจริตเพื่อประเทศไทย (PACT) และร่วมลงนามให้คำมั่นในการส่งเสริมสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจที่ The Children Sustainability Forum ซึ่งจัดโดยสถาบันไทยพัฒนา และองค์การยูนิเซฟ

ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว โดยจะไม่ยอมผ่อนปรนให้กับการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบโดยเด็ดขาด และจะไม่ดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านคนกลาง หรือบุคคลที่สาม เพื่อการเรียกร้องการได้รับหรือให้ได้มา การยื่นข้อเสนอ ให้สัญญา หรือ การจัดหาให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางการเงิน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่า หรือ ผลการปฏิบัติใดๆ ซึ่งมาจากการที่ไปมีอิทธิพลโน้มน้าวที่ไม่เหมาะสมด้วยเจตนาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

การร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ

บริษัทได้พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณของบริษัท โดยกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับช่องทางที่ให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถติดต่อแจ้งเบาะแสการกระทำผิดจรรยาบรรณ กระบวนการดำเนินการภายหลังจากรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนภายใต้ “นโยบายและแนวปฏิบัติในการร้องเรียนการกระทำผิดหลักจรรยาบรรณ” (Whistle Blowing Policy and Practices) ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถเสนอแนะ หรือร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ ได้ดังนี้



ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

นายมาริช สมารัมภ์

เลขที่ 80 ซอยพร้อมพันธ์ สุขุมวิท 39

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา

กรุงเทพมหานคร 10110

E-mail : msamaram@gmail.com

ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ

นายศิริโรตม์ เมธมโนศักดิ์

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 555 อาคารราชนาถาวเวอร์ 2 ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน

แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์ 0-2937-1000 ต่อ 1810 โทรสาร 0-2937-1224

E-mail : sirorotem@tatasteeltailand.com

สายด่วน TCoC

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 เป็นต้นไป บริษัทได้เปิด “สายด่วน TCoC” ให้เป็นช่องทางใหม่สำหรับพนักงาน ผู้รับเหมา และคู่ค้า ในการติดต่อกับบุคคลที่สามซึ่งเป็นองค์กรอิสระจากกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) มีที่ตั้งอยู่ในประเทศอื่น และมีผู้ชำนาญการที่จะบันทึกเรื่องราวเกี่ยวกับการละเมิดหรือฝ่าฝืนจรรยาบรรณที่ได้แจ้งให้ทราบ การบริการทั้งหมดนี้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและสามารถใช้บริการได้ทุกวันไม่เว้นวันหยุดใดๆ ทุกเวลา ตลอด 24 ชั่วโมง โดยสามารถติดต่อใช้บริการนี้ผ่านทางโทรศัพท์ได้ฟรี ที่หมายเลข 001800-441-0657 หมายเลขโทรศัพท์ที่โทรเข้าใช้บริการจะไม่ถูกบันทึก หากผู้แจ้งมีความประสงค์ที่จะไม่ให้บันทึกไว้เพื่อให้มีให้ส่งถึงตัวตนของผู้แจ้ง นอกจากนั้น ยังสามารถรายงานเรื่องราวผ่านช่องทางเว็บไซต์ <http://www.speak-up.info/tsth/> ซึ่งจะไม่มีการบันทึกตัวตนของผู้แจ้งไว้แต่อย่างใดทั้งสิ้น ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า เรื่องทุกเรื่องที่รายงานจะเป็นความลับขั้นสูงสุดที่จะไม่มีผู้ใดสามารถล่วงรู้ตัวตนของผู้แจ้งได้เลย หากผู้แจ้งไม่มีความประสงค์จะให้บันทึกไว้





การบริหารจัดการความเสี่ยง

บริษัท ทาฮา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้นำระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง (Enterprise Risk Management – ERM) และโครงสร้างการบริหารมาใช้โดยมีพื้นฐานตามแนวปฏิบัติของ COSO และมาตรฐาน ISO:31000 และยังสอดคล้องกับแนวทางของกลุ่มบริษัท ทาฮา สตีล การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการวางแผนระยะยาวเพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งช่วยให้มีการคาดการณ์ไปข้างหน้า ทำให้บริษัทสามารถบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นเพื่อเป็นการบรรเทาผลกระทบจากความเสียหายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็จะช่วยให้บริษัทสามารถแสวงหาโอกาสที่มีอยู่ เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางด้านธุรกิจต่อไป รายการความเสี่ยงที่บันทึกไว้จะได้รับการพิจารณา ทบทวนในการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการบริหารของ TSTH โดยหน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงแต่ละรายการจะรายงานสถานะของแผนปฏิบัติการลดความเสี่ยงและแนวโน้มของข้อบ่งชี้เตือนภัยความเสี่ยง ขั้นตอนที่สำคัญซึ่งจะนำไปปฏิบัติในแต่ละระดับส่วนและระดับฝ่าย ความเคลื่อนไหวของรายการความเสี่ยงจะเป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันผ่านแผนที่เตือนความเสี่ยงของบริษัท

การที่บริษัทดำเนินธุรกิจในตลาดหลักทรัพย์ บริษัทจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจในหลายด้าน ทั้งด้านการค้า การปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้จัดทำและรวบรวมความเสี่ยงของธุรกิจทั้งหมด ตลอดจนได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของธุรกิจและสถานการณ์ด้านการตลาดโดยละเอียด และได้กำหนดแผนรับมือกับความเสี่ยงโดยมีผู้รับผิดชอบในด้านต่างๆ สำหรับความเสี่ยงจะแบ่งเป็นประเภท เอ บี และซี โดยประเมินตามโอกาสที่จะเกิดขึ้นและผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ โดยความเสี่ยงประเภทเอ ถือว่ามีความเสี่ยงสูง

ในปีที่ผ่านมาบริษัทถูกประเมินความเติบโตของระบบการจัดการความเสี่ยงโดยผู้ตรวจประเมินภายนอก และได้คะแนนจากการประเมินที่ “ระดับบูรณาการ” (3.97 จากคะแนนเต็ม 5) โดยข้อแนะนำจะช่วยให้บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการความเสี่ยง

รายละเอียดความเสี่ยงประเภทต่างๆ และการประเมินพร้อมแนวทางในการบริหารจัดการปรากฏอยู่ในรายงานต่อไปนี้

1. ความเสี่ยงด้านการตลาด

ความต้องการใช้เหล็กของไทยมีความสัมพันธ์กับอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) โดยอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี 2559 ที่ผ่านมา และ

ปี 2560 จะขึ้นอยู่กับการลงทุนของภาครัฐเป็นหลัก ถ้าการลงทุนภาครัฐไม่เป็นที่พอใจตามแผนที่วางไว้ จะกระทบกับการลงทุนภาคเอกชน และต่อเนื่องไปยังความต้องการใช้เหล็กของไทย อีกทั้งยังคงมีการนำเข้าเหล็กจากจีนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ปริมาณการผลิตและการขายเหล็กของผู้ผลิตเหล็กในประเทศได้รับผลกระทบ มาตรการตอบโต้การทุ่มตลาดที่ประกาศโดยรัฐบาลและการประกาศมาตรฐาน มอก.ใหม่ ช่วยให้สภาพตลาดกลับมามีเสถียรภาพขึ้นบ้าง ในช่วงปีที่ผ่านมาบริษัทได้เสริมความเข้มแข็งในการจัดส่งเหล็กเส้นคุณภาพสูง เพิ่มกำลังผลิตเหล็กเส้นตัดและตัดสำเร็จรูปพร้อมใช้งานซึ่งมีแนวโน้มเติบโตเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และมีการสร้างแบรนด์ ทาฮา ทิสคอน ผ่านทางสังคมออนไลน์ กิจกรรมทางการตลาดช่วยสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้ใช้งาน ด้วยปัจจัยเหล่านี้ บริษัทได้เปิดคลังสินค้าเพิ่มขึ้นทั้งในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ของประเทศไทย เพื่อปรับปรุงระดับการบริการให้ดียิ่งขึ้น

ทีมงานบริการลูกค้าได้ช่วยรวบรวมความต้องการและประเด็นปัญหาเฉพาะของลูกค้า และดำเนินงานในเชิงรุกด้วยการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ดังกล่าวอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคจากฝ่ายประกันคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ นอกจากนี้ บริษัทยังใช้ทรัพยากรจากระดับภูมิภาคอาเซียน และจากกลุ่มบริษัท ทาฮา สตีล ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคดังกล่าวยังได้ให้คำแนะนำร่วมทั้งการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างครบถ้วน

บริษัทยังให้ความสำคัญต่อความพยายามในการขยายตลาดส่งออกต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศในอาเซียน และอินเดีย เพื่อเป็นอีกหนึ่งมาตรการในการลดความผันผวนของความต้องการเหล็กภายในประเทศ ในขณะเดียวกันยังสามารถขยายฐานลูกค้าและสร้างแบรนด์ ทาฮา ทิสคอน ให้เป็นที่นิยมในตลาดใหม่ในภูมิภาคอาเซียน

2. ความเสี่ยงด้านวัตถุดิบ

บริษัทมีความเสี่ยงจากความต้องการวัตถุดิบ (เศษเหล็กในประเทศ) ที่มีปริมาณความต้องการใช้สูงกว่าปริมาณที่สามารถตอบสนองได้ อีกทั้งยังมีความผันผวนทางด้านราคาที่สูง ซึ่งความผันผวนนี้ได้รับผลมาจากการเปลี่ยนแปลงจากตลาดต่างประเทศ ในส่วนของความเสี่ยงด้านความไม่แน่นอนของราคา บริษัทได้มีการบริหารความเสี่ยงนี้ด้วยการรักษาระดับความสมดุลระหว่างวัตถุดิบคงคลังและปริมาณยอดขายที่มีอยู่ ในขณะที่ความเสี่ยงของเรื่องการแข่งขันในตลาด บริษัทได้ใช้กลยุทธ์การใช้งานวัตถุดิบทางเลือก และเศษเหล็กต้นทุนต่ำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งได้กลายมาเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยในเรื่องการบริหารต้นทุนของบริษัท



3. ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับเตาถลุงเหล็กขนาดเล็ก (MBF)

ราคาถ่านโค้กและแร่เหล็ก ที่ยังคงอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับเศษเหล็ก ทำให้บริษัทต้องหยุดการผลิตเตาถลุงต่อไป ผู้บริหารของกลุ่มบริษัทกำลังเร่งมองหาทางเลือกในการจำหน่ายเตาถลุงเหล็กขนาดเล็กดังกล่าว

4. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

การผลิตเหล็กมีความเสี่ยงด้านการทำงานและความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในตัวเอง แม้ว่าการผลิตเหล็กจะไม่มีการใช้วัสดุหรือวัตถุอันตราย แต่ในกระบวนการผลิตเหล็กต้องใช้อุณหภูมิสูงและมีการเคลื่อนย้ายหรือบรรทุกสิ่งของที่มีน้ำหนัก ดังนั้น ทุกโรงงานซึ่งมีทั้งพนักงานประจำและผู้รับเหมาจึงจำเป็นต้องมีแผนจัดการเพื่อความปลอดภัยที่ครอบคลุมทุกด้านอย่างสมบูรณ์ บริษัทได้นำระบบบริหารเพื่อความเป็นเลิศด้านความปลอดภัย (Safety Excellence Journey - SEJ) รวมทั้งระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001 และระบบบริหารงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย OHSAS18001 มาใช้ บริษัทให้ความสำคัญในการติดตามตัวชี้วัดด้านอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIF) รวมถึงกรณีที่มีการบาดเจ็บและปฐมพยาบาล (FAC) และทรัพย์สินเสียหาย (Property Damage) ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อเรื่องความปลอดภัย มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรายงานเหตุการณ์เฉียดเกิดอุบัติเหตุ (Near Miss) การสังเกตการณ์ด้านความปลอดภัย (Safety Observation) และอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต (Fatal Risk Control Program - FRCP) ส่งผลให้มีความใส่ใจในจุดเสี่ยงและกำหนดกิจกรรมแก้ไขที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล มีการกำหนดโครงสร้างด้านความปลอดภัย โดยคณะกรรมการความปลอดภัยสูงสุด (Apex Safety Council - ASC) มีกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธานและมีผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ทั้งหมดเป็นสมาชิก โดยได้กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการด้านความปลอดภัย (Apex Sub Safety Committee - ASSC) จำนวน 6 คณะ คณะอนุกรรมการดำเนินงานในระดับโรงงานและระดับส่วน (PIC และ DIC) และคณะกรรมการอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ในการดำเนินงานเพื่อเป็นการยกระดับความสำคัญของเรื่องนี้ โครงการริเริ่มที่สำคัญที่ดำเนินการในระหว่างปีที่ผ่านมา เช่น ระบบการจัดการด้านความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมา (Contractor Safety Management - CSM) เพื่อให้เรื่องความปลอดภัยของผู้รับเหมา

ได้รับความสำคัญเท่าเทียมกับความปลอดภัยของพนักงานบริษัท รวมถึงการรณรงค์เรื่อง “ค้นหา รับผิดชอบ แก้ไข” (Find it - Own it - Fix it) เพื่อค้นหาอันตรายและแก้ไข

บริษัทยังให้ความสำคัญด้านสุขภาพโดยจัดให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการตรวจปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ เช่น ฝุ่น เสียง สารเคมี ความร้อน อยู่เสมอ และมีการตรวจสุขภาพพนักงาน รวมทั้งติดตามและให้การรักษหากมีผลผิดปกติจากปัจจัยในการทำงาน โดยได้นำระบบดัชนีด้านสุขภาพ (Health Index) มาใช้ในการวัดผลด้านสุขภาพของพนักงาน

บริษัทและบริษัทย่อยได้ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้ดัชนีชี้วัดเรื่องการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂ Emission) ในการวัดผลเพื่อควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และยังมีติดตามตามมาตรการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (EIA) โดยมีการตรวจวัดการปล่อยก๊าซ ได้แก่ ก๊าซไนโตรเจนออกไซด์ (NOX), ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SOX), ก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ (CO), ฝุ่น ทุกโรงงาน รวมถึงใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้หลักการปล่อยน้ำทิ้งเป็นศูนย์ (Zero Discharge) ในการจัดการน้ำ สำหรับการจัดการขยะและกากของเสียได้ใช้หลัก 3 R ในการรีไซเคิลขยะให้มากที่สุด โดยมีเป้าหมายให้นำกากของเสียร้อยละ 99 มาใช้ใหม่ได้

บริษัทและบริษัทย่อยได้กำหนดลำดับความสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรได้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ด้วยการกำหนดกฎระเบียบในการจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนที่นำมาใช้ในการผลิตของทั้งสามโรงงาน ได้แก่ เศษเหล็ก ซึ่งมีการนำกลับมาหมุนเวียนใช้ใหม่ได้ทั้งหมด บริษัทได้กำหนดกรอบการบำรุงรักษาทรัพย์สินที่ทุกคนมีส่วนร่วม และภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนกับความสูญเสีย ได้กำหนดให้พนักงานต้องดำเนินการชี้บ่งและระบุถึงบริเวณหรือจุดที่ก่อให้เกิดของเสีย ตลอดจนต้องดำเนินโครงการเพื่อลดการใช้พลังงานด้วย ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบการใช้พลังงานเป็นประจำทุกปี โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มบริษัททาทา สตีล การดำเนินการดังที่ได้กล่าวมานี้ได้ช่วยเกิดระบบการแจ้งเตือนที่เหมาะสมเมื่อมีความเสี่ยงใดๆ เกิดขึ้น





5. ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล

การประกอบกิจการอยู่ในเขตอุตสาหกรรมและในพื้นที่ซึ่งมีอัตราตัวเลขผู้ว่างงานอยู่ในระดับต่ำ การแข่งขันและความท้าทายทางธุรกิจประกอบกับโอกาสที่บริษัทจัดหางานอื่นๆ จะยื่นข้อเสนอที่สูงกว่าให้กับพนักงาน อาจทำให้บริษัทประสบกับความเสี่ยงในด้านการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ถึงแม้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานจะอยู่ในระดับที่ดี โดยปรับลดต่ำลงจากร้อยละ 8.1 เป็นร้อยละ 5.2 ในปีปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม บริษัทยังมีความเสี่ยงในการสูญเสียพนักงานในตำแหน่งสำคัญ จึงได้เตรียมแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำหรับตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งงานสำคัญเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงนี้ มีการกำหนดกำลังพลสำรองเพื่อรองรับความต้องการกำลังพลวิเศษกร ในขณะเดียวกันก็มีการพัฒนาหลายด้านเพื่อให้มั่นใจว่าอัตราการลาออกอยู่ในระดับที่ต่ำ บริษัทได้จ้างที่ปรึกษาภายนอกด้านทรัพยากรบุคคลให้ทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) ผลจากการสำรวจได้นำเสนอเพื่อหารือในที่ประชุมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อกำหนดแผนการปรับปรุง นอกจากนี้ บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทสนับสนุนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากภายใน ซึ่งถือเป็นโอกาสในการเติบโตของพนักงานควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้านทั้งในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่งานโดยตรง ด้านความรู้ทางธุรกิจ การจัดการ และภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินโครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคต เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้สามารถแข่งขันได้โดยเทียบเคียงกับตลาดและบริษัทชั้นนำอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ในแต่ละโรงงานยังมีการจัดกิจกรรมสร้างทีมเพื่อให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งและมีความผูกพัน

6. ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

ความเสี่ยงด้านการเงินครอบคลุมถึงพันธะทางการเงินทั้งหมดที่บริษัทมีต่อบุคคลภายนอก กลุ่มบริษัทถือว่าการปฏิบัติตามสัญญาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งในปีที่ผ่านมาบริษัทได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและมีการติดตามอย่างใกล้ชิด ส่วนความเสี่ยงเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศนั้นมีกลไกการประกันความเสี่ยงซึ่งเป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น มีการติดตามตรวจสอบโดยคณะกรรมการด้านการเงินระดับภูมิภาค (Regional Treasury Committee) และมีการรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้บริษัทได้จัดทำกรมธรรม์ประกันภัยที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองทรัพย์สินและธุรกิจของบริษัทอีกด้วย

7. ความเสี่ยงเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ

จากการที่สำนักงานใหญ่และโรงงานตั้งอยู่ใน 4 พื้นที่ที่แตกต่างกัน ความเสี่ยงของบริษัทต่อภัยทางธรรมชาติจึงอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงในการดำเนินงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมและด้วยเหตุนี้จึงได้ทำประกันภัยให้ครอบคลุมความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและภัยทางอุตสาหกรรมอื่นๆ ตลอดจนได้กำหนดให้มีขั้นตอนปฏิบัติในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินขึ้นสำหรับทุกโรงงาน และจัดการฝึกซ้อมรับมือเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพในกรณีที่มีการหยุดชะงักของธุรกิจ บริษัทก็จะสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารจัดการที่เหมาะสม



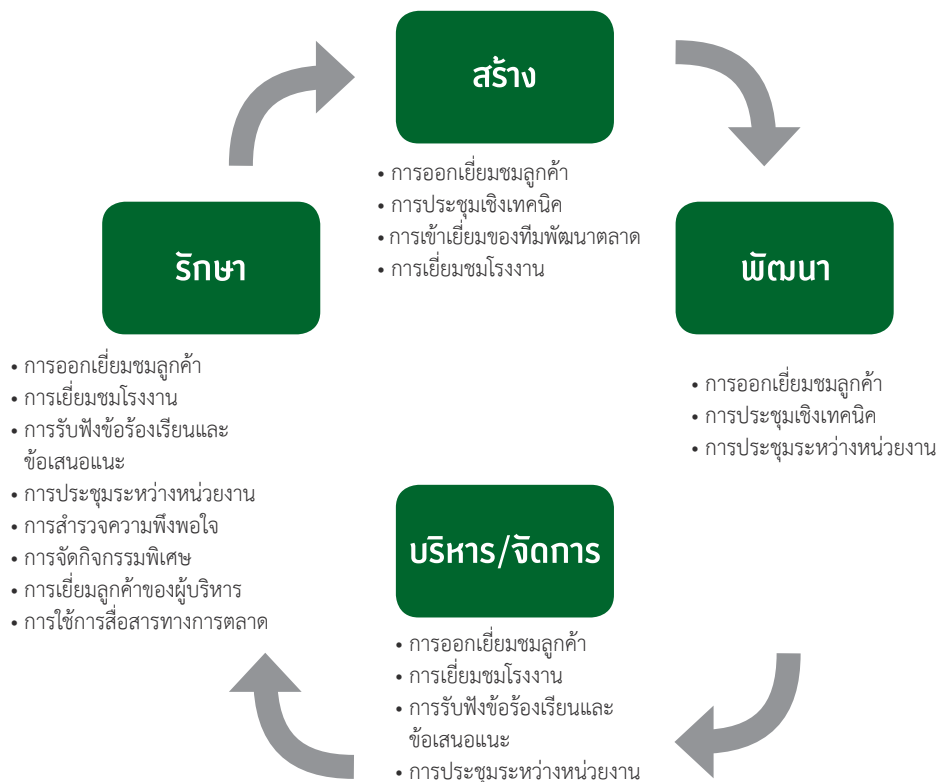


การสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า

การรับฟังลูกค้าปัจจุบัน

บริษัทมีการแบ่งกลุ่มลูกค้าออกตามกลุ่มสินค้า กลุ่มอุตสาหกรรม ประเภทของลูกค้า และตามพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัทสามารถกำหนดแนวทางเพื่อรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม กิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการเข้าถึงลูกค้า อาทิ การเข้าพบลูกค้าทั้งของผู้แทนขายและผู้บริหารในระดับต่างๆ การเยี่ยมชมโรงงาน การจัดกิจกรรมการตลาดต่างๆ การสำรวจความพึงพอใจประจำปี การประชุมร่วมกับลูกค้าโดยจัดตั้งทีมบริการลูกค้าเพื่อทำการเข้าเยี่ยมลูกค้า และทีมพัฒนาตลาดเพื่อเข้าเยี่ยมผู้เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมถึงการใช้เครื่องมือทางการตลาดต่างๆ ในการสื่อสารกับลูกค้า

นอกจากนั้น เครือข่ายสังคมออนไลน์และ web base ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการรับฟังลูกค้า โดยส่วนใหญ่ผู้แทนขายจะใช้แอปพลิเคชัน Line และอีเมลในการติดต่อและรับฟังผลตอบรับของลูกค้าเพื่อนำไปแก้ไขได้ทันที บริษัทยังมีอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการรับฟังลูกค้าได้แก่ โปรแกรมรายงานการติดต่อลูกค้า (Customer Visit Report) ในระบบอินทราเน็ตของบริษัท ซึ่งสามารถทำการรับประเด็นความสำคัญของข้อมูลจากการเข้าเยี่ยมลูกค้าของผู้แทนขายเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันที



การรับฟังลูกค้าในอนาคต

นอกเหนือจากการรับฟังเสียงของลูกค้าปัจจุบันของบริษัทแล้ว บริษัทยังได้ดำเนินการขยายการรับฟังเสียงของลูกค้าไปยังกลุ่มลูกค้าในอนาคตของบริษัท โดยได้แบ่งกลุ่มและจัดลำดับความสำคัญ รวมถึงวิเคราะห์ประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำไปสู่การตอบ

สนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น บริษัทใช้การสื่อสารสองทางสำหรับรับฟังลูกค้าในอนาคตโดยการเข้าเยี่ยมชมและโทรศัพท์ การเยี่ยมชมไซต์งาน การเยี่ยมชมโรงงาน การสำรวจความพึงพอใจ การทำกิจกรรมด้านการตลาด ฯลฯ

ประเภทของลูกค้า	ลักษณะของลูกค้า	หัวข้อ	วิธีรับฟัง
ลูกค้าในอดีต	เคยเป็นลูกค้าของบริษัท หรือไม่มีการซื้อขายเกิน กว่า 6 เดือน	ประเด็นความไม่พึงพอใจ	1. ผู้แทนขายเข้าพบและมี การพูดคุยทางโทรศัพท์ 2. การสำรวจความพึงพอใจ
ลูกค้าของคู่แข่ง	เป็นลูกค้าของคู่แข่ง	เชื่อมโยงความต้องการลูกค้า กับเงื่อนไขบริษัท	1. ผู้แทนขายเข้าพบและมี การพูดคุยทางโทรศัพท์ 2. การวิจัยตลาด 3. การสำรวจความพึงพอใจ
ลูกค้าที่มีศักยภาพ	เป็นลูกค้ารายใหม่ในตลาด หรือเป็นลูกค้าปัจจุบันที่ ต้องการขยายตลาด	ประเมินความเป็นไปได้จริง และความเป็นไปได้ในการ เพิ่มยอดขาย	1. การออกเยี่ยมลูกค้า 2. การเยี่ยมชมโรงงาน 3. การเยี่ยมชมโรงงาน 4. การทำกิจกรรมทาง การตลาด

การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันลูกค้า

ความพึงพอใจและความผูกพัน

บริษัททำการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าในทุกกลุ่มสินค้าทั้งใน
เขตกรุงเทพมหานคร ต่างจังหวัด และต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มา
ซึ่งข้อมูลอันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา และตอบสนองต่อความต้องการ
ของลูกค้าได้อย่างเป็นรูปธรรม จุดประสงค์ที่สำคัญของการสำรวจ คือ
การเพิ่มความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อบริษัท เพื่อที่จะได้รับส่วนแบ่ง
การตลาดที่มากขึ้น โดยผู้ที่ถูกสัมภาษณ์คือลูกค้าของบริษัท ลูกค้าใน
อดีต ผู้ใช้งาน ผู้รับเหมา และบางสาขาของร้านค้าวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ โดยการสำรวจดังกล่าวจะใช้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการทำวิจัยจาก

ภายนอก เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ซึ่งจะ
ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นและสะท้อนปัญหา
ที่ต้องการให้บริษัทได้รับทราบ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกเปิดเผย
ข้อมูล เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีการเปิดเผยแหล่งที่มาหากไม่ได้
ได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ กระบวนการสำรวจจะดำเนินการ
ตามขั้นตอนตั้งแต่การออกแบบแบบสอบถาม กระบวนการสำรวจ การ
กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนควบคุมคุณภาพ รวบรวมข้อมูล แลก
เปลี่ยนข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการสำรวจจะถูกแสดงใน
มุมมองของกลยุทธ์ซึ่งถูกสะท้อนจากระดับคะแนนที่ส่งผลกระทบ และ
ระดับของประสิทธิภาพ เพื่อจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวที่
สอดคล้องกับผลในตารางเมตริกซ์

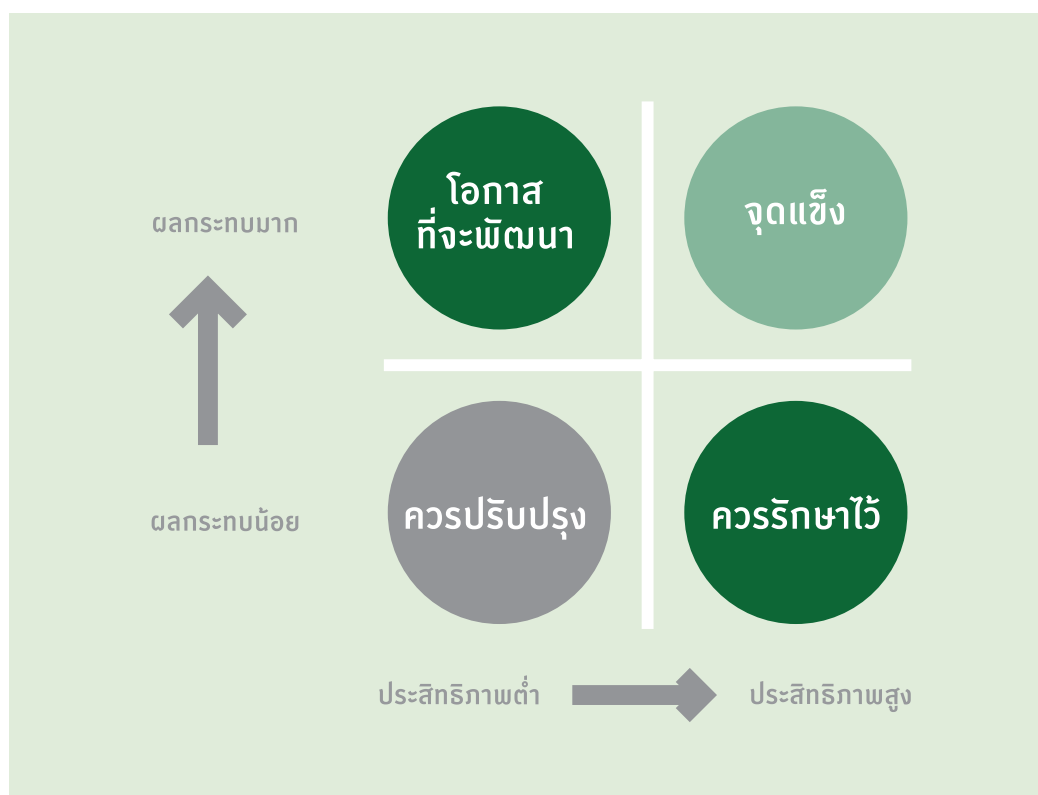




ความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2559 เมื่อเทียบกับปี 2558 ลดลงจากระดับร้อยละ 84 เหลือร้อยละ 77 โดยประเด็นสำคัญที่ลูกค้ากังวลคือ เรื่องความพร้อมของสินค้า เนื่องจากในช่วงที่บริษัทสำรวจความพึงพอใจ มีสถานการณ์หลักขาตลาด อันเนื่องมาจากการล่าช้าของวัตถุดิบนำเข้า และราคาเหล็กทั่วโลกปรับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความต้องการของลูกค้าเพิ่มขึ้น จากข้อกังวลของลูกค้า บริษัทได้นำผลดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงเพิ่มระดับต่อสินค้าให้เพียงพอ และรองรับความผันผวนของตลาดให้ได้มากขึ้น ในด้านอื่นๆ บริษัทมีความพึงพอใจที่สูงขึ้น เช่น ในด้านการบริการของทีมผู้แทนขาย จัดส่ง และบริการทางการเงิน เป็นต้น ในด้านที่ยังมีโอกาสนในการปรับปรุงให้อัตราความพึงพอใจของลูกค้าสูงขึ้น คือ ด้านกิจกรรมทางการตลาด และคุณภาพของสินค้าหลักขวด

การจัดการกับผลสำรวจ

ผลลัพธ์และข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าจะถูกนำมาพิจารณาจัดกลุ่ม เพื่อพิจารณาหาลำดับความสำคัญในการจัดการ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ร่วมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบริษัท เพื่อให้ได้แนวทางของการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่ม เช่น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาในประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้ามาก แต่บริษัทยังมีความสามารถในการตอบสนองปัจจัยนั้นอยู่น้อย หรือการกำหนดกระบวนการในการรักษาความสามารถในการแข่งขันหลักของบริษัท ในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้ามาก และบริษัทสามารถบริหารจัดการปัจจัยเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว เป็นต้น



ความพึงพอใจเมื่อเทียบกับคู่แข่ง

ในระหว่างกระบวนการสำรวจ บริษัทจะดำเนินการสอบถามความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อบริษัท ซึ่งรวมถึงการรับรู้ต่อแบรนด์ ความภักดี และ Share of Wallet เทียบกับคู่แข่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ อันจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถที่แท้จริงของบริษัทในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการสำรวจความพึงพอใจที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับกิจกรรมที่บริษัทได้ทุ่มเทพยายามในการจัดการ และดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด

ความไม่พึงพอใจ

บริษัทมีการสำรวจความไม่พึงพอใจต่อบริษัทโดยการถามสาเหตุในแต่ละปัจจัยที่ทำให้ลูกค้าไม่พึงพอใจ โดยปัจจัยที่ไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่ได้คะแนนความพึงพอใจต่ำกว่าค่ากลาง และจะทำการแก้ไขความไม่พึงพอใจนั้นในปีถัดไป โดยมีกระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งมีการจัดทำแผนงานโดยทีมบริการลูกค้า (Customer Service Team) ของแต่ละสินค้า และติดตามเพื่อรายงานความคืบหน้าต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

การจัดการข้อร้องเรียน

บริษัทกำหนดให้มีการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า ภายใต้ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1. กระบวนการรับข้อร้องเรียน : เงื่อนไขและข้อกำหนด
2. การจัดการข้อร้องเรียน : กระบวนการพิจารณา และแจ้งผล กำหนดเวลา
3. การติดตามข้อร้องเรียน : การสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง
4. การป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ : การวิเคราะห์เชิงลึก และ การสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้า

บริษัทมีการพัฒนากระบวนการจัดการข้อร้องเรียนโดยใช้ระบบสารสนเทศเข้าร่วมเพื่อติดตามสถานะของข้อร้องเรียนในขั้นตอนต่างๆ และขั้นตอนนี้ถูกควบคุมโดยดัชนีชี้วัด เช่น การกำหนดวันเวลาที่ใช้ในการแก้ไข และจำนวนข้อร้องเรียน ลูกค้าสามารถมั่นใจได้ว่ากระบวนการร้องเรียนสามารถถูกจัดการแก้ไขได้ในทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทยังได้มีการกำหนดเวลาที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาในแต่ละลักษณะของปัญหาอีกด้วย

จำนวนตัวอย่าง (ชิ้น)	จำนวนวันสูงสุดที่ต้องตอบสนองก่อนการปรับปรุง		หลังการปรับปรุง	
	กรณีเร่งด่วน	กรณีทั่วไป	กรณีเร่งด่วน	กรณีทั่วไป
1-10	ภายใน 15 วัน	ภายใน 30 วัน	ภายใน 7 วัน	ภายใน 9 วัน
11-20			ภายใน 9 วัน	ภายใน 12 วัน
21-30			ภายใน 12 วัน	ภายใน 15 วัน
มากกว่า 30			ภายใน 15 วัน	ภายใน 20 วัน





แบรนด์สินค้าและการโฆษณา

คุณภาพของผลิตภัณฑ์

คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีความสำคัญสูงสุดต่อบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรฐานของผลิตภัณฑ์เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ บริษัทจึงได้จัดตั้งหน่วยงานประกันคุณภาพภายใต้การดูแลของผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีหน้าที่ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และระบบคุณภาพของทั้ง 3 โรงงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และระบบคุณภาพจะมีการติดตามเป็นประจำทุกเดือนโดยกรรมการผู้จัดการใหญ่

บริษัททุ่มเทความพยายามในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ในทุกด้าน โดยมุ่งมั่นที่จะจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจนดำเนินการพัฒนาและรับประกันคุณภาพสินค้าให้ได้ตามมาตรฐานสากลและบริการที่เป็นเยี่ยม ด้วยราคาที่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุด และเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า นอกจากนี้ บริษัทยังมีระบบรับซื้อร้องเรียนเกี่ยวกับสินค้าและบริการ มีการเก็บรักษาความลับของลูกค้า รวมถึงไม่นำข้อมูลของลูกค้าไปสร้างผลประโยชน์

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจด้วยคุณธรรมและถือปฏิบัติตามกรอบกติกาการแข่งขันทางการค้าที่สุจริต โดยผ่านแหล่งและสื่อกลางที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น บริษัทจะไม่ก่อให้เกิดข้อมูลที่ไม่เป็นธรรมหรือบิดเบือนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อทำลายคู่แข่งทางการค้า

ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

บริษัทมีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคในตัวของผลิตภัณฑ์หลักและบริการที่บริษัทส่งมอบให้แก่ลูกค้าผ่านกิจกรรมทางการตลาด รวมทั้งการให้ความรู้แก่ลูกค้าในการใช้งานผลิตภัณฑ์ที่มีความปลอดภัยสูงสุดได้ตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) ที่กำหนดโดยสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม รวมถึงมาตรฐานผลิตภัณฑ์ของประเทศต่างๆ ที่บริษัทดำเนินการส่งออกสินค้าไปจำหน่ายด้วย

บริษัทเปิดเผยรายละเอียดข้อมูลผลิตภัณฑ์ตามข้อกำหนดในการแสดงฉลากผลิตภัณฑ์ โดยปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และข้อแนะนำเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาด รวมทั้งการโฆษณาและการส่งเสริมการตลาดที่ถูกต้องและเป็นธรรม และบริษัทไม่โฆษณาสินค้าที่ถูกแบนหรือเป็นประเด็นล่อแหลมในสังคม เปิดให้ผู้สนใจเข้าเยี่ยมชมกระบวนการผลิตของโรงงาน มีการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องในการส่งสินค้าทุกครั้ง บริษัทจะส่งมอบสินค้าพร้อมกับใบรับประกันคุณภาพ (Certificate) ทุกครั้ง นอกจากนี้ บริษัทเข้าไปมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการสื่อสารกับผู้บริโภคถึงอันตรายจากการใช้เหล็กที่ไม่ได้มาตรฐาน และคุณสมบัติที่ได้จากการใช้เหล็กที่ได้มาตรฐาน ทั้งในรูปของการจัดสัมมนาให้ความรู้กับนักออกแบบ ผู้รับเหมาและลูกค้า ผู้ใช้งาน เผยแพร่ผ่านพับ โฆษณาทางวิทยุ หนังสือพิมพ์ และมีการเปิดเผยรายละเอียดข้อมูลผลิตภัณฑ์สินค้าโดยผ่านแค็ตตาล็อกสินค้าและเว็บไซต์ ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของสินค้าตามประเภท







นวัตกรรมสินค้าและบริการ

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

บริษัทได้นำความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาพัฒนาปรับใช้และคิดค้นให้เกิดนวัตกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างประโยชน์ขีดความสามารถทางการแข่งขันและมูลค่าเพิ่มทั้งต่อธุรกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน รวมทั้งการประหยัดพลังงาน โดยสินค้าที่มีความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรม ได้แก่

1. เหล็กต้านทานแรงสั่นสะเทือนของแผ่นดินไหว ทาทา ทิสคอน เอส ชูเปอร์ดิกไทล์

เป็นครั้งแรกในประเทศไทยที่บริษัทได้พัฒนาเหล็กต้านทานแรงสั่นสะเทือนของแผ่นดินไหวภายใต้ชื่อ ทาทา ทิสคอน เอส ชูเปอร์ดิกไทล์ ผลิตตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก. 24-2548 เกรด SD40 ซึ่งหมายถึงการออกแบบโครงสร้างที่ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงค่าใดๆ จากสมมติฐาน ความแข็งแรงของวัสดุตามมาตรฐานในความเป็นจริง ความต้านแรงดึงสูงสุด (UTS) และความเหนียวมีมากกว่าที่ระบุไว้ในมาตรฐาน SD40 เหล็กชนิดนี้สร้างความมั่นใจได้ว่าจะสามารถเพิ่มความปลอดภัยในระหว่างการเกิดแผ่นดินไหวได้ ด้วยเหล็กที่มีความเหนียวที่สูงขึ้น และความสามารถโค้งงอที่มากขึ้น ส่งผลให้มีความสะดวกในการทำงานที่สถานที่ก่อสร้าง ในขณะเดียวกันส่วนที่อภัยยังคงความเหนียวไว้มากด้วย

ประโยชน์ที่สำคัญของ

ทาทา ทิสคอน เอส ชูเปอร์ดิกไทล์

มีความเหนียวสูงขึ้นอย่างดียิ่ง เนื่องจากกระบวนการควบคุมการผลิตเหล็กเส้นภายใต้กระบวนการและเทคโนโลยีของทาทา สตีล สามารถพัฒนาการยึดตัวให้สูงขึ้นและรักษาคุณภาพของความแข็งแรง SD40 ที่ให้ผลที่ดีกว่าในการดูดซับพลังงานของแผ่นดินไหวได้มากกว่าเหล็กเส้นเกรดปกติอื่นๆ

ประโยชน์สำหรับผู้บริโภค สาธารณะและสังคม

จะได้รับประโยชน์ด้านความปลอดภัยมากขึ้นเมื่ออาคารหรือโครงสร้างพื้นฐานใดๆ ได้ใช้ทาทา ทิสคอน เอส ชูเปอร์ดิกไทล์ ในโครงสร้างของการก่อสร้าง

2. เหล็กเส้นตัดและดัดสำเร็จรูป

กระบวนการทำงานก่อสร้างแบบดั้งเดิมก่อให้เกิดการสูญเสียเหล็กเส้นที่ไม่ได้ใช้ เนื่องจากมีการสั่งซื้อเผื่อไว้มากกว่าการใช้งานจริง และผู้ปฏิบัติงานที่สถานที่ก่อสร้างจะตัดและดัดเหล็กเส้นตรงด้วยมือเพื่อให้ได้เหล็กตามรูปร่างและรูปแบบที่ต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดการทิ้งเหล็กที่ไม่ได้ความยาวตามที่ต้องการไป การให้บริการตัดและดัดเป็นหนึ่งในการแก้ไขปัญหาเบ็ดเสร็จในการทำชิ้นส่วนสำเร็จรูปที่มุ่งช่วยยกมาตรฐานการผลิตในอุตสาหกรรมก่อสร้างเพิ่มขึ้น โดยการทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้รับเหมาที่เป็นลูกค้า และทำการส่งมอบสินค้าสำเร็จรูปที่มีความเฉพาะตัวสำหรับแต่ละโครงการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ไม่มีเหล็กส่วนเหลือทิ้ง

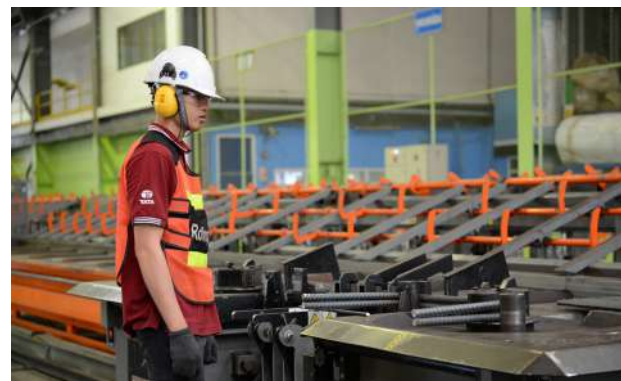
กระบวนการตัดและดัดจะดำเนินการที่ศูนย์บริการตัดและดัดของบริษัท จึงไม่เกิดการสูญเสียเหล็กที่หน้างาน

ลดความยุ่งยากที่เกิดจากแรงงาน

คนงานที่หน้างานจะทำหน้าที่หลัก 2 งานที่เกี่ยวข้องกับเหล็กเส้น ได้แก่ การตัดและดัดและผูกเหล็ก การให้บริการตัดและดัดจึงลดการพึ่งพาแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

การบริหารเวลาที่ดีกว่า

การให้บริการตัดและดัดจะพร้อมส่งได้ภายใน 3-5 วัน หลังจากสรุปแบบ ซึ่งจะช่วยลดความกดดันต่อผู้จัดการโครงการให้ดำเนินงานได้ตามกำหนดเวลาอย่างมีนัยสำคัญ



มาตรฐานคุณภาพสูง

บริษัทให้บริการตัดและตัดจากเหล็กเส้นมาตรฐานคุณภาพสูง ทาทา ทิสคอน มีความแข็งแรงที่เหนือกว่าและเหนียวกว่าเหล็กเส้นที่ไม่เป็นที่รู้จักในตลาด ซึ่งสามารถลดการเกิดอุบัติเหตุจากการตัดและตัดเหล็กเองในสถานที่ก่อสร้าง ลดการใช้พลังงานในการผลิตเหล็กเส้น ลดค่าใช้จ่ายในการจัดส่ง (ไม่จำเป็นต้องประมาณการปริมาณเหล็กเส้นที่จะต้องใช้เพื่อมากเกินไป) และลดปัญหาสภาพแวดล้อมที่จะเกิดแก๊สพิษในใกล้เคียงอีกด้วย

3. เหล็กข้ออ้อยเกรด SD50

เหล็กข้ออ้อยทาทา ทิสคอน SD50 ซึ่งผ่านการผลิตด้วยกระบวนการ Tempcore เพื่อเพิ่มความต้านทานแรงดึงสูงให้กับเหล็กเส้น โดยใช้เทคนิค Thermo-Mechanical Treatment (TMT) โครงสร้างทางจุลภาคของเหล็กเส้นประกอบด้วยการรวมกันของผิวชั้นนอกที่แข็งแรงของโครงสร้าง Tempered Martensite และแกนกลางที่มีความเหนียวของโครงสร้าง Ferrite-Pearlite นี่คือการที่จะช่วยให้เหล็กเส้นทาทา ทิสคอน SD50 มีการผสมผสานที่ยอดเยี่ยมของความแข็งแรงและความเหนียว

ประโยชน์ที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย

เจ้าของโครงการ

ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการใช้ทาทา ทิสคอน SD50 เพราะประหยัดค่าใช้จ่ายเนื่องจากใช้เหล็กเส้นสำหรับการก่อสร้างน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการใช้ SD40 โดยสามารถประหยัดได้ถึงร้อยละ 15-20

นักออกแบบ

สามารถเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ของงานออกแบบในโครงการของตนและลดปัญหาเกี่ยวกับภาระของโครงสร้าง



วิศวกรโครงสร้าง/ผู้รับเหมา

มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานในกระบวนการบางอย่าง ที่เหล็กเส้น SD40 ไม่สามารถให้ความแข็งแรงได้สูงเท่า ทาทา ทิสคอน SD50 สามารถใช้สำหรับงานที่ต้องการความแข็งแรงสูง เช่น เชื้อน สะพาน อาคารหรือโครงสร้างที่สำคัญอื่นๆ โดยไม่กระทบกับคุณสมบัติการยึดตัว

ผู้บริหาร สาธารณะและสังคม

ได้รับประโยชน์ด้านความปลอดภัยมากขึ้นเมื่ออาคารหรือโครงสร้างพื้นฐานใดๆ ใช้วัสดุก่อสร้างซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและมีความแข็งแรงมากขึ้น

4. โครงการนวัตกรรมของทาทา (Tata Innovista)

บริษัทยังได้ส่งเสริมพนักงานในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท ชุมชน และสังคม โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบคิดค้นนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ทางสังคมปีละ 1 ครั้ง ภายใต้ชื่อโครงการนวัตกรรมของทาทา (Tata Innovista) ซึ่งในปีที่ผ่านมาบริษัทเป็นเจ้าภาพในการจัดงานนี้ในระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกที่กรุงเทพมหานคร และได้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดโดยได้รับการคัดเลือกจำนวนทั้งสิ้น 4 ผลงาน เพื่อเข้าแข่งขันกับบริษัททาทาอื่นจากทั่วทั้งภูมิภาคดังกล่าว โครงการนี้ช่วยให้พนักงานของบริษัทได้เรียนรู้และสัมผัสกับคุณค่าในด้านนวัตกรรมจากบริษัททาทาอื่นๆ ทั่วทั้งภูมิภาค





การผลิตเหล็กแท่งอย่างต่อเนื่องจำนวน 62 อีค

กระบวนการหล่อเหล็กแท่งอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการที่สำคัญของการผลิตเหล็ก การลดค่าใช้จ่ายในการผลิตเหล็กแท่งเป็นจุดสำคัญเพื่อปรับปรุงเครื่องหล่อเหล็กแท่งอย่างต่อเนื่อง ความต่อเนื่องในขั้นตอนการผลิตให้ได้านที่สุดส่งผลกับค่าใช้จ่ายในการผลิตเหล็กเส้นก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญ อุปกรณ์รองรับน้ำเหล็ก (Tundish) เป็นอ่างสำหรับรองรับน้ำเหล็กเพื่อทำให้การผลิตเป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการ ซึ่งการปรับปรุงที่จุดนี้ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ตามที่ต้องการ บริษัทได้ใช้เทคนิคในการปรับปรุงการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันความร้อนของ Tundish เพื่อที่จะเพิ่มเวลาในการผลิตต่อเนื่องให้ได้านถึง 62 ชั่วโมง ซึ่งเป็นที่น่าภาคภูมิใจมากที่สามารถเป็นหนึ่งในบริษัทที่มีการผลิตเป็นเลิศในระดับโลก

นวัตกรรมในลานเศษเหล็ก

เศษเหล็กเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตสินค้าของบริษัท ซึ่งผู้ขายจะเป็นผู้นำเศษเหล็กเข้ามาส่งในพื้นที่ลานเศษเหล็กภายในบริษัท บริษัทได้นำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายและพนักงานให้เป็นไปอย่างสะดวกมากขึ้น เช่น เทคโนโลยี RFID เพื่อลงทะเบียนและบันทึกน้ำหนักรถเข้าออกบริษัทในระบบ รวมถึงการออกเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้โปรแกรมประเมินเศษเหล็กที่ติดตั้งใน Tablet ให้กับพนักงานตรวจประเมินเศษเหล็ก เพื่อลดอันตรายจากการทำงานที่ต้องเข้าไปใกล้กองเศษเหล็กที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจากกระบวนการทั้งหมด ทำให้บริษัทเป็นที่แรกในประเทศไทยที่ใช้เทคโนโลยีครอบคลุมกระบวนการจัดการเศษเหล็กทั้งหมด และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ขาย พนักงานมีความปลอดภัย ลดการใช้เวลา และทรัพยากรอีกด้วย

การเพิ่มกำลังการผลิตเหล็กเส้นกลมขนาด 9 มม.

เหล็กเส้นกลมขนาด 9 มม. (RB9) เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีกำลังการผลิตต่ำที่สุดในบรรดาเหล็กเส้นกลมขนาดต่างๆ ตลอดมา เกิดปัญหาเหล็กติดขัดในกระบวนการผลิต ส่งผลให้การผลิตเกิดความล่าช้าในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ระหว่างการผลิต ซึ่งจากการตรวจสอบในกระบวนการผลิตพบว่าอุปกรณ์ในการผลิตบางส่วนไม่เหมาะสมกับการผลิตเหล็กเส้นกลมในทุกขนาด จึงได้มีการปรับปรุงอุปกรณ์ในการผลิตต่างๆ ให้เหมาะสมมากขึ้น ด้วยการวิเคราะห์หาจุดที่สามารถทำให้กำลังการผลิตของ RB9 สูงขึ้นโดยไม่ส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์เหล็กเส้นกลมขนาดอื่น และการปรับปรุงคุณภาพของเหล็กแท่งซึ่งเป็นวัตถุดิบในการผลิตเหล็กเส้นกลมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น และจากการปรับปรุงดังกล่าวทำให้การผลิต RB9 มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การใช้พลังงานในการผลิตที่ลดลง ความตึงเครียดของพนักงานในการซ่อมบำรุงระหว่างการผลิต และลดการเกิดของเสียที่ต้องนำกลับมาผลิตใหม่

การพัฒนาเหล็กเส้นก่อสร้างที่มีความสามารถในการยึดเกาะสูง

เหล็กเส้นข้ออ้อยมักใช้ในโครงสร้างคอนกรีตเสริมแรงในงานก่อสร้าง ปัจจัยที่ส่งผลกับการยึดเกาะคอนกรีตที่สำคัญคือลักษณะของบั้งบนเหล็กเส้นข้ออ้อย บริษัทได้มีการวิจัยและออกแบบรูปแบบบั้งบนเหล็กเส้นข้ออ้อยเพื่อให้ได้แรงยึดเกาะที่ดี และยังเป็นไปตามมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เพื่อสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าของบริษัทให้เหนือกว่าคู่แข่งและเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าตามวิสัยทัศน์ของบริษัท





การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน

นโยบายการจัดหา และห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน

บริษัทมีนโยบายอย่างชัดเจนภายใต้กรอบการปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัททาทาที่เรียกว่า Tata Code of Conduct (TCoC) ในการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และยุติธรรมเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นหลักปฏิบัติที่เป็นเอกภาพเดียวกันสำหรับกลุ่มบริษัททาทา รวมถึงความใส่ใจต่อการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบริษัทและคู่ค้า

การวิเคราะห์และคัดเลือกคู่ค้า

บริษัทจัดทำฐานข้อมูลของคู่ค้า โดยตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้าของบริษัท ซึ่งต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถทางเทคนิค ด้านความสามารถในการประกันคุณภาพและการควบคุมคุณภาพ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงิน ด้านจริยธรรมและการดำเนินตามกฎหมายแรงงาน โดยในรอบปีที่ผ่านมามีคู่ค้ารายใหม่ จำนวน 235 บริษัท ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทะเบียนคู่ค้าของบริษัท และ ณ สิ้นปีบริษัทมีคู่ค้าในทะเบียนทั้งสิ้น 2,403 บริษัท

การประเมินความเสี่ยงคู่ค้า

บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า เพื่อสนับสนุนให้บริษัทดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยประเมินความเสี่ยงคู่ค้ากลุ่มหลักใน 2 มิติ ดังนี้

1. คู่ค้าที่มีความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทโดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนด เช่น มูลค่าการจัดหาต่อปี ผู้ขาย/ผู้ผลิตสินค้า/บริการที่ไม่สามารถทดแทนกันได้ เป็นต้น
2. คู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ

นอกเหนือจากการประเมินการขึ้นทะเบียนคู่ค้าตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น บริษัทยังได้พิจารณาและใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนวัตถุดิบหลักในการผลิต ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงสำคัญของบริษัท เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงดังกล่าวข้างต้น บริษัทจึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลคู่ค้าภายในกลุ่มบริษัททาทา สตีล เพื่อเข้าถึงแหล่งผลิตที่เชื่อถือได้ และยังสามารถเพิ่มอำนาจในการต่อรอง นอกจากนี้ยังมีการทำงานใกล้ชิดกับคู่ค้าเพื่อวางแผนจัดหาวัตถุดิบทดแทนในกรณีฉุกเฉิน รวมถึงกำหนดแผนในการตรวจสอบปริมาณวัตถุดิบในระยะยาว และแนวโน้มของปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อปริมาณวัตถุดิบ พร้อมทั้ง

รายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส ในการบริหารจัดการคู่ค้าประเภทการให้บริการอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการบริการและการขนส่ง บริษัทจะให้ความสำคัญกับการจัดการเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมและสังคมเป็นสำคัญ

การตรวจประเมิน การติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของคู่ค้า

บริษัทมีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานรายปีใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ ด้านการส่งมอบสินค้าและบริการตามกำหนดเวลา ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้ามีศักยภาพในการดำเนินงานและมีแนวทางในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานเดียวกันกับบริษัท อีกทั้งสินค้าและบริการที่ส่งมอบมายังบริษัทมีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนด นโยบาย มาตรฐานการดำเนินงาน และสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจของบริษัท ในระหว่างปีหน่วยงานผู้ใช้งานสามารถร้องเรียน นำเสนอปัญหาที่เกิดจากการใช้งาน โดยบริษัทจะทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง พิจารณาดำเนินการแก้ปัญหาและวางแผนพัฒนาคู่ค้าร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้องจากทุกหน่วยงาน และคู่ค้า ทั้งนี้ หากคู่ค้าไม่ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนด คู่ค้าอาจถูกระงับการจัดซื้อจัดจ้างจากบริษัทเป็นการชั่วคราว หรือถูกถอนชื่อออกจากทะเบียนคู่ค้าของบริษัท หรือถูกลงโทษเป็นรายกรณีไป ซึ่งจากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานรายปีของคู่ค้าพบว่า มีคู่ค้าจำนวน 201 ราย ที่เข้าเกณฑ์การประเมินรายปีของบริษัท โดยพิจารณาจากความถี่และมูลค่าการซื้อขาย และมีคู่ค้าจำนวน 5 ราย ที่บริษัทแจ้งให้มีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ นอกจากนั้นเพื่อให้คู่ค้าเข้าใจถึงสิ่งที่บริษัทต้องการและเพื่อเพิ่มศักยภาพของคู่ค้าให้สามารถดำเนินธุรกิจกับบริษัทต่อไปในอนาคต บริษัทจึงได้วางแผนการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าโดยให้คำแนะนำและการสนับสนุนต่างๆ

การพัฒนาคู่ค้า

บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาคู่ค้าตามแผนพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับคู่ค้า (Supplier Relationship Management) และตั้งเป้าหมายว่าคู่ค้าทั้งหมดจะต้องผ่านการประเมินประจำปีในหัวข้อสิ่งแวดล้อม/สังคมและการกำกับกิจการ โดยที่ผ่านมา บริษัทได้จัดฝึกอบรมและประชุมเพื่อพัฒนาคู่ค้าตามความจำเป็นและความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ



เช่น การจัดอบรมพนักงานของผู้รับเหมาที่เข้ามาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่โรงงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดอัตราการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน การจัดอบรมความปลอดภัยให้กับผู้รับเหมา ผู้ขนส่งที่เข้ามารับสินค้าที่โรงงานของบริษัททุกแห่งอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ ฯลฯ ทั้งนี้ บริษัทมีการจัดการประชุมประจำปีของคู่ค้าเพื่อสื่อสารเกี่ยวกับทิศทางขององค์กร ชี้แจงแนวทางการดำเนินธุรกิจรวมถึงกฎเกณฑ์หรือระเบียบในการทำงานร่วมกัน เช่น การปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (TCoC) การต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ นโยบายการไม่รับของขวัญหรือเลี้ยงรับรอง เป็นต้น

การจัดหาวัตถุดิบ และการจัดหาบริการอื่นๆ

เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างมีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการใช้โครงสร้างพื้นฐานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยลดการใช้งบประมาณ ลดระยะเวลาขนส่ง และทำให้การสื่อสารและการรายงานผลการดำเนินงานทำได้ง่ายยิ่งขึ้น บริษัทได้ร่วมกับบริษัทในกลุ่มทาทาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อินเดีย ยุโรป เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และเป็นกลยุทธ์ในการจัดหา โดยการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการบางประเภทร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจัดซื้อจัดจ้างกับบริษัทอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งได้คำนึงถึงการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการกับคู่ค้าในท้องถิ่นให้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

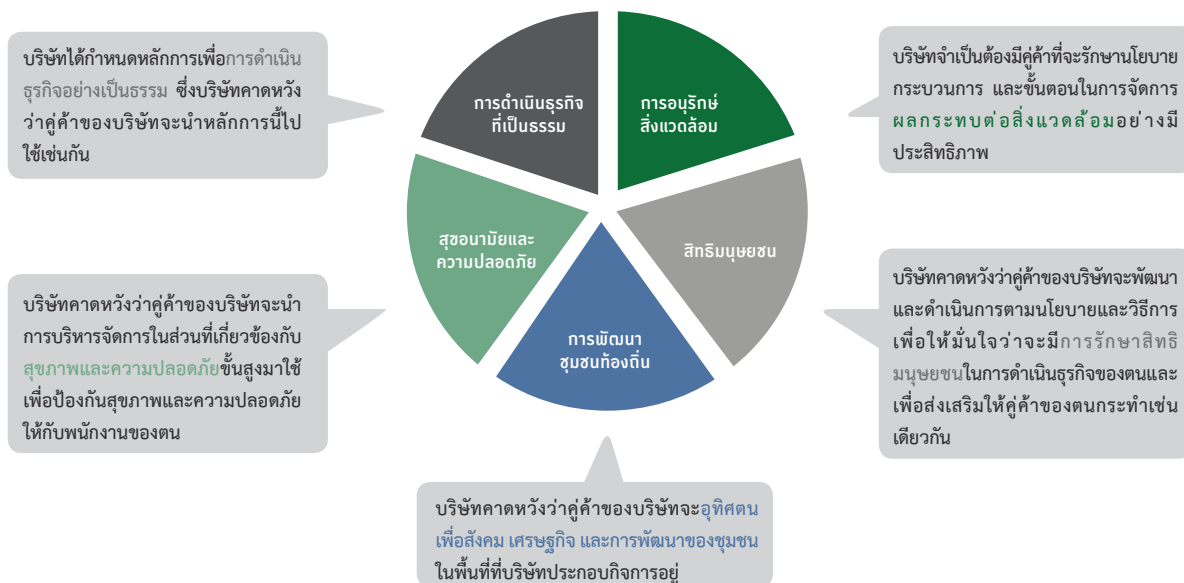
นโยบาย และหลักการจัดการ

หลักการที่ 1: สุขอนามัยและความปลอดภัย:

“บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจว่าพนักงานของบริษัท ผู้รับเหมา และชุมชนที่บริษัทเข้าไปดำเนินกิจการอยู่ จะไม่ได้รับอันตรายใดๆ ซึ่งหมายความว่าบริษัทจะไม่อนุญาตให้มีการปฏิบัติใดๆ ที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน ผู้รับเหมา และชุมชนภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท”

บริษัทคาดหวังว่าคู่ค้าของบริษัทจะนำการบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยและความปลอดภัยขั้นสูงมาใช้เพื่อป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยให้กับพนักงานของตน

ข้อพึงปฏิบัติ : จัดให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบความปลอดภัยให้กับคู่ค้าและผู้รับเหมา นอกจากนี้ ให้กำหนดขั้นตอนมาตรฐานและกฎระเบียบความปลอดภัยให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบก่อนเข้ามาดำเนินการภายในบริษัท





หลักการที่ 2: การดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม:

“TCoC ได้กำหนดข้อกำหนดทางจรรยาบรรณไว้ให้พนักงานทุกคนของกลุ่มทาทายึดปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทุกคนในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทรับทราบทุกข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ คู่ค้าควรจะนำเสนอหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าข้อกำหนดเหล่านี้ถูกบรรจุไว้ในนโยบาย และ/หรือการปฏิบัติงานของพวกเขาแล้ว”

จรรยาบรรณของทาทาได้ระบุแนวทางการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม โดยบริษัทคาดหวังว่าคู่ค้าของบริษัทจะนำหลักการนี้ไปใช้ด้วยเช่นกัน

ข้อพึงปฏิบัติ : จะต้องมีการแนบ TCoC กับทุกสัญญาที่ทำกับทุกคู่ค้า นอกจากนี้ บริษัทได้ส่งจดหมายลงนามโดยกรรมการผู้จัดการใหญ่ พร้อมกับหนังสือคู่มือจรรยาบรรณให้กับคู่ค้าและผู้รับเหมาเพื่อเป็นช่องทางการรายงานให้บริษัททราบโดยทันทีที่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของทาทา ทั้งนี้บริษัทจะรักษาเงื่อนไขการชำระเงินให้กับคู่ค้าและผู้เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติตามข้อตกลงทั้งหมด ตามระเบียบและกฎหมายเท่านั้น

หลักการที่ 3: การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม:

“บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และภูมิภาคที่บริษัทไปประกอบกิจการอยู่ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากการผลิตสินค้าของบริษัทผ่านการปฏิบัติที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง คำมั่นนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำธุรกิจของบริษัท และบริษัทคาดหวังว่าคู่ค้าก็จะปฏิบัติตามคำมั่นนี้เช่นกัน”

บริษัทจำเป็นต้องมีคู่ค้าที่จะรักษานโยบาย กระบวนการ และขั้นตอนในการจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อพึงปฏิบัติ: พบปะคู่ค้าเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และการปฏิบัติที่ดีต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

หลักการ 4: สิทธิมนุษยชน:

“บริษัทเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานและชุมชนที่บริษัทเข้าไปประกอบกิจการอยู่ และบริษัทมุ่งมั่นในการส่งเสริมหลักการเหล่านี้กับคู่ค้าของบริษัท”

บริษัทคาดหวังว่าคู่ค้าของบริษัทจะพัฒนาและดำเนินการตามนโยบาย และวิธีการเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการรักษาสีทธิมนุษยชน ในการดำเนินธุรกิจของพวกเขาและเพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าของพวกเขากระทำเช่นเดียวกัน

ข้อพึงปฏิบัติ: กำหนดให้มีการทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับพนักงานของผู้รับเหมา นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งหมดของผู้รับเหมาและคู่ค้าเพื่อให้พนักงานของตนปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานและเกณฑ์การคัดเลือกการประเมินคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้ามีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกเหล่านั้น ตลอดจนได้ให้ความร่วมมือในการเพิ่มการพัฒนาคู่ค้าให้มากขึ้น เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ และโครงการพิเศษต่างๆ

หลักการที่ 5: การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น:

“ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจของบริษัท คือ ชุมชนไม่ได้เป็นเพียงผู้มีส่วนได้เสียในธุรกิจ หากแต่แท้ที่จริงแล้ว เป็นวัตถุประสงค์หลักในการดำรงอยู่ของธุรกิจ

บริษัทคาดหวังว่าคู่ค้าของบริษัทจะอุทิศตนเพื่อสังคม เศรษฐกิจ และการพัฒนาของชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทประกอบกิจการอยู่

ข้อพึงปฏิบัติ : ทีมจัดหาเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนั้น ยังได้ให้การสนับสนุนคู่ค้าของบริษัทเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท เพื่อการพัฒนาชุมชนและด้วยการประกอบกิจการอย่างเป็นธรรม





สิ่งแวดล้อม





การจัดการสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ด้วยวิสัยทัศน์ของบริษัทที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจที่เป็นเลิศด้วยมาตรฐานสูงสุดของการเป็นบรรษัทพลเมืองที่ดี บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน (Sustainability Policy) นโยบายการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Policy) และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy)

กลยุทธ์ แนวทางการจัดการ แนวปฏิบัติ และแผนการดำเนินงาน เพื่อมุ่งไปสู่การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการผลิต (Green Process) อาทิ การบริหารจัดการทรัพยากร การจัดการน้ำ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก ในรูปแบบของการควบคุมการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เป็นต้น

บริษัทตระหนักให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการประหยัดพลังงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน และสอดคล้องกับลักษณะของงาน อาทิ การประหยัดไฟฟ้าในอาคารสำนักงานโดยการณรงคให้ปิดสวิตซ์ไฟทุกครั้งหลังใช้งาน เป็นต้น ทั้งยังมีการให้ความรู้และใช้สื่อต่างๆ เพื่อคอยกระตุ้นเตือนและปลูกจิตสำนึกในการประหยัดพลังงานอยู่เสมอ

บริษัทคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจและการดำเนินงานของบริษัททั้งการใช้ทรัพยากร ถิ่นที่ตั้งของโรงงาน มลภาวะ และของเสีย รวมถึงผลกระทบที่มีต่อที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติของพืชและสิ่งมีชีวิตต่างๆ ตลอดจนมีการบำบัดน้ำเสียและนำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตและใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ เช่น การรดน้ำต้นไม้ เป็นต้น

การจัดการด้านมลภาวะทางอากาศ

บริษัทได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดมลสารจากกระบวนการผลิตและกิจกรรมสนับสนุนต่างๆ วิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อลดมลสารที่จะเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด จากนั้นเร่งดำเนินการบำบัดอากาศเสียที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้อากาศที่มีคุณภาพก่อนปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก ในขณะเดียวกันก็ได้ศึกษาและสรรหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการมลภาวะทางอากาศ เช่น NOx SOx CO เป็นต้น

การจัดการฝุ่น

กิจกรรมที่ก่อให้เกิดฝุ่น (Dust) ในกระบวนการผลิตนั้น เริ่มต้นตั้งแต่วัตถุดิบ การขนส่ง การเผาไหม้และการกองเก็บ บริษัทจึงได้นำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในการบำบัด โดยพิจารณาจากชนิด และประเภทของฝุ่นที่เกิดขึ้นในกิจกรรมต่างๆ อาทิ

- ฝุ่นจากการเผาไหม้ในกระบวนการผลิต: ส่วนใหญ่จะเป็นฝุ่นที่มีความร้อนสูง ความชื้นต่ำซึ่งจะถูกส่งไปที่โรงกรองฝุ่น (Fume Plant) เพื่อเริ่มต้นกระบวนการกรอง โดยฝุ่นจะถูกดูดผ่านอุปกรณ์ดักฝุ่นประเภทไซโคลนเพื่อลดความร้อนและดักฝุ่นขนาดใหญ่ ฝุ่นที่มีขนาดเล็กจะถูกส่งผ่านเข้าไปที่ถุงกรองฝุ่น (Bag Filter) เพื่อผ่านกระบวนการกรองฝุ่นละเอียดให้อยู่ในค่าที่ควบคุมตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และสามารถนำมาใช้ซ้ำเป็นวัตถุดิบได้
- ฝุ่นจากการกองเก็บ: บริษัทให้ความสำคัญกับการป้องกันปัญหาจากฝุ่นดังกล่าวที่สามารถส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ จึงได้จัดให้มีมาตรการป้องกัน อาทิ การฉีดน้ำบริเวณที่กองเก็บอย่างสม่ำเสมอ การจัดผ้าใบคลุมอย่างมิดชิด และการทำตาข่ายติดตั้งในทิศทางที่เหมาะสม โดยมีการศึกษาถึงทิศทาง ความเร็วลม และลักษณะการตั้งบ้านเรือนของชุมชนโดยรอบ ตลอดจนมีการปลูกต้นไม้ล้อมรอบพื้นที่เพื่อเป็นพื้นที่แนวกันชน (Buffer Zone) คัดกรองฝุ่นที่อาจเล็ดลอดออกไปอีกชั้นหนึ่งและยังทำให้เกิดทัศนียภาพที่สวยงามอีกด้วย

การบรรเทาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

บริษัทดำเนินการเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายใต้ขอบเขตที่บริษัทควบคุมได้ โดยใช้เทคโนโลยีที่ก่่อมลพิษต่ำ และใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น รวมถึงได้จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ยืนต้น รอบพื้นที่โรงงาน และบริเวณชุมชนรอบโรงงาน พร้อมทั้งปลูกไม้ประดับบริเวณพื้นที่ว่างเปล่าภายในโรงงานเพื่อให้เกิดความสวยงาม เพิ่มพื้นที่สีเขียว และช่วยลดภาวะโลกร้อนอีกด้วย

การจัดการและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas, GHG)

บริษัทได้กำหนดค่าการใช้พลังงานและทรัพยากรที่ก่อให้เกิดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂ Emission) ในทุกรูปแบบ รวมทั้งจัดทำแผนงานในการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ใช้พลังงานและทรัพยากรลดลงอยู่เสมอ

บริษัทมีการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยการควบคุมเป้าหมายปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ของกลุ่มบริษัท (ต้นตอต้นน้ำหลัก) โดยในปีการเงิน 2560 กลุ่มบริษัทสามารถจำกัดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่ปล่อยออกมาสู่ชั้นบรรยากาศได้ที่ 0.577 ตันต่อตันน้ำหลัก

การป้องกันมลพิษ

บริษัทบริหารจัดการการผลิตโดยมีการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมเรื่องสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดการป้องกันมลพิษและป้องกันของเสียอย่างครบถ้วน ทั้งในเรื่องข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันมลพิษและของเสียจากแหล่งกำเนิดของเสียตลอดทั้งวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การขออนุญาตนำสิ่งปฏิกูลออกนอกโรงงาน มีระบบการตรวจวัดประสิทธิภาพการเผาไหม้แบบอัตโนมัติอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และเผยแพร่ชุมชนให้ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมและแผนฉุกเฉินด้านสิ่งแวดล้อมหากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมขึ้นมา เพื่อลดความสูญเสียที่อาจจะบานปลายต่อไปในอนาคต มีการซ้อมแผนฉุกเฉิน การตอบสนองภาวะฉุกเฉิน

มีการอบรมพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม และดำเนินการจัดทำแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเอกสารด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่หน่วยงานภายนอก รวมถึงการสื่อสารนโยบายไปสู่ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มด้วย

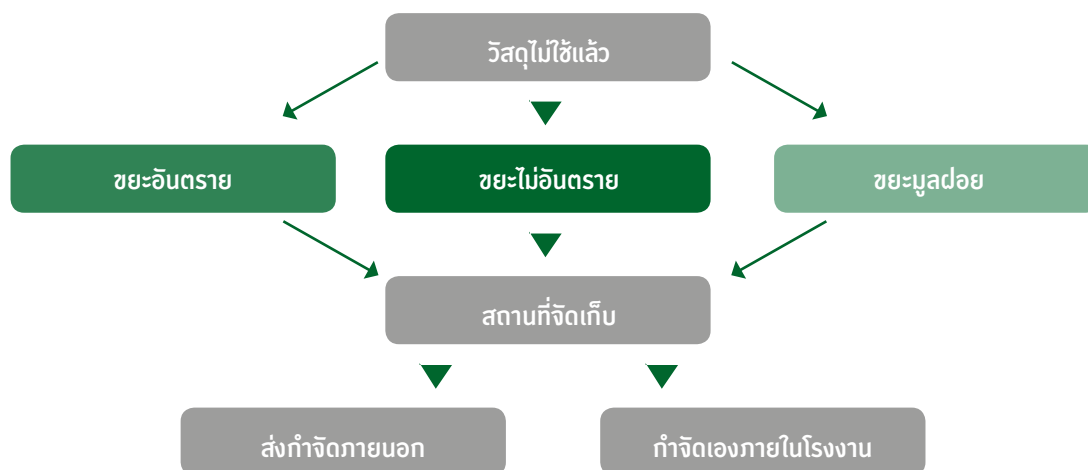
การจัดการด้านมลภาวะทางอากาศของเสีย

บริษัทได้ดำเนินการบริหารและจัดการวัสดุที่ไม่ใช้แล้วให้เป็นไปตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทและสอดคล้องกับกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สำหรับกากอุตสาหกรรมต่างๆ ได้มีการขออนุญาตนำสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วออกนอกโรงงานต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรม โดยต้องได้รับใบอนุญาตในการกำจัดของเสียที่ระบุประเภทของวัสดุและวิธีการกำจัด นอกจากนั้น บริษัทยังได้จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมลภาวะและกากของเสีย และการกำจัดที่ถูกต้องให้แก่พนักงานอีกด้วย โดยบริษัทตั้งเป้าหมายในการบริหารจัดการกากของเสียให้มีการนำกลับมาใช้ใหม่ได้ (Waste Recovery) ร้อยละ 99 โดยประมาณ

การจัดการน้ำ

บริษัทได้ใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบำบัดอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักการปล่อยน้ำทิ้งเป็นศูนย์ (Zero discharge) ในกระบวนการผลิต โดยน้ำทิ้งจะได้รับการบำบัดและนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจอยู่ภายใต้กระบวนการสร้างอุตสาหกรรมสะอาดอย่างแท้จริง

การจัดการวัสดุไม่ใช้แล้ว





การจัดการปนเปื้อนกับมลภาวะรังสี

บริษัทได้จัดให้มีเครื่องตรวจวัดกัมมันตภาพรังสีที่ปะปนกับวัตถุดิบเศษเหล็กเข้ามาในการผลิต ซึ่งหากปะปนจะปนเปื้อนไปในผลิตภัณฑ์และอาจเป็นอันตรายต่อผู้บริโภค บริษัทได้มีการตรวจสอบตั้งแต่การขนส่งวัตถุดิบเข้ามาโดยรถบรรทุกก่อนจะรับวัตถุดิบ

การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

บริษัทมีแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดการใช้น้ำและพลังงาน มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างยั่งยืน มีการตรวจวัด บันทึกลง หรือจัดทำรายงานการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการใช้ทรัพยากรหมุนเวียนนำกลับมาใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การใช้วัสดุอุปกรณ์ พลังงาน น้ำ ไฟ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บริษัทไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณจัดซื้อวัสดุจากต่างประเทศ และมีโครงการซื้อฝ้ายซึ่งผลิตโดยชุมชนในท้องถิ่นแทนด้วย

การใช้พลังงาน

มีความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน โดยติดตั้งระบบพลังงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นใหม่ มีการดำเนินโครงการบำรุงรักษาผิวผล การยกเลิกการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเปลี่ยนมาใช้ก๊าซธรรมชาติ บริษัทยังได้เริ่มโครงการในการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ (Solar Roof) ที่ SCSC เพื่อทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิล และติดตั้งระบบการปรับแต่งการเผาไหม้โดยรวม (Refine Combine Burner) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเตาอาร์คไฟฟ้าที่ NTS

การช่วยฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

บริษัทมีมาตรการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมถึงประโยชน์ใช้สอยและคุณค่าของระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับพืช สัตว์ ดิน น้ำ และมีการวัดผลจากการนำมาตรการฟื้นฟูที่เกี่ยวข้องกับพืช สัตว์ ดิน น้ำ ไปใช้ โดยได้ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และมาตรการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำลงทะเล การปลูกป่าชายเลน การจัดค่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับเยาวชน ในชุมชนรอบโรงงาน การส่งเสริมให้คนในชุมชนร่วมกันอนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพของพืชและสัตว์ในพื้นที่ป่าชุมชนของตนเอง รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนคนรุ่นใหม่หันมาร่วมกันรักษาทรัพยากรป่าไม้ในชุมชนของตนเองอีกด้วย ฯลฯ

การมีส่วนร่วมกับภาครัฐ

โรงงานทั้ง 2 แห่ง (NTS และ SISCO) ของกลุ่มบริษัททาทา สตีล (ประเทศไทย) ได้เข้าร่วมเป็นโครงการนำร่องในการจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์กับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) และได้สมัครเพื่อรับการตรวจประเมินอุตสาหกรรมสีเขียวระดับ 4 กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม

การประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย

บริษัทกำหนดให้มีการติดตามและตรวจวัดในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีการรายงานผลไปยังหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานอัตราการปล่อยมลภาวะจากโรงกำจัดฝุ่น อัตราการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และกากของเสีย ซึ่งมีผลดีกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับตัวแทนของชุมชนและบริษัทเพื่อนบ้าน เพื่อรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ ข้อห่วงกังวล มีการติดตามผลเป็นระยะๆ และมีการประเมินผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม (EIA) โดยได้มีการลงทุนเพื่อปรับปรุงระบบ เช่น โครงการปรับปรุงระบบดูดฝุ่นที่เตาหลอม (Fume Plant) ที่ SISCO เพื่อให้ฝุ่นบริเวณหน้าเตาหลอมลดลง โครงการติดตั้งระดับวัดมลพิษออนไลน์จากปล่องที่ SCSC เพื่อให้ทราบทันทีกรณีมีการปล่อยมลพิษเกินค่ามาตรฐาน เป็นต้น มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารพลังงานให้เป็นไปตามนโยบายเกี่ยวกับพลังงานที่ได้ประกาศใช้ และมีการสื่อสารไปยังพนักงานของบริษัท ซึ่งได้ร่วมทำการค้นหาและแก้ไขจุดที่เกิดความบกพร่อง ลดการรั่วไหล และหลีกเลี่ยงการใช้พลังงานเกินความจำเป็นโดยการพัฒนาศักยภาพของเครื่องจักรผ่านโครงการบำรุงรักษาผิวผล ตลอดจนยังมีการวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับภาวะตลาด เพื่อให้การใช้พลังงานและการบริหารต้นทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (EIA)

โรงงานทั้ง 3 แห่งของบริษัทได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (EIA) พร้อมกับเปิดเผยข้อมูลการบรรเทาผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ส่งให้สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) และมีการเปิดให้ผู้สนใจและตัวแทนชุมชนเข้าเยี่ยมชมโรงงาน ตลอดจนมีการจัดทำบันทึกข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท (ถ้ามี) ซึ่งจะมีการชี้แจงให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงมาตรการแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ







การบริหารจัดการ และส่งเสริมพนักงานสัมพันธ์

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญสิทธิขั้นพื้นฐานที่จำแนกเป็นสองหมวดใหญ่ คือ หมวดสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งหมายรวมถึงสิทธิในชีวิตและเสรีภาพ ความเสมอภาคในกฎหมาย เสรีภาพในการแสดงออก และหมวดสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งหมายรวมถึงสิทธิในการทำงาน สิทธิที่พึงได้รับอาหาร สิทธิในสุขภาพตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่เป็นได้ สิทธิในการศึกษาและสิทธิด้านสวัสดิการสังคม

บริษัทตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า จึงมีนโยบายในการดูแลพนักงานในเรื่องต่างๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรมตามระดับความรับผิดชอบของพนักงานอยู่เสมอโดยไม่รอให้พนักงานเรียกร้อง รวมทั้งจัดกิจกรรมและสื่อข้อความกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆ นอกจากนี้ บริษัทยังถือว่าพนักงานทุกคนเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จึงสมควรที่จะได้รับการดูแลเป็นอย่างดี ทั้งการให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุข ให้คำปรึกษา ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาเป็นเสมือนที่พึ่งของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นທີ່เคารพนับถือ สามารถสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องเป็นที่พึ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน และเรื่องอื่นๆ การให้ความช่วยเหลือ ความเป็นกันเอง รวมทั้งการให้ความจริงใจต่อพนักงานและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเป็นธรรมไม่ว่าพนักงานจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม อย่างไรก็ตาม บริษัทไม่ขัดขวางการก่อตั้งหรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อพนักงาน บริษัทจึงมีการดูแลพนักงานโดยใช้คณะกรรมการบุคคลในทุกระดับโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเนื่องจากความเหมือนหรือความแตกต่าง ตลอดจนยังได้กำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์สำหรับพนักงาน โดยบริษัทได้กำหนดไว้ในนโยบายการร้องเรียน (Whistle Blower Policy and Practices) ด้วย

บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องโอกาสการว่าจ้างงานโดยเท่าเทียมกันไว้ในจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของทาทา (Tata Code of Conduct) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความหลากหลายทั้งด้านศาสนา อายุ เชื้อชาติ และการศึกษาจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

เนื่องจากความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใด ทั้งนี้บริษัทได้ดำเนินการชี้แจงเรื่องจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจให้กับพนักงานทุกคนรับทราบในวันแรกของการเข้าร่วมงานกับบริษัท และยังได้เน้นย้ำรายละเอียดในหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงาน รวมถึงการชี้แจงตามหน่วยงานต่างๆ ต่อคู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทอีกด้วย

บริษัทไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน โดยนโยบายดังกล่าวยังครอบคลุมถึงสตรี ผู้พิการ มีการนำนโยบายไปปฏิบัติจริงและสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ มีนโยบายระบุในคู่มือจรรยาบรรณเรื่องโอกาสการว่าจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ข้อบังคับการบริหารงานบุคคลครอบคลุมการจ้างงานสตรี คนพิการ มีการจ้างงานคนพิการ การปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคนพิการและส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมการพัฒนาชีวิตคนพิการ ในด้านการสรรหาพนักงานมีการว่าจ้างจากคนในท้องถิ่นและจังหวัดอื่นๆ บริษัทมีนโยบายการรับลูกจ้างทุพพลภาพเข้ามาทำงานในองค์กร แม้จะเป็นจำนวนที่น้อยกว่ากฎหมายกำหนดแต่บริษัทก็ปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคนพิการและจ่ายเป็นเงินทดแทนเข้ากองทุนส่งเสริมการพัฒนาชีวิตคนพิการพร้อมจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพ มีการดูแลพนักงานพิการโดยการพาไปพบแพทย์ จัดโต๊ะทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ จัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัย และการให้งานที่เหมาะสมตามความสามารถและสามารถทำได้

นอกจากนี้ บริษัทยังกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดจ้างแรงงานทั้งพนักงานและคู่ค้าด้วยความเคารพในสิทธิมนุษยชน โดยยึดถือข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงานเป็นหลัก เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและที่ผ่านมายังไม่เคยพบข้อร้องเรียนกรณีจ้างแรงงานเด็ก หรือการบังคับใช้แรงงานแต่อย่างใด

บริษัทมีนโยบายและข้อปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ นโยบายการใช้งานแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานไทย ดูแลเรื่องระบบความปลอดภัย การประกันอุบัติเหตุกลุ่มและประกันสังคมเช่นเดียวกับคนไทย มีการกำหนดนโยบายไม่จ้างแรงงานที่ผิดกฎหมายอย่างชัดเจนทั้งพนักงานและแรงงานรับเหมา



บริษัทมีมาตรการที่ใช้เพื่อยังผลมิให้มีการใช้แรงงานเด็ก และมาตรการที่ใช้เพื่อจัดการใช้แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับในแหล่งดำเนินงานกับผู้ส่งมอบรายสำคัญที่บ่งชี้ว่ามีความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญต่อกรณีดังกล่าว ได้แก่ การมีข้อบังคับของการบริหารงานบุคคลระบุว่า บริษัทจะไม่รับบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และบริษัทคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ฯลฯ ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มของพนักงานในการเสนอความคิดเห็นให้กับผู้บริหารของบริษัท บริษัทอนุญาตให้พนักงานหรือตัวแทนพนักงานมีการรวมกลุ่มหรือร่วมเจรจาในข้อตกลงใดๆ กับบริษัท เช่น การตั้งสหภาพแรงงานของ 2 โรงงานในจังหวัดระยองและชลบุรี การประชุมระหว่างผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยตัวแทนของพนักงานฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอแนะในหัวข้อทางด้านแรงงานต่อผู้บริหาร

บริษัทจัดให้มีระบบการร้องเรียน (Whistle Blower) ทั้งจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยการรวบรวมรายงาน วิเคราะห์ แก้ไข ติดตาม สอบสวน และรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาสอบสวนแต่ละเรื่อง และมีคู่มือจรรยาบรรณเป็นหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในบริษัท เมื่อมีการละเมิดจรรยาบรรณของบริษัท บริษัทมีระบบร้องเรียนผ่านที่ปรึกษาจรรยาบรรณของบริษัท หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และมี TCoc Helpline โดยบุคคลที่สาม มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของพนักงานประจำปี และนำมาวิเคราะห์เพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุง บริษัทมีการประชุมประจำเดือนด้านการบุคคลเพื่อพิจารณาผลกระทบของแรงงานทั้งพนักงานประจำและผู้รับเหมา ตลอดจนการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยประจำส่วน ซึ่งมีการเชิญตัวแทนของผู้รับเหมาเข้าร่วมเพื่อร่วมพิจารณาปรับปรุงสภาพการทำงานให้เกิดความปลอดภัย

บริษัทมีนโยบายในการตรวจสอบและคัดกรองคู่ค้า เช่น ผู้ผลิต ผู้รับเหมาต่างๆ ในเรื่องการดำเนินกิจการอย่างเป็นธรรมและไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังปรากฏในคู่มือจรรยาบรรณ เรื่องการแข่งขัน เรื่องการเป็นตัวแทนบริษัทโดยบุคคลที่สาม หมายถึง การดูแลให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจด้วยจรรยาบรรณเช่นเดียวกับบริษัท มีสัญญาจ้างขนส่งที่แสดงถึงการจัดส่งสินค้าที่เป็นธรรม มีการแจ้งราคาค่าขนส่งที่เป็นธรรม มีการกำหนดราคาค่าน้ำมันตามระยะทางที่เป็นธรรม หนังสือสัญญาค้าประกัน การแต่งตั้งคณะกรรมการจ้างเหมาที่เป็นสัญญา การแต่งตั้งคณะกรรมการเปิดซองประกวดราคา การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับสินทรัพย์ถาวร สิ่งของและบริการ มีการกำหนดการขออนุมัติรับพนักงานรับเหมาเข้าทำงาน มีการขอประวัติย่อลูกจ้างของผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงาน เป็นต้น

บริษัทมีคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นตัวแทนพนักงานเพื่อปรึกษาหารือประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงาน สุขภาพของพนักงาน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจเป็นประเด็นสำคัญที่บริษัทให้ความสนใจ ใส่ บริษัทได้จัดทำแผนดูแลสุขภาพพนักงานเพื่อลดความกังวลทางด้านสุขภาพ จัดให้มีการตรวจสุขภาพของพนักงานเป็นประจำทุกปี และมีการอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเอง และป้องกันตนเองจากโรคต่างๆ เพื่อให้ความรู้เรื่องสุขภาพกับพนักงาน

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยมี Safety Pause ซึ่งถือเป็นกิจกรรมภาคบังคับที่ต้องพูดเรื่องความปลอดภัยสั้นๆ 3-5 นาทีก่อนการประชุมใดๆ เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานตระหนักเรื่องความปลอดภัยก่อนเรื่องอื่นใด พนักงานและผู้รับเหมาทุกคนจะต้องผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยขั้นพื้นฐานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทยึดมั่นต่อจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของทาทาในเรื่องโอกาสการว่าจ้างงานที่เท่าเทียมกัน บริษัททาทาจะให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่พนักงานและผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางด้านเชื้อชาติ วรรณะ ศาสนา สีดวง วรรณะ สถานะการสมรส เพศ รสนิยมทางเพศ อายุ สัญชาติ ชนชาติ หรือความพิการ

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลจะส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายและเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในท้องถิ่น โดยสนับสนุนการนำแบบปฏิบัติที่ดีในระดับนานาชาติมาประยุกต์ใช้อีกด้วย พนักงานของบริษัททาทาจะได้รับการปฏิบัติด้วยการให้เกียรติในศักดิ์ศรีและเป็นไปตามนโยบายของทาทาในอันที่จะรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศใดๆ ไม่ว่าจะเป็นทางกาย วาจา หรือจิตใจ นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพนักงานจะเป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและบทเฉพาะกาลใดๆ ของจรรยาบรรณนี้ โดยการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และสิทธิในการรับรู้ข่าวสาร ซึ่งสามารถเชื่อมั่นได้ว่าผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะได้รับโอกาสการว่าจ้างงานที่เท่าเทียมกันในทุกเรื่อง นอกจากนี้ การตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวจะพิจารณาโดยใช้ระบบคุณธรรมและความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์





บริษัทมีนโยบายในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง

บริษัทมีวิธีการในการประเมินความต้องการกำลังพลทั้งในเชิงคุณภาพและในเชิงปริมาณซึ่งสอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการกำหนดความต้องการกำลังพลจะใช้แนวทางที่หลากหลายที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มงานหรือใช้หลายๆ แนวทางประกอบกัน เช่น ในสายงานการผลิตจะมีการใช้การวิเคราะห์ Man-Machine เพื่อดูจำนวนพนักงานที่เหมาะสมตามสายงาน การผลิตในจุดต่างๆ หรือเมื่อมีการปรับผังองค์กรใหม่จะมีการวิเคราะห์ความต้องการว่าหน่วยงานใหม่ต้องมีกำลังพลเท่าใด ระดับใด และคุณสมบัติอย่างไร หรือมีการเทียบเคียงกำลังพลมาตรฐานที่ควรจะเป็นกับบริษัทอื่น ในแต่ละปีการเงินทุกหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนงบประมาณกำลังพล ทั้งในส่วนของพนักงานและผู้บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลกลุ่มอนุมัติ

บุคลากรใหม่

การสรรหาว่าจ้างพนักงานใหม่ ทั้งจากภายในและภายนอก จะมุ่งเน้นตามระบบคุณธรรมและใช้เครื่องมือในการคัดเลือกต่างๆ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น การคัดเลือกจากใบสมัครงาน การสัมภาษณ์เบื้องต้นทางโทรศัพท์เพื่อดูทักษะการสื่อสารทดสอบความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทดสอบความรู้ด้านช่าง การทดสอบการเขียน แปลข่าว ทดสอบการสร้างตารางข้อมูล กราฟ เป็นต้น

การสัมภาษณ์พนักงานจะใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Interview) เพื่อประเมินความรู้ความสามารถ ผู้สมัครที่ผ่านการสัมภาษณ์จะได้บรรจุเพื่อทดลองงานกับบริษัท บริษัทจะมีการประเมินผลทดลองงานอย่างเข้มงวด ซึ่งถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการคัดเลือก โดยจะประเมิน 2 ครั้ง คือ เมื่อครบ 90 วัน และ 180 วัน

บริษัทยังกำหนดเป้าหมายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานให้ได้ภายใน 3 สัปดาห์สำหรับผู้สมัครจบใหม่ และภายใน 6 สัปดาห์สำหรับผู้สมัครที่มีประสบการณ์

นอกจากนี้แล้ว บริษัทได้ให้ความสำคัญและให้ความเป็นธรรมกับความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม (Cultural Diversity) โดยจะเห็นได้จากนโยบายในการคัดเลือกพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการรับผู้จบใหม่ ผู้ที่มีประสบการณ์ พนักงานต่างชาติ พนักงานท้องถิ่น พนักงานหญิง รวมถึงโครงการแลกเปลี่ยนพนักงานระหว่างบริษัท เช่น แลกเปลี่ยน

กับบริษัท Nat Steel ประเทศสิงคโปร์ เป็นเวลา 3 เดือน หรือจัดให้พนักงานจากส่วนงานต่างๆ ไปเรียนรู้งานระยะสั้นที่ Tata Steel Limited ซึ่งเป็นบริษัทแม่อย่างสม่ำเสมอ

บริษัทให้ความสำคัญและให้ความเป็นธรรมต่อการรักษาพนักงานใหม่ให้อยู่ร่วมกับบริษัทในระยะยาว โดยได้ดำเนินการในหลายๆ ด้าน ได้แก่ การจัดการปฐมนิเทศเพื่อแสดงการต้อนรับอย่างอบอุ่นจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผ่านทางพิธีบายศรีสู่ขวัญ และเสริมสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานของกลุ่ม ของแต่ละบริษัท ผ่านทางการบรรยายให้ความรู้ การเยี่ยมชมโรงงาน และการปฏิบัติงานจริงตามหน่วยงานต่างๆ ของแต่ละบริษัท จัดให้มีพี่เลี้ยงคอยดูแลเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดีและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น การมอบหมายงานให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ท้าทายสำหรับพนักงานใหม่และจัดทำแบบกำหนดลักษณะงาน เพื่อให้พนักงานใหม่ทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบ ดัชนีชี้วัดผลงาน และผลงานที่คาดหวัง ตลอดจนคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว อีกทั้งมีการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง สวัสดิการที่เป็นธรรมที่ใส่ใจและแข่งขันได้ เปิดโอกาสให้พนักงานใหม่สามารถปรับระดับได้เร็วกว่าเกณฑ์ปกติทั่วไป เป็นต้น

การทำงานให้บรรลุผล

บริษัทส่งเสริมการทำงานให้บรรลุผล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ ส่วนแรกคือ การวางระบบบริหารงานบุคคล และการนำระบบไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสรรหา โดยเน้นคนเก่ง คนดี คนที่มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จมาร่วมงานกับบริษัท พัฒนา ประเมิน และรักษาให้อยู่กับบริษัทในระยะยาว ส่วนที่สองคือ การกำหนดแผนงาน เป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันในทุกระดับ เน้นให้มีการร่วมมือและสื่อสารอย่างทั่วถึง ปรับปรุงงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านคณะทำงาน กลุ่มงานย่อย โครงการต่างๆ การแข่งขันชิงรางวัลและการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานในระดับและที่มีวัฒนธรรมที่ต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพชัดเจน

การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

การเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งบริษัทแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 3 ด้าน

- ด้านที่ 1 คือ จะมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะที่หลากหลาย ผ่านช่องทางของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทั้งในสายงานเดิมและต่างสายงาน ตลอดจนการมอบหมายให้พนักงานเข้าร่วมในคณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อเรียนรู้การทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำของพนักงาน ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น พนักงานจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้





- ด้านที่ 2 คือ กรณีที่องค์กรต้องการกำลังพลเพิ่ม บริษัทได้จัดหา กำลังพลที่เป็นวิศวกรไว้สำรองเพื่อรองรับการขยายงาน และ ป้องกันการขาดแคลนกำลังพลด้านวิศวกร
- ด้านที่ 3 คือ ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากร เช่น กรณีการหยุดผลิตชั่วคราวของโรงงาน MBF สิ่งแรกที่ดำเนินการ คือการชี้แจงพนักงานให้เข้าใจว่าบริษัทไม่มีนโยบายที่จะเลิกจ้าง พนักงานเพื่อลดความตื่นตระหนกของพนักงาน หลังจากนั้นจะ ดำเนินการจัดสรรพนักงานที่เกินความต้องการให้แก่หน่วยงาน หรือบริษัทอื่นๆ ในกลุ่มบริษัทที่มีความต้องการกำลังพลเพิ่ม และ มอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนผู้รับเหมา เป็นต้น

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สวัสดิการด้านต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ มุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข จึงได้จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานโดยให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านทั้งยามที่อยู่กับบริษัท ยามเจ็บไข้ได้ป่วย หรือเมื่อต้องจากบริษัท ไป ซึ่งไม่เพียงแต่ให้กับพนักงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงครอบครัว และบิดามารดาของพนักงานอีกด้วย นอกจากนี้ บริษัทจัดให้มีการ ให้บริการและการสนับสนุนแก่พนักงานในด้านต่างๆ ที่จะช่วยเหลือ พนักงานในกรณีที่ประสบปัญหาในด้านต่างๆ รวมไปถึงการปรับปรุง คุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น

นโยบายที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการดูแลด้านการบริการและสิทธิ ประโยชน์ของพนักงาน ได้แก่ การรับฟังความต้องการของพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมผ่านทางช่องทางต่างๆ ซึ่ง บริษัทได้ใช้ช่องทางดังกล่าวเป็นข้อมูลในการรับทราบความต้องการ ของพนักงาน ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงเพื่อตอบสนอง พนักงานให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กล้องรับความคิดเห็น การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน HR Delivery การสำรวจค่าจ้าง และสวัสดิการ การสัมภาษณ์พนักงานก่อนออกจากงาน และการ ให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน กิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน เป็นต้น

การบริหารผลการปฏิบัติงาน^{G4-LA02}

บริษัทสนับสนุนการทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจและต่อความ ผูกพันของพนักงาน บริษัทให้ความสำคัญต่อการบริหารผลการปฏิบัติ งานขององค์กรในภาพรวม มากกว่ามุ่งเน้นเพียงการประเมินผลงาน ของพนักงานเพียงด้านเดียว ดังนั้น จึงมีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณา ในหลายๆ ด้านซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มต้นจากการ กำหนดกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ และแผนธุรกิจของกลุ่มบริษัท ทั้งใน ส่วนของ Long Term Plan และแผนธุรกิจประจำปี ที่สนับสนุนต่อการ บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร หลังจากนั้นต้องมีการนำมา

ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ลงสู่ระดับฝ่าย ส่วน แผนก และพนักงานแต่ละ บุคคลอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

พนักงานระดับบังคับบัญชาและระดับจัดการขึ้นไปทุกคนจะต้องจัดทำ ข้อตกลงการส่งมอบผลงาน ซึ่งประกอบด้วยดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ และ เป้าหมายธุรกิจ ใน 4 ส่วนได้แก่ (1) งานที่สนับสนุนต่อเป้าหมายธุรกิจ (2) งานปรับปรุงพัฒนา/ผลงานพิเศษ (3) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น (4) ความปลอดภัย/CSR/TQM/TPM และอื่นๆ โดยนอกเหนือจาก แผนงานประจำและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานและ การเพิ่มผลผลิตแล้ว ยังมุ่งส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานและการพัฒนา ตนเองหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสนับสนุนให้ เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในบริษัท

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทมุ่งเน้นการสื่อสาร สองทางและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการสื่อสารและตรวจสอบอยู่เป็น ระยะๆ รวมถึงมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับจุดแข็ง และจุดที่ต้อง ปรับปรุงของพนักงาน เพื่อนำไปกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล หรือ IDP ต่อไป ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลในแต่ละปี จะนำไปเชื่อมโยงโดยตรงต่อการขึ้นค่าจ้างประจำปี การจ่ายเงินรางวัล ประจำปีตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การเติบโตในวิชาชีพ การพัฒนาและฝึกอบรม

การบริหารจัดการผลตอบแทนของบุคลากร

บริษัทให้ความสำคัญต่อการกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น ธรรมใน 3 มิติ กล่าวคือ

1. ให้ความสำคัญต่อหลักความเป็นธรรม
 - ความเป็นธรรมภายในองค์กร : พิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยใช้การวิเคราะห์งานและ การประเมินผลงาน
 - ความเป็นธรรมภายนอกองค์กร : พิจารณาค่าตอบแทนในระดับ ที่สามารถแข่งขันในตลาดงานได้ (ผ่านการสำรวจค่าจ้าง และการ ปรับค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับสภาวะตลาด)
 - ความเป็นธรรมระหว่างบุคคล : พิจารณาค่าจ้างตามผลการประเมิน งาน และความสามารถของแต่ละบุคคล (การขึ้นค่าจ้างประจำปี การจ่ายเงินรางวัลประจำปี การปรับค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ)

2. ให้ความสำคัญต่อการดูแลพนักงานให้มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยนำดัชนีราคาผู้บริโภคมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการขึ้นค่าจ้างประจำปี
3. ให้ความสำคัญต่อความสมดุลของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงความสมดุลของความต้องการของพนักงานและความเหมาะสมทางการเงินขององค์กร
3. ประกาศยกย่อง ชมเชย ความสำเร็จเมื่อพนักงานสามารถทำผลงานได้อย่างยอดเยี่ยม เช่น สถิติดีที่สุดในการผลิต การขาย การจัดหาเศษเหล็กในประเทศ และอื่นๆ
4. จัดให้มีรางวัลขอบคุณ เพื่อตอบแทนพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ต้องลางานเป็นเวลานาน โดยสามารถทำงานของตนเองและแทนผู้อื่นได้อย่างดีเยี่ยม

การให้รางวัลและการยกย่องชมเชย

1. ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่พนักงานตัวอย่าง (ไม่เคยขาดงานมาสาย ลางาน หรือถูกลงโทษทางวินัย) และพนักงานดีเด่น (เป็นพนักงานตัวอย่างติดต่อกันครบ 3 ปี และมีผลการประเมินงานอยู่ในเกณฑ์ดี) รวมถึงการมอบเบี้ยขยันประจำไตรมาส
2. ประกาศยกย่อง ชมเชย ความสำเร็จของคณะทำงานที่ส่งผลในเชิงบวกต่อบริษัท เช่น คณะ Anti - Dumping และคณะทำงาน Prime Minister's Award
5. จัดประกวดรางวัล Kaizen และมอบรางวัลท่องเที่ยวต่างประเทศ
6. จัดให้มีการจ่ายเงินโบนัสตามผลผลิต เพื่อตอบแทนพนักงานที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละเดือน
7. จัดให้มีการมอบรางวัล Safety Star เพื่อเชิดชูเกียรติพนักงานและผู้รับเหมาที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด และมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ดี





การส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้พนักงาน

บริษัทได้นำระบบการจัดการด้านความปลอดภัย Safety Excellence Journey (SEJ) ซึ่งเป็นระบบของบริษัท ทาทา สตีล จำกัด (อินเดีย และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) มาใช้ในการบริหารความปลอดภัยและสุขภาพ ในการป้องกันการบาดเจ็บสำหรับพนักงานและผู้รับเหมา รวมถึงการจัดการด้านสภาพการทำงานให้กับคนในองค์กรโดยมีการจัดองค์กรด้านความปลอดภัยที่มีคณะกรรมการความปลอดภัยสูงสุด (ASC) ที่มีกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธาน และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ทั้งหมดเป็นกรรมการ และมีคณะอนุกรรมการ (ASC) อีก 6 คณะ ได้แก่ คณะอนุกรรมการมาตรฐานความปลอดภัย คณะอนุกรรมการสุขภาพ การอบรมและการสื่อสาร คณะอนุกรรมการจัดการความปลอดภัย ผู้รับเหมา คณะอนุกรรมการสังเกตการณ์ด้านความปลอดภัย คณะอนุกรรมการความปลอดภัยบนถนน คณะอนุกรรมการความปลอดภัยในกระบวนการผลิต ในการกำหนดนโยบาย และมีคณะกรรมการในการนำไปปฏิบัติของแต่ละโรงงาน (PIC) และคณะกรรมการในการนำไปปฏิบัติของแต่ละส่วน (DIC) ทั้งนี้ยังมี คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ของแต่ละโรงงานและสำนักงานตามกฎหมายอีกด้วย โดยได้กำหนดวัฒนธรรมความปลอดภัย 4 ประการ ดังนี้

1. หยุดคุยเรื่องความปลอดภัย (Safety Pause) 3-5 นาที ก่อนเริ่มประชุมทุกครั้ง
2. จับราวบันไดขณะขึ้นลงทุกครั้ง
3. สวมอุปกรณ์คุ้มครองส่วนบุคคล (PPE) ในการปฏิบัติงาน
4. สวมหมวกกันน็อกขณะขับขีรถจักรยานยนต์ และคาดเข็มขัดนิรภัยขณะขับรถยนต์ ทุกครั้ง

บริษัทจัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยก่อนปฏิบัติงานทั้งพนักงานและผู้รับเหมา และมีการพูดคุยสื่อสารด้านความปลอดภัยเป็นประจำ และได้มีการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานอย่างเหมาะสมโดย กำหนดเป็นภาคบังคับ ได้แก่ หมวกนิรภัย รองเท้านิรภัย แว่นตานิรภัย และอื่นๆ ตามปัจจัยเสี่ยง เช่น เสื้อสะท้อนแสง อุปกรณ์ป้องกันการได้ยิน อุปกรณ์ป้องกันการหายใจ ถุงมือ อุปกรณ์ป้องกันการตก ฯลฯ

นอกจากนี้ บริษัทจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างเหมาะสมไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด และยังพยายามปรับปรุงสาธารณูปโภคอย่างต่อเนื่อง ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ลงทุนปรับปรุงโรงอาหาร ห้องน้ำ และที่พักพนักงาน ให้กับทั้ง 3 โรงงาน รวมถึงกำหนดให้มีการรายงานความปลอดภัย โดยการสังเกตด้านความปลอดภัย (Safety Observation) โปรแกรมการควบคุมความเสี่ยงที่มีอันตรายระดับเสียชีวิต (FRCP) กรณีใกล้เกิดอุบัติเหตุ (Near Miss) ผ่านระบบ ENSAFE และระบบ E AIS

กลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ประสบความสำเร็จของการทำงาน 1 ปี ไม่มีอุบัติเหตุหยุดงานตลอดปีการเงิน 2560 ถือเป็นความสำเร็จตามนโยบายความปลอดภัยของบริษัท ที่จะไม่ให้มีผู้บาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของบริษัท





การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

บริษัทส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตามโมเดล 70-20-10 โดยกำหนดให้พนักงานได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงทั้งในลักษณะของการมอบหมายงานพิเศษ การเข้าร่วมในคณะทำงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในสัดส่วน 70 และการเรียนรู้จากบุคคลอื่นทั้งจากผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยง ที่ปรึกษา พนักงานจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมงานในสัดส่วน 20 ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมในชั้นเรียนและอบรมภายนอกในสัดส่วน 10

ในส่วนของการฝึกอบรม บริษัทได้กำหนดโครงสร้างการฝึกอบรมออกเป็น 4 ด้านหลักๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้พื้นฐาน ความรู้ทางธุรกิจ การพัฒนาภาวะผู้นำ และความรู้ตามสายงาน

ระบบการพัฒนาและเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1

ทุกปี ผู้บังคับบัญชาต้องจัดเตรียมแผนพัฒนารายบุคคล หรือ IDP ให้กับผู้บังคับบัญชาของตนโดยพิจารณาจากข้อมูลต่างๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางธุรกิจ นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร แบบกำหนดลักษณะงาน แผนการฝึกอบรม ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 2

กำหนดหัวข้อที่จะพัฒนา วัตถุประสงค์ และความคาดหวังจากการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3

การเลือกรูปแบบการพัฒนา ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการอบรมในห้องเรียน ผู้บังคับบัญชา พนักงาน และหน่วยงานทรัพยากรบุคคล จะกำหนดร่วมกันถึงแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะทำได้ผ่านช่องทางภายนอก เช่น การดูงาน การฝึกอบรมภายนอก หรือ จากการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การทำงานโครงการต่างๆ การหมุนเวียนงาน หรือ E-learning หรือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ Best Practice ระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 และ 5

ดำเนินการตามแผน ตรวจสอบ ทบทวน และวัดผลการเรียนรู้ว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การกำหนดแผนในปีต่อไป

นอกจากนั้น บริษัทได้ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสนับสนุนนโยบายของบริษัทในเรื่องต่างๆ ด้วย เช่น การสร้างนวัตกรรม การเสริมสร้างจรรยาบรรณ การมุ่งเน้นลูกค้า การถ่ายโอนความรู้และทักษะจากพนักงานที่จะเกษียณอายุ และการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานและการรักษาสินแวดล้อม เป็นต้น

ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา

สำหรับประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนาจะประเมินโดยแนวทางต่างๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นสามด้านหลักๆ คือ

1. ความรู้ความเข้าใจ เช่น การทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้
2. ความพึงพอใจต่อหลักสูตรอบรม เช่น ความพอใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร วิทยากร เอกสาร
3. ทักษะที่เพิ่มขึ้น หรือการปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน

การวัดในส่วนที่ 1 และ 2 ความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจนั้น จะเป็นส่วนที่ทำได้โดยง่าย ซึ่งพนักงานจะคุ้นเคยในการประเมินส่วนนี้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม การวัดประสิทธิผลเชิงทักษะที่เพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น เป็นส่วนที่บริษัทเพิ่งเริ่มดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การสอบถามข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การวัดระดับทักษะ (Skill Level) ของส่วนงานการผลิต การส่งแบบสำรวจประสิทธิผลของการฝึกอบรมซึ่งจะจัดทำหลังจากพนักงานได้เข้าอบรมไปแล้ว 1-3 เดือน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินจะนำกลับมากำหนดแผนพัฒนาพนักงานเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและของพนักงานแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น





การรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งและคนดี

ความผูกพันของบุคลากร

บริษัทกำหนดให้มีการประเมินระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัททุกๆ 2 ปี โดยให้พนักงานทุกคนตอบแบบสอบถามซึ่งจะประกอบด้วยคำถามเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของพนักงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแบบสอบถามชุดเดียวกัน สำหรับปีงบการเงิน 2558 เป็นต้นมา บริษัทได้ให้ Aon Hewitt ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาภายนอกเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจโดยวัดผลความผูกพันจากปัจจัยด้านพฤติกรรมของ Say-Stay-Strive ซึ่งจะช่วยให้ผลการสำรวจมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และสามารถเปรียบเทียบผลการสำรวจกับบริษัทอื่นๆ ได้อีกด้วย

บริษัทดำเนินการวัดความผูกพันและสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกตามกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการปรับปรุงจะตอบโจทย์ตามความต้องการที่หลากหลายได้ นอกจากผลสำรวจอย่างเป็นทางการนี้แล้ว บริษัทได้นำเสียงตอบรับจากช่องทางอื่นๆ เช่น จาก HR Delivery กล้องรับความคิดเห็น คณะกรรมการสวัสดิการ เป็นต้น มารวบรวมเพื่อใช้กำหนดแผนการปรับปรุงเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันให้สูงขึ้นพร้อมกับสื่อสารให้กับพนักงานรับทราบ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาผู้นำ

บริษัทได้กำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของพนักงาน โดยมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) นโยบายการหมุนเวียนงาน การ

สรรหาและคัดเลือกพนักงานจากภายใน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจได้ว่าหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีระดับศักยภาพในระดับที่เหมาะสมจะมีโอกาสเติบโตในระดับที่สูงขึ้นไปได้ เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท (เร็ว ปกติ และอื่นๆ) ตามระดับผลงานของพนักงานและกลุ่มงาน โดยกำหนดให้พนักงานสามารถเติบโตได้ทั้งในสายงานผู้บริหารซึ่งต้องมีตำแหน่งงานว่างจึงจะเติบโตได้ และสายงานผู้เชี่ยวชาญที่เติบโตได้ตามระดับความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำโครงการแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อคัดเลือกพนักงานที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อทดแทนตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารระดับสูง ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ หรือทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ และพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้มีความพร้อม นอกจากนั้นได้จัดทำโครงการผู้นำของอนาคต Leader of Tomorrow (LOT) เพื่อหาพนักงานที่มีศักยภาพที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในอนาคต โดยต้องมีผลงานที่โดดเด่น และมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำในระดับที่เหมาะสม และจัดทำแผนพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งในส่วนของการมอบหมายงานพิเศษให้รับผิดชอบ การเข้าร่วมในคณะทำงานและคณะกรรมการที่สำคัญ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทั้งในสายงานเดิมและต่างสายงานเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ รวมถึงจัดทำแผนรักษาพนักงานกลุ่มดังกล่าว ทั้งให้เติบโตในวิชาชีพได้เร็ว และได้รับผลตอบแทนในระดับที่จูงใจ เพื่อให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว และเติบโตเป็นผู้สืบทอดของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในอนาคต





การสร้างความรู้ความผูกพันกับชุมชนและสังคม

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยการเป็นบริษัทพลเมืองที่ดีบนพื้นฐานของการมีสำนึกและตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของบริษัทควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

ในปีการเงิน 2560 บริษัทได้ดำเนินการรับฟังเสียงของประชาชนในชุมชนอันเป็นเขตที่ตั้งโรงงานทั้งสามแห่ง และได้กำหนดเป็นแผนงานระยะกลางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานในด้านนี้ในแต่ละปีของบริษัทและบริษัทย่อยเป็นไปในทิศทางที่บริษัทกำหนดเพื่อให้มั่นใจได้ว่าความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้ถูกนำมารวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนธุรกิจ บริษัทได้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านโครงการต่างๆ ของบริษัท เช่น การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองของเด็ก (Brain Base Learning) ให้กับโรงเรียนในท้องถิ่น การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดทำบัญชีและเครือข่ายสังคม

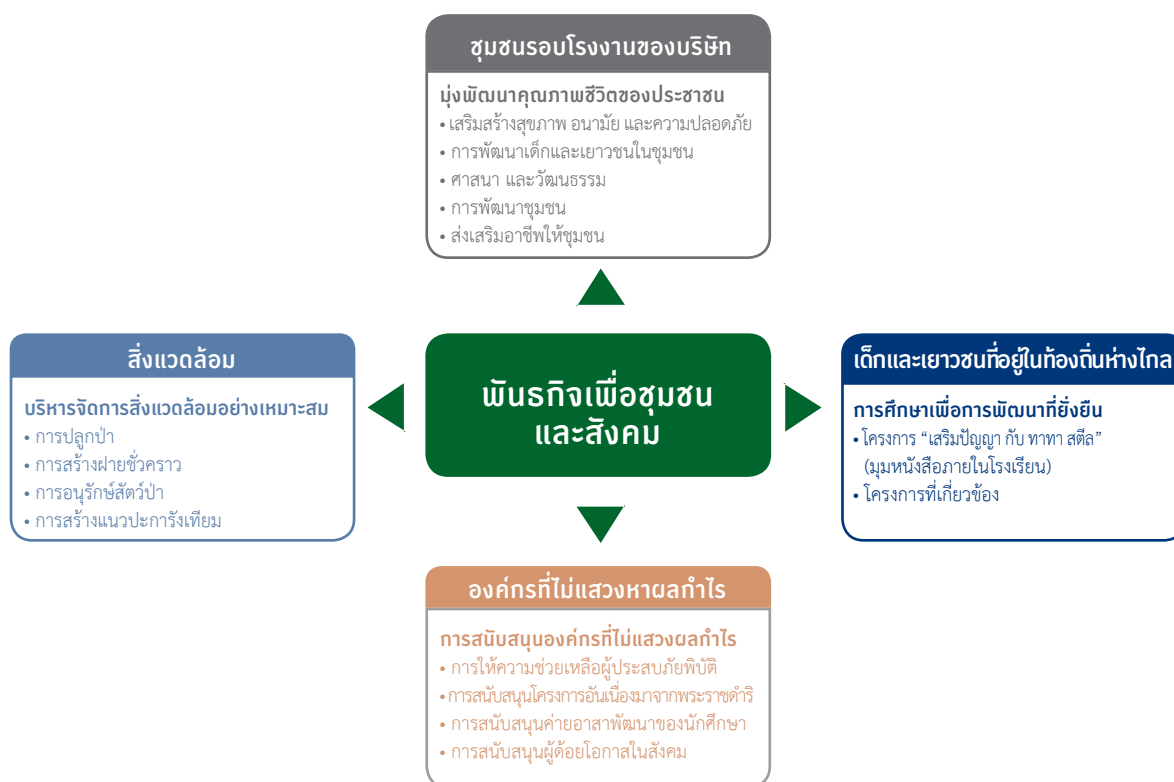
ออนไลน์เพื่อพัฒนาธุรกิจของชุมชน ฯลฯ ตลอดจนได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานร่วมเป็นจิตอาสาในการพัฒนาสังคม ซึ่งมีพนักงานเป็นจำนวนร้อยละ 100 ที่ได้ร่วมเป็นอาสาสมัครในพันธกิจเพื่อสังคม อย่างน้อยคนละ 1 กิจกรรม

พันธกิจเพื่อชุมชนและสังคม

ด้วยอุดมการณ์อันแน่วแน่ในการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เด่นชัดและเป็นรูปธรรม บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินพันธกิจเพื่อชุมชนและสังคม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. กิจกรรมเพื่อสนับสนุนชุมชนรอบโรงงานของบริษัท

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนรอบโรงงาน เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและการยอมรับในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและเป็นปัจจัยหลักของการดำรงอยู่ของบริษัท พร้อมช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น เพื่อสร้างสังคมแห่งความยั่งยืนและพึ่งพาตนเองได้ โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้คิดเองทำเอง และบริษัทจะเป็นผู้สนับสนุนและร่วมดำเนินการในพันธกิจเพื่อสังคม ใน 7 ด้าน ได้แก่



- การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นโดยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้านศาสนาและวัฒนธรรมของชุมชน
- การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยให้ชุมชน
- การพัฒนาชุมชน
- การส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน
- การพัฒนาเด็กและเยาวชนในชุมชน
- การสนับสนุนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ
- การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชน

2. การสนับสนุนการศึกษาของเด็กและเยาวชนในโรงเรียนที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล

บริษัทตระหนักดีว่าเด็กและเยาวชนเป็นวัยที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ซึ่งจะนำพาประเทศชาติไปสู่ความก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น การดูแลและส่งเสริมพัฒนาทางการเรียนรู้และการศึกษาของเด็กและเยาวชนจึงควรดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และห้องสมุดก็ถือเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการสร้างปัญญา ให้โอกาสและความก้าวหน้าแก่เด็กให้ก้าวทันเทคโนโลยีและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน

หากแต่ในปัจจุบันมีเด็กนักเรียนจำนวนมากในท้องถิ่นห่างไกลซึ่งยังขาดการสนับสนุนในด้านหนังสือและขาดแคลนห้องสมุด เนื่องมาจากงบประมาณภาครัฐยังมีไม่เพียงพอ เป็นเหตุให้เด็กเหล่านั้นขาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

บริษัทจึงริเริ่มโครงการ “เสริมปัญญา กับ ทาทา สตีล” เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของเด็กและเยาวชน ในท้องถิ่นทุรกันดาร ให้มีนิสัยรักการอ่าน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะของตนเองเพื่อช่วยเหลือครอบครัวและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนและสังคมต่อไปในระยะยาว โดยได้จัดทำมุมหนังสือในห้องสมุดของโรงเรียนพร้อมมอบหนังสือและสื่อการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียน ด้วยการเริ่มต้นที่ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนรอบโรงงาน และขยายผลไปยังโรงเรียนอื่นๆ ทั่วประเทศทุกภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายที่จะมอบหนังสือจำนวนรวม 400 โรงเรียน



ในปีการเงิน 2560 บริษัทได้ทำการส่งมอบมุมหนังสือ “เสริมปัญญา กับ ทาทา สติล” ให้กับโรงเรียนต่างๆ รวม 24 โรงเรียน และรถห้องสมุดเคลื่อนที่ จำนวน 2 คัน โดยปัจจุบัน มีโรงเรียนที่ได้รับมอบมุมหนังสือรวมทั้งสิ้น 248 โรงเรียนใน 52 จังหวัดทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย นอกจากนั้น บริษัทยังได้รับการอนุเคราะห์จากผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้าและพนักงาน ในการบริจาคถุงเท้าใหม่ จำนวนกว่า 1,500 คู่ ให้กับนักเรียนในโรงเรียนที่ได้รับมอบมุมหนังสือ “เสริมปัญญา กับ ทาทา สติล” อีกด้วย

3. การสนับสนุนองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

บริษัทได้ให้การสนับสนุนองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ทั้งในส่วนของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กิจกรรมค่ายอาสาสมัครของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ และการสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ตลอดจนโครงการสาธารณประโยชน์ต่างๆ

4. กิจกรรมเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

บริษัทให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม มีการบริหารจัดการเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การควบคุม การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้อยู่ในอัตราที่กำหนด

กิจกรรมเด่นในงบการเงินที่ผ่านมา

ทาทา สติล ร่วมใจ ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยภาคใต้

ทาทา สติล (ประเทศไทย) ได้จัดโครงการ “ทาทา สติล ร่วมใจทำงานหนึ่งวัน ช่วยผู้ประสบอุทกภัยภาคใต้” ด้วยการนำรายได้จากการทำงานหนึ่งวันของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ มอบให้กับกองทุนช่วยเหลือผู้ประสบภัยสาธารณะ สำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยต่อไป โดยยอดเงินบริจาคที่ได้รับจากพนักงานในโครงการนี้ 197,500 บาท และกลุ่มบริษัทได้ร่วมสมทบทุนเพื่อบริจาคให้เพิ่มเติมเป็นจำนวนอีกหนึ่งเท่า 197,500 บาท รวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 395,000 บาท





โครงการ “ปลูกป่า ปลูกชีวิต ถวายในหลวง รัชกาลที่ ๙” ปีที่ 5
บมจ.ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ร่วมกับบริษัทในกลุ่มทาทา (ประเทศไทย) จัดกิจกรรม CSR ภายใต้ชื่อโครงการ “ปลูกป่า ปลูกชีวิต ถวายในหลวงรัชกาลที่ ๙” เป็นปีที่ 5 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ณ หมู่บ้านคลองตำหรุ ตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นการทำความดีสืบสานพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมโดยได้ปล่อยปลากลับสู่แม่น้ำจำนวน 9,089 ตัว และปลูกต้นไม้จำนวน 1,000 ต้น





ทาทา สตีล ปลุกป่าต้นน้ำ เอลิมพระเกียรติแม่ของแผ่นดิน

โครงการ “ทาทา สตีล ปลุกป่าต้นน้ำ เอลิมพระเกียรติแม่ของแผ่นดิน” จัดขึ้นในวันที่ 10-11 สิงหาคม 2559 ณ หน่วยจัดการต้นน้ำประแสร์ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดระยอง เนื่องในวโรกาสเฉลิมพระชนมพรรษา ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ 84 พรรษา โดยมีพนักงานจาก กลุ่มบริษัททาทา สตีล (ประเทศไทย) จำนวนทั้งสิ้น 95 คน และ เจ้าหน้าที่จากกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช ได้ร่วมกันปลูก ต้นไม้แบบผสมผสานกว่า 200 ต้น ฝายแบบผสมผสานจำนวน 3 ฝาย และโป่งเทียมจำนวน 2 หลุม ในบริเวณหน่วยจัดการต้นน้ำประแสร์



โครงการ “เสริมปัญญา กับ ทาทา สตีล”

เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2560 บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ร่วมกับหน่วยเฉพาะกิจสันติสุข - กองทัพบก มอบมทุนหนังสือใน โครงการ “เสริมปัญญา กับ ทาทา สตีล” ให้แก่โรงเรียนลำดับที่ 246-248 ในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส





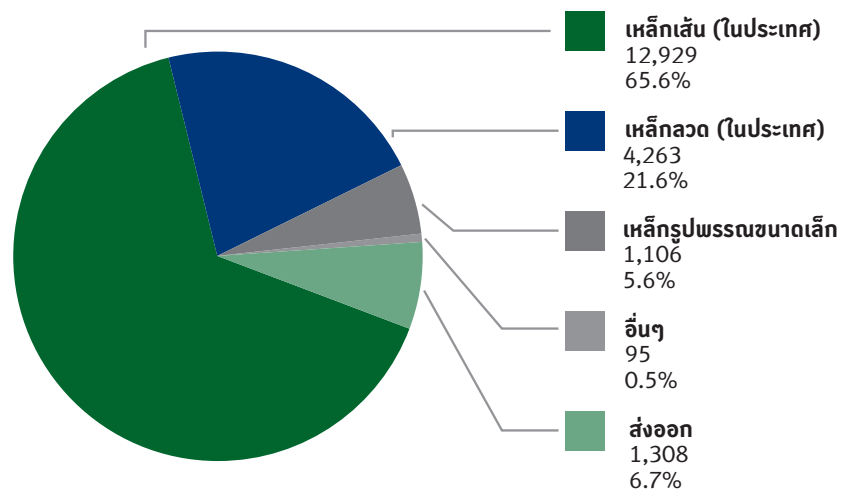
สรุปผลการดำเนินงาน

ปีการเงิน 2560 สิ้นสุด ณ วันที่ 31 มีนาคม 2560

เศรษฐกิจ

หัวข้อ	หน่วย	ปีการเงิน 57	ปีการเงิน 58	ปีการเงิน 59	ปีการเงิน 60
ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ					
ปริมาณการขาย	พันตัน	1,298	1,128	1,145	1,262
รายได้จากการขาย	ล้านบาท	25,363	21,355	16,733	19,701
กำไร (ขาดทุน) ก่อนภาษี	ล้านบาท	84	(386)	223	441
กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	ล้านบาท	31	(610)	154	214
EBITDA	ล้านบาท	1,006	374	877	1,734
สินทรัพย์รวม	ล้านบาท	16,195	13,640	12,897	12,937

รายได้จากการขาย
ปี 2559-2560 (ล้านบาท)





หัวข้อ	หน่วย	ปีการเงิน 57	ปีการเงิน 58	ปีการเงิน 59	ปีการเงิน 60
ผลการประเมินความเสี่ยง					
คะแนน Risk Maturity Assessment	คะแนนเต็ม 5 คะแนน	-	-	-	3.97

หัวข้อ	หน่วย	ปีการเงิน 57	ปีการเงิน 58	ปีการเงิน 59	ปีการเงิน 60
ผลการดำเนินงานด้านการตลาด					
จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้าต่อปี	ครั้ง	52 (ไม่รวมเหตุกรร รูปพรรณขนาดเล็ก)	42 (ไม่รวมเหตุกรร รูปพรรณขนาดเล็ก)	22 (ไม่รวมเหตุกรร รูปพรรณขนาดเล็ก)	48 (รวมเหตุกรร รูปพรรณขนาดเล็ก)
จำนวนข้อร้องเรียนของผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย และสุขภาพ	ครั้ง	0	0	0	0
ความพึงพอใจของลูกค้า	%	85	84	77	อยู่ระหว่างการสำรวจ
ยอดขายสินค้าเพิ่มมูลค่า	%	5	11	14	17
จำนวนสินค้าเพิ่มมูลค่าสะสม	ชนิด	3	3	3	5
จำนวนบริการรูปแบบใหม่สะสม	จำนวน	0	0	1	2
คุณค่าของแบรนด์ท่าทา ทิสคอนกับผู้รับเหมา	ดัชนี	ไม่ได้สำรวจ	0.9	ไม่ได้สำรวจ	จะสำรวจในปี 2560



สิ่งแวดล้อม

หัวข้อ	หน่วย	ปีการเงิน 57	ปีการเงิน 58	ปีการเงิน 59	ปีการเงิน 60
อัตราการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์	ตัน/ตันน้ำเหล็กดิบ	0.587	0.571	0.588	0.577
การปล่อยฝุ่นสู่บรรยากาศ ณ เตา EAF (NTS)	มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร	19.50	5.00	8.00	3.75
อัตราการใช้พลังงาน	กิกะจูล/ปี	-	7.28	9.10	9.53
ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด	ล้านลูกบาศก์เมตร/ตัน	-	-	-	1.28
ปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่	ล้านลูกบาศก์เมตร/ตัน	ไม่มีการปล่อยออก	ไม่มีการปล่อยออก	ไม่มีการปล่อยออก	ไม่มีการปล่อยออก
ปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่/ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด	%	100	100	100	100
ค่า pH ณ จุดปล่อย		ไม่มีการปล่อยออก	ไม่มีการปล่อยออก	ไม่มีการปล่อยออก	ไม่มีการปล่อยออก
ปริมาณขยะอันตราย	ตัน	-	-	-	15,100
ปริมาณขยะไม่อันตราย	ตัน	-	-	-	151,333

สังคม

หัวข้อ	หน่วย	ปีการเงิน 57	ปีการเงิน 58	ปีการเงิน 59	ปีการเงิน 60
จำนวนพนักงาน					
ระดับจัดการ	คน	70	71	77	81
ระดับบังคับบัญชา	คน	327	334	344	355
ระดับปฏิบัติการ	คน	866	840	794	792
รวมทุกระดับ	คน	1,263	1,245	1,215	1,228
แยกตามเพศ					
เพศชาย	คน	1,064	1,047	1,016	1,021
เพศหญิง	คน	199	198	199	207

หัวข้อ	หน่วย	ปีการเงิน 57	ปีการเงิน 58	ปีการเงิน 59	ปีการเงิน 60
อัตราการกลับมาทำงานหลังจากการลาคลอด					
ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (หญิง)	คน	10	8	9	2
กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิ์ (หญิง)	คน	10	8	9	2
จำนวนพนักงานเข้าใหม่ และพนักงานลาออก					
จำนวนพนักงานเข้าใหม่	คน	149	148	109	102
จำนวนพนักงานลาออก	คน	115	114	100	63
จำนวนวันเฉลี่ยการฝึกอบรมพนักงาน					
ระดับจัดการ	วัน	11.8	6.9	7.2	13.6
ระดับบังคับบัญชา	วัน	12.5	12.1	9.5	11.8
ระดับปฏิบัติการ	วัน	4.9	5.1	4.9	4.1
จำนวนวันเฉลี่ยการฝึกอบรมพนักงาน รวมทุกระดับ	วัน	7.4	8.0	6.1	8.1
จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บและสูญเสีย					
อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง/ล้าน ชั่วโมงการทำงาน	0.33	0.67	0.17	0.00
ดัชนีชี้วัดสุขภาพ	ดัชนี	-	-	9.89	10.75
ผู้ที่มีผลตรวจสุขภาพผิดปกติเนื่องจากการทำงาน	%	-	-	3.5	3.3
ความดังของเสียงในสถานที่ทำงาน (ณ ส่วนผลิตหลักแห่ง NTS)	เดซิเบล	75.8	79.3	75.0	79.0
บรรษัทภิบาล					
CG Score	%	81	85	86	อยู่ระหว่างการประเมินผล
พนักงานที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณของ Tata และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	%	100	100	87.4 (จรรยาบรรณฉบับปี 2558 ประกาศใช้เมื่อเดือนธันวาคม 2558)	100

หัวข้อ	หน่วย	ปีการเงิน 57	ปีการเงิน 58	ปีการเงิน 59	ปีการเงิน 60
จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณของทาทาและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	ราย	-	-	-	70
จำนวนลูกค้าที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณของทาทาและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	ราย	-	-	-	72
การจัดหา					
สัดส่วนการจัดหาจากผู้ขายในประเทศ	%	75	80	73	75
ความรับผิดชอบต่อสังคม					
งบประมาณที่ใช้ในกิจกรรมเพื่อสังคม	ล้านบาท	2.010	2.078	2.015	2.488
จำนวนโรงเรียนในโครงการ “เสริมปัญญากับทาทา สติล” สะสม	แห่ง	180	200	222	248
จำนวนต้นไม้ที่ปลูกใน “โครงการปลูกป่า ปลูกชีวิต ถวายพ่อหลวงรัชกาลที่ 9”	ต้น	1,000	1,000	2,000	1,000
การดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ของต้นไม้ที่ปลูกในโครงการ ฯ สะสม	ล้านกิโลกรัม	39.10	40.15	44.16	48.18



GRI Content Index

General Standard Disclosures	"Page Number (or Link)"	Note	SDG s
STRATEGY AND ANALYSIS			
G4-1	4-6		
G4-2	4-6,19-21		
ORGANIZATIONAL PROFILE			
G4-3	7,8		
G4-4	7,8	Annual Report 2016-2017 Page 16-17	
G4-5	8		
G4-6	8		
G4-7	7	Annual Report 2016-2017 Page 16	
G4-8	7	Annual Report 2016-2017 Page 21-23	
G4-9	7,8		
G4-10	8,55		
G4-11		Not Applicable	
G4-12	8		
G4-13		No significant change regarding to the organizatin's size, structure, ownership or supply chain	
G4-14	36-38		
G4-15	9,38		
G4-16	9,38		17
IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS AND BOUNDARIES			
G4-17	9		
G4-18	12		
G4-19	12		
G4-20	12		
G4-21	12		



General Standard Disclosures	"Page Number (or Link)"	Note	SDG s
G4-22		No restatement from previous report	
G4-23		No significant change from previous report	
STAKEHOLDER ENGAGEMENT			
G4-24	10-11		
G4-25	10-12		
G4-26	10		
G4-27	10-13		
REPORT PROFILE			
G4-28	9		
G4-29	9		
G4-30	9		
G4-31	9		
G4-32	58-62		
G4-33		No external assurance	
GOVERNANCE			
G4-34		https://www.tatasteelthailand.com/en/home.html#aboutus slide/7	
G4-38		Annual Report 2016-2017 Page 39-53	
G4-39	12	Annual Report 2016-2017 Page 30-31	
G4-40		Annual Report 2016-2017 Page 39-40	
G4-41		Annual Report 2016-2017 Page 55-56	
G4-45	10-12	Annual Report 2016-2017 Page 61-62	
ETHICS AND INTEGRITY			
G4-56	7,14-18		
G4-57	14-18		
G4-58	16-18		





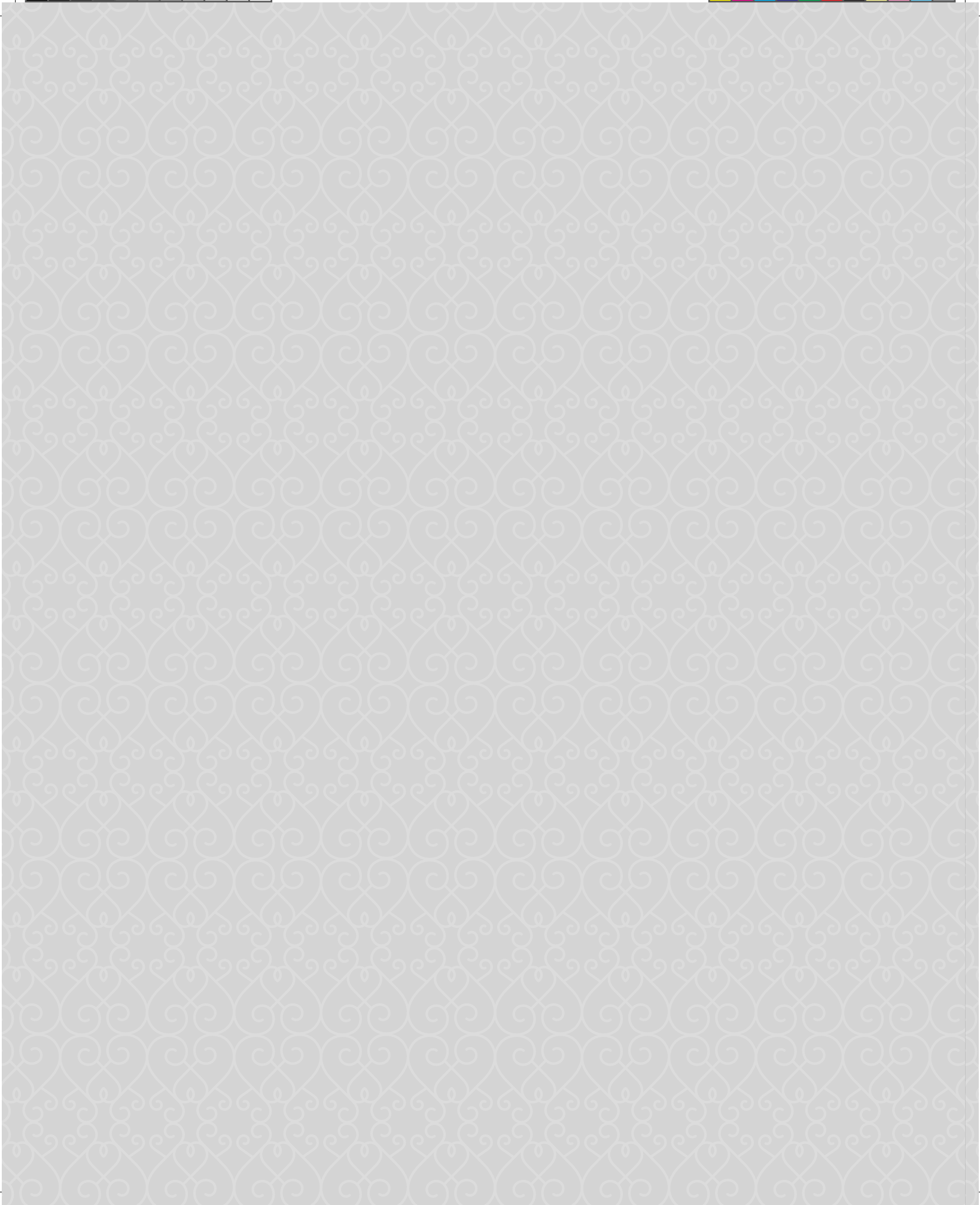
SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES			SDG s
DMA and Indicators	"Page Number (or Link)"	Note	
CATEGORY: ECONOMIC			
MATERIAL ASPECT: ECONOMIC PERFORMANCE			
G4-DMA	19-21		1,2
G4-EC1	53		8,10
MATERIAL ASPECT: PROCUREMENT PRACTICES			
G4-DMA	32-34		10
G4-EC9	32-34,57		
CATEGORY: ENVIRONMENTAL			
MATERIAL ASPECT: ENERGY			
G4-DMA	36-38		
G4-EN3	37-38,55		6,7,13
G4-EN6	38,55		6,7,8
MATERIAL ASPECT: WATER			
G4-DMA	37-38		
G4-EN8	37-38,55		6
G4-EN10	37-38,55		6
MATERIAL ASPECT: EMISSIONS			
G4-DMA	36-38		
G4-EN15	36-38,55		13
G4-EN19	37		
G4-EN21	36,55		13
MATERIAL ASPECT: EFFLUENTS AND WASTE			
G4-DMA	36-38		
G4-EN23	36-38,55		6
MATERIAL ASPECT: PRODUCTS AND SERVICES			
G4-DMA	27-31		
G4-EN27	29-31,54		8,11
G4-EN28	54		





DMA and Indicators	"Page Number (or Link)"	Note	SDG s
CATEGORY: SOCIAL			
SUB-CATEGORY: LABOR PRACTICES AND DECENT WORK			
MATERIAL ASPECT: EMPLOYMENT			
G4-DMA	40-44		5
G4-LA2	43-44		3
G4-LA3	56		5,10
MATERIAL ASPECT: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY			
G4-DMA	45		
G4-LA6	56		3,8
MATERIAL ASPECT: TRAINING AND EDUCATION			
G4-DMA	46-47		
G4-LA9	56		4,8
G4-LA10	46-47		4
MATERIAL ASPECT: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY			
G4-DMA	40-44		
G4-LA12	55		5,10
SUB-CATEGORY: SOCIETY			
MATERIAL ASPECT: LOCAL COMMUNITIES			
G4-DMA	48-52		
G4-SO1	57		1,4,11,14-15
MATERIAL ASPECT: ANTI-CORRUPTION			
G4-DMA	14-18		
G4-SO4	57		16
MATERIAL ASPECT: Supplier Assessment for Impacts on Society			
G4-DMA	32-34		
G4-SO9	32		11, 12
SUB-CATEGORY: PRODUCT RESPONSIBILITY			
MATERIAL ASPECT: CUSTOMER HEALTH AND SAFETY			
G4-DMA	27-28		
G4-PR2	27-28	No incident in FY 17	3,11,12
MATERIAL ASPECT: PRODUCT AND SERVICE LABELING			
G4-DMA	27-28		
G4-PR5	54		

DMA and Indicators	"Page Number (or Link)"	Note	SDG s
MATERIAL ASPECT: MARKETING COMMUNICATIONS			
G4-DMA	27-28		
G4-PR6	27-28		
G4-PR7	27-28,54		
Others Criteria			
Innovation	29-31		9,11
Sustainable Resource Consumption	36-38		12
Climate Change Mitigation and Adaptation	36-37		13





TATA STEEL (THAILAND)



เหล็กเสริม บอ. ที่ทุกถนนใน

กรุงเทพฯ (สำนักงานใหญ่)

โทรศัพท์: +66 2937 1000

โทรสาร: +66 2937 1224

โรงงานสระบุรี

โทรศัพท์: +66 3628 8000

โทรสาร: +66 3628 8002

โรงงานระยอง

โทรศัพท์: +66 3868 3968

โทรสาร: +66 3868 3969

โรงงานชลบุรี

โทรศัพท์: +66 3834 5355

โทรสาร: +66 3834 5350

www.tatasteelthailand.com