ASSET WORLD
CORPORATION

THE BETTER WE CARE THE FUTURE WE BUILD

SUSTAINABILITY REPORT 2024

ASSET WORLD CORP PUBLIC COMPANY LIMITED

สารบัญ

006 บทนำ
014 ผลงานด้านความยั่งยืน ในปี 2567
018 เกี่ยวกับบริษัท
020 ธุรกิจของเรา
034 ห่วงโซ่คุณค่าของเรา
036 ภาพรวม ปี 2567
042 รางวัลด้านความยั่งยืน 2567

044 การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน
046 โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี
052 การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน
054 การบริหารจัดการความเสี่ยง
060 กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน
064 เป้าหมายด้านความยั่งยืน
070 การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของ AWC
075 การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน

084 BETTER PLANET
086 การดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศ
094 การบริหารจัดการพลังงาน
102 การบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน
114 ความหลากหลายทางชีวภาพ
124 การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

130 BETTER PEOPLE
132 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติด้านแรงงาน
152 สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และ การสนับสนุนความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่าง
160 การปรับกระบวนการและเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัล
172 การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม
192 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

202 BETTER PROSPERITY
204 การกำกับดูแลกิจการที่ดี
220 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
232 การบริหารลูกค้าสัมพันธ์
248 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

264 ภาคผนวก
276 ASSURANCE
278 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

วัลลภา ไตรโสรัส

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) หรือ "AWC" มุ่งมั่นสร้างการเติบโตของธุรกิจไปพร้อมกับการผสานความยั่งยืนในทุกกระบวนการตลอดห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมตั้งแต่การวางนโยบายการลงทุน การพัฒนาโครงการไปจนถึงการดำเนินงานและการสร้างคุณค่าของทุกโครงการ ซึ่งเป็นกระบวนการองค์รวมเพื่อการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืน โดยมีคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนกำหนดแนวทางและกำกับเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ตามกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรที่ช่วยผลักดันนโยบายต่าง ๆ ลงสู่กระบวนการทำงานในทุกระดับ พร้อมกับการทำงานร่วมกับพันธมิตรเพื่อร่วมกันสร้างคุณค่าองค์รวมระยะยาวให้แก่ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social, and Corporate Governance หรือ ESG) ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจ "สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน"

ตลอดระยะเวลาห้าปีตั้งแต่ AWC เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัทเดินหน้ามุ่งสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามเสาหลัก ครอบคลุมเก้ามิติตามแนวทาง ESG ในทุกกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ **BETTER PLANET**, **BETTER PEOPLE** และ **BETTER PROSPERITY** โดยในปี 2567 บริษัทได้เข้าร่วมการประเมินความยั่งยืนในเกณฑ์ที่สะท้อนถึงการดำเนินงานตามแนวทางปฏิบัติที่ดีเยี่ยม โดยได้รับคะแนนประเมินด้านความยั่งยืนสูงสุดเป็นอันดับ 1 ของโลกในกลุ่มอุตสาหกรรมโรงแรม รีสอร์ท และเรือสำราญ รวมถึงยังติดอันดับ Top 1% จากการประเมินและจัดอันดับของ S&P Global ใน The Sustainability Yearbook 2025 และได้รับการประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2567 ที่ระดับ "AA" ในกลุ่มของอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยบริษัทได้รับคัดเลือกเป็นสมาชิกของดัชนีสำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับโลก อาทิ ดัชนี SET50 ดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ (DJSI) ของ S&P Global ในกลุ่มดัชนีตลาดเกิดใหม่ และดัชนีความยั่งยืน FTSE4Good Index Series ซึ่งจัดอันดับโดย FTSE Russell ตอกย้ำการเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนในอุตสาหกรรม จากการดำเนินโครงการด้านความยั่งยืนต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

BETTER PLANET

AWC บูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนในทุกโครงการ ทั้งโครงการเดิมและการพัฒนาโครงการใหม่ ผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อาทิ การร่วมมือกับพันธมิตรในการพัฒนาโครงการตามมาตรฐานการประเมินอาคารสีเขียว เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาว โดยภายในปี 2568 บริษัทคาดว่าจะได้รับการรับรองมาตรฐานอาคารเขียวระดับสากลสำหรับโครงการทั้งหมดเจ็ดแห่ง ได้แก่ อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล โรงแรมมีเลีย พัทยา โฮเต็ล ประเทศไทย โรงแรม พัทยา แมริออท รีสอร์ต แอนด์ สปา อาคาร "เอ็มไพร์" อาคาร แอทธินี ทาวเวอร์ อาคาร 208 แบงค๊อก และอินเตอร์ลิ้งค์ ทาวเวอร์ บางนา

นอกจากนี้ บริษัทได้ริเริ่มการจัดทำแผนบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Action Plan) เพื่อบรรลุเป้าหมายการสร้างผลกระทบเชิงบวกสุทธิ (Net Positive Impact: NPI) ภายในปี 2573 สำหรับการพัฒนาโครงการในพื้นที่ซึ่งเป็นแหล่งที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง ทั้งนี้ บริษัทยังคงดำเนินการตามมาตรการอนุรักษ์พลังงานผ่านโครงการ Energy Saving Initiatives (ESIs) โดยในปี 2567 สามารถลดการใช้พลังงานได้ถึง 20,168 เมกะวัตต์-ชั่วโมง หรือ 10,082 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ประหยัดต้นทุนค่าไฟฟ้าได้ถึง 76.4 ล้านบาท ส่งผลให้บริษัทสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ขอบเขตหนึ่งและสอง) ต่อหน่วยพื้นที่โครงการลงร้อยละ 5.5 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2562

ในปีที่ผ่านมา AWC ได้รับการจัดสรรวงเงินสินเชื่อที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืน และสินเชื่อสีเขียวระยะยาวจากสถาบันการเงินชั้นนำทั้งในและต่างประเทศเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ของสินเชื่อระยะยาวทั้งหมด เพื่อมุ่งสร้างความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมให้กับอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศไทย

นอกจากนี้ บริษัทยังได้ร่วมกับพันธมิตรในการผลักดันแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อลดปริมาณขยะจากการดำเนินงานสู่หลุมฝังกลบ อาทิ โครงการร้าน "reConcept" ด้วยแนวคิดที่ว่า "คืนคุณค่าของเก่าทุกชิ้นให้สามารถกลับมาใช้ใหม่ได้อีกครั้ง" โดยนำเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งของโรงแรมในเครือกลับมาใช้ใหม่หรือจำหน่าย เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างคุ้มค่า สามารถลดปริมาณขยะสู่หลุมฝังกลบได้ 299 ตัน และลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณ 237.2 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

เดอะ
GALLERY
"Giving Art, Art of Giving"
Giving Art,
Art of Giving
โครงการเพื่อชุมชน เป็นศูนย์กลางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์
ดำเนินการภายใต้วิสาหกิจเพื่อสังคม โดยเป็นเวทีให้นักออกแบบ
ศิลปิน และชุมชน เชื่อมโยงศิลปะและงานฝีมือของชุมชนกับลูกค้าทั่วโลก
เป็นศิลปะแห่งการให้ด้วยการให้ผลงานศิลปะ พร้อมพัฒนาศิลปิน
และนักออกแบบในท้องถิ่นเพื่อรักษาคุณค่าของงานหัตถศิลป์ไทย
โดยจะนำกำไรทั้งหมดไปสนับสนุนสร้างสรรค์งานศิลปะ
ให้กับกลุ่มเด็กและเยาวชน
The Gallery, which operates as a Social Enterprise,
provides an art and design marketplace featuring products
created by some of Thailand's most talented designers,
artists, and local communities. With each purchase, customers
are embracing socially responsible practices, with all profits
creating scholarships for art and design students
Please contact our receptionist
at Front Desk to purchase or ask for more information

BETTER PEOPLE

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความยั่งยืนด้านทรัพยากรบุคคลว่าเป็นรากฐานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทผลักดันและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับด้วยโมเดล "AWC ENGINE" เพื่อเชื่อมโยงคุณค่าหกด้าน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายของงาน (End Result) การออกแบบกระบวนการที่ง่ายและมีประสิทธิภาพ (Process) การสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (People) การใช้ระบบและข้อมูลมาสนับสนุนการดำเนินงาน (System & Data) การกำกับดูแลและควบคุมความเสี่ยง (Risk) ไปจนถึงการมีระบบผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน (Performance-Linked Reward) นับเป็นโมเดลการดำเนินงานที่ยั่งยืนและขยายผลได้ (Sustainable and Scalable Model) และนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขององค์กร ซึ่งจะเป็นผู้สร้างคุณค่าและความยั่งยืนจากภายในสู่ภายนอก รวมทั้งบริษัทยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และสนับสนุนความหลากหลายในองค์กร

นอกจากนี้ AWC ยังส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการเพื่อความยั่งยืนที่หลากหลาย จึงได้ริเริ่มโครงการ "AWC Be Better" ที่รวมกิจกรรมอาสาสมัครขับเคลื่อนความยั่งยืนในหลากหลายมิติทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี อาทิ พนักงานในเครือของบริษัทหลายร้อยคนมาร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการ "AWC ร่วมรวมพลังส่งความหวังและกำลังใจ" ร่วมกับพันธมิตรจากภาครัฐ ภาคเอกชน ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในปีที่ผ่านมา พร้อมมอบถุงกำลังใจที่บรรจุสิ่งของจำเป็น และมอบเฟอร์นิเจอร์ของใช้จากโครงการ "reConcept" ให้โรงพยาบาลและชุมชนต่าง ๆ รวมถึงร่วมกิจกรรมทำความสะอาดและฟื้นฟูชุมชนในบริเวณใกล้เคียงที่ได้รับผลกระทบ

AWC มุ่งมั่นที่จะสร้างความยั่งยืนให้ทุกชุมชนโดยรอบโครงการของบริษัท โดยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนในชุมชน โดยโครงการ "เดอะ GALLERY" วิสาหกิจเพื่อสังคมซึ่งเป็นโครงการเพื่อชุมชนของบริษัทที่ดำเนินมาอย่างยาวนาน ภายใต้แนวคิด "Giving Art, Art of Giving" นำผลิตภัณฑ์ศิลปหัตถกรรมที่ออกแบบโดยศิลปินท้องถิ่นและชุมชนทั่วประเทศมาจำหน่ายภายในโรงแรมในเครือ โดยกำไรจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ดังกล่าวนำไปสนับสนุนการสร้างสรรค์งานศิลปะของชุมชนร่วมกับมูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล ซึ่งตลอดระยะเวลาหกปีของโครงการ ศิลปินจาก 168 ชุมชนของไทย ได้ร่วมนำเสนอและจำหน่ายผลงานที่ร้าน "เดอะ GALLERY" ทั้ง 18 สาขาทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้นกว่า 10,900 รายการ ซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้ชุมชนได้มากกว่า 13.6 ล้านบาท

ในปี 2567 สมาคมผู้ตรวจสอบอาคารได้มอบรางวัล "อาคารโดดเด่นด้านความปลอดภัย" แก่ 22 โครงการ และได้รับ 23 รางวัลในฐานะอาคารที่มีการบริหารงานเพื่อความยั่งยืนจากสมาคมวิชาชีพบริหารทรัพยากรอาคาร สะท้อนความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยภายในอาคารและสถานประกอบการ และสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่มาร่วมใช้พื้นที่ในอาคารของบริษัท

BETTER PROSPERITY

AWC ยังคงเดินหน้าพัฒนาโครงการคุณภาพบนพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงด้วยการพัฒนาในรูปแบบของ AWC's Lifestyle Destination อันเป็นเอกลักษณ์ โดยมุ่งสร้างให้เกิดการทวีคูณของรายได้จากการท่องเที่ยว (Multiplier Effects of Tourism) ให้กับเศรษฐกิจองค์รวมของประเทศ การดำเนินการดังกล่าวครอบคลุมการลงทุนพัฒนาบริหารโครงการอสังหาริมทรัพย์ที่หลากหลายของบริษัท เพื่อส่งเสริมการสร้างงานและสร้างรายได้สู่ชุมชนโดยรอบ และส่งเสริมการบริโภคในท้องถิ่น ตลอดจนการสร้างมูลค่าเพิ่มและเสริมสร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืนแบบองค์รวม (Ecosystem)

โดยตลอดปี 2567 บริษัทได้พัฒนาโครงการคุณภาพในเมืองท่องเที่ยวหลักของประเทศไทย อาทิ การเปิด "เอ-ญา รูฟทอป แอท ดิ เอ็มไพร์" ไลฟ์สไตล์รูฟทอปที่ใหญ่และสูงที่สุดใจกลางกรุงเทพฯ ที่รวบรวม Top Cuisine ระดับเวิลด์คลาสมาไว้ในที่เดียว พร้อมทัศนียภาพของเมืองและแม่น้ำเจ้าพระยาอันงดงาม การเปิดโครงการ "ฟีนิกซ์" ศูนย์กลางด้านอาหารครบวงจรระดับโลกที่เป็นแหล่งรวมสินค้าอุตสาหกรรมอาหารใจกลางเมือง บนพื้นที่ยุทธศาสตร์ย่านประตูน้ำ และเปิดตัว "โอกุระ ครุซ" เรือไคเซกิและเทปันยากิสุดหรูลำแรกของโลก มอบนิยามใหม่ให้กับการเดินทางบนสายน้ำเจ้าพระยาอันงดงามผ่านเมนูชั้นเลิศ การออกแบบสไตล์ญี่ปุ่น และการบริการระดับโลก และการประกาศความร่วมมือครั้งสำคัญกับ NEON และ Universal Destinations & Experiences ในการพัฒนาโครงการ "Jurassic World: The Experience" หนึ่งในประสบการณ์ระดับโลกที่โครงการ เอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น โดยพร้อมเปิดในปี 2568

นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินโครงการ "AWC Stay to Sustain" ร่วมอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าชุมชน ผ่านความร่วมมือกับมูลนิธิแม่ฟ้าหลวง ในพระบรมราชูปถัมภ์ และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยพิทักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพในระบบนิเวศ พร้อมสร้างรายได้และคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งความตั้งใจของบริษัทและพันธมิตรในการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนร่วมกันในระยะยาว

AWC ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานชั้นนำทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติจากกลยุทธ์ในการบูรณาการความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบด้วย

- ได้คะแนนการประเมินความยั่งยืน MSCI ESG Ratings ระดับ "AA" จากการประเมินความยั่งยืน MSCI ESG
- ได้รับการจัดอันดับให้เป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีการกำกับดูแลกิจการ (CGR Checklist) อยู่ในระดับ 5 ดาว หรือ "ดีเลิศ" (Excellence CG Scoring) ต่อเนื่อง จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และได้รับการรับรองให้เป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC)
- สถานประกอบการในเครือ 28 แห่ง ได้รับประกาศนียบัตร STAR "ดาวแห่งความยั่งยืน" (Sustainable Tourism Acceleration Rating) จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการมีธรรมาภิบาลที่ดีของสถานประกอบการของกลุ่มบริษัท

สุดท้ายนี้ AWC ขอขอบคุณพันธมิตรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ไว้วางใจ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทที่มุ่งมั่นพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ให้เป็นแลนด์มาร์กเดสติเนชั่นที่ตอบโจทย์ทุกไลฟ์สไตล์ มอบประสบการณ์ที่เชื่อมโยงผู้คนหลากหลายกลุ่ม พร้อมสนับสนุนประเทศไทยสู่การเป็นจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวให้กับอุตสาหกรรม ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ AWC ในการดำเนินธุรกิจตามกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้พันธกิจ **"สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน"**

วัลลภา ไตรโสรัส
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

BUILDING
BETTER FUTURE

ผลงานด้านความยั่งยืน ในปี 2567

การใช้พลังงานต่อหน่วยพื้นที่ลดลง

ร้อยละ 24.5

เทียบปีฐาน 2562

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยรายได้ลดลง

ร้อยละ 80.5

เทียบปีฐาน 2562

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อหน่วยพื้นที่ลดลง

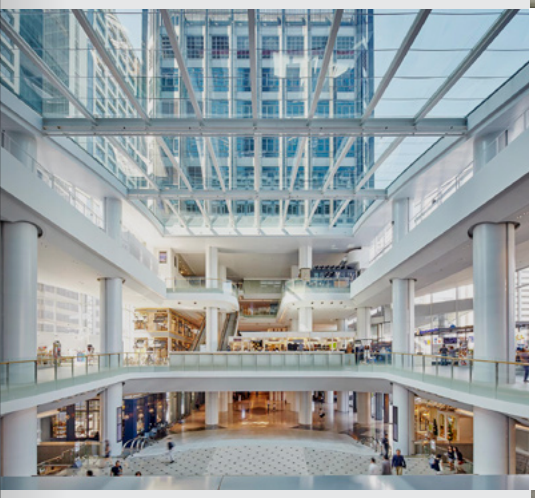
ร้อยละ 5.5

เทียบปีฐาน 2562

การใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น

ร้อยละ 14.4

เทียบปี 2566



ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลง

10,082

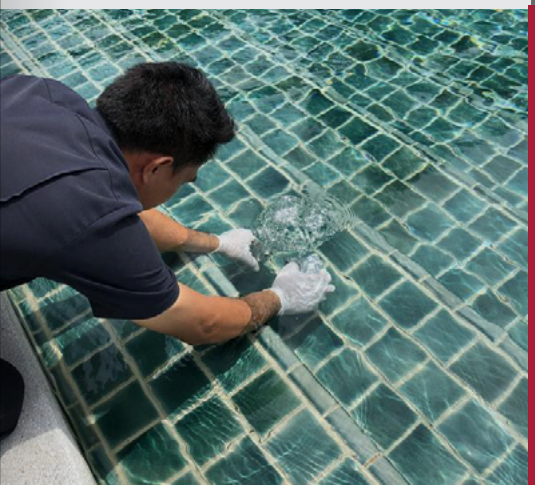
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า จากมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

ปริมาณเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่ง ที่นำมาออกแบบ แปรสภาพ และตกแต่งใหม่ผ่านโครงการ reConcept

299 ตัน

ปริมาณขยะก่อสร้างในโครงการที่มีการพัฒนาที่นำไปใช้ประโยชน์ตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

7,477.8 ตัน



ประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพตามกรอบ WWF Biodiversity Risk Filter ครอบคลุม

ร้อยละ 100

ของโครงการทั้งหมด

ผลงานด้านความยั่งยืน ในปี 2567

ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

3.83

จาก 5 คะแนน

จัดซื้อจัดหาสินค้าผลิตภัณฑ์และการบริการสำหรับการดำเนินงานขององค์กรจากคู่ค้าภายในประเทศ

ร้อยละ 99

อัตราส่วนผู้บริหารเพศหญิงในองค์กร

ร้อยละ 50.7

ตำแหน่งสำคัญมีผู้สืบทอดจากภายในองค์กร

ร้อยละ 73

อัตราความถี่ของการเกิดการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานต่อ 1 ล้านชั่วโมง (LTIFR) ลดลง

ร้อยละ 15

เทียบปี 2566

สร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่ผ่านการดำเนินงานและการสนับสนุนของบริษัทมากกว่า

95 ชุมชน

ร่วมมือกับ The GALLERY เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างรายได้ให้กับชุมชนผ่านสินค้าที่เป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่นมากกว่า

252

ตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ

ค่าเสียหายจากกรณีการถูกโจมตีทางไซเบอร์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

0 บาท

เกี่ยวกับบริษัท

เกี่ยวกับบริษัท

แอสเสท เวิรด์ คอร์ปอเรชั่น (บริษัท) บริษัทในเครือทีซีซี กรุ๊ป (TCC Group) ในฐานะองค์กรชั้นนำด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่มุ่งมั่น 'สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน' เพื่อสร้างคุณค่าที่เพิ่มขึ้นในระยะยาวให้อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศไทยและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ผ่านการพัฒนาโครงการคุณภาพสูงในสองกลุ่มธุรกิจ คือ กลุ่มธุรกิจโรงแรมและการบริการ (Hospitality) และกลุ่มธุรกิจคอมเมอเชียล (Commercial Building) ซึ่งประกอบด้วยธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อประกอบกิจการการค้า (Retail & Wholesale) และธุรกิจอาคารสำนักงาน (Office) โดยสร้างสรรค์และพัฒนาโครงการร่วมกับพันธมิตรชั้นนำตามแนวคิด AWC's Lifestyle Destination เพื่อตอบสนองไลฟ์สไตล์ของลูกค้าแบบครบวงจร และร่วมสนับสนุนประเทศไทยสู่การเป็นจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก

พันธกิจ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน พร้อมตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบด้วยแนวทางการปฏิบัติที่เปี่ยมด้วยคุณค่า อันจะนำพาซึ่งประโยชน์สู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดทั้งชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ต่อลูกค้า
เราสร้างสรรค์และส่งมอบคุณค่า ตลอดจนประสบการณ์ที่เหนือกว่าความต้องการของลูกค้า

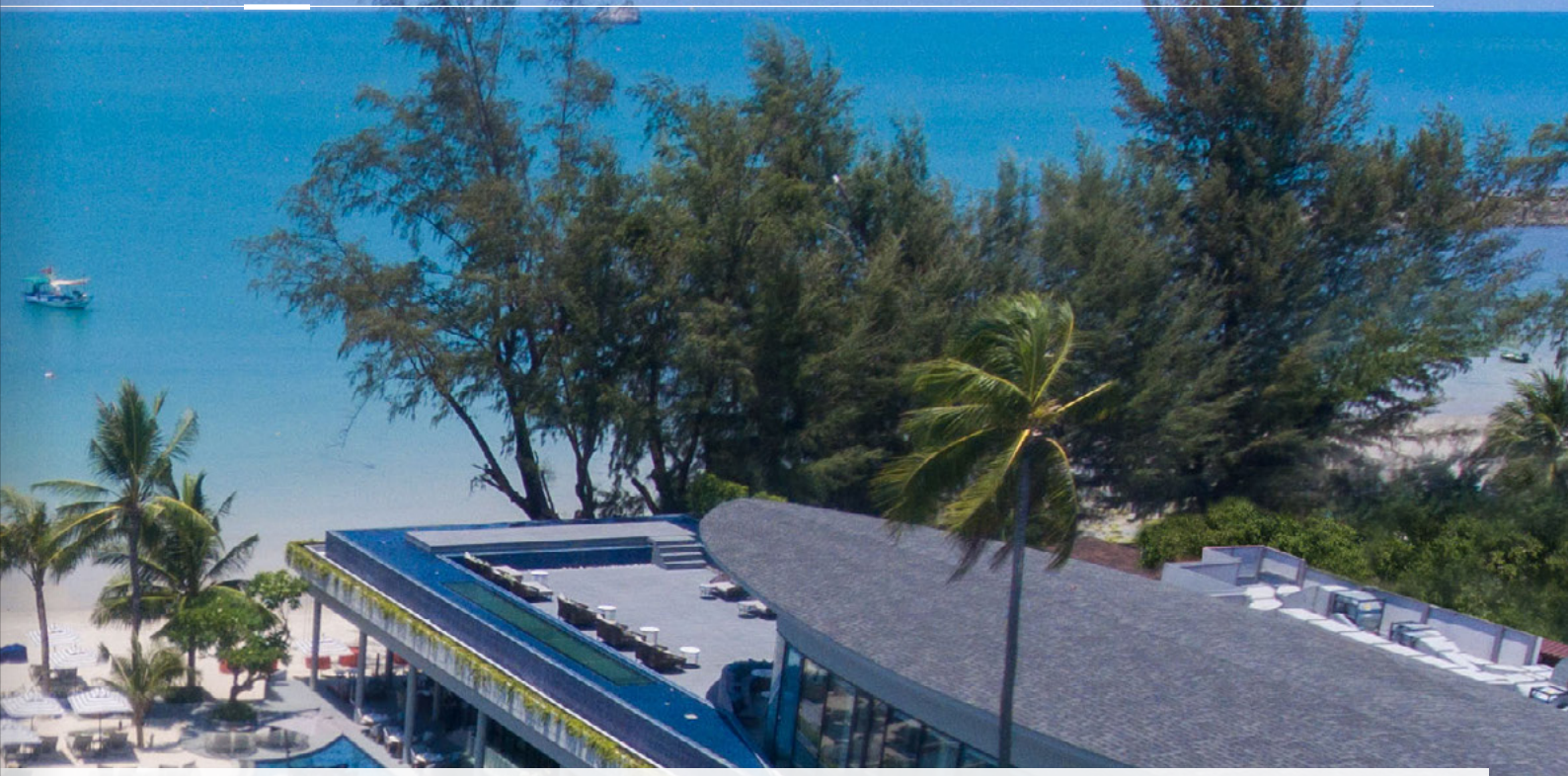
ต่อนักลงทุน
เราบริหารจัดการเพื่อผลตอบแทนสูงสุดบนความเสี่ยงที่น้อยที่สุด

ต่อพนักงาน
เราส่งเสริมศักยภาพและความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ต่ออุตสาหกรรม
เรามุ่งสู่ความเป็นเลิศเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมาตรฐานใหม่เพื่อคุณค่าที่ยั่งยืน

ต่อพันธมิตร
เราพร้อมร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อสร้างสรรค์สินค้า บริการ และมาตรฐานการทำงานที่เปี่ยมด้วยคุณภาพสูงสุด

ต่อชุมชนและสังคม
เราดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน สังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน



ค่านิยมองค์กร

ค่านิยมองค์กรของบริษัทมีที่มาจาก 5P เริ่มจาก ปรัชญา หรือ "Philosophy" ที่เป็นแก่นแท้ของพลังในจิตใจของเรา บนพื้นฐานของความดีงามและความซื่อสัตย์ (Integrity) พวกเราได้มารวมกันเป็น แอสเสท เวิรด์ คอร์ปอเรชั่น หรือ "People" ที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยใจในการทำงานอย่างไม่มีขีดจำกัด (Passion) เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์เดียวกัน (Result Oriented) มีกระบวนการคิดและการทำงาน หรือ "Process" เพื่อสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพ หรือ "Product" ที่ตอบสนองคุณค่าให้กับลูกค้า (Customer Centric) และสุดท้ายคือ "Public" ที่พวกเราได้ร่วมสร้างคุณค่าอันภาคภูมิใจ สู่สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และประเทศชาติโดยรวมอย่างยั่งยืน (Caring)

ซื่อสัตย์ยึดมั่นในความดี
เรามีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เรายึดมั่นทำสิ่งดีและถูกต้องทุกเวลาและสถานการณ์

ทุ่มเทด้วยหัวใจ
เราทำงานด้วยความรักและทุ่มเท เรามีความสนุกกับงานและปรารถนาให้งานสำเร็จสมความตั้งใจ

ร่วมสร้างผลงานสู่เป้าหมาย
เราพร้อมร่วมมือช่วยสร้างผลงานสู่เป้าหมายขององค์กรด้วยความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

มุ่งมั่นเพื่อลูกค้า
เรามุ่งมั่นตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าและสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจเหนือความคาดหมาย

ตอบแทนสังคมสู่ความยั่งยืน
เรามีความสำนึกที่ดีต่อผู้มีส่วนร่วมทางธุรกิจสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาสู่ความมั่นคงอย่างยั่งยืน

ธุรกิจของเรา

เชียงใหม่
4 ธุรกิจโรงแรม**
1 ธุรกิจค้าปลีก

อยุธยา
1 ธุรกิจค้าส่ง

กรุงเทพฯ
9 ธุรกิจโรงแรม
6 ธุรกิจค้าปลีก
4 อาคารสำนักงาน
1 ธุรกิจค้าส่ง

ชลบุรี
1 ธุรกิจโรงแรม*

หัวหิน
1 ธุรกิจโรงแรม

สมุย
4 ธุรกิจโรงแรม

ภูเก็ต
3 ธุรกิจโรงแรม

กระบี่
1 ธุรกิจโรงแรม

หมายเหตุ :
* โรงแรม มีเลีย พัทยา ได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการในวันที่ 24 มกราคม 2568
** โรงแรม ดุสิตดีทู เชียงใหม่ ดำเนินการภายใต้สัญญาเช่าตั้งแต่ปี 2566 และได้ปิดปรับปรุงในช่วงปลายปี 2567

ธุรกิจโรงแรม

ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง

อาคารสำนักงาน

ธุรกิจโรงแรม

คิดเป็นร้อยละ 58 ของรายได้ของบริษัท*

23**

โรงแรมที่เปิดดำเนินการ

THE ATHENEE HOTEL BANGKOK
VANA BELLE RESORT KOH SAMUI
INTERCONTINENTAL CHIANG MAI THE MAE PING
The Okura Prestige BANGKOK
BANYAN TREE SAMUI
BANYAN TREE KRABI
MARRIOTT MARQUIS BANGKOK QUEEN'S PARK
MARRIOTT BANGKOK THE SURAWONGSE
MARRIOTT RESORT HUA HIN
MARRIOTT RESORT PHUKET NAI YANG BEACH
MARRIOTT CHIANG MAI
SHERATON Samui Resort
Le MERIDIEN BANGKOK
Hilton SUKHUMVIT BANGKOK
DOUBLETREE by Hilton SUKHUMVIT - BANGKOK
MELIÃ KOH SAMUI THAILAND
MELIÃ CHIANG MAI THAILAND
MELIÃ PATTAYA HOTEL THAILAND
THE WESTIN SIRAY BAY RESORT & SPA PHUKET
INNSiDE by Meliã Bangkok Sukhumvit
COURTYARD BY MARRIOTT Phuket Town
Holiday Expre AN IHG HOTI BANGKOK SATH

หมายเหตุ :

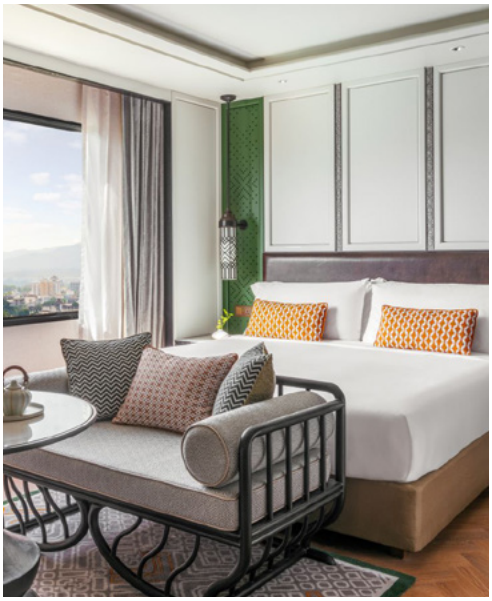
* ข้อมูลสัดส่วนรายได้ของธุรกิจโรงแรมเป็นการเป็นข้อมูลตามรายงานทางเงินประจำปี 2567 ดังนั้นจะยังไม่ครอบคลุมถึงโรงแรมมีเลีย พัทยา ที่เปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการในวันที่ 24 มกราคม 2568

** (1) โรงแรม มีเลีย พัทยา ได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการในวันที่ 24 มกราคม 2568 จึงนับรวมในโครงการที่เปิดดำเนินการ แต่ไม่อยู่ในขอบเขตการรายงานและผลการดำเนินการด้านความยั่งยืนของบริษัทปี 2567, (2) โรงแรม ดุสิตดีทู เชียงใหม่ ดำเนินการภายใต้สัญญาเช่า จึงไม่นับรวมในการรายงาน

จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก

AWC มุ่งมั่นที่จะสร้างจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก ตามแนวทาง AWC's Lifestyle Destination โดยไม่เพียงแค่การสร้างโรงแรมหรือโครงการที่ให้บริการที่ดีที่สุด แต่ยังให้ความสำคัญในการสร้างสรรค์ประสบการณ์ที่น่าประทับใจสำหรับลูกค้าทุกคน ด้วยการผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละพื้นที่ให้เข้ากับการบริการระดับโลกอย่างลงตัว ทำให้ทุกการเข้าพักและการใช้บริการเป็นความทรงจำที่พิเศษ

บริษัทร่วมมือกับพันธมิตรแบรนด์โรงแรมระดับโลกหลายแห่ง เช่น Marriott (The Luxury Collection, Sheraton, Marriott Hotel, Westin, Le Méridien, Courtyard), Accor (Banyan Tree, Fairmont), Hilton, Melia, Okura, Nobu, IHG (InterContinental, Holiday Inn) ซึ่งเป็นการรับรองถึงคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการดำเนินธุรกิจโรงแรมในระดับสากล บริษัททำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ ชุมชนท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าโครงการของบริษัทจะเป็นการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม สนับสนุนการเติบโตของชุมชนท้องถิ่น และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



ASIATIQUE

ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง

คิดเป็นร้อยละ 22 ของรายได้ของบริษัท

9 โครงการ

ธุรกิจค้าปลีก **7** โครงการ

ธุรกิจค้าส่ง **2** โครงการ

จุดหมายปลายทาง ด้านไลฟ์สไตล์ยั่งยืนระดับโลก

AWC มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์การชอปปิงที่ไม่เพียงแต่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าในปัจจุบัน แต่ยังคำนึงถึงความยั่งยืนในระยะยาว โดยโครงการต่าง ๆ ของบริษัทได้รับการออกแบบเพื่อเป็นศูนย์กลางการชอปปิงที่ไม่เพียงแค่ขายสินค้า แต่ยังเป็นแหล่งรวมของความบันเทิงและไลฟ์สไตล์ที่หลากหลาย

โครงการค้าปลีกของบริษัทมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการตอบสนองความต้องการของตลาดท่องเที่ยวและไลฟ์สไตล์ที่กำลังเติบโต โดยเชื่อมโยงการชอปปิงเข้ากับพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ และการใช้เวลาร่วมกันในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของลูกค้าทุกกลุ่ม

GATEWAY
HARBOR LAND
GATEWAY

อาคารสำนักงาน

คิดเป็นร้อยละ 20 ของรายได้ของบริษัท

4

โครงการ

THE EMPIRE

Athenee Tower
THE LEADER'S CHOICE

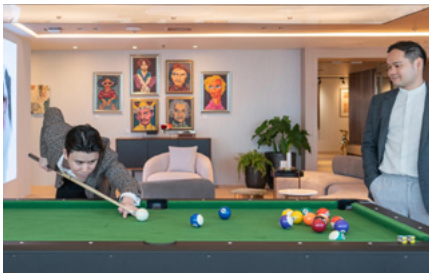
208
WIRELESS ROAD BUILDING

INTERLINK TOWER

จุดหมายปลายทาง ขององค์กรและพนักงานระดับโลก

AWC มุ่งเน้นการพัฒนาและบริหารจัดการอาคารสำนักงานที่ตั้งอยู่ในทำเลศักยภาพใจกลางกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นแหล่งรวมธุรกิจและการค้าในภูมิภาค โครงการอาคารสำนักงานของบริษัทถูกออกแบบและพัฒนาให้เป็นจุดหมายปลายทางด้านการทำงานและไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Workplace Destination) เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและพนักงานยุคใหม่ พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย ทั้งการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ระบบจัดการพลังงานที่มีประสิทธิภาพ และการออกแบบพื้นที่ที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เช่า

ทุกโครงการของบริษัทตั้งอยู่ในย่านศูนย์กลางธุรกิจ (CBD) ซึ่งสะดวกทั้งการเดินทางและการทำธุรกิจ โดยมุ่งสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นมืออาชีพในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัยและมีการแข่งขันสูง บริษัทยังมุ่งเน้นการใช้งานอาคารที่มีประสิทธิภาพในด้านพลังงานและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน เพื่อรองรับไลฟ์สไตล์การทำงานขององค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการความยืดหยุ่นและสามารถแข่งขันได้ในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ห่วงโซ่คุณค่าของเรา

จุดเริ่มต้นของความยั่งยืนทางธุรกิจ เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาที่ดินทำเลศักยภาพ รวมถึงจัดหาเงินทุนในการพัฒนาโครงการ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- พนักงาน
- หน่วยงานกำกับดูแลและรัฐบาล
- ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน
- ชุมชน
- สื่อมวลชน

การสร้างคุณค่า

- บรรษัทภิบาล
- ความไว้ใจและความเชื่อมั่นที่มีต่อ AWC ในระยะยาว
- การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาชุมชนและสังคม
- การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

ยกระดับการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและให้บริการ เพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุด ตลอดจนคุณค่าด้านความยั่งยืนแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- พนักงาน
- คู่ค้า
- ลูกค้า
- ชุมชน
- ผู้เช่า
- สมาคมอุตสาหกรรม
- หน่วยงานกำกับดูแลและรัฐบาล

การสร้างคุณค่า

- ส่งมอบสินค้าและบริการคุณภาพสูงให้ตรงตามความคาดหวัง
- การลดผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านพลังงาน ทรัพยากรน้ำ ความหลากหลายทางชีวภาพ และการจัดการขยะ ผ่านการดูแลบริหารอาคารและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความปลอดภัยและสุขภาวะในอาคาร
- สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของให้คนในอาคารและในชุมชน

การร่วมมือกับพันธมิตรและคู่ค้าทางธุรกิจชั้นนำทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ในการสรรค์สร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์ที่มีเอกลักษณ์โดดเด่น และมุ่งตอบสนองไลฟ์สไตล์แบบครบวงจร ผสานแนวความคิดในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- พนักงาน
- ชุมชน
- คู่ค้า
- ลูกค้า
- หน่วยงานกำกับดูแลและรัฐบาล

การสร้างคุณค่า

- ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง AWC กับคู่ค้า
- การพัฒนาศักยภาพคู่ค้า
- การให้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มอื่น ๆ
- ประเมินความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- การออกแบบโครงการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเพิ่มคุณค่าให้ชุมชน

ประสิทธิภาพเชิงนิเวศในการดำเนินงานด้วยกระบวนการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ร่วมกับการใส่ใจดูแลชุมชนและสังคมในทุกพื้นที่ที่เข้าไปดำเนินการ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ชุมชน
- พนักงาน
- คู่ค้า
- ลูกค้า
- ผู้เช่า
- ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน
- หน่วยงานกำกับดูแลและรัฐบาล

การสร้างคุณค่า

- การดูแลชุมชนระหว่างการก่อสร้าง
- กระบวนการชุมชนสัมพันธ์ที่ดี
- ความสัมพันธ์อันดีกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- ธรรมาภิบาล
- โครงการการสร้างคุณค่าอย่างเป็นรูปธรรม

ภาพรวม ปี 2567

15 มกราคม 2567

AWC ลงนามความร่วมมือกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ร่วมพัฒนาบุคลากรคุณภาพอย่างยั่งยืน สร้าง AWC NextGen Workforce ส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการท่องเที่ยวให้ประเทศไทย

25 มกราคม 2567

AWC คว้ารางวัล "Thailand's Top Corporate Brands 2023" ในฐานะองค์กรที่มีมูลค่าแบรนด์องค์กรสูงสุดของประเทศไทยประจำปี พ.ศ. 2566 ในหมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

5 มีนาคม 2567

AWC เปิดตัว 'คาเฟ เดอ เพทาย' คาเฟ่สไตล์ยุโรปผสานกลิ่นอายความเป็นไทย พลิกโฉมล็อบบี้เลานจ์ของแอทธินี ทาวเวอร์ เป็นสวนดอกไม้หอมในวัง สู่การเป็นจุดหมายปลายทางด้านไลฟ์สไตล์ออฟฟิศชั้นนำ

มกราคม

กุมภาพันธ์

มีนาคม

23 มกราคม 2567

AWC จับมือกลุ่ม ปตท. เปิดสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้าแบรนด์ on-ion ในโครงการเครือ AWC ครอบคลุมเมืองท่องเที่ยวสำคัญทั่วไทย เชื่อมต่อประสบการณ์การเดินทางพลังงานสะอาดและการท่องเที่ยวรักษ์โลก

1 กุมภาพันธ์ 2567

AWC จับมือ เชฟระดับมิชลินสตาร์สองดาว 'เปาโล อายราวโด' ร่วมสร้างสรรค์ร้านอาหาร 'Sartoria' ในโครงการ 'EA CHEF'S TABLE' จุดหมายปลายทางด้านอาหารและเครื่องดื่มบนรูฟทอปที่ใหญ่ที่สุดที่อาคาร 'เอ็มไพร์'

28 มีนาคม 2567

AWC เปิดตัว 'หงส์ ไชนีส เรสเตอรองท์ แอนด์ สกาย บาร์' ห้องอาหารจีนสูงที่สุด ต้นตำรับสุดหรูที่อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล สนับสนุนเชียงใหม่เป็นจุดหมายปลายทางด้านอาหารและการท่องเที่ยวชั้นนำระดับโลก

30 เมษายน 2567

AWC เข้าลงทุนทรัพย์สินแปลงกลางเมืองย่านช้างคลาน สร้างมิติใหม่พัฒนาโครงการ "ลานนาทีค เดสทิเนชั่น" สนับสนุนเชียงใหม่สู่การเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก

เมษายน

พฤษภาคม

18 มีนาคม 2567

AWC เปิดตัว "Pikul" ไลฟ์สไตล์แอปพลิเคชันใหม่ล่าสุด ด้วยโมเดล 'FAMILY IN THAILAND FOR ALL' ผสานประสบการณ์ไลฟ์สไตล์ความสุขหลากหลายทั่วประเทศ เสริมท่องเที่ยวไทยให้แข็งแกร่ง

8 เมษายน 2567

AWC และ Meliá Hotels International ลงนามร่วมพัฒนาโรงแรมใหม่ในพัทยา ด้วยแบรนด์ชั้นนำ Meliá และ Paradisus เสนอประสบการณ์ลักชัวรีระดับโลก สนับสนุนพัทยาสู่จุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวริมทะเลอย่างยั่งยืนของไทย

21 พฤษภาคม 2567

AWC ได้ลงนามในกรอบความร่วมมือกับ Hotel Okura Co., Ltd. ร่วมเดินหน้าสร้างโครงการสุดพิเศษกลางเมืองเชียงใหม่และ "Okura Cruise" เรือเทปันยากิและไคเซกิสุดหรูลำแรกของโลกโดยโอกุระ พร้อมส่งประสบการณ์อันน่าประทับใจบนสายน้ำเจ้าพระยา

24 พฤษภาคม 2567

AWC ผนึกสถาบันอาหารสนับสนุนผู้ประกอบการไทยเข้าร่วมโครงการ "Phenix" สร้างพื้นที่ส่งเสริมนวัตกรรม สนับสนุนประเทศไทยสู่ศูนย์กลางด้านอาหารของโลก เตรียมเปิด "Phenix" ภายใต้คอนเซปต์ "อร่อยฟินบินได้"

19 มิถุนายน 2567

AWC ร่วมยินดี Ant International เสนอบริการสินเชื่อดิจิทัล "bettr" และเข้าร่วมเป็นพันธมิตร เสริมความแข็งแกร่ง Ecosystem อุตสาหกรรมอาหารในโครงการ 'Phenix'

8 สิงหาคม 2567

AWC เปิดตัว "AWC New Lifestyle Office" ชั้น 53-54 อาคาร The Empire พื้นที่ทำงานยุคใหม่ ดีไซน์โมเดิร์น ใกล้ชิดธรรมชาติ ต่อยอดความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน

พฤษภาคม มิถุนายน สิงหาคม

18 มิถุนายน 2567

AWC เปิดตัว 'Teeshot Bar' ที่แบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค สปอร์ตบาร์ซิมูเลเตอร์แห่งแรกในโรงแรมที่มอบประสบการณ์ ทั้งด้านอาหาร เครื่องดื่ม และคาราโอเกะ สร้างมาตรฐานใหม่ให้ จุดหมายปลายทางแห่งการพักผ่อนเหนือระดับ

26 มิถุนายน 2567

AWC เปิดโครงการ "Phenix" ศูนย์กลางด้านอาหารครบวงจรระดับโลก แหล่งรวมสุดยอดความอร่อยใจกลางประตูน้ำ สร้างไทยสู่จุดหมายปลายทางด้านอาคารชั้นนำของโลก

19 กันยายน 2567

AWC เปิดตัว "EA" (เอ-ญ่า) เป็นแลนด์มาร์กแห่งใหม่ในประเทศไทย บนไลฟ์สไตล์รูฟทอปที่ใหญ่และสูงที่สุดใจกลางกรุงเทพฯ ณ อาคาร"เอ็มไพร์" ต้อนรับทุกคนร่วมสัมผัสไลฟ์สไตล์เดสติเนชั่นสุดพิเศษ

AWC เปิดตัว Nobu Bangkok ด้วยประสบการณ์สุดพิเศษ สูงที่สุดในโลกที่ "EA" Rooftop at The Empire ไลฟ์สไตล์เดสติเนชั่นแลนด์มาร์กใหม่ของประเทศ

27 พฤศจิกายน 2567

AWC สร้างสถิติ คว้า 47 รางวัลอาคารปลอดภัยจาก BSA Building Safety Awards 2024 และได้รางวัลระดับ Diamond และ FM Diamond สูงสุดเป็นครั้งแรก ร่วมสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการอาคารระดับมาตรฐานสากลของประเทศไทย

กันยายน **พฤศจิกายน**

19 พฤศจิกายน 2567

AWC จับมือ SMBC ร่วมสนับสนุนประเทศไทย สู่เป้าหมายการเป็นจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก จัดสรรสินเชื่อยั่งยืนเริ่มต้น 3,000 ล้านบาท

22 พฤศจิกายน 2567

AWC ผนึกพลัง BJC Big C ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ เตรียมเปิด Big C คอนเซ็ปต์สโตร์ใหญ่ด้วยโมเดลใหม่ที่ "Phenix" ใจกลางประตูน้ำ ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การเป็นจุดหมายปลายทางด้านอาหารระดับโลก พร้อมเปิดให้บริการไตรมาส 2 ปี 2568

19 ธันวาคม 2567

AWC เปิดตัว 'Sartoria by Paulo Airaudo' ห้องอาหารไฟน์ไดนิ่งอิตาเลียนร่วมสมัย รังสรรค์โดยเชฟมิชลินสตาร์ 'เปาโล อายราวโด' บน 'EA' Rooftop at The Empire ไลฟ์สไตล์แลนด์มาร์คใหม่ล่าสุดของกรุงเทพฯ

26 ธันวาคม 2567

AWC และ Hotel Okura ประกาศพัฒนาสองโรงแรมสุดพิเศษในเชียงใหม่และกรุงเทพฯ นำเสนอความสง่างามในแบบญี่ปุ่นผสานมรดกวัฒนธรรมไทย สนับสนุนประเทศไทยสู่การเป็นจุดหมาย ปลายทางท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก

ธันวาคม

16 ธันวาคม 2567

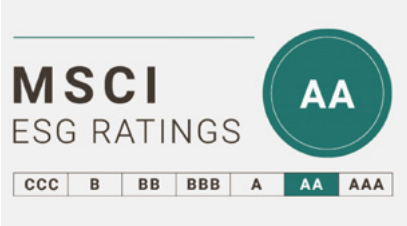
AWC ร่วมกับ NEON และ Universal Destinations & Experiences เปิดตัว 'Jurassic World: The Experience' หนึ่งในประสบการณ์ความบันเทิงแบบอิมเมอร์ซีฟที่ใหญ่สุดในโลก พร้อมเปิดในไตรมาส 2 ปี 2568 ที่เอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น

20 ธันวาคม 2567

AWC และ Okura ร่วมเปิดตัวเรือ 'Okura Cruise' (โอกุระ ครุซ) ลำแรกของโลก เพื่อมอบประสบการณ์ระดับไฟน์ไดนิ่งหรูหราไม่ซ้ำใคร กับห้องอาหารล่องแม่น้ำที่ผสมผสานประเพณีการทำอาหารญี่ปุ่นดั้งเดิมเข้ากับเรื่องราวแบบร่วมสมัย

รางวัลด้านความยั่งยืน 2567

AWC ได้รับการจัดอันดับเป็น **"Top 1% S&P Global CSA Score 2024"** ในกลุ่มอุตสาหกรรมโรงแรม รีสอร์ท และเรือสำราญ ด้วยคะแนน 88 คะแนน และ ได้รับคัดเลือกให้**เป็นสมาชิกของ Dow Jones Best-in-Class Emerging Markets Index** ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 พร้อมทั้งได้รับคัดเลือกเป็นสมาชิกในรายงานความยั่งยืน (S&P Sustainability Yearbook) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4



AWC ได้รับการประเมินจาก **MSCI ESG Ratings ในระดับ "AA"** ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4

กลุ่มธุรกิจโรงแรมและกลุ่มธุรกิจศูนย์การค้าภายใต้เครือ AWC จำนวน **28** โครงการ **ได้รับประกาศนียบัตรโครงการ STAR "ดาวแห่งความยั่งยืน"** ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.)

AWC ได้รับการจัดอันดับ **SET ESG Ratings ที่ระดับ 'AA'** ในกลุ่มของอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (Property & Construction) โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET)

AWC ได้รับการคัดเลือกเป็น **สมาชิกดัชนีหุ้นยั่งยืน FTSE4Good ตั้งแต่ปี 2565**

AWC ได้รับ**รางวัลเกียรติคุณ: Sustainability Disclosure Award 2024** ในการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืนจากสถาบันไทยพัฒน์

AWC ได้รับ**รางวัล Corporate Social Impact Awards** จากหอการค้าอเมริกันประจำประเทศไทย (AMCHAM)

อสังหาริมทรัพย์ **22** แห่ง ในธุรกิจอาคารสำนักงาน ธุรกิจศูนย์การค้า และโรงแรม ได้รับ**รางวัล BSA Award**

AWC ได้รับการรับรองจาก**แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC)**

AWC **ผ่านการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น (AGM Check-list) ด้วยคะแนนเต็ม 100** จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย

AWC ได้รับรางวัล **Thailand's Top Corporate Brands** ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพยและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

อสังหาริมทรัพย์ **23** แห่ง ในธุรกิจอาคารสำนักงาน ธุรกิจศูนย์การค้า และโรงแรม ได้รับ**รางวัลอาคารที่มีการบริหารงานเพื่อความยั่งยืน**จากสมาคมวิชาชีพบริหารทรัพยากรอาคาร (TFMA)

บันยันทรี สมุย ได้รับการรับรอง **EarthCheck ระดับ PLATINUM** ด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

AWC ได้คะแนน **CGR Checklist ระดับ 5 ดาว** หรือ **"ดีเลิศ"** จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

การกำกับดูแล ด้านความยั่งยืน

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี

องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัท

ร้อยละ
92.8
ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมดเป็นกรรมการบริษัทที่ไม่เป็นผู้บริหาร

ร้อยละ
64.3
ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมดเป็นกรรมการอิสระ

ร้อยละ
14.3
ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมดเป็นกรรมการบริษัทเพศหญิง

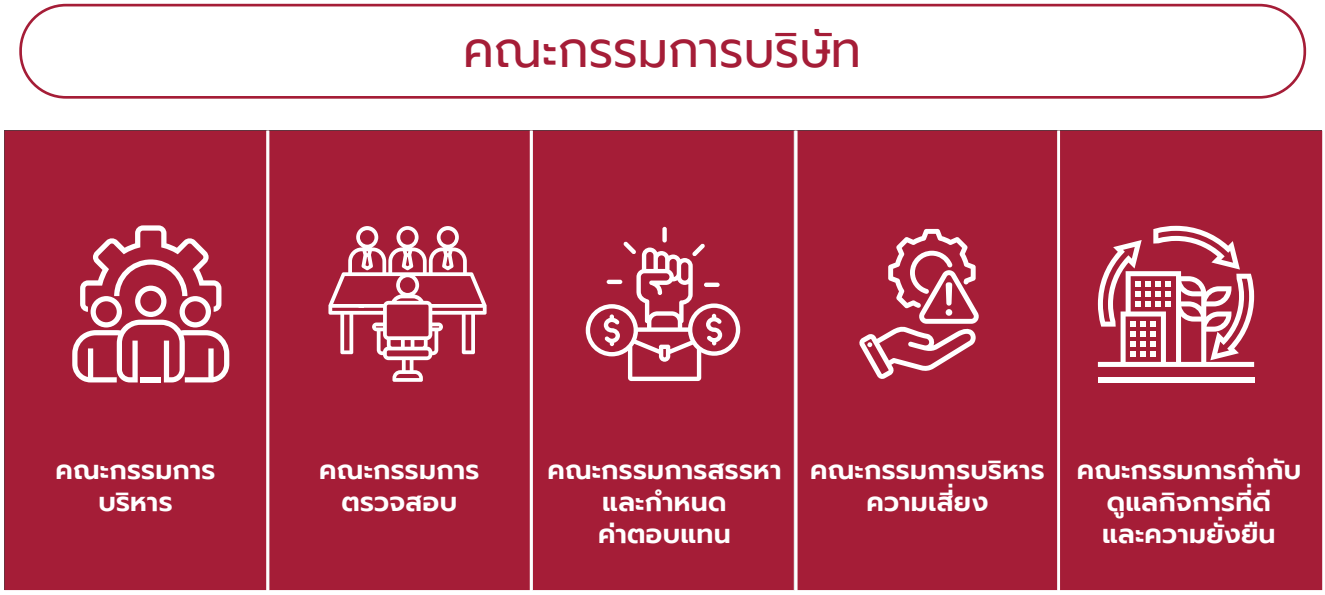
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งโดยเฉลี่ย
6 ปี
ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทของบริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ปอเรชั่น (AWC) มีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 14 ท่าน ประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 13 ท่าน และกรรมการที่เป็นผู้บริหารจำนวน 1 ท่าน (คุณวัลลภา ไตรโสรัส ดำรงตำแหน่งกรรมการ และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่) โดยมีกรรมการบริษัท เพศหญิงจำนวน 2 ท่าน และมีกรรมการบริษัท เพศชายจำนวน 12 ท่าน ทั้งนี้ บริษัท ได้กำหนดโครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริษัทไว้อย่างชัดเจน อาทิ กรรมการบริษัทต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และประธานกรรมการบริษัทต้องเป็นคนละคนกับผู้นำบริษัท เป็นต้น นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทจะมีหน้าที่หลักในการกำหนดทิศทางและนโยบายในการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงกำกับดูแลการดำเนินงานของคณะกรรมการชุดย่อย ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดและเปิดเผยคุณสมบัติ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ไว้ใน กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดให้องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการบริษัท ทั้งหมด เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจและป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกรรมการอิสระจะต้องไม่ทำหน้าที่บริหาร รวมถึงเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุม เพื่อให้คณะกรรมการอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ โดยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการอิสระ กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ 56-1 One report 2567

คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย (Sub-Committee) ทั้งสิ้น 5 คณะ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน (Corporate Governance and Sustainability Committee) โดยมีหน้าที่กำกับดูแลและประเมินการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของบริษัท ให้เป็นไปตามทิศทาง นโยบาย และเป้าหมายที่กรรมการบริษัทกำหนด รวมถึงตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลที่ดี จรรยาบรรณทางธุรกิจ และนโยบายต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนด นอกจากนี้ คณะกรรมการชุดย่อยยังมีหน้าที่ในการรายงานผลการดำเนินงานให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ไว้ในกฎบัตร ซึ่งได้มีการเปิดเผยบนเว็บไซต์บริษัท การกำกับดูแลกิจการ



การสรรหาคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee: NRC) มีหน้าที่สรรหาคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกำหนดค่าตอบแทน โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1. มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
2. ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ
3. มีผู้เชี่ยวชาญด้านการสรรหา (Headhunter) แนะนำ
4. ใช้ฐานข้อมูลกรรมการ

เกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกคณะกรรมการบริษัทจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นรายย่อย ซึ่งบุคคลที่ถูกเสนอชื่อนั้นต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการของบริษัท ทั้งนี้หากพ้นระยะเวลาเสนอชื่อที่บริษัทกำหนดไว้ ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคล คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเสนอชื่อบุคคลที่ผ่านการสรรหาต้อผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณา

2. มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่ง พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด

3. ไม่มีลักษณะต้องห้ามแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมหารบริษัทตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”)

4. มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจสามารถทำประโยชน์ให้กับบริษัทเป็นอย่างดียิ่ง

ในการสรรหากรรมการบริษัทสำหรับปี 2567 บริษัทได้ประกาศให้สิทธิผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อพิจารณาเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการของบริษัท ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 ในช่วงระหว่างวันที่ 11 ธันวาคม 2567 ถึง วันที่ 20 มกราคม 2568 โดยแจ้งให้ผู้ถือหุ้น รับทราบผ่านระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) และเว็บไซต์ของบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่บริษัทได้กำหนดไว้ ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทแต่อย่างใด กรรมการที่ผ่านกระบวนการสรรหาและนำเสนอต่อผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานั้น ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่ง พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด และไม่มีลักษณะต้องห้ามแต่งตั้งให้เป็นกรรมการบริษัทตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ สามารถทำประโยชน์ให้กับบริษัทได้เป็นอย่างดียิ่ง

คณะกรรมการบริษัท	ทักษะที่จำเป็น
1. นายเจริญ สิริวัฒนภักดี	การพัฒนาธุรกิจ และการบริหารจัดการธุรกิจ
2. นายบุญทักษ์ หวังเจริญ	การบริหารจัดการธุรกิจ การจัดการทางการเงิน และการบริหารความเสี่ยง
3. นายสิทธิชัย ชัยเกรียงไกร	การบริหารจัดการธุรกิจ และการบัญชี
4. นายรังสรรค์ ศรีวรศาสตร์	กฎหมาย การบัญชี และการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์
5. นางนันทวัลย์ ศกุนตนาค	การตลาด การบัญชี และการเงิน
6. นายพงษ์ภาณุ เศวตรุนทร์	เศรษฐศาสตร์ การเงิน และการบริหารจัดการธุรกิจด้านการบริการและการท่องเที่ยว
7. พลตำรวจเอกรุ่งโรจน์ แสงคร้าม	สังคมศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์
8. นายวัชรา ตันตริยานนท์	การบริหารจัดการ การบริหารความเสี่ยง และการเงิน
9. นายธิติพันธุ์ เชื้อบุญชัย	กฎหมาย และการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
10. นายสันติ พงค์เจริญพิทย์	การบัญชี ความเสี่ยง และการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน
11. นายกลินท์ สารสิน	การบริหารธุรกิจ การวางกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนธุรกิจ การขายและการตลาด การพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการงานบุคคล การจัดการความเสี่ยง
12. นายยุทธศักดิ์ สุภสร	เศรษฐศาสตร์ การบริหารธุรกิจ การจัดการการท่องเที่ยว การตลาด
13. นายโสมพัฒน์ ไตรโสรัส	สถาปัตยกรรม เศรษฐศาสตร์การวางผังเมือง เศรษฐศาสตร์ที่ดิน บริหารจัดการโรงแรม การบริหารจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวการบริการและการโรงแรม
14. นางวัลลภา ไตรโสรัส	การบริหารจัดการธุรกิจ สถาปัตยกรรม เศรษฐศาสตร์การวางผังเมือง เศรษฐศาสตร์ที่ดิน บริหารจัดการโรงแรม การบริหารจัดการธุรกิจการท่องเที่ยว การบริการและการโรงแรม
***นายประสิทธิ์ โฆวิไลกูล** (ครบกำหนดตามวาระ วันที่ 26 เมษายน 2567)	กฎหมาย และการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์

โดยคณะกรรมการมีความหลากหลายของทักษะ วิชาชีพ เพศและองค์ประกอบสมรรถนะของคณะกรรมการบริษัท (Skill Matrix) เช่น การบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ การบริหารจัดการธุรกิจ บัญชี การเงิน กฎหมาย สถาปัตยกรรม เศรษฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ที่ดิน เศรษฐศาสตร์การวางผังเมือง สังคมศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการบริหารจัดการธุรกิจด้านการบริการและการท่องเที่ยว การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการกำกับดูแลกิจการ และทำให้บริษัทสามารถเติบโตตามแผนกลยุทธ์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและความรู้ในธุรกิจ การบริหารจัดการธุรกิจ การบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ด้านกฎหมาย และด้านบัญชี ด้านการเงิน อย่างน้อย 1 คน

คณะผู้บริหาร

ในปี 2567 AWC มีสมาชิกในคณะผู้บริหารหรือ MACO จำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธาน และมีหัวหน้าจากสายงานต่าง ๆ เป็นสมาชิก ทำหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการบริหารโดยตรง มีอำนาจบริหารและควบคุมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของบริษัท และบริษัทย่อยภายใต้นโยบาย ทิศทางธุรกิจ กลยุทธ์ แผนการดำเนินการ เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท ได้อนุมัติคู่มือการอนุมัติ (MOA) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผ่านอำนาจหน้าที่ไปยังแต่ละสายงาน/ภาคส่วนตามกระบวนการทำงานของบริษัท เพื่อขับเคลื่อนการบริหารการดำเนินงานของ MACO ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 56-1 One report 2567

ASCOTT

การกำกับดูแลกิจการด้านความยั่งยืน

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และความยั่งยืนในทุกมิติ เพื่อสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย การกำกับดูแลกิจการด้านความยั่งยืนจึงถูกบูรณาการในโครงสร้างการบริหารและกระบวนการดำเนินงานของบริษัทให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นสากล บริษัทจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทอันประกอบไปด้วยสมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิและมากด้วยประสบการณ์เพื่อนำบริษัท ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร

โดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน (Corporate Governance and Sustainability Committee) โดยมีหน้าที่สำคัญดังนี้:

1. **กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน**
   - พิจารณาประเด็นสำคัญด้าน ESG (Environmental, Social, and Governance) ที่มีผลกระทบต่อองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
   - กำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานด้าน ESG ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว
2. **ตรวจสอบและอนุมัตินโยบาย**
   - ทบทวนและพัฒนานโยบายด้านความยั่งยืน เช่น นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันการทุจริต และการปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ
3. **เสริมสร้างความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล**
   - ควบคุมการจัดทำรายงานความยั่งยืนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เช่น GRI Standards และ TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย
4. **กำกับดูแลความเสี่ยงด้าน ESG**
   - ประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม พร้อมกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม

AWC มุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าด้านความยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงการตั้งเป้าหมาย กำหนดนโยบาย ตรวจสอบผลการดำเนินงาน และดูแลความถูกต้องแม่นยำในการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน โดยคณะกรรมการดังกล่าวกำหนดให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธาน และสมาชิกท่านอื่น ๆ จากคณะบริหาร (MACO) เป็นคณะกรรมการ โดยบริษัทได้นำประเด็นความยั่งยืนมาเป็นญัตติในการประชุมคณะกรรมการที่จัดขึ้นทุกไตรมาส เช่น ญัตติเกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน การปรับปรุงเป้าหมายต่าง ๆ และจุดยืนด้านความยั่งยืนของบริษัทในเวทีระดับประเทศและระดับสากล

เพื่อให้การดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนได้จัดตั้ง**คณะทำงานด้านความยั่งยืน**ขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบใน 6 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม, เศรษฐกิจหมุนเวียน, การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, อาชีวอนามัยและความปลอดภัย, ชุมชนและสังคม, และการกำกับดูแลกิจการและการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งคณะทำงานแต่ละคณะประกอบไปด้วย หัวหน้าฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่สนับสนุนด้านที่รับผิดชอบ (Dimension Sponsor) ร่วมกับคณะทำงานในฐานะเจ้าของประเด็นที่รับผิดชอบ (Dimension Owner) ผู้สนับสนุนแต่ละด้านมีหน้าที่ตรวจสอบนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แนวทางการบริหารจัดการ และผลการดำเนินงาน เพื่อรายงานต่อไปยังคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน อีกทั้งมีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานนำแนวคิดความยั่งยืนของ AWC ไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ขณะที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นมีหน้าที่ผลักดันแผนกลยุทธ์ความยั่งยืน ตรวจสอบความคืบหน้าเพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพของกลยุทธ์ และให้คำแนะนำเพื่อสนับสนุนแผนและแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืน รวมถึงตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ รวมถึงสร้างการเติบโตระยะยาวที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ

- หัวหน้ากลุ่มธุรกิจคอมเมอร์เชียล (CCBO)
- หัวหน้าคณะสายงานบริหารกลาง (CCO)
- หัวหน้าคณะสายงานบัญชีและการเงิน (CFO)
- หัวหน้าคณะสายงานการพัฒนาโครงการ (CPD)
- หัวหน้าคณะกลุ่มโรงแรม (CHO)
- หัวหน้าคณะสายงานกลยุทธ์การลงทุน (CIO)
- หัวหน้าคณะสายงานทรัพยากรบุคคล (CPO)
- หัวหน้าคณะสายงานการตลาดเชิงกลยุทธ์และความยั่งยืน (CST) ทำหน้าที่เลขานุการ

คณะทำงานด้านความยั่งยืน

- การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม
- การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม
- การกำกับดูแลกิจการและสร้างคุณค่าเชิงเศรษฐกิจ

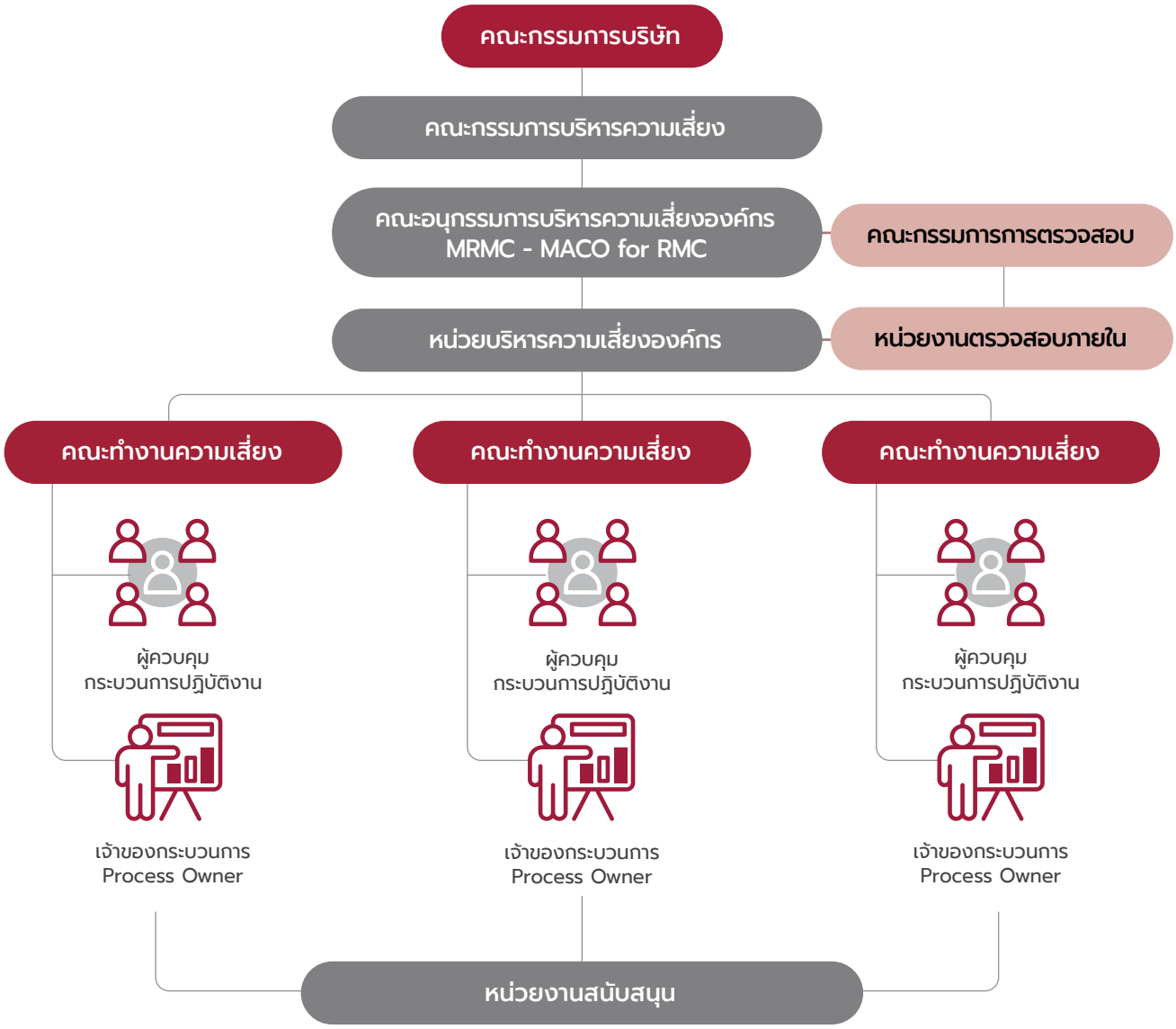
หมายเหตุ:
*คณะทำงานการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมดูแลเกี่ยวกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การจัดการทรัพยากรน้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพ

การบริหารจัดการความเสี่ยง

นโยบายและกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง

AWC ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงแบบยั่งยืน โดยนำการบริหารความเสี่ยงมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายของบริษัท บริษัทได้นำกรอบการบริหารความเสี่ยง COSO Enterprise Risk Management 2017 ซึ่งเป็นกรอบการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐานสากลมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและบริษัทได้นำกรอบบริหารความเสี่ยงโดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารความเสี่ยง ครอบคลุมโครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง ซึ่งบุคลากรทุกคนในกลุ่มบริษัทต้องยึดถือและปฏิบัติตาม โดยได้ประกาศนโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ซึ่งบริษัทได้กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายและกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจและโครงสร้างบริษัทในปัจจุบัน

โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง



บริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 ท่าน โดยมีกรรมการอิสระร่วมในคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อทำหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง รวมถึงกำกับดูแลกระบวนการบริหารความเสี่ยง และสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงประสบความสำเร็จทั้งในระดับองค์กร และระดับกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการบริหารความเสี่ยง บริษัทยังได้กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง (MRMC) ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงานทำหน้าที่รับผิดชอบในการนำทิศทางเชิงกลยุทธ์จากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงไปสู่การดำเนินงานจริง และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงของกลุ่มธุรกิจให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีหน่วยงานบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่สนับสนุนทุกหน่วยงานในการดำเนินการตามกรอบนโยบายบริหารความเสี่ยงในกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ และจัดทำรายงานความเสี่ยงเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกไตรมาส นอกจากนี้บริษัทยังกำหนดให้สำนักตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทได้มีการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แนวป้องกัน 3 ชั้น (Three Lines of Defense)

แนวป้องกันที่ 1: เจ้าของกระบวนการปฏิบัติงานหรือหน่วยธุรกิจ

ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการความเสี่ยงในแนวป้องกันแรก ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานในหน่วยธุรกิจเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงและกำหนดการควบคุมที่จำเป็นให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีความรับผิดชอบหลักประกอบด้วย

- การระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมปฏิบัติงานของตน
- การดำเนินการกลยุทธ์การบริหารจัดการความเสี่ยง การออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานและกระบวนการควบคุมภายใน
- การติดตามและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

แนวป้องกันที่ 2: หน่วยงานบริหารความเสี่ยง และหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ

แนวป้องกันที่สองประกอบด้วยหน่วยงานบริหารจัดการความเสี่ยง และหน่วยงานสนับสนุนอื่น ๆ เช่น หน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือหน่วยงานพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งจะทำหน้าที่สนับสนุนหน่วยธุรกิจหรือเจ้าของกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงมีมาตรฐานการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ความรับผิดชอบหลักของหน่วยงานดังกล่าว ประกอบด้วย

- การพัฒนานโยบาย และกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง ตลอดจนการกำหนดแบบฟอร์มมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- การให้คำปรึกษาและแนะนำเจ้าของกระบวนการปฏิบัติงานหรือหน่วยธุรกิจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยง
- การอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในกระบวนการปฏิบัติงาน
- การติดตามและรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

แนวป้องกันที่ 3: หน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นและปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระจากหน่วยงานอื่น ๆ มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานและรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการต่าง ๆ ของบริษัท รวมถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นไปตามนโยบายและกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรับผิดชอบหลักของหน่วยงานตรวจสอบภายในประกอบด้วย

- การตรวจสอบกิจกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงและกระบวนการควบคุมภายใน
- การประเมินความเพียงพอและเหมาะสมของนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง
- การรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- การติดตามการดำเนินการแก้ไขข้อตรวจพบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

กรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง

AWC ได้กำหนดให้มีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจ และทุกกระบวนการปฏิบัติงานหลัก เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการพิจารณาความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจอย่างครบถ้วน สามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมเพื่อบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

รวมถึงสามารถสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้ประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน โดยกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. **การกำกับดูแลกิจการที่ดีและวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง (Governance & Culture)** มุ่งเน้นการจัดโครงสร้างการกำกับดูแลที่ดี และสร้างความเข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยงจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ซึ่งนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและการเติบโตอย่างยั่งยืน

2. **การจัดทำแผนกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ (Strategy & Objective Setting)** กำหนดให้การบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์

3. **การดำเนินงาน (Performance)** มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์หรือวัตถุประสงค์ทางธุรกิจทั้งด้านที่เป็นตัวเงิน และด้านที่ไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงและกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้โดยมีการสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบโดยทั่วกัน

4. **การพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน (Review & Revision)** ทบทวนประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

5. **การสื่อสารข้อมูลความเสี่ยงองค์กร (Information, Communication & Reporting)** มีการสื่อสารข้อมูลความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์กร โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยงและการรายงานความเสี่ยง

ภาพรวมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยในปี 2567 พบว่าจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามายังประเทศไทยยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับปีก่อน จากนโยบายผลักดันการเดินทางตามมาตรการ Ease of Traveling ของประเทศไทย อาทิ การผ่อนคลายวีซ่าแก่นักท่องเที่ยว การขยายเวลาพำนักในประเทศไทย การกระตุ้นให้สายการบินเพิ่มจำนวนเที่ยวบิน และมาตรการยกเว้นวีซ่าถาวรระหว่างประเทศไทย-จีน เป็นต้น ในส่วนของธุรกิจค้าปลีกนั้นบริษัทได้รับปัจจัยบวกจากโครงการเงินหมื่นฟื้นเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล อย่างไรก็ตาม ธุรกิจค้าปลีกยังคงเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นบริษัทจึงต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ธุรกิจอาคารสำนักงานยังคงเผชิญความท้าทายจากการแข่งขันที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากจำนวนอุปทานที่เพิ่มขึ้นในตลาดอุปทานเกิดใหม่ ขณะที่ความต้องการเช่าพื้นที่ออฟฟิศในแต่ละปีขยายตัวไม่มากนัก รวมทั้งลูกค้าในปัจจุบันไม่ได้ให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องทำเลที่ตั้ง บริษัทได้นำปัจจัยเหล่านี้มาวิเคราะห์และกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อยกระดับคุณภาพอาคาร สร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เช่าและผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางด้านความยั่งยืน ทั้งนี้ รายละเอียดความเสี่ยงที่สำคัญของบริษัท ได้ระบุไว้ในแบบ 56-1 One Report 2567

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

นอกเหนือจากการพิจารณาถึงความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมของธุรกิจในปัจจุบัน บริษัทได้พิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทใน 3-5 ปีข้างหน้า โดยในปี 2567 บริษัท ได้ระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ ดังนี้

1. ความเสี่ยงที่มาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยฉับพลัน

ในปีที่ผ่านมา หลายประเทศต้องเผชิญกับภัยธรรมชาติที่รุนแรงอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในรอบศตวรรษ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่น เหตุการณ์น้ำท่วมฉับพลันในแคว้นบาเลนเซีย ประเทศสเปน เป็นต้น เช่นเดียวกับในประเทศไทยที่เผชิญกับภัยธรรมชาติที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในรอบหลายสิบปีจากเหตุการณ์ไฟป่าในบริเวณพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทยช่วงต้นปี และเหตุการณ์น้ำท่วมฉับพลันโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดเชียงรายและเชียงใหม่ สร้างความเสียหายต่ออาคาร โครงสร้างพื้นฐาน และภูมิทัศน์ ซึ่งต้องใช้งบประมาณมหาศาลในการซ่อมแซมและฟื้นฟู เพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยธรรมชาติที่ยากต่อการคาดการณ์เหล่านี้ บริษัทได้ศึกษาและประเมินความเสี่ยงของแต่ละสถานประกอบการณ์ของบริษัททั่วประเทศ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางป้องกันเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น บริษัทได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยสำหรับเหตุการณ์ไฟป่า บริษัทได้จัดทำเส้นทางฉุกเฉินและเส้นทางอพยพที่ชัดเจน การสร้างแนวกันไฟรอบทรัพย์สิน และการตรวจตราพื้นที่โดยรอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดปริมาณวัสดุติดไฟ และการติดตั้งบำรุงรักษาอุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในสถานที่เพื่อรองรับการตอบสนองต่อเหตุการณ์ รวมถึงการพัฒนาเครือข่ายการติดต่อฉุกเฉินกับหน่วยงานท้องถิ่นและหน่วยงานรัฐบาล และเพื่อป้องกันผลกระทบจากเหตุการณ์น้ำท่วมฉับพลัน บริษัทได้กำหนดแผนติดตั้งอุปกรณ์กั้นน้ำประสิทธิภาพสูงที่มีความคงทน แข็งแรง เพื่อสามารถทานต่อความรุนแรงของกระแสน้ำได้ บริษัทเชื่อมั่นว่าการดำเนินมาตรการเชิงรุกเหล่านี้จะช่วยบรรเทาความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้บริษัทต้องสูญเสียรายได้ เกิดการหยุดชะงักในการดำเนินธุรกิจ หรือกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วน

2. ความเสี่ยงจากการปรับตัวต่อความคาดหวังของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป

AWC ดำเนินงานในอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก การดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีทักษะจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการที่มีคุณภาพสูง ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้นี้บริษัทมีความเสี่ยงที่จะต้องเผชิญกับความคาดหวังของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความต้องการของพนักงานที่ต้องการรูปแบบการทำงานที่เน้นความยืดหยุ่นมากขึ้น หากบริษัทไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการเหล่านี้อาจส่งผลให้บริษัทประสบภาวะขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ หรือทำให้ความพึงพอใจของพนักงานลดลง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของบริษัท บริษัทได้กำหนดแผนกลยุทธ์ด้านพนักงานโดยให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ปรับบทบาทหน้าที่และโครงสร้างองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพและสร้างคุณค่าให้กับตนเองบริษัท วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ พร้อมกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการสำรวจความผูกพันองค์กรซึ่งมีการสำรวจเป็นประจำทุกปีแล้ว บริษัทยังกำหนดเพิ่มเติมให้มีการสำรวจดัชนีความสุขพนักงานเป็นรายวัน และนำผลมาพิจารณาปรับกลยุทธ์ด้านพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนทั้งต่อองค์กรและพนักงาน

การเสริมสร้างวัฒนธรรมความเสี่ยงองค์กร

การกำหนดให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง และได้กำหนดแนวทางพัฒนาให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยบูรณาการเข้ากับกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดให้การประเมินความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาและนำเสนอบริการใหม่ของบริษัท โดยมีการวิเคราะห์ถึงความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกำหนดมาตรการรองรับอย่างเหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท

จะสามารถส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้าเพื่อสร้างการเติบโตในระยะยาว นอกจากนี้ เพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงอย่างจริงจัง บริษัทยังได้กำหนดให้มีการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน KPIs เพื่อเชื่อมโยงกับการให้ผลตอบแทนแก่ผู้บริหารและพนักงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการสร้างความรับผิดชอบและเสริมแรงขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อยกระดับการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวมอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเสริมความเข้มแข็งให้กับกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัท ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้กำหนดแผนแม่บทสำคัญที่มุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์ด้วยโมเดล เครื่องยนต์อันทรงพลังสำหรับพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของบริษัท (AWC Powerful Engine for Real Estate Development) แผนแม่บทดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. การระบุผลลัพธ์ที่สำคัญของหน่วยธุรกิจ
2. การออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์
3. การออกแบบโครงสร้างบุคลากรและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. การบริหารจัดการข้อมูลแบบบูรณาการ
5. การบริหารจัดการความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความสำเร็จและการให้ผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

การพัฒนาความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กร

AWC มุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้และสร้างความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และแนวโน้มด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ ตลอดจนความท้าทายต่าง ๆ ที่บริษัทอาจต้องเผชิญ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และการกำหนดแนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม

บริษัทได้กำหนดให้คณะกรรมการบริษัทเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เช่น การอบรมหลักสูตรความเสี่ยงและความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ หลักสูตรการกำกับดูแลความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ หรือหลักสูตรปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG กับการบริหารจัดการความเสี่ยงซึ่งคณะกรรมการได้เข้าร่วมอบรมในปีที่ผ่านมา เป็นต้น

ในส่วนของพนักงานนั้น บริษัทได้ส่งเสริมการสร้างความรู้และความเข้าใจด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างยั่งยืนให้พนักงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การสื่อสารผ่านสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งพนักงานสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านระบบปฏิบัติการ @core เพื่อให้พนักงานเข้าใจหลักการบริหารความเสี่ยง ตั้งแต่การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงและการติดตามความเสี่ยง หรือการบรรยายและการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในเรื่องสำคัญ เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management - BCM) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทมีความพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน

เพื่อตอกย้ำปรัชญาและพันธกิจของ AWC ในการ **"สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน" Building Better Future For All)** บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าและความยั่งยืนตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจ และสร้างผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร บริษัทจึงได้พัฒนากลยุทธ์ด้านความยั่งยืน ให้เป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ทางธุรกิจ พันธกิจ และทิศทางการเติบโตของบริษัทเพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

BUILDING
BETTER FUTURE

หลักปรัชญา

สร้างคุณค่าด้านความยั่งยืนในระยาวให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
วิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืน

การผนึกกำลังร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ / การกำกับดูและกิจการที่ดี (G) การบริหารความเสี่ยง (R) และการกำกับการปฏิบัติงาน (C)
หลักการดำเนินงาน

BETTER PLANET

- การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การจัดการทรัพยากรน้ำ
- การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน
- ความหลากหลายทางชีวภาพ

BETTER PEOPLE

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม

BETTER PROSPERITY

- การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- การสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน

นวัตกรรม / การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / การจัดการห่วงโซ่อุปทาน
ปัจจัยขับเคลื่อน

นโยบายด้านความยั่งยืน

AWC มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนสอดคล้องตามกรอบดำเนินงานในระดับประเทศและระดับสากล และยึดมั่นต่อการสร้างคุณค่าในทุกมิติให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ขั้นตอนการลงทุน การพัฒนาโครงการ ไปจนถึงส่งมอบบริการที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า พร้อมทั้งดูแลคุณค่าองค์รวมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals: SDGs)

บริษัทยังคงมุ่งมั่นดำเนินการตามกรอบ "นโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืน" ประกอบไปด้วย 9 หัวข้อหลักที่ครอบคลุมการสร้างคุณค่าในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการเพื่อความเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของ AWC ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ธุรกิจของ AWC
การจัดการทรัพย์สิน
การลงทุน
การก่อสร้าง
การพัฒนาโครงการ
1. การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
2. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
3. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน
4. ความหลากหลายทางชีวภาพ
5. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน
6. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
7. การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชน
8. การกำกับดูแลกิจการที่ดี
9. การสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน

1.
การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านการออกแบบอาคารประหยัดพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียนตามมาตรฐานอาคารสีเขียวสากล รวมถึงการสร้างความร่วมมือเพื่อการส่งเสริมการอนุรักษ์เพิ่มพื้นที่สีเขียวและลดมลพิษทางอากาศ สร้างสรรค์ความร่วมมือกับคู่ค้า พันธมิตรธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดนำแนวปฏิบัติในระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจมาประยุกต์ใช้

2.
การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

การบริหารจัดการการใช้น้ำที่มีความสมดุล โดยวิเคราะห์ความตึงเครียดของน้ำเพื่อส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพตลอดห่วงโซ่อุปทานและลดผลกระทบจากการขาดแคลนทรัพยากร ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำที่สำคัญร่วมกับคู่ค้า พันธมิตรธุรกิจ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม

3.
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน

บริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน ตั้งแต่การใช้บรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืนตามหลักการใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงการปรับปรุงสินค้าเดิมและนำกลับมาจำหน่ายเพื่อยืดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ ยกเลิกการใช้บรรจุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็นหรือประเภทใช้ครั้งเดียวทิ้ง การสร้างมูลค่าเพิ่มจากขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ หรือรีไซเคิล เพื่อลดปริมาณขยะสู่หลุมฝังกลบเป็นศูนย์

4.
ความหลากหลายทางชีวภาพ

ปกป้องระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงต่อต้านการตัดไม้ทำลายป่าในทุกพื้นที่ที่มีอสังหาริมทรัพย์ของบริษัทตั้งอยู่ เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และการใช้ดินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งต่อสู่คนรุ่นต่อไป ได้อย่างยั่งยืนเสริมสร้างความร่วมมือกับคู่ค้า พันธมิตรธุรกิจ เพื่อปกป้องและฟื้นฟูแหล่งที่อยู่ตามธรรมชาติพร้อมทั้งสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านการอบรมเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

5.
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน

สร้างงานที่มีคุณค่า เคารพสิทธิในการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งสภาพภูมิหลังที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถสร้างผลิตภาพในการทำงานสูงสุด ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องตามหลักการรักษาพนักงานตลอดจนการวางแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญในการร่วมสร้างความเติบโตของธุรกิจที่ยั่งยืน เพื่อหาวิธีป้องกันหรือ แนวทางลดผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

6.
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสม และปราศจากการคุกคาม รวมถึงความรุนแรงในทุกรูปแบบในที่ทำงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในองค์กร ตามหลักการอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ ผ่านการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย มาตรการป้องกันและการสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงาน รวมถึงคู่ค้า ผู้รับเหมา และ พันธมิตรทางการค้าตลอดห่วงโซ่อุปทาน อีกทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติอัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงาน (Lost Time Injury Frequency Rate - LTIFR) เพื่อการบริหารจัดการ ประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

7.
การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชน

ดำเนินธุรกิจที่เชื่อมโยงกับชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ รวมถึงการดำเนินวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อสนับสนุนกิจกรรม การพัฒนาชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น บริษัทให้ความสำคัญกับการรับรองสิทธิของชุมชน และส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์กับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมและช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่ชุมชนสามารถแสดงความคิดเห็นข้อห่วงกังวลและข้อเสนอแนะ

8.
การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจด้วยจรรยาบรรณ การมีส่วนร่วม รู้รับผิดชอบ ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยความเป็นธรรม เท่าเทียม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล นอกจากนี้ บริษัทส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรครอบคลุมทุกกลุ่มธุรกิจ ตลอดจนการพัฒนามาตรการบรรเทาความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเติบโตของพนักงานและความยั่งยืนของธุรกิจ

9.
การสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน

สร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกันกับชุมชน สังคม และประเทศชาติ ผ่านการลงทุน พัฒนาโครงการ และการดำเนินธุรกิจของบริษัท ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมอาชีพ รายได้ และการพัฒนาศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับชุมชน คู่ค้ารายย่อย หรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อร่วมสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ส่งเสริมโอกาสและการมีส่วนร่วมของกลุ่มเปราะบางทางสังคมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ในการเข้าถึงการจ้างงาน การมีรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมในวงกว้าง และความเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนของชุมชนประเทศชาติ และบริษัทไปพร้อมกัน

เป้าหมายด้านความยั่งยืน

ในปี 2567 AWC ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านการดำเนินงานและพัฒนาความยั่งยืนองค์กรในทั้ง 3 เสาหลัก 9 มิติ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการตัวชี้วัดด้านความยั่งยืนให้เป็นหนึ่งในตัววัดผลความสำเร็จขององค์กร (Company Key Performance Indicator) ซึ่งได้รับการระบุไว้ในแผนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2568-2572) นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดดังกล่าวตามลำดับขั้น ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคล เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านความยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นในการดำเนินการตามแผนงานความยั่งยืนเพื่อให้สอดคล้องกับการสร้างความเป็นผู้นำ และการเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนธุรกิจ และสร้างนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อความยั่งยืนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนขององค์กรที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals หรือ SDGs) โดยมีรายละเอียดเป้าหมายของแต่ละมิติ ดังนี้

เสาหลัก : การสร้างคุณค่าด้านสิ่งแวดล้อม
BETTER PLANET

มิติ	เป้าหมายภายในปี 2573	เป้าหมาย SDGs
การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ ร้อยละ 45.8 อ้างอิงเป้าหมายตามหลักวิทยาศาสตร์ (SBTi) เพื่อเป็นองค์กรที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอน (ขอบเขต 1 และ 2)	13 CLIMATE ACTION, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน	ลดขยะจากการดำเนินงานลงสู่หลุมฝังกลบเป็นศูนย์	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
	ลดขยะก่อสร้างที่ไปยังหลุมฝังกลบ ร้อยละ 75	
การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	ลดปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยรายได้ลง ร้อยละ 20	6 CLEAN WATER AND SANITATION
ความหลากหลายทางชีวภาพ	สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อความหลากหลายทางชีวภาพจากทุกทรัพย์สิน (Net Positive Impact)	14 LIFE BELOW WATER, 15 LIFE ON LAND

การสร้างคุณค่าด้านสังคม
BETTER PEOPLE

มิติ	เป้าหมายภายในปี 2573	เป้าหมาย SDGs
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ 100 ของตำแหน่งสำคัญมีผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความพร้อมทันที	5 GENDER EQUALITY, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
	ร้อยละ 100 ของพื้นที่การดำเนินงานและห่วงโซ่คุณค่า ได้รับการประเมินสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	อัตราอุบัติเหตุต่อการเสียชีวิต หรือทุพพลภาพถาวรของพนักงานและผู้รับเหมาเป็นศูนย์	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
	ร้อยละ 100 ของโครงการที่กำลังพัฒนาและอาคารพาณิชย์ที่มีอยู่ ได้นำมาตรฐานการก่อสร้างมาใช้	
การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม	สร้างความผูกพันกับชุมชนใหม่ในพื้นที่โครงการจำนวน 240 ชุมชนและทุกกลุ่มธุรกิจส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสำหรับผู้คนและสังคมผ่านการจัดทำโครงการสำคัญ ในปี 2573 ด้วยอัตราผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.5	10 REDUCED INEQUALITIES, 5 GENDER EQUALITY

เสาหลัก : การสร้างคุณค่าและการกำกับดูแลกิจการเพื่อความเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน
BETTER PROSPERITY

มิติ	เป้าหมายภายในปี 2573	เป้าหมาย SDGs
การกำกับดูแลกิจการที่ดี	ได้รับ 5 Golden Arrow ในการประเมินรางวัลการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในภูมิภาคอาเซียน ภายในปี 2573	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
การสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน	รายได้เฉลี่ยของพนักงาน AWC สูงกว่ารายได้เฉลี่ยของท้องถิ่น และเพิ่มโอกาสการสร้างรายได้และลดความเหลื่อมล้ำ	10 REDUCED INEQUALITIES, 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS, 1 NO POVERTY
	ร้อยละ 100 ของคู่ค้าได้รับการประเมินด้าน ESG	

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน และคณะทำงานต่าง ๆ จึงได้ร่วมกันทบทวนและติดตามความคืบหน้าของเป้าหมายในมิติด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี โดยบริษัทได้ติดตามผลการจัดทำระบบเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในรูปแบบกึ่งอัตโนมัติจากทุกหน่วยงานและทุกโครงการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการเก็บข้อมูลที่มีความถี่มากขึ้นแบบรายเดือน และมีการตรวจทานความถูกต้องของข้อมูลรายไตรมาส เพื่อให้ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานเห็นถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงาน สามารถติดตามและคาดการณ์ผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (UN SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติหรือ UN SDGs คือ การเรียกร้องให้นานาชาติร่วมกันจัดการกับภาวะเร่งด่วนระดับโลก อาทิ การจัดการการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การยุติความยากจน และการส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองให้กับนานาประเทศ เป็นต้น ดังนั้น การร่วมแรงร่วมใจของทุกภาคส่วนทั่วโลกจะนำพาสันติภาพ และความเจริญรุ่งเรืองแก่ผู้คนในโลกได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

AWC ในฐานะผู้นำด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในประเทศ มุ่งดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความเชื่อมั่นว่า บริษัทมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโลกไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ บริษัทได้ประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality) อีกทั้งพิจารณาศักยภาพของบริษัทในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs) เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

การดำเนินการของบริษัท ในปี 2567 คณะกรรมการฯ ยังคงสนับสนุนการสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็ก (UN Global Compact Membership) ด้วยความสมัครใจ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัทตามแนวทางของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) ทั้งสิ้น 12 เป้าหมาย จาก 17 เป้าหมาย มีรายละเอียดดังนี้

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)	เป้าประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ	เป้าประสงค์ของ AWC
เป้าหมายที่ 1 ยุติความยากจนทุกรูปแบบ	1.1 ขจัดความยากจนรุนแรงทั้งหมดภายในปี 2573	AWC มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมผ่านการพัฒนาโครงการที่สามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและรายได้ให้แก่ชุมชนรอบข้าง
เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ	5.1 หยุดการเลือกปฏิบัติกับผู้หญิงในทุกรูปแบบ 5.5 สร้างหลักประกันว่า ผู้หญิงจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลและมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเป็นผู้นำในทุกระดับของการตัดสินใจ	AWC เห็นความสำคัญของสิทธิของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ครอบคลุมประเด็นเรื่องการยุติการเลือกปฏิบัติ และขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง โดยให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติและพัฒนาช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อกังวล และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการและส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม
เป้าหมายที่ 6 น้ำสะอาดและสุขอนามัย	6.3 ปรับปรุงคุณภาพน้ำ	AWC ตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพโดยการใช้ใหม่และใช้ซ้ำ
เป้าหมายที่ 8 งานที่ดีและเศรษฐกิจที่เติบโต	8.3 สนับสนุนการสร้างงานที่เหมาะสมให้กับ SME 8.8 ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน 8.9 ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	AWC มุ่งสร้างจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ที่ไม่เพียงลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม แต่ยังอนุรักษ์วัฒนธรรม สนับสนุนธุรกิจท้องถิ่น ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยให้กับพนักงาน ลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)	เป้าประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ	เป้าประสงค์ของ AWC
เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ	10.1 ให้บรรลุอย่างต่อเนื่องและคงการเติบโตของรายได้ในกลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่ยากจนที่สุดในอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ภายในปี 2573 10.2 ให้อำนาจและส่งเสริมความครอบคลุมด้านสังคมเศรษฐกิจและการเมืองสำหรับทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ความบกพร่องทางร่างกาย เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจ หรืออื่น ๆ ภายในปี 2573	AWC มุ่งลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างการเติบโตร่วมกันในสังคม รวมถึงส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ผู้คนและสังคม ผ่านการสร้างอาชีพ พัฒนาการศึกษา ควบคู่กับการรักษาวิถีชีวิตชุมชนและวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไป
เป้าหมายที่ 11 เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน	11.6 ลดผลกระทบทางลบของเมืองต่อสิ่งแวดล้อมต่อหัวประชากรโดยรวมถึงการให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อคุณภาพอากาศและการจัดการของเสียของเทศบาลและอื่น ๆ ภายในปี 2573	AWC มุ่งดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ ลดมลพิษทางอากาศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ด้วยการออกแบบอาคารและการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และมีกระบวนการจัดการขยะทั้งในระหว่างก่อสร้างและหลังเปิดดำเนินงานเพื่อสิ่งแวดล้อมของเมืองที่ยั่งยืน
เป้าหมายที่ 12 บริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ	12.2 ใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 12.3 ลดการสูญเสียอาหารและลดปริมาณขยะอาหาร 12.5 ลดการสร้างขยะด้วยการแปรสภาพกลับมาใช้ใหม่	AWC บูรณาการแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนมาใช้ในการดำเนินการลดปริมาณขยะสู่การฝังกลบ รวมถึงขับเคลื่อนการจัดการอาหารและอาหารส่วนเกินให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเปลี่ยนขยะเหล่านั้นให้กลายเป็นเฟอร์นิเจอร์หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ใช้งานได้

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)	เป้าประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ	เป้าประสงค์ของ AWC
เป้าหมายที่ 13 การแก้ปัญหาโลกร้อน	13.2 บูรการกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศเข้ากับการดำเนินงาน 13.3 เพิ่มตระหนักรู้ในการบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ	AWC เข้าใจถึงผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ได้มีการขยายขอบเขตการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน หรือ Energy Efficiency Plan (EEP) อย่างต่อเนื่อง ผ่านโครงการ Energy Saving Initiatives (ESIs) รวมถึงขยายการติดตั้งโซลาร์เซลล์บนหลังคาสำหรับผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานสะอาดจากพลังงานแสงอาทิตย์ นอกจากนี้ยังได้เข้าร่วมโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme) เพื่อมุ่งเน้นการลดก๊าซเรือนกระจก และดำเนินกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามเป้าหมายในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่เป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573
เป้าหมายที่ 14 ชีวิตในน้ำ	14.2 บริหารจัดการและอนุรักษ์ระบบนิเวศในทะเลและบริเวณชายฝั่ง	AWC ดำเนินกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรและรักษาความหลากหลายทางชีวภาพรอบชายฝั่งเพื่อรักษาสิ่งมีชีวิตและระบบนิเวศในทะเลและบริเวณชายฝั่ง
เป้าหมายที่ 15 ชีวิตบนบก	15.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าอย่างยั่งยืน	AWC ก่อตั้งคณะกรรมการปลูกป่าขึ้นเพื่อบริหารจัดการปลูกต้นไม้ในพื้นที่อสังหาริมทรัพย์ของบริษัทและส่งเสริมการฟื้นฟูสภาพป่าชุมชนร่วมกับองค์กรพันธมิตรผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ
เป้าหมายที่ 16 สันติภาพ ยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง	16.5 ลดการทุจริตและติดสินบนทุกรูปแบบ	AWC สนับสนุนการเป็นองค์กรที่การกำกับดูแลกิจการที่ดี เข้าร่วมการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินธุรกิจขององค์กร
เป้าหมายที่ 17 ร่วมมือเพื่อพิชิตเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	17.14 ยกระดับความสอดคล้องเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	AWC มุ่งสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืน ร่วมกันกับชุมชน สังคม และประเทศชาติ ผ่านการลงทุนพัฒนาโครงการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมอาชีพ รายได้ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับชุมชน คู่ค้ารายย่อย หรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

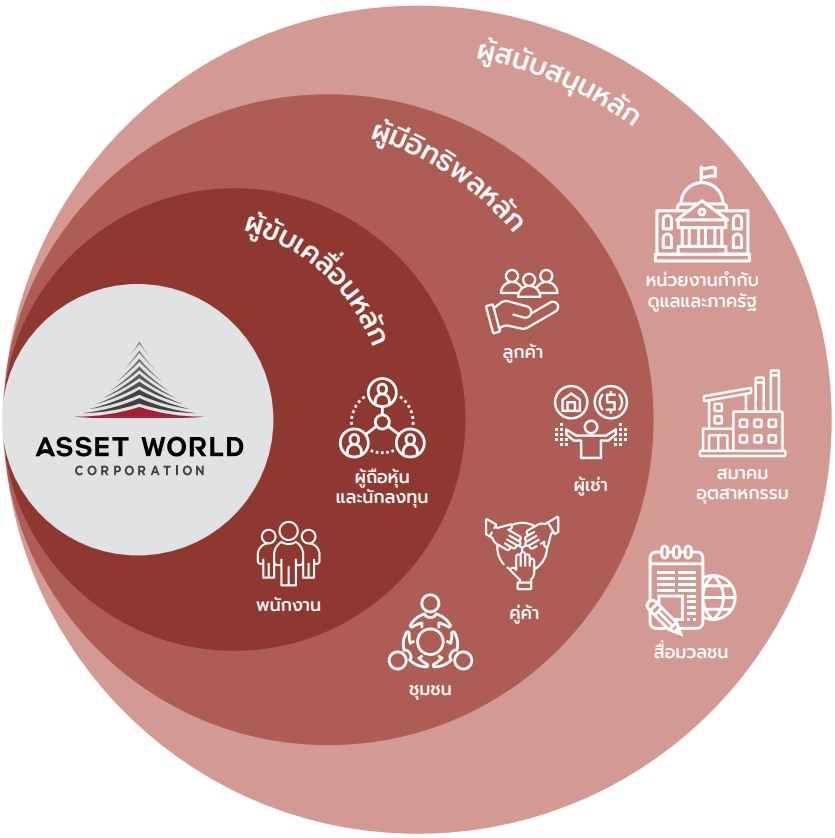
การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าของ AWC

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มุ่งมั่นที่จะธำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มและครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจ โดยเชื่อมั่นว่ากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่าง AWC และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแข็งแกร่งและเติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน และเป็นไปตามเจตจำนงของนโยบายการมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

บริษัทดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง AA 1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) ที่ยึดหลักการที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพิจารณาประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินการของบริษัท และผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการตอบสนองสิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทได้พิจารณาถึงความต้องการ ข้อกังวล และความเท่าเทียม เพื่อจัดทำแนวทางการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการตอบสนองความต้องการ และสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบุและประเมินลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามหลัก 5 ประการ ได้แก่ การพึ่งพาอาศัยบริษัท ความรับผิดชอบของบริษัท ความช่วยเหลือของบริษัท อิทธิพลหรืออำนาจต่อบริษัท และทัศนคติที่แตกต่างต่อบริษัท เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน

บริษัทจำแนกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องออกเป็น 9 กลุ่มหลัก ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า ผู้เช่า คู่ค้า ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน ชุมชน หน่วยงานกำกับดูแลและรัฐ สมาคมอุตสาหกรรม และสื่อมวลชน ตั้งแต่ในปี 2566 บริษัทได้ประเมินลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากบทบาท ผลกระทบ และอิทธิพลของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากการดำเนินธุรกิจ ได้จำแนกผู้มีส่วนเกี่ยวข้องออกเป็น 3 กลุ่มหลัก

1. **ผู้ขับเคลื่อนหลัก** ได้แก่ ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน พนักงาน
2. **ผู้มีอิทธิพลหลัก** ได้แก่ ลูกค้า ผู้เช่า คู่ค้า ชุมชน
3. **ผู้สนับสนุนหลัก** ได้แก่ หน่วยงานกำกับดูแลและรัฐ สมาคมอุตสาหกรรม และสื่อมวลชน



นอกจากนี้ AWC ได้ดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างโปร่งใสและต่อเนื่อง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นในมุมต่าง ๆ และนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการตามลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	ประเด็นที่ให้ความสนใจ	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	การดำเนินการและการตอบสนอง
1. ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน	• การกำกับดูแลกิจการ • จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส • ทิศทางการเติบโตของธุรกิจ • ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ • ผลการดำเนินงานทางธุรกิจและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน	• การประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี • การประชุมนักวิเคราะห์ • การจัด Roadshow และการประชุมต่าง ๆ • ตัวแทนหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ • เว็บไซต์บริษัท • รายงานประจำปี • รายงานความยั่งยืน • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	บริษัทดำเนินธุรกิจตามข้อกำหนดของกฎหมาย กฎเกณฑ์ และคู่มือจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความแน่ใจว่าการดำเนินธุรกิจนั้นมีความโปร่งใส และสร้างคุณค่าให้แก่ทุกคน อีกทั้งการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินธุรกิจและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างโปร่งใสเป็นรายไตรมาสและรายปี นอกจากนี้บริษัทยังมีตัวแทนหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ
2. ลูกค้า	• จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส • สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง • การบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ • ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความปลอดภัย • การปกป้องสิ่งแวดล้อม	• การสำรวจความพึงพอใจลูกค้าประจำปี • เว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์ของบริษัท • ตัวแทนหน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์ • ช่องทางแอปพลิเคชัน บริษัท Infinite Lifestyle และ Pikul • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	บริษัทดำเนินธุรกิจตามข้อกำหนดของกฎหมาย กฎเกณฑ์ และคู่มือจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าลูกค้าทุกรายได้รับการดูแลด้วยการบริการที่มีคุณภาพและโปร่งใส นอกจากนี้บริษัทส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับลูกค้าในการรักษาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาสังคม โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การติดตั้งสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า การยกเลิกการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว การไม่ใช้สารเคมีอันตรายภายในห้องพัก การและเข้าถึงผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น และเพื่อความสัมพันธ์อันดี บริษัทจัดเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรับความคิดเห็น ช่วยเหลือ และค้นหาแนวทางแก้ไขที่ดีที่สุดสำหรับลูกค้าในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	ประเด็นที่ให้ความสนใจ	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	การดำเนินการและการตอบสนอง
3. ผู้เช่า	• จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส • การดูแลที่เท่าเทียม • การบริหารจัดการผู้เช่า • ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี • ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความปลอดภัย • การปกป้องสิ่งแวดล้อม • สถานที่ตั้ง	• ตัวแทนหน่วยงานผู้เช่าสัมพันธ์ • เว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์ของบริษัท • การสำรวจความพึงพอใจผู้เช่าประจำปี • รายงานประจำปี • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	บริษัทดำเนินธุรกิจตามข้อกำหนดของกฎหมาย กฎเกณฑ์ และคู่มือจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้เช่าทุกรายได้รับการดูแลอย่างโปร่งใส นอกจากนี้ บริษัทได้บูรณาการมาตรฐานอาคารสีเขียวในระดับประเทศและระดับสากล เพื่อพัฒนาโครงการต่าง ๆ ทั้งที่ดำเนินกิจการอยู่ และที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินนโยบายความปลอดภัยของอาคารเพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้เช่าและบุคลากรของผู้เช่าทุกคน
4. พนักงาน	• ทิศทางการเติบโตของธุรกิจ • ความก้าวหน้าในอาชีพ • การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย • เงินตอบแทน และสิทธิประโยชน์ • การดูแลที่เท่าเทียม • สิทธิมนุษยชน • การยอมรับและความหลากหลาย • การกำกับดูแลกิจการ • จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส	• การสำรวจความผูกพันพนักงานประจำปี • ช่องทาง Intranet • ช่องทางแอปพลิเคชัน AWC Infinite Lifestyle • การประชุม AWC Together รายเดือนกับพนักงานระดับผู้นำ • การประชุม Townhall กับพนักงานทุกระดับ • หน่วยงานทรัพยากรบุคคล • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน • การจัดกิจกรรมอาสาสมัคร AWC Be Better	AWC จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้สำหรับเส้นทางอาชีพในอนาคต และจัดกิจกรรมการประชุมและการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานรับทราบถึงทิศทาง นโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ ของบริษัท และมีความผูกพันเพื่อร่วมแรงร่วมใจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ AWC ยังคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคน โดยมีนโยบายและระบบพิจารณาค่าตอบแทนที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ประเด็นด้านความปลอดภัยของพนักงานเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญสูงสุด จึงได้ประกาศนโยบายความปลอดภัยเพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนปฏิบัติงานด้วยความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	ประเด็นที่ให้ความสนใจ	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	การดำเนินการและการตอบสนอง
5. คู่ค้า	• ทิศทางการเติบโตของธุรกิจ • การพัฒนาความสามารถ • จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส • ความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ในระยะยาว • ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของคนงาน • สิทธิมนุษยชน • การปกป้องสิ่งแวดล้อม	• หน่วยงานบริหารจัดการคู่ค้าสัมพันธ์ • การประชุมร่วมกับคู่ค้า • การประเมินผลการดำเนินงานคู่ค้า • เว็บไซต์บริษัท • รายงานประจำปี • รายงานความยั่งยืน • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	AWC ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้าที่สอดคล้องกับมาตรฐานและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม AWC ทำงานร่วมกับคู่ค้า เพื่อคิดค้นวิธีการดำเนินงานใหม่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลดผลกระทบต่อชุมชนและส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้รับเหมา
6. ชุมชน	• จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส • ผลกระทบทางธุรกิจที่มีต่อชุมชน • สิทธิมนุษยชน • คุณภาพชีวิต • การปกป้องสิ่งแวดล้อม	• การเยี่ยมเยียนและสร้างสัมพันธ์กับชุมชน • กิจกรรมและโครงการเพื่อชุมชน • การสำรวจความเห็นและพึงพอใจของชุมชนประจำปี • ตัวแทนหน่วยงานชุมชนสัมพันธ์ • เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ของบริษัท • รายงานความยั่งยืน • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	AWC ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบสูงสุด เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์ เพื่อรับฟังความเห็น เชื่อมความสัมพันธ์และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น ผ่านการสร้างงาน การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาการศึกษา หนึ่งในโครงการการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนคือ โครงการเดอะ GALLERY ที่มีถึง 18 สาขาทั่วประเทศ ซึ่งเป็นร้านค้าที่แสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากชุมชนแก่นักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	ประเด็นที่ให้ความสนใจ	ช่องทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน	การดำเนินการและการตอบสนอง
7. สื่อมวลชน	• ทิศทางการเติบโตของธุรกิจ • ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ • การดำเนินงานและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน	• รูปแบบการสื่อสารและช่องทางการสื่อสาร • การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสื่อมวลชน • เว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์ของบริษัท • รายงานประจำปี • รายงานความยั่งยืน • ตัวแทนบริษัท • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	AWC มีฝ่ายสื่อสารองค์กรเพื่อบริหารความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชน โดยทีมงานสื่อสารองค์กรทำการเปิดเผยข้อมูลที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมทางธุรกิจ ผลการดำเนินธุรกิจ และความคืบหน้าด้านความยั่งยืนต่อสื่อมวลชน
8. หน่วยงานกำกับดูแลและภาครัฐ	• จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส • ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ • การดำเนินงานและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน	• การเข้าร่วมการประชุม • เว็บไซต์บริษัท • รายงานประจำปี • รายงานความยั่งยืน • ตัวแทนบริษัท • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว AWC ได้ร่วมมือกับภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวในประเทศอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน อาทิ การเข้าร่วมโครงการยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวยั่งยืน STAR ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ AWC ยังสร้างการมีความร่วมมือในด้านอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการสร้างมูลค่าในระยะยาว
9. สมาคมอุตสาหกรรม	• จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความโปร่งใส • ความร่วมมือกับสมาคมอุตสาหกรรม • การดำเนินงานและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน	• การเข้าร่วมการประชุม • เว็บไซต์บริษัท • รายงานประจำปี • รายงานความยั่งยืน • ตัวแทนบริษัท • ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	AWC เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังแนวคิดวิถีชีวิตสีเขียว และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับนักท่องเที่ยว เช่น สมาคมโรงแรมไทย และสมาคมหอการค้าต่าง ๆ อีกทั้ง ได้เปิดเผยข้อมูลความร่วมมือผ่านเว็บไซต์ของ AWC ข่าวประชาสัมพันธ์ และรายงานความยั่งยืน เพื่อแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมความร่วมมือและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

AWC ประเมินและทบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทดำเนินการสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทิศทางการเติบโตของบริษัท โดยพิจารณาบริบทองค์กร ความคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แนวโน้มและทิศทางความยั่งยืนที่เกิดขึ้นในโลก ตลอดจนความเสี่ยงและโอกาสที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด วางแผน และการดำเนินโครงการด้านความยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมีการติดตามผลการดำเนินการตามกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทได้นำมาตรฐานสากล อาทิ มาตรฐานการรายงานระดับสากล (Global Reporting Initiative: GRI) มาตรฐาน AA1000 Accountability Principles (2018) และ S&P Global Corporate Sustainability Assessment มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินประเด็นสาระสำคัญ เพื่อให้กระบวนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำประเด็นสาระสำคัญขอรับการอนุมัติจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน และคณะผู้บริหาร (MACO) เป็นประจำทุกปี เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อบรรลุพันธกิจที่จะ **"สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน"** โดยรายละเอียดขั้นตอนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนตามหลักการของ GRI 3 : Material Topics โดยครอบคลุมทั้งมิติ ความเป็นสาระสำคัญทางการเงิน และ ความเป็นสาระสำคัญด้านผลกระทบ ดังนี้

ขั้นตอนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

1. ระบุประเด็น

AWC ได้ทำการระบุประเด็นที่มี ผลกระทบสำคัญทั้งทาง บวกและลบต่อ:

- การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานขององค์กร
- ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วง โซ่คุณค่าทางธุรกิจ
- สิ่งแวดล้อมและสังคมในวงกว้าง

กระบวนการนี้รวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสที่เกิดขึ้นจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน ลูกค้า นักลงทุน และชุมชน ตลอดจนพิจารณาปัจจัยจาก อุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์ การท่องเที่ยว และ แนวโน้มความยั่งยืน ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

2. จัดลำดับความสำคัญ

ประเด็นสำคัญถูกจัดลำดับด้วย:

- การประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้บริหารและคณะทำงานโดยมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบทางการเงิน ความเสี่ยง ชื่อเสียง และเป้าหมายของบริษัท
- ปรึกษาและรับฟังมุมมองของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจผลกระทบสำคัญที่อาจเกิดขึ้นกับพวกเขา

บริษัทได้ทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญโดยคำนึงถึง:

- ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและกลยุทธ์ของบริษัท (ความเป็นสาระสำคัญทางการเงิน)
- ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ความเป็นสาระสำคัญด้านผลกระทบ)

ซึ่งผลลัพธ์ถูกจัดทำเป็น Materiality Matrix ที่ระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนทั้งหมด 16 ประเด็นที่มีความสำคัญสูงสุดต่อองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ทวนสอบ

AWC ดำเนินการทวนสอบผลการ ประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ โดย:

- ตรวจสอบความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืนของบริษัท
- ประเมินความสมเหตุสมผล และความถูกต้องของข้อมูลผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วเกี่ยวข้องหลัก
- เตรียมความพร้อมเพื่อการบูรณาการหัวข้อสำคัญภายใต้หลักการ ทวิสารัตภาพ (Double Materiality Principle)

จากนั้นคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนทำการทบทวนและรับทราบประเด็นสำคัญที่ถูกจัดลำดับรวมทั้งรับรองว่าผลกระทบที่เกี่ยวข้องได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม ซึ่งผลจากกระบวนการตรวจสอบนี้จะเป็นหัวใจสำคัญของกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนและการจัดเตรียมรายงาน

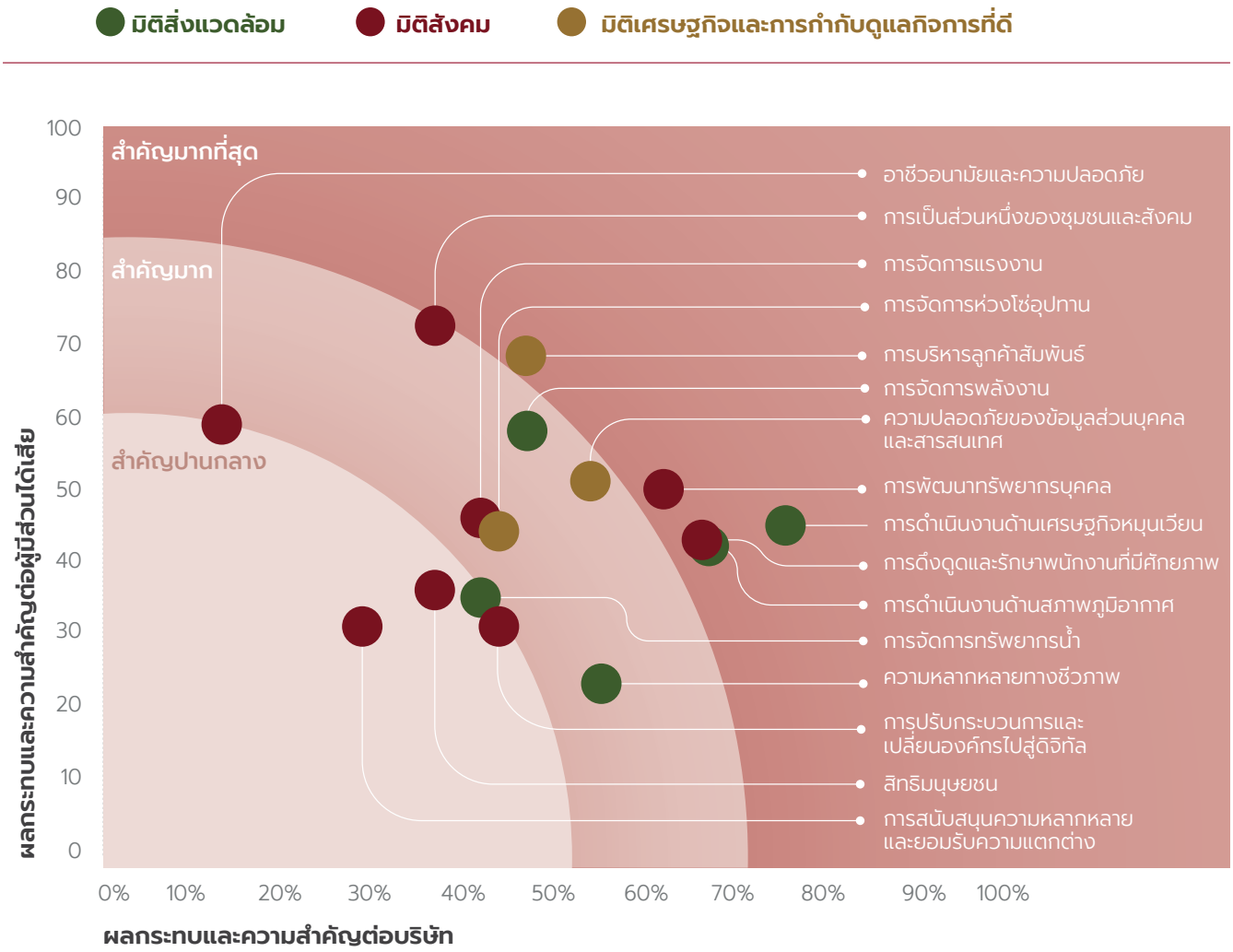
4. ทบทวนและประเมิน

AWC ดำเนินการทบทวนและประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ:

- ติดตามความคืบหน้าและผล ลัพธ์จากการดำเนินงาน
- ปรับปรุงกระบวนการประเมินให้สอดคล้องกับแนวโน้มใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงของบริบททางธุรกิจ
- สร้างความมั่นใจว่าหัวข้อสำคัญ ยังคงตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และเพื่อให้บรรลุพันธกิจในการที่จะ "สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน"

ในปี 2567 AWC ทบทวนประเด็นสาระสำคัญทั้งสิ้น 16 ประเด็น ซึ่งได้รับการทบทวนจากคณะผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ประเด็นสำคัญความยั่งยืนปี 2567



รายละเอียดการประเมินและการดำเนินการตามประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

สำคัญมากที่สุด	
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	**ผลกระทบและโอกาสในการพัฒนาความยั่งยืน**
การดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศ	• นโยบายการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่เข้มข้นขึ้น และความเสี่ยงจากภัยพิบัติ • การลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและปรับตัวต่อความเสี่ยงด้านภูมิอากาศ
การจัดการพลังงาน	• การใช้พลังงานเกินความจำเป็น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพอากาศและต้นทุนที่สูงขึ้น • การสร้างโอกาสจากการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ และพลังงานสะอาด
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน	• กระแสสังคมและผู้บริโภคที่มุ่งไปสู่เศรษฐกิจหมุนเวียน • การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	• พนักงานที่มีความสามารถสูงทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้ • พนักงานที่มีทักษะล้าหลังมีแนวโน้มที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพน้อยลง
การดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ	• การขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ • การลาออกของพนักงาน • โอกาสในการสร้างสมดุลชีวิตและคุณภาพชีวิตของพนักงาน
การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม	• การเกิดความขัดแย้งในพื้นที่พัฒนา • การสร้างรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ชุมชนโดยรอบ

หมายเหตุ: ประเด็นที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น ประเด็นที่มีความสำคัญลดลง

การดำเนินการสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
ลดการปล่อยคาร์บอนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเป็นองค์กรที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573 และริเริ่มโครงการชดเชยคาร์บอน โดยดำเนินโครงการดูแลป่าชุมชนร่วมกับมูลนิธิแม่ฟ้าหลวงภายใต้โครงการ AWC Stay to Sustain	การดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศและการจัดการพลังงาน	BETTER PLANET: การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES, 13 CLIMATE ACTION
ลดการใช้พลังงานด้วยการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน หรือ Energy Efficiency Plan (EEP) อย่างต่อเนื่องผ่านโครงการ Energy Saving Initiatives (ESIs) รวมถึงขยายการติดตั้งโซลาร์เซลล์บนหลังคาสำหรับผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานสะอาดจากพลังงานแสงอาทิตย์		
ลดการสร้างขยะในพื้นที่โครงการพร้อมดำเนินงานในการจัดการขยะอาหาร ขับเคลื่อนการจัดการอาหารและอาหารส่วนเกินให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรตลอดห่วงโซ่คุณค่า และริเริ่มโครงการ AWC Zero Waste โดยเริ่มทำการฝึกอบรมการแยกขยะและกำหนดแนวทางการจัดการขยะอย่างยั่งยืนที่ อาคาร 'เอ็มไพร์' โครงการเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น และฟีนิกซ์	การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน	BETTER PLANET: การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
พัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพในอนาคตภายในบริษัทเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ และส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	BETTER PEOPLE: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยเป้าหมายของธุรกิจและบทบาทของพนักงานที่มีความหมาย ออกแบบกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ในองค์กร พร้อมสนับสนุนสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี		
มีส่วนร่วมและสร้างความผูกพันที่ดีกับชุมชน อย่างต่อเนื่องในพื้นที่โครงการ และพัฒนาคู่มือบูรณาการชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามความต้องการของชุมชนและบริบทของแต่ละหน่วยธุรกิจ	การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม	BETTER PEOPLE: การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม 5 GENDER EQUALITY, 10 REDUCED INEQUALITIES

สำคัญมากที่สุด	
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	**ผลกระทบและโอกาสในการพัฒนาความยั่งยืน**
การบริหารลูกค้าสัมพันธ์	• พฤติกรรมของลูกค้าที่เปลี่ยนไป • การแข่งขันทางการค้าที่มีแนวโน้มสูงขึ้น • การสูญเสียความสามารถในการรักษาฐานลูกค้าหลัก • โอกาสในการขยายฐานลูกค้ากลุ่มใหม่
ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและสารสนเทศ	• ภัยคุกคามด้าน Cyber Security • ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำคัญมาก	
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	**ผลกระทบและโอกาสในการพัฒนาความยั่งยืน**
การจัดการทรัพยากรน้ำ	• การขาดแคลนน้ำ จากการใช้น้ำเกินความจำเป็น • การใช้น้ำในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง
ความหลากหลายทางชีวภาพ	• กระแสโลกที่ให้ความสำคัญต่อความหลากหลายทางชีวภาพ • การลดลงของนักท่องเที่ยวทางนิเวศ • การรักษาความหลากหลายทางชีวภาพช่วยให้ระบบนิเวศสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นและดึงดูดนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
การจัดการแรงงาน	• การลดแรงจูงใจในการทำงาน • การจัดการแรงงานที่ไม่ดีอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในทำงาน • การลาออกของพนักงาน

หมายเหตุ: ประเด็นที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น ประเด็นที่มีความสำคัญลดลง

การดำเนินการสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
สร้างประสบการณ์ที่ไม่เหมือนใครผ่านบริการ/สินค้าที่ตอบโจทย์ความคาดหวังของลูกค้า และส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก	การบริหารลูกค้าสัมพันธ์	BETTER PROSPERITY: การสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน
รักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า พนักงาน นักลงทุน และพันธมิตรด้วยการทดสอบระบบป้องกันและโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและสารสนเทศ	BETTER PROSPERITY: การกำกับดูแลกิจการที่ดี

การดำเนินการสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
นำเอามาตราการด้านการจัดการน้ำมาปรับใช้เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการขาดแคลนน้ำเนื่องจากภัยแล้ง และการติดตามผลการรีไซเคิลน้ำทิ้งสำหรับการดูแลสวนอย่างต่อเนื่อง	การจัดการทรัพยากรน้ำ	BETTER PLANET: การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
การอนุรักษ์และดูแลสิ่งแวดล้อมและสัตว์ป่าด้วยการปลูกต้นไม้ในพื้นที่โครงการ และสนับสนุนโครงการการปลูกต้นไม้ในประเทศ ตั้งเป้าหมายเพื่อให้บรรลุ No Gross Deforestation ในปี 2578 และ Net Positive Impact ในปี 2593 รวมถึงการประเมินความหลากหลายทางชีวภาพ	ความหลากหลายทางชีวภาพ	BETTER PLANET: ความหลากหลายทางชีวภาพ
AWC มุ่งเน้นการสร้างจุดหมายปลายทางการทำงานที่ผสมผสานพื้นที่การทำงานและการใช้ชีวิตในรูปแบบ AWC's Lifestyle Workplace Destination โดยบูรณาการพื้นที่การทำงานที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พร้อมจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เข้าถึงได้ง่าย และพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างความสุข โดยดำเนินการตามมาตรฐานแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนสิทธิแรงงานผ่านมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	สิทธิมนุษยชน และการสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง	BETTER PEOPLE: สิทธิมนุษยชน

สำคัญมาก	
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	**ผลกระทบและโอกาสในการพัฒนาความยั่งยืน**
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	• อัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงขึ้นทำให้ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของบริษัทลดลง
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	• การสูญเสียลูกค้าและภาพลักษณ์ในการดำเนินธุรกิจ หากสินค้าไม่ได้คุณภาพ • โอกาสในการส่งเสริมการจัดซื้อในท้องถิ่น
การปรับกระบวนการและเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัล	• ความเสี่ยงด้านการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน • โอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน • การลงทุนในเทคโนโลยีและการพัฒนาฐานข้อมูลที่สามารถเพิ่มรายได้ในระยะยาว

สำคัญปานกลาง	
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	**ผลกระทบและโอกาสในการพัฒนาความยั่งยืน**
สิทธิมนุษยชน	• การละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่าง ๆ อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจของบริษัท
การสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง	• การเรียกร้องความเป็นธรรมทางเชื้อชาติและความเท่าเทียม • โอกาสในการออกความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ • การสร้างความพึงพอใจในทำงานในบรรยากาศที่ดี

หมายเหตุ: ประเด็นที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น ประเด็นที่มีความสำคัญลดลง

การดำเนินการสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้มากขึ้น และมุ่งสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน นอกจากนี้ยังจัดให้มีกลุ่มทำงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงการจัดประชุม Safety Summit	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	BETTER PEOPLE: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
กำหนดแนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างยั่งยืนที่ชัดเจน ครอบคลุมประเด็นด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดซื้อสินค้าและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น พร้อมแบ่งปันความรู้ พัฒนาศักยภาพของคู่ค้า และติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้า สร้างความรับผิดชอบที่ดีตลอดห่วงโซ่อุปทาน	การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	BETTER PROSPERITY: การสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน
การพัฒนากระบวนการทำงาน พร้อมกับนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารจัดการความยั่งยืน และการบริหารจัดการข้อมูลผ่านเครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และเสริมความแข็งแกร่งของโครงสร้างพื้นฐานไอที เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างความสามารถในการแข่งขันระยะยาว	การปรับกระบวนการและเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัล	BETTER PEOPLE: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการสำคัญ	รายละเอียดการดำเนินงาน	กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
ส่งเสริมความเข้าใจ ประเมิน และทบทวนความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	สิทธิมนุษยชน และการสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง	BETTER PEOPLE: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ส่งเสริมการปฏิบัติต่อพนักงาน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ช่วยเสริมสร้างความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวให้เกิดขึ้นในสังคม		

BETTER PLANET

มุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจ ควบคู่การใส่ใจสิ่งแวดล้อม
เพื่อส่งต่ออนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน

086
การดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศ

094
การบริหารจัดการพลังงาน

102
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน

114
ความหลากหลายทางชีวภาพ

124
การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

การดำเนินงาน ด้านสภาพภูมิอากาศ

การดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศ

ผลงานที่สำคัญ

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2[1] ต่อพื้นที่[2]

ร้อยละ 5.5

เทียบปีฐาน 2562

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลงจากมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

10,082

ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ประเมินความเสี่ยงทางการเงินด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามกรอบการรายงาน **TCFD** และเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำรายงานตามกรอบ **IFRS S2**

ทิศทางการดำเนินการปี 2568

เปิดเผยการประเมินความเสี่ยงและโอกาสทางการเงินต่อการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามกรอบมาตรฐาน IFRS S2 ครอบคลุมทุกโครงการและการดำเนินงานภายใต้การควบคุมของ AWC เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบของบริษัท ตามมาตรฐานการเปิดเผยสากล

พัฒนาแผนและกลยุทธ์การลดก๊าซเรือนกระจกให้สอดคล้องกับการมุ่งสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Pathway)

หมายเหตุ:

(1) บริษัทประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรขอบเขตที่ 1 และ 2 ครอบคลุมสินทรัพย์ที่บริษัทใช้ในการดำเนินงาน (Operating Assets) ทั้งหมด 33 แห่ง และกิจกรรมของสำนักงานใหญ่ ตามแนวทางของ GHG Protocol และข้อกำหนดในการคำนวณและรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน), ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 6 (กรกฎาคม, 2565)

(2) พื้นที่ (Unit Area) หน่วยตารางเมตร ของสินทรัพย์ที่บริษัทใช้ในการดำเนินงาน (Operating Assets) ไม่รวมพื้นที่ลานจอดรถภายในอาคาร

ความท้าทายและโอกาส

การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศได้กลายเป็นความท้าทายระดับโลกที่ส่งผลกระทบในหลายมิติ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ สภาวะโลกร้อน การเพิ่มขึ้นของระดับน้ำทะเล ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมและภัยแล้ง รวมถึงการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ เป็นเพียงตัวอย่างของผลกระทบที่สะท้อนให้เห็นในปัจจุบัน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้คน สร้างความเสี่ยงต่อการดำรงชีวิตของชุมชน รวมถึงความเสียหายต่อทรัพย์สินและระบบนิเวศ การประชุม COP29 ที่กรุงบากูในปี 2024 ได้ย้ำถึงความจำเป็นในการเร่งดำเนินการเพื่อรักษาอุณหภูมิโลกให้เพิ่มขึ้นไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียส โดยเรียกร้องให้ทุกประเทศเพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียนขึ้น 3 เท่าและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานเป็น 2 เท่า ภายในปี 2573 ขณะเดียวกันประเทศไทยก็มีแนวโน้มที่จะประกาศใช้พระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติในอนาคตอันใกล้ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้ประเทศมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี 2593 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ในปี 2608

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจ จึงตั้งเป้าหมายที่จะเป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573 พร้อมพัฒนาธุรกิจให้สอดคล้องกับแนวคิดคาร์บอนต่ำ ในการนี้ บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อรายได้ ทรัพย์สิน และบุคลากร รวมถึงส่งเสริมการใช้พลังงานและทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการศึกษาและพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมความยั่งยืน เช่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ร่วมมือกับพันธมิตรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่า เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเตรียมพร้อมสำหรับภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าว บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการปรับตัวเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ ไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศและสากล แต่ยังมุ่งสร้างคุณค่าให้แก่ชุมชนและสังคมผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC ในฐานะผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำของประเทศไทย ได้กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อสร้างแนวทางในการลดผลกระทบจากกิจกรรมและการดำเนินธุรกิจ ที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เน้นการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน และการบริหารจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทมุ่งมั่นลดความรุนแรงของผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG 13: Climate Action) และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทในการลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573

บริษัทมุ่งมั่นขับเคลื่อนนโยบายและเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัท จึงมอบหมายให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในแต่ละกลุ่มธุรกิจ ตลอดจนกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ นอกจากนี้ บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศ เพื่อดูแลและผลักดันการดำเนินการที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การจัดการทรัพยากรน้ำ และความหลากหลายทางชีวภาพ วิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ รายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ตลอดจนเสนอนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและลดใช้พลังงานเพื่อยกระดับการดำเนินงานธุรกิจแบบคาร์บอนต่ำตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนด

แผนการดำเนินการ	• การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน (Energy Efficiency Plan: EEP) • การเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานหมุนเวียน • การริเริ่มโครงการชดเชยคาร์บอน • การพัฒนาการรายงานผลกระทบทางการเงินจากความเสี่ยงทางด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	• ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงจากการดำเนินงานของบริษัท (ขอบเขตที่ 1) • ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการซื้อพลังจากภายนอก (ขอบเขตที่ 2) • ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (ขอบเขตที่ 3) • ปริมาณการดูดกลับก๊าซเรือนกระจก และการชดเชยคาร์บอน • ปริมาณการใช้พลังงานหมุนเวียนและไม่หมุนเวียน

แผนงานและผลงานสำคัญ

1. การบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ในปี 2567 AWC ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงทางการเงินด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามกรอบ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) โดยใช้เครื่องมือ Coastal Flooding Risk เพื่อประเมินผลกระทบจากน้ำท่วมชายฝั่ง โดยพบว่า พื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงอยู่ในจังหวัดชายฝั่งทะเล ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ สุราษฎร์ธานี กระบี่ และภูเก็ต รวมถึงกรุงเทพฯ ที่มีพื้นที่บางส่วนต่ำกว่าระดับน้ำทะเลปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเสี่ยงต่อสินทรัพย์ของบริษัทในพื้นที่เหล่านี้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะจากน้ำท่วมชายฝั่งที่เกิดจากระดับน้ำทะเลสูงขึ้นและการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศที่ไม่คาดคิด สำหรับความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risks) บริษัทได้คาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการดำเนินนโยบายที่เข้มงวดมากขึ้นเกี่ยวกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการควบคุมและการเก็บภาษีคาร์บอน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการลงทุนในโครงการอสังหาริมทรัพย์ การปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎหมาย และต้นทุนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นในด้านต่าง ๆ ในอนาคต

สามารถศึกษาการประเมินความเสี่ยงทางการเงินด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามกรอบ TCFD ของบริษัทต่อได้ที่ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

เพื่อรับมือกับความเสี่ยงดังกล่าว บริษัทกำลังพัฒนาแผนการรายงานตามมาตรฐาน IFRS S2 ซึ่งคาดว่าจะสามารถเปิดเผยข้อมูลได้ในไตรมาสที่ 2 ของปี 2568 การจัดทำรายงานตามมาตรฐานนี้จะช่วยให้บริษัทมีกรอบการรายงานที่มีความโปร่งใสและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในมุมมองที่ครอบคลุมและมีความเชื่อถือ การรายงานตาม IFRS S2 จะช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เช่น นักลงทุน ลูกค้า และคู่ค้าของบริษัท ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งกลยุทธ์ในการปรับตัวและโอกาสในการเติบโตในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของบริษัทในด้านความยั่งยืนและการมีส่วนร่วมในเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)

ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าว บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการปรับตัวเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ ไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศและสากล แต่ยังมุ่งสร้างคุณค่าให้แก่ชุมชนและสังคมผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

2. การบริหารจัดการพลังงานและก๊าซเรือนกระจก

AWC มีแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกหลักอยู่ในขอบเขตที่ 2 หรือการซื้อไฟฟ้าเพื่อการดำเนินธุรกิจจากผู้ผลิตภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บริษัทมีเป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนพลังงานหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง เช่น การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ในสถานที่ต่างๆ ของบริษัท เพื่อลดการพึ่งพาพลังงานฟอสซิลและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม

โครงการพลังงานหมุนเวียนเป็นส่วนหนึ่งของแผนการบริหารจัดการพลังงาน (Energy Efficiency Plan: EEP) โดยมีเป้าหมายในการลดและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในทุก ๆ ด้าน ผ่านการดำเนินการต่างๆ เช่น การติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ในพื้นที่ที่เหมาะสม การปรับปรุงระบบไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพสูง โดยโครงการเหล่านี้ส่งผลในสามารถลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสนับสนุนเป้าหมายของบริษัทในการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเสริมสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

1) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ผ่านการใช้ระบบไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น LED lighting, HVAC systems ที่ปรับปรุง
2) ติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ ในโครงการเพื่อลดการพึ่งพาพลังงานจากฟอสซิลและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
3) สนับสนุนการใช้ระบบการจัดการพลังงานที่ดีขึ้น (Energy Saving Initiatives: ESI) เช่น การควบคุม และลดการใช้พลังงานในกิจกรรมที่มีผลกระทบสูง
4) การร่วมมือกับพันธมิตร เพื่อขยายการใช้พลังงานหมุนเวียนและพัฒนาโซลูชันพลังงานที่ยั่งยืน
5) กำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) ผ่านมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน (Energy Efficiency Plan: EEP)
6) การตรวจสอบและปรับปรุง การจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าโครงการต่างๆ สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงการชดเชยคาร์บอนที่สร้างคุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมและสังคม

AWC มุ่งมั่นในการชดเชยคาร์บอนและการดึงก๊าซเรือนกระจกที่สะสมในชั้นบรรยากาศมาหักลบกับปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกจากกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมถึงลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินโครงการ "AWC Stay to Sustain" อย่างต่อเนื่อง ภายใต้ความร่วมมือกับพันธมิตรโรงแรมในเครือของบริษัท และมูลนิธิแม่ฟ้าหลวง ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการสนับสนุนโครงการดูแลและฟื้นฟูผืนป่าชุมชนอย่างเป็นทางการ ตลอดจนการเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพในระบบนิเวศ เพื่อดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และเพิ่มการผลิตก๊าซออกซิเจน โดยทุกการเข้าพักในโรงแรมและรีสอร์ทในเครือฯ ทุก 1 คืน บริษัทจะช่วยสนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการดูแลป่าชุมชน พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในชุมชนท้องถิ่น ผ่านการอบรมให้ความรู้ในการดูแลป่า และสร้างรายได้จากผลผลิตที่มาจากป่าชุมชน โครงการนี้ไม่เพียงตอกย้ำความมุ่งมั่นของบริษัทในด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนตามกรอบกลยุทธ์ 3BETTERS ได้แก่ BETTER PLANET, BETTER PEOPLE และ BETTER PROSPERITY แต่ยังสนับสนุนเป้าหมายของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในการส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบคาร์บอนต่ำ (Low Carbon Tourism) พร้อมขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การเป็นผู้นำด้านการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก และร่วมสร้างคุณค่าที่ส่งต่อสู่ชุมชนท้องถิ่นและนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลก

แผนการ:

อนุรักษ์ฟื้นฟูต้นไม้ในป่าชุมชน จำนวน 5,000 ไร่ต่อปีเทียบเท่ากับต้นไม้ประมาณ 500,000 ต้นต่อปี

พันธมิตรโรงแรมในเครือของบริษัทร่วมสร้างอนาคตที่ยั่งยืน

THE ATHENEE HOTEL BANGKOK
VANA BELLE RESORT KOH SAMUI
INTERCONTINENTAL CHIANG MAI THE MAE PING
The Okura Prestige BANGKOK
BANYAN TREE SAMUI
BANYAN TREE KRABI
MARRIOTT MARQUIS BANGKOK QUEEN'S PARK
MARRIOTT BANGKOK THE SURAWONGSE
MARRIOTT RESORT HUA HIN
MARRIOTT RESORT PHUKET NAI YANG BEACH
MARRIOTT CHIANG MAI
SHERATON Samui Resort
Le MERIDIEN BANGKOK
Hilton SUKHUMVIT BANGKOK
DOUBLETREE by Hilton SUKHUMVIT - BANGKOK
MELIÃ KOH SAMUI THAILAND
MELIÃ CHIANG MAI THAILAND
MELIÃ PATTAYA HOTEL THAILAND
THE WESTIN SIRAY BAY RESORT & SPA PHUKET
INNSiDE by Meliã Bangkok Sukhumvit
COURTYARD BY MARRIOTT Phuket Town
Holiday Expre AN IHG HOTI BANGKOK SATHO

การบริหารจัดการพลังงาน

การบริหารจัดการพลังงาน

ผลงานที่สำคัญ

ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อพื้นที่[1] ลดลงมากกว่า
ร้อยละ 24.5
เทียบปีฐาน 2562

ปริมาณไฟฟ้าที่คาดว่าจะลดลงจากการดำเนินมาตรการ ESIs ประจำปี 2567
20,168
เมกะวัตต์-ชั่วโมง
คิดเป็นค่าพลังงานไฟฟ้าที่สามารถลดได้มากกว่า
76.4 ล้านบาท

กำลังการผลิตไฟฟ้าจากระบบโซลาร์รูฟท็อป (Solar PV Rooftop) มากกว่า
4,600 กิโลวัตต์สูงสุด (MWp)
ลดค่าไฟฟ้าได้มากกว่า
4.6 ล้านบาท/ต่อปี
ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
2,248.4
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ทิศทางการดำเนินการปี 2568

พัฒนาและศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในโครงการที่ดำเนินการแล้ว และการวางโครงสร้างระบบการจัดการพลังงานอย่างยั่งยืนสำหรับโครงการที่กำลังพัฒนา และขอการรับรองมาตรฐานอาคารเขียวระดับสากล สำหรับโครงการของบริษัท 7 แห่ง

ติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากโซลาร์รูฟท็อป (Solar PV Rooftop) ใน 4 โครงการของบริษัท

หมายเหตุ:
[1] พื้นที่ (Unit Area) หน่วยตารางเมตร ของสินทรัพย์ที่บริษัทใช้ในการดำเนินงานทั้งหมด (Operating Assets) ไม่รวมพื้นที่ลานจอดรถภายในอาคาร

ความท้าทายและโอกาส

ในปัจจุบันการพึ่งพาพลังงานฟอสซิล ทำให้เผชิญความเสี่ยงด้านต้นทุนพลังงานและความผันผวนของราคาที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเมื่อข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดเก็บภาษีคาร์บอนของภาครัฐ ซึ่งอาจส่งผลต่อกำไรสุทธิและการลงทุนในอนาคต นอกจากนี้ การปรับตัวล่าช้าทำให้เสี่ยงต่อการดำเนินงานในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ อีกทั้งยังส่งผลต่อชื่อเสียงและความเชื่อมั่นจากนักลงทุน ลูกค้า และพันธมิตร อาจลดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนสีเขียวและการขยายความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันระยะยาว

AWC มุ่งมั่นบริหารจัดการพลังงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้ทรัพยากรพลังงานทั้งในอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกทุกแห่ง ด้วยการนำมาตรฐานสากลมาใช้ พร้อมลงทุนในเทคโนโลยีสีเขียวเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ ยังทำงานร่วมกับผู้เช่าและพันธมิตรในการส่งเสริมการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และผลักดันการรับรองอาคารสีเขียว เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC ในฐานะผู้นำด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของประเทศไทย ตระหนักดีว่า การใช้พลังงานไฟฟ้าภายในอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกหลักของบริษัท ดังนั้น เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงจากการพึ่งพาพลังงานฟอสซิล การใช้พลังงานเกินความจำเป็น และการบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573 บริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อพื้นที่ (ตารางเมตร)[1] ลงร้อยละ 11 เทียบปีฐาน 2562 ภายในปี 2573

บริษัทได้มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพลังงานและการอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนศึกษาความเป็นไปได้ของการนำพลังงานทดแทนมาใช้ในองค์กร และการลงทุนในโครงการสนับสนุนการกักเก็บคาร์บอนผ่านการทำคาร์บอนเครดิต ดังนั้น บริษัทจึงได้ยกระดับการบริหารจัดการเรื่องการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานผ่านการรับรองด้วยมาตรฐานสากล อาทิ LEED และ EDGE เป็นต้น อีกทั้งส่งเสริมการลงทุนในเทคโนโลยีที่ช่วยประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานหมุนเวียน

สามารถศึกษาต่อได้ที่ กระบวนการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการดำเนินการ	• ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานและเพิ่มการลงทุนในเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน • การเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน • บรรลุมาตรฐานการรับรองอาคารเขียวระดับสากล • ดำเนินโครงการชดเชยคาร์บอนที่สร้างคุณค่าให้กับสิ่งแวดล้อมและสังคม
ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	• ปริมาณการใช้พลังงานจากแหล่งพลังงานหมุนเวียนและไม่หมุนเวียน

หมายเหตุ:
[1] พื้นที่ (Unit Area) ของสินทรัพย์ที่บริษัทใช้ในการดำเนินงานทั้งหมด (Operating Assets) ไม่รวมพื้นที่ลานจอดรถภายในอาคาร

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

1. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการเพิ่มสัดส่วนการลงทุนด้านเทคโนโลยีและการประหยัดพลังงาน

AWC ยกระดับแผนการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน หรือ Energy Efficiency Plan (EEP) ให้ความสำคัญกับการสร้างมาตรฐานการดำเนินการที่ชัดเจนในแต่ละกลุ่มธุรกิจ โดยจัดทำแผนและมาตรการอนุรักษ์พลังงาน ผ่านโครงการ Energy Saving Initiatives (ESIs) ซึ่งแบ่งมาตรการออกมาเป็น 3 ประเภท ตามความซับซ้อนและงบประมาณในการลงทุนโครงการ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพทางพลังงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมคาร์บอนต่ำ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการ จนถึงปี 2573 ดังนี้

1.1 แผนและมาตรการอนุรักษ์พลังงานของบริษัท

1) การลดการใช้พลังงานจากการบริหารการปฏิบัติการ (Operation Management) ประกอบด้วยมาตรการและโครงการที่สามารถเริ่มดำเนินการได้ทันที และ ไม่ต้องใช้งบประมาณในการลงทุน ผ่านการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้พลังงานในอาคาร เพื่อลดการใช้พลังงานจากการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยกำหนดมาตรการสำหรับการบริหารจัดการการปฏิบัติงานทั้งหมด 14 มาตรการ

2) การลดการใช้พลังงานระยะสั้น (Short Term ESIs) ประกอบด้วยมาตรการและโครงการที่มีความซับซ้อนต่ำ และต้องใช้งบประมาณในการลงทุน ผ่านการปรับเปลี่ยนหรือติดตั้งอุปกรณ์ที่สามารถอนุรักษ์พลังงานในอาคาร เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานในอาคารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้กำหนดมาตรการการลดการใช้พลังงานระยะสั้นทั้งหมด 13 มาตรการ

3) การลดการใช้พลังงานระยะยาว (Long Term ESIs) ประกอบด้วยมาตรการและโครงการที่มีความซับซ้อนสูงและใช้งบประมาณในการลงทุนสูง ผ่านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการใช้พลังงานหลักขององค์กร และส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือกหรือพลังงานทดแทนในอาคาร ซึ่งจะสามารถลดการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างมีนัยสำคัญในระยะยาว โดยบริษัทได้กำหนดมาตรการการลดการใช้พลังงานระยะยาว ทั้งหมด 6 มาตรการ

โดยในปี 2567 บริษัทดำเนินการลดการใช้พลังงานจากการบริหารการปฏิบัติการ (Operational Management) อาทิ ปรับเวลาการเปิด-ปิดของเครื่องทำน้ำเย็น / ปั๊มน้ำเย็น-น้ำหล่อเย็น / หอผึ่งเย็น / เครื่องปรับอากาศให้เหมาะสม ปรับเวลาการเปิด-ปิดของระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้เหมาะสม และ เพิ่มอุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศ 1 องศาเซลเซียส เป็นต้น สำหรับการลดการใช้พลังงานระยะสั้น (Short Term ESIs) บริษัทมีการทำความสะอาดเครื่องทำน้ำเย็น เปลี่ยนหลอดไฟเป็นหลอดไฟ LED ติดตั้งเซ็นเซอร์ตรวจจับความเคลื่อนไหวไฟฟ้าแสงสว่างสำหรับโถงทางเดิน และ ห้องน้ำ ติดตั้งอุปกรณ์หรี่ไฟฟ้าแสงสว่างสำหรับโถงทางเดิน โถงอาคาร และห้องน้ำ รวมทั้งติดตั้งระบบควบคุมการทำงานอัตโนมัติสำหรับบันไดเลื่อน สำหรับการลดการใช้พลังงานระยะยาว (Long Term ESIs) บริษัทได้ดำเนินการเปลี่ยนเครื่องทำน้ำเย็นเดิมเป็นเครื่องทำน้ำเย็นประสิทธิภาพสูง ติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ ติดตั้งระบบบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับระบบปรับอากาศขนาดใหญ่ (HVACO) โดยมีรายละเอียดโครงการสำคัญ ดังนี้

- ติดตั้งระบบบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพของระบบปรับอากาศขนาดใหญ่ (HVACO) ที่ โรงแรมเชียงใหม่ แมริออท โฮเทล, โรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ และโรงแรมแบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค โดยมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบผลิตน้ำเย็น ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ได้แก่ อุณหภูมิอากาศภายนอกอาคาร จำนวนผู้ใช้บริการโรงแรม ซึ่งสามารถบันทึกข้อมูลและแสดงผลการทำงานของระบบฯ แบบ real time ทำให้โรงแรมเชียงใหม่ แมริออท โฮเทล สามารถลดการใช้พลังงานจำเพาะลง 8 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อตารางเมตรต่อปี หรือเทียบเท่ากับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 177 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี โรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ สามารถลดการใช้พลังงานจำเพาะลง 14 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อตารางเมตรต่อปี หรือเทียบเท่ากับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 162 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี และโรงแรมแบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค สามารถลดการใช้พลังงานจำเพาะลง 8 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อตารางเมตรต่อปี หรือเทียบเท่ากับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 487 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

1.2 การลงทุนด้านเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน

การลงทุนในเทคโนโลยีการประหยัดพลังงานในโรงแรมและอาคารพาณิชย์ มุ่งเน้นการนำเอานวัตกรรมเชิงรุกมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เช่น ระบบปรับอากาศ และระบบทำน้ำเย็น ซึ่งเป็นการลดการใช้พลังงานและลดต้นทุนการดำเนินงาน ในปี 2567 บริษัทตั้งเป้าหมายที่จะนำนวัตกรรมเชิงรุกและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในระบบปรับอากาศมาใช้ในโรงแรมและอาคารพาณิชย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) **นวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพระบบทำความเย็นเชิงรุก** บริษัทนำระบบ Chiller Plant Efficiency Guarantee (CPEG) มาใช้เพื่อตรวจสอบ ควบคุมอุณหภูมิ และความชื้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับโรงแรมมีเลีย พัทยา และโครงการที่กำลังพัฒนาใหม่ของบริษัท โดยคาดว่าจะลดการใช้พลังงานได้ 584 เมกะวัตต์-ชั่วโมงต่อปี ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 292 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อปี และลดต้นทุน 2.2 ล้านบาทต่อปี โดยมีแผนขยายโครงการไปยังโครงการพัฒนาใหม่ของบริษัทในอนาคต

2) **โครงการเปลี่ยนเครื่องทำน้ำเย็นประสิทธิภาพสูง** บริษัทดำเนินการสั่งซื้อและติดตั้งเครื่องทำน้ำเย็นประสิทธิภาพสูงทดแทนเครื่องเก่าที่มีประสิทธิภาพต่ำในโรงแรมหลายแห่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานภายในอาคาร ส่งผลให้สามารถลดการใช้พลังงานจำเพาะลงได้สูงสุด 66 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อตารางเมตรต่อปี และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม 1,088 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

2. การใช้พลังงานหมุนเวียน

AWC มุ่งมั่นส่งเสริมการนำพลังงานทดแทนมาใช้เป็นทางเลือกใหม่ เช่น การใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงเพิ่มสัดส่วนในการใช้พลังงานหมุนเวียนโดยติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากโซลาร์รูฟท็อป (Solar PV Rooftop) ภายในโครงการอสังหาริมทรัพย์ของบริษัทอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2566

ในปี 2567 บริษัทดำเนินการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากโซลาร์รูฟท็อป (Solar PV Rooftop) เพิ่มอีก 4 โครงการกำลังการผลิตไฟฟ้ารวมมากกว่า 685 กิโลวัตต์สูงสุด (kwp) ได้แก่ โรงแรมเชียงใหม่ แมริออท โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โรงแรมหัวหิน แมริออท รีสอร์ท และ สปา และ โรงแรม คอร์ทยาร์ด แมริออท ภูเก็ต ทาวน์ ซึ่งคาดว่าจะสามารถกำหนดวันเริ่มต้นการจ่ายไฟในช่วงไตรมาสที่สองของปี 2568 ทั้งนี้หากดำเนินการจ่ายไฟอย่างเป็นทางการจะส่งผลให้สามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้ามากกว่า 870 เมกะวัตต์-ชั่วโมงต่อปี เทียบเท่าการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 420 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี และลดภาระค่าไฟฟ้ารวมกว่า 1 ล้านบาทต่อปีในอนาคต นอกจากนี้บริษัทยังได้กำหนดแผนขยายการใช้นวัตกรรมเชิงรุกเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานหมุนเวียน โดยมีแผนการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากโซลาร์รูฟท็อป (Solar PV Rooftop) ในโรงแรมและโครงการอสังหาริมทรัพย์ในเครือของบริษัท จำนวน 4 แห่ง ภายในปี 2569 เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านการใช้พลังงานหมุนเวียน

ทั้งนี้ บริษัทได้ขอการรับรองการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ภายใต้โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจกจากโครงการติดตั้งพลังงานแสงอาทิตย์ (Low Emission Support Scheme: LESS) ชดเชย ในปี 2567 มีโครงการที่ได้รับการรับรองทั้งสิ้น 6 โครงการ คิดเป็น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งสิ้น 1,858.79 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า โดยรายละเอียดโครงการ ดังนี้

โครงการ	กำลังการผลิต (กิโลวัตต์สูงสุด หรือ kWp)	การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า หรือ $mtCO_2e$)
โรงแรม หัวหิน แมริออท รีสอร์ท และ สปา	312.3	207.7
ศูนย์การค้า เกทเวย์ แอท บางซื่อ	623.0	310.7
ศูนย์การค้า ลาซาล อเวนิว เฟส 1	400.5	239.2
ศูนย์การค้า ลาซาล อเวนิว เฟส 2	542.9	210.1
ศูนย์การค้า พันธุ์ทิพย์ งามวงศ์วาน	996.8	721.1
ศูนย์การค้า พันธุ์ทิพย์ ไลฟ์สไตล์ ฮับ	409.4	169.8

อบก TGO

LESS

ใบประกาศเกียรติคุณ

(Letter of Recognition: LOR)

โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก

(Low Emission Support Scheme: LESS)

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดย องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

เพื่อแสดงว่า

บริษัท สุรเศรษฐ์ จำกัด ศูนย์การค้า เกทเวย์ แอท บางซื่อ

ดำเนินการ

กิจกรรมการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนเพื่อใช้เอง

ได้รับการประเมินว่าสามารถลดก๊าซเรือนกระจกได้

310.749 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

(25 กรกฎาคม 2566 – 25 มิถุนายน 2567)

นางสมิฐิรา วาฤภาพ นิติพน

รองผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

รักษาการผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

ให้ไว้ ณ วันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2567

ตัวอย่าง ใบประกาศเกียรติคุณโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme: LESS) ของศูนย์การค้า เกทเวย์ แอท บางซื่อ

3. การใช้มาตรฐานการรับรองอาคารเขียวในระดับสากล

AWC มุ่งพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมส่งมอบบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป และสนับสนุนเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รักษาคุณภาพอากาศ ลดการเกิดของเสีย ลดการใช้พลังงานและวัสดุ ส่งผลให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 สำหรับธุรกิจค้าปลีกและอาคารสำนักงาน

เพื่อยกระดับมาตรฐานอาคาร บริษัทประยุกต์ใช้แผนการการขอรับรองอาคารยั่งยืน (Sustainability Certification Plan: SCP) มาเป็นแนวทางการบริหารจัดการอาคาร ให้ได้รับการรับรองมาตรฐานอาคารเขียวระดับสากล ได้แก่ LEED, WELL, EDGE และ Fitwel มุ่งเน้นการออกแบบที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้พลังงานทดแทน การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดพลังงานและน้ำ และการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ในปี 2567-2568 บริษัทได้ลงทะเบียนโครงการเพื่อขอรับรองมาตรฐานอาคารเขียว รวม 7 แห่ง ครอบคลุมทั้งโรงแรมและอาคารสำนักงาน และบริษัทวางแผนขยายการขอรับรองมาตรฐานอาคารเขียวในโครงการใหม่และโครงการปรับปรุง รวม 14 แห่ง ในปี 2569-2573 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านพลังงาน ความยั่งยืน และคุณภาพชีวิตของผู้ใช้อาคาร

4. การฝึกอบรมด้านการจัดการพลังงานและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

AWC มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานผ่านการจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่ครอบคลุม เพื่อสร้างความตระหนักและปรับพฤติกรรมการใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหมู่พนักงาน โดยโปรแกรมทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมการอนุรักษ์พลังงานและลดการใช้พลังงานอย่างมีนัยสำคัญในทุกระดับขององค์กร

ตัวอย่างการฝึกอบรม

1) ให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการเลือกใช้เครื่องทำความเย็นที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานของระบบทำความเย็น
2) ให้ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการติดตั้งและประโยชน์ของระบบผลิตไฟฟ้าจากโซลาร์รูฟท็อป (Solar PV Rooftop)
3) แนะนำเป้าหมายการอนุรักษ์พลังงานเพื่อใช้ติดตามและบรรลุเป้าหมายในการอนุรักษ์พลังงาน

แต่ละหลักสูตรการฝึกอบรมจะถูกปรับให้เหมาะสมกับการจัดการพลังงานในแต่ละด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการ ด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน

ผลงานที่สำคัญ

ปริมาณเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งที่นำกลับมาใช้ใหม่และแปรสภาพผ่านโครงการ reConcept **299 ตัน**

สร้างรายได้ **24.8 ล้านบาท**

ลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกมากกว่า 237.2 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ปริมาณขยะและของเสียทั้งหมด **10,049.6 ตัน**

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปฝังกลบ **7,501.3 ตัน**

ปริมาณขยะและของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์ **2,548.3 ตัน**

ลดปริมาณขยะฝังกลบจากการดำเนินงานได้มากกว่าร้อยละ 25

บริจาคอาหารส่วนเกินให้กับมูลนิธิสโกลารธ์ ออฟ ซัสทีแนนซ์ เพื่อนำไปทำอาหารให้ชุมชนขาดแคลน (SOS Thailand) มากกว่า **28,400 มื้ออาหาร**

การบริหารจัดการขยะก่อสร้างตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน

ปริมาณขยะก่อสร้างที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) **7,245.8 ตัน**

ปริมาณขยะก่อสร้างที่นำมารีไซเคิล **232.0 ตัน**

ปริมาณขยะก่อสร้างฝังกลบลดลงร้อยละ 39.4

ทิศทางการดำเนินการปี 2568

มุ่งเน้นการลดขยะในโครงการโดยใช้แนวทางต่าง ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี Prefabricated Construction ที่ช่วยลดขยะจากการผลิตที่โรงงาน ผู้รับเหมาและสะดวกในการนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่หรือนำไปรีไซเคิลหากมีการรื้อถอนอาคาร นอกจากนี้ยังมีการใช้รถยนต์ไฟฟ้า (EV) สำหรับการขนส่งเพื่อลดการใช้น้ำมันและการผลิตอากาศเสีย รวมถึงการวางแผนการขนส่งและการจัดเก็บวัสดุที่เสียหายง่าย เช่น ไม้อัดหรือปูน เพื่อลดขยะที่เกิดจากความเสียหายของวัสดุจากน้ำฝน

ขยายความร่วมมือกับพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ในโครงการ reConcept เพื่อเพิ่มมูลค่าและอายุการใช้งานของสินค้า โดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนและนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในการออกแบบผลิตภัณฑ์

ริเริ่มโครงการนำร่อง AWC Zero Waste ในโครงการอสังหาริมทรัพย์ต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อทดสอบแนวทางและเครื่องมือใหม่สำหรับการลดขยะฝังกลบให้เป็นศูนย์ในทรัพย์สินและโครงการของบริษัท มุ่งเน้นการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ การคัดแยกขยะอย่างมีประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนขยะเป็นพลังงาน

ความท้าทายและโอกาส

การเติบโตของธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของสังคมที่บริโภคทรัพยากรอย่างเกินความจำเป็น ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง หากขาดการจัดการที่เหมาะสม ปัญหาเหล่านี้จะนำไปสู่ผลกระทบต่อระบบนิเวศ คุณภาพชีวิตของผู้คน และสร้างมลพิษทั้งทางบก น้ำ และอากาศ ซึ่งอาจทำให้ทรัพยากรธรรมชาติสูญเสียไปอย่างไม่อาจฟื้นคืนได้ พร้อมกับเพิ่มแรงกดดันต่อความมั่นคงด้านอาหาร น้ำ และการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

AWC เผชิญความท้าทายที่สำคัญในการบริหารจัดการขยะจากทั้งโครงการที่ดำเนินการแล้ว และโครงการก่อสร้าง หากไม่มีการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าสนใจของสถานที่ท่องเที่ยว ตลอดจนเพิ่มต้นทุนในการจัดการขยะ อย่างไรก็ตามบริษัทสามารถสร้างความแตกต่าง ด้วยการนำแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนมาปรับใช้ เช่น การรีไซเคิล การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการแปรรูปวัสดุเหลือใช้ให้มีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งไม่เพียงลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง บริษัทจึงมุ่งมั่นพัฒนาการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อลดปริมาณขยะฝังกลบเป็นศูนย์ภายในปี 2578 ผ่านการส่งเสริมการคัดแยกขยะ การใช้ประโยชน์จากขยะให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการนำขยะกลับมาใช้ใหม่ เพื่อร่วมสร้างอนาคตที่ยั่งยืนและมั่นคงสำหรับธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม ผ่านการกำหนดนโยบายการจัดการขยะและวัสดุเหลือใช้อย่างยั่งยืน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยเน้นการจัดการที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร

บริษัทแบ่งแนวทางการบริหารจัดการออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การบริหารจัดการขยะในพื้นที่โครงการที่ดำเนินกิจการ มุ่งเน้นการลดปริมาณขยะฝังกลบ ส่งเสริมการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง และการนำขยะกลับมาผลิตเป็นของใช้ใหม่ (Upcycling) เช่น การปรับสภาพเฟอร์นิเจอร์เก่าให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และ 2) การบริหารจัดการขยะในพื้นที่โครงการก่อสร้าง มุ่งเน้นการลดขยะจากวัสดุก่อสร้าง พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้วัสดุรีไซเคิลและเทคโนโลยีที่ช่วยลดขยะ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการก่อสร้างที่ยั่งยืนและสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

สามารถศึกษาแนวทางการบริหารจัดการขยะได้เพิ่มเติมที่ การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน

แผนการดำเนินการ	• ขยายโครงการส่งต่ออาหารส่วนเกินคุณภาพสูง สู่ชุมชนใกล้เคียงในกลุ่มธุรกิจโรงแรม • เลือกใช้วัสดุที่มีความคงทน มีอายุการใช้งานยาวนาน และสามารถรีไซเคิลได้ เพื่อช่วยลดปริมาณขยะฝังกลบ • เปลี่ยนวิธีการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เตาเผาที่มีการนำพลังงานกลับมาใช้ใหม่ได้ และการนำขยะอาหารไปทำปุ๋ย เป็นต้น • รวบรวมข้อมูลปริมาณขยะแต่ละประเภท และส่งเสริมการคัดแยกขยะในโครงการก่อสร้าง • สร้างมูลค่าให้กับเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งเก่า ผ่านโครงการ reConcept
ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	• ปริมาณขยะและของเสียอันตราย จำแนกตามวิธีในการกำจัด • ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตราย จำแนกตามวิธีในการกำจัด

แผนงานและผลงานสำคัญ

1. การบริหารจัดการขยะในพื้นที่โครงการที่ดำเนินกิจการ

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะจากการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นขยะจากสำนักงาน การสูญเสียอาหารและขยะอาหาร รวมถึงวัสดุเหลือใช้ จึงกำหนดเป้าหมายระยะยาวในการ "ลดปริมาณขยะจากการดำเนินการทั้งหมดไปยังหลุมฝังกลบเป็นศูนย์ (Zero Waste to Landfill)" ภายในปี 2573 และจัดทำแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัด เพื่อลดการเกิดปริมาณขยะ ลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่สังคมอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขยะในพื้นที่สำนักงาน

จากการสำรวจปริมาณขยะในพื้นที่สำนักงานของบริษัท พบว่าขยะส่วนใหญ่ในพื้นที่สำนักงานคือ กระดาษ อาหาร พลาสติก และขยะทั่วไป ตามลำดับ โดยกระดาษคิดเป็นร้อยละ 80 ของปริมาณขยะทั้งหมดในสำนักงาน ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงส่งเสริมการคัดแยกขยะในสำนักงานอย่างเป็นระบบตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน เพื่อสร้างความตระหนักในกลุ่มพนักงาน ควบคู่กับการลดปริมาณขยะที่เกิดจากการดำเนินงาน โดยจัดตั้งทีมบริหารจัดการขยะ เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมการคัดแยกขยะอย่างเป็นระบบ และกำหนดจุดวางถังขยะแยกประเภทภายในบริเวณสำนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการขยะ

1.2 โครงการ AWC Zero Waste

หนึ่งในความมุ่งมั่นเชิงกลยุทธ์ของบริษัท ที่มุ่งเน้นการจัดการขยะอย่างครบวงจร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการลดปริมาณขยะฝังกลบเป็นศูนย์ (Zero Waste to Landfill) และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้โครงการนี้ บริษัทได้วางแผนการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและการรีไซเคิล พร้อมทั้งลดการกำจัดขยะด้วยวิธีฝังกลบ โดยดำเนินการกับโครงการนำร่องผ่านการสำรวจและให้ความรู้ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ณ อาคารเอ็มไพร์ โครงการเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น และโครงการฟีนิกซ์ ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญมีรูปแบบธุรกิจและกิจกรรมหลากหลาย โดยมีกระบวนการดำเนินงานสำคัญดังนี้

- **การสำรวจและวิเคราะห์ประเภทและปริมาณขยะ**
  การสำรวจประเภทและปริมาณขยะในแต่ละสถานที่ เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการกำเนิดขยะและหาช่องทางปรับปรุงการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากกิจกรรมของผู้เช่า ผู้มาใช้บริการ และการปฏิบัติงานภายในโครงการ
- **การสร้างความตระหนักรู้และการให้ความรู้กับพนักงาน**
  การให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการขยะและการส่งเสริมวัฒนธรรม “Zero Waste” โดยพนักงานและผู้เกี่ยวข้องในโครงการมีบทบาทสำคัญในการคัดแยกขยะ ณ แหล่งกำเนิด พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
- **การพัฒนากระบวนการรีไซเคิล (Recycle) และการนำขยะกลับมาใช้ใหม่ (Upcycle)**
  ส่งเสริมการแปรรูปขยะเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่า เช่น การเปลี่ยนขยะอินทรีย์เป็นปุ๋ยหมัก การนำวัสดุก่อสร้างกลับมาใช้ใหม่ และการรีไซเคิลขยะประเภทต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประโยชน์และลดการใช้ทรัพยากรใหม่

การดำเนินโครงการ AWC Zero Waste จะนำไปเป็นต้นแบบสำหรับการขยายผลสู่โครงการอื่น ๆ ทั่วทั้งพอร์ตโฟลิโอของบริษัท พร้อมทั้งสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

1.3 โครงการ E-waste 4 get 1

โครงการ E-waste 4 Get 1 ดำเนินต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 เพื่อส่งเสริมการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างถูกวิธี โดยสนับสนุนโครงการ "คนไทยไร้ E-waste" ของ AIS และพันธมิตร ร่วมมือกับไปรษณีย์ไทยในการจัดส่งขยะเพื่อกำจัดอย่างปลอดภัย โครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้พนักงานเกี่ยวกับการคัดแยกขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานสามารถนำขยะอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 4 ชิ้น เช่น สายชาร์จและอุปกรณ์ขนาดเล็ก มาแลกรับถ่านอัลคาไลน์ AA จำนวน 1 ก้อน เพื่อจูงใจให้มีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างยั่งยืน

จากความร่วมมือของพนักงานในปีที่ผ่านมา บริษัทสามารถรวบรวมขยะอิเล็กทรอนิกส์ได้ 324 ชิ้น เป็นน้ำหนักประมาณ 15 กิโลกรัม ขยะทั้งหมดได้ส่งต่อไปกำจัดอย่างเหมาะสม ความสำเร็จของโครงการสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของพนักงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์

1.4 กิจกรรม "ขวดแลก ป๊อปคอร์น"

โครงการรณรงค์เพื่อส่งเสริมการลดขยะและสร้างความตระหนักรู้เรื่องการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนให้กับพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานนำขยะประเภท กระป๋องน้ำอัดลม/กระป๋องอลูมิเนียม 3 กระป๋อง หรือ ขวด/แก้วน้ำพลาสติก 3 ชิ้น มาแลกรับ ป๊อปคอร์น 1 ถุง ทั้งนี้ขยะที่ได้รับจะถูกส่งต่อเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการลดขยะพลาสติกและอลูมิเนียมฝังกลบ

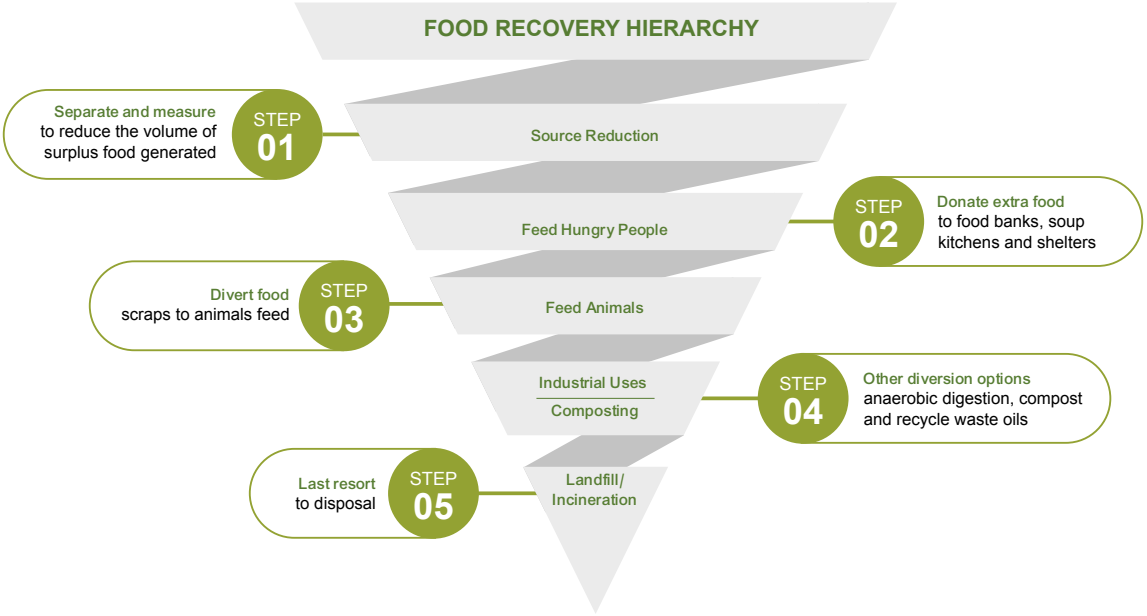
กิจกรรมนี้ได้รับการตอบรับอย่างดีจากพนักงาน โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน 108 คน สามารถรวบรวมขยะได้รวมประมาณ 3.8 กิโลกรัม ความสำเร็จสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมที่แข็งขันของพนักงานในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดปริมาณขยะในระยะยาว

2. การสูญเสียอาหารและขยะอาหาร (Food Loss and Waste)

ในปี 2567 AWC ยังคงดำเนินธุรกิจพัฒนาและบริหารอสังหาริมทรัพย์แบบครบวงจร โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและบริการที่มีความเกี่ยวข้องกับอาหาร ก่อให้เกิดปริมาณขยะอาหารจำนวนมาก บริษัทตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากขยะอาหาร เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปัญหาความหิวโหย และภาวะทุพโภชนาการ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทจึงมุ่งมั่นลดปริมาณขยะอาหารและการสูญเสียอาหารตลอดห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDG 12: Responsible Consumption and Production)

เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นนี้ บริษัทกำหนดเป้าหมายการลดขยะอาหารและการสูญเสียอาหาร ร้อยละ 50 ตลอดห่วงโซ่อุปทานภายในปี 2573 และมีการประเมินปริมาณขยะอาหารและการสูญเสียอาหารตามแนวทาง Food Life Cycle ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการป้องกันการสูญเสียวัตถุดิบและอาหารที่มีคุณภาพระหว่างกระบวนการ

รวมถึงส่งเสริมให้โรงแรมในเครือปฏิบัติตามพันธะสัญญา "การสูญเสียอาหารและขยะอาหาร" ภายใต้แนวทาง Food Recovery Hierarchy และประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนตั้งแต่การวางแผนการผลิตอาหารตามความต้องการ การคัดแยกขยะอาหาร จนถึงการส่งต่ออาหารส่วนเกินคุณภาพดีให้แก่ชุมชน นอกจากนี้ บริษัทได้ร่วมมือกับพันธมิตรจากภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงผลกำไร ในการนำอาหารส่วนเกินและขยะอาหารไปใช้ประโยชน์อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดขยะฝังกลบให้น้อยที่สุด พร้อมขับเคลื่อนความยั่งยืนด้านอาหารและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง



ศึกษาการบริหารจัดการขยะอาหารของบริษัทต่อไปที่ การจัดการการสูญเสียอาหารและขยะอาหาร

2.1 ความร่วมมือกับพันธมิตร "มูลนิธิสโกลารส์ ออฟซัสทีแนนซ์ หรือ SOS Thailand"

ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินโครงการลดขยะอาหารอย่างต่อเนื่อง ผ่านความร่วมมือกับ มูลนิธิสโกลารส์ ออฟ ซัสทีแนนซ์ (SOS Thailand) ซึ่งเป็นพันธมิตรสำคัญในการจัดการอาหารสู่หลุมส่วนเกินจากโรงแรมและธุรกิจในเครือ เพื่อลดปริมาณขยะอาหารสู่หลุมฝังกลบ และส่งต่ออาหารคุณภาพดีให้แก่ชุมชนที่ขาดแคลน โดยในปีนี้ บริษัทได้บริจาคอาหารส่วนเกินรวมทั้งสิ้น 6,700 กิโลกรัม คิดเป็นจำนวนมื้ออาหารมากกว่า 28,000 มื้อ ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการฝังกลบมากกว่า 17,000 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า พร้อมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารให้กับชุมชนกลุ่มเปราะบางร่วมกัน

กิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัทในการลดขยะอาหารและการสูญเสียอาหารตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บริษัทยังคงมุ่งมั่นสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคมผ่านความร่วมมือกับพันธมิตรและขับเคลื่อนโครงการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนต่อไป

1) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการขยะอาหารในโรงแรม

โรงแรมในเครือของบริษัทได้พัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการขยะอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการคัดแยกและบันทึกข้อมูลขยะอาหารอย่างต่อเนื่อง และใช้โปรแกรมต่างๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการจัดการขยะอาหาร เช่น

- โรงแรม เชียงใหม่ แมริออท โฮเทล: ใช้โปรแกรม Lightblue เพื่อบันทึกและวิเคราะห์ปริมาณขยะอาหารจากห้องอาหารเช้า โดยการชั่งวัดปริมาณขยะอาหารและเปรียบเทียบกับจำนวนลูกค้าที่เข้าใช้บริการในแต่ละวัน ข้อมูลที่ได้จะช่วยในการปรับเมนูและการจัดซื้อวัตถุดิบ เพื่อลดปริมาณขยะอาหาร ผลลัพธ์ที่ได้คือการลดขยะอาหารได้มากกว่าร้อยละ 40 คิดเป็น 113 กรัมต่อแขกผู้เข้าพัก 1 คน เมื่อเทียบกับปริมาณขยะอาหารก่อนเริ่มโครงการที่ 169 กรัมต่อแขกผู้เข้าพัก 1 คน

- บันยันทรี สมุย: ดำเนินโครงการหมักขยะอาหารจากครัวภายในโรงแรม โดยใช้บ่อหมัก 5 บ่อ และเทคโนโลยีจุลินทรีย์ประสิทธิภาพสูง (EM) เพื่อเร่งกระบวนการย่อยสลาย ลดกลิ่นไม่พึงประสงค์ และผลิตปุ๋ยอินทรีย์สำหรับปรับปรุงคุณภาพดิน คาดว่ากระบวนการหมักจะใช้เวลาประมาณ 3-6 เดือน ทั้งนี้ ในปี 2567 โรงแรมสามารถลดขยะอาหารได้มากกว่า 31,400 กิโลกรัม และผลิตปุ๋ยอินทรีย์ได้ประมาณ 7,500 กิโลกรัม

การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการจัดการขยะอาหารนี้ช่วยลดปริมาณขยะและเสริมสร้างการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกส่วนของการดำเนินงานโรงแรม

2) การรณรงค์ลดขยะอาหารในโรงแรม

บริษัทดำเนินโครงการรณรงค์ลดขยะอาหารในห้องอาหารของโรงแรมและห้องรับประทานอาหารพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานและลูกค้าตระหนักถึงการลดขยะอาหาร และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตัวอย่างโครงการที่มีผลกระทบสูง เช่น

- โรงแรม เชียงใหม่ แมริออท โฮเทล: พนักงานได้รับการรณรงค์ให้ไม่ทิ้งเศษอาหารและตักอาหารในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อสร้างความตระหนักรู้ พร้อมทั้งมีการคัดแยกอาหารส่วนเกินที่ยังมีคุณภาพและนำไปส่งมอบให้มูลนิธิ SOS Foundation เพื่อแจกจ่ายแก่ชุมชนที่ต้องการอาหาร

- โรงแรม แบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค: การติดตั้งป้ายรณรงค์ให้ลูกค้าร่วม "งดทิ้งขยะอาหาร" พร้อมข้อความ "Love food, don't throw away" เพื่อกระตุ้นการรับผิดชอบในการบริโภคอาหาร โดยพนักงานจะตระหนักถึงแนวทางการบริโภคอาหาร "Take What You Eat, Eat What You Take" ตามการสนับสนุนจาก สสส.

- เชอราตัน สมุย รีสอร์ท: การปรับปรุงและพัฒนาโครงการรณรงค์ตามผลการดำเนินงานทุก ๆ วันเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในอนาคต

โครงการนี้ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอาหารอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างการตระหนักรู้ในทุกภาคส่วนของโรงแรมที่มีส่วนร่วม

3. สร้างมูลค่าให้กับเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งผ่านโครงการ reConcept

การดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ประกอบด้วยอาคารสำนักงาน ศูนย์การค้า และโรงแรม ทำให้ AWC มีการใช้ผลิตภัณฑ์ตกแต่ง เฟอร์นิเจอร์ และของใช้หลากหลายชนิด มีทรัพย์สินปริมาณมากที่ไม่ทันสมัยและชำรุดหลังจากการใช้งานในระยะยาว ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงดำเนินโครงการ "reConcept" อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหนึ่งโครงการธุรกิจที่กำหนดขึ้นโดยมีเป้าหมายในการบริหารจัดการทรัพย์สินเก่าอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างมูลค่าให้กับทรัพย์สินและเฟอร์นิเจอร์เก่า อีกทั้งยังจะช่วยลดปริมาณขยะในทุกวิถีทางที่เป็นไปได้ โดยโครงการ reConcept ถูกกำหนดให้เป็นโครงการหลักในด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียนของบริษัท ด้วยสโลแกนที่ว่า "คืนคุณค่าของเก่าทุกชิ้นให้สามารถกลับมาใช้ใหม่ได้อีกครั้ง" reConcept ดำเนินการภายใต้พันธกิจ 3 ประการ ในการประยุกต์ใช้หลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน อันได้แก่ reConcept ด้วยการร่วมมือกับศิลปินในการออกแบบที่มีใจเดียวกันเพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้คนผ่านของใช้ที่ไม่ตกยุค Recycle รีไซเคิลวัสดุเก่าและแปลงเป็นรายการใหม่ที่มีประโยชน์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ Reuse การนำของมือสองและของสะสมมาใช้เพื่อการตกแต่งที่ไม่ซ้ำแบบใครเพื่อสร้างคุณค่าทางศิลปะรูปแบบใหม่

ในปี 2567 reConcept ได้เปิดตัวคอลเลกชัน Circular Ocean Family เพิ่มคุณค่าให้แก่เสื้อคลุมอาบน้ำเดิมสภาพดี นำมาออกแบบและผลิตใหม่เป็นตุ๊กตาชุดผองเพื่อนสัตว์ทะเลน้อยใหญ่แสนน่ารัก โดยได้แรงบันดาลใจจากท้องทะเลอันแสนสวยงาม ตัดเย็บโดยศิลปินชุมชนกลุ่มสักการะที่มีผลงานแพร่หลายทั้งในประเทศไทย และประเทศญี่ปุ่น พร้อมรณรงค์รักษาความสะอาดแก่ท้องทะเล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลท้องทะเลให้กลับมาสวยงาม

อีกทั้งยังนำเฟอร์นิเจอร์เดิมมาซ่อมแซมและออกแบบผลิตภัณฑ์เก่าให้เป็นชิ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของกลุ่มโรงแรมและกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย อาทิ การออกแบบกลุ่มผลิตภัณฑ์เก้าอี้ที่ผ่านการใช้งานให้เป็นสินค้าใหม่สำหรับโรงแรม โดยเลือกแบบเก้าอี้ที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ นำมาปรับปรุงและซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้จริงและเข้ากับเฟอร์นิเจอร์ชิ้นอื่นๆ ได้อย่างสมบูรณ์ โครงการ reConcept สามารถลดปริมาณขยะฝังกลบได้ 299 ตัน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 237 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริมาณการแปรรูปและแปรสภาพวัสดุเหลือใช้ผ่านร้าน reConcept (ตัน)	347	335	510	299
รายได้จากการขายของร้าน reConcept (ล้านบาท)	23	216	3.8	24.8

4. การบริหารจัดการขยะในพื้นที่โครงการก่อสร้าง

AWC ให้ความสำคัญกับการจัดการขยะจากโครงการก่อสร้างและปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการภายใต้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดแผนจัดการขยะที่ชัดเจน พร้อมเป้าหมายการลดปริมาณขยะฝังกลบร้อยละ 75 ภายในปี 2573 เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหมุนเวียนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม การพัฒนาวิธีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

บริษัทยังดำเนินการตรวจสอบการจัดการขยะเป็นประจำทุกเดือนร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานอาคารเขียว เช่น LEED และ TREES รวมถึงมีการทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บริษัทได้จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น พร้อมทีมบุคลากรเฉพาะทาง เพื่อพัฒนาและสำรวจแนวคิดหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการขยะ และสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวในการลดปริมาณขยะฝังกลบเป็นศูนย์ภายในปี 2578

ในปี 2567 บริษัทนำผลการศึกษาความเป็นไปได้การจัดการขยะจากกระบวนการก่อสร้าง ในโครงการลาซาล อเวนิว 3 (โครงการนำร่อง) ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการลดปริมาณขยะในโครงการที่มีการก่อสร้างอยู่จำนวน 4 แห่ง ตามตารางดังนี้

การบริหารจัดการขยะ/พื้นที่	โรงแรม พัทยา แมริออท รีสอร์ท แอนด์ สปา แอท จอมเทียนบีช	โรงแรม มีเลีย พัทยา อควาทีค เดสทิเนชั่น	โรงแรม เชียงใหม่ แมริออท โฮเทล เฟส 2	โรงแรม แฟร์มอนท์ แบงค็อก สุขุมวิท
ปริมาณขยะจากการก่อสร้างทั้งหมด (ตัน)	6,093.3	1,112.5	178.4	6,200.1
• **การบริจาคเพื่อนำมาใช้ใหม่ (ตัน)** นำคอนกรีต วัสดุมุงหลังคา เศษกระเบื้องพื้น/ผนัง ไปเป็นวัสดุถมถนนและปรับพื้นที่	2,809.7 (ร้อยละ 46.1)	406.0 (ร้อยละ 36.5)	7.6 (ร้อยละ 4.3)	4,022.5 (ร้อยละ 64.9)
• **การรีไซเคิล (ตัน)** นำเศษเหล็ก อะลูมิเนียม ท่อ PVC สายไฟ ไปรีไซเคิล	74.3 (ร้อยละ 1.2)	31.0 (ร้อยละ 2.8)	0 (ร้อยละ 0)	126.7 (ร้อยละ 2.0)
• **การฝังกลบ (ตัน)** นำขยะอื่นๆ อาทิ ไม้ที่ผ่านกรรมวิธีการรักษาเนื้อไม้ ยิบซั่ม และผนังเบา เป็นต้น ไปฝังกลบดำเนินการอื่น ๆ	3,209.3 (ร้อยละ 52.6)	672.6 (ร้อยละ 60.4)	170.8 (ร้อยละ 95.7)	2,050.9 (ร้อยละ 33.1)
ปริมาณขยะก่อสร้างฝังกลบลดลง (ตัน)	2,884.0 (ร้อยละ 47.3)	437.0 (ร้อยละ 39.3)	7.6 (ร้อยละ 4.3)	4,149.2 (ร้อยละ 66.9)

หมายเหตุ
*ข้อมูลปริมาณขยะในพื้นที่โครงการก่อสร้าง โรงแรม พัทยา แมริออท รีสอร์ท แอนด์ สปา มกราคม 2567 – ธันวาคม 2567
**ข้อมูลปริมาณขยะในพื้นที่โครงการก่อสร้าง โรงแรม มีเลีย พัทยา โฮเต็ล ประเทศไทย มกราคม 2567 – ธันวาคม 2567
**ข้อมูลปริมาณขยะในพื้นที่โครงการก่อสร้าง โรงแรม เชียงใหม่ แมริออท โฮเทล เฟส 2 กุมภาพันธ์ 2567 – ธันวาคม 2567
**ข้อมูลปริมาณขยะในพื้นที่โครงการก่อสร้าง โรงแรม แฟร์มอนท์ แบงค็อก สุขุมวิท มีนาคม 2567 – ธันวาคม 2567
นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัทมีแผนในการขยายผลโครงการลดปริมาณขยะจากการก่อสร้างเพิ่มใน 2 โครงการที่มีการก่อสร้างอยู่ ได้แก่ โครงการเวิ้งนครเกษม เยาวราช และโรงแรม อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล เพื่อบรรลุเป้าหมายการลดปริมาณขยะจากโครงการก่อสร้างสู่หลุมฝังกลบลงร้อยละ 75 ภายในปี 2573 และลดปริมาณขยะจากโครงการก่อสร้างให้เป็นศูนย์ ภายในปี 2578

ความหลากหลาย ทางชีวภาพ

การรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ

ผลงานที่สำคัญ

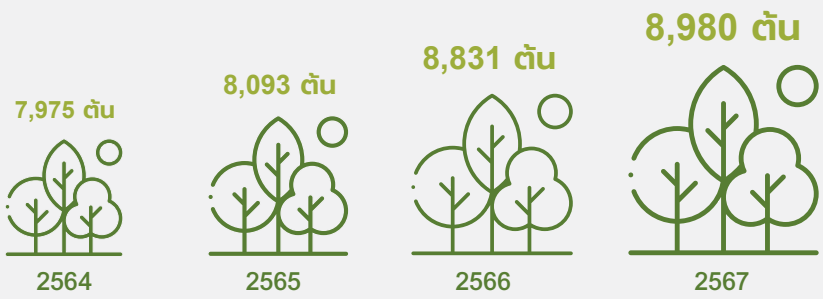
พัฒนากรอบการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความหลากหลายชีวภาพ (Biodiversity Action Plan: BAP) ตามแนวทางลดการสูญเสียสุทธิเป็นศูนย์ (No Net Loss: NNL) เพื่อบรรลุเป้าหมายการสร้างผลกระทบเชิงบวกสุทธิ (Net Positive Impact: NPI) สำหรับการพัฒนาโครงการในพื้นที่ที่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยสำคัญของสัตว์ป่าและมีความหลากหลายทางชีวภาพสูง ภายในปี 2593 รวมถึงเป้าหมายการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดการตัดไม้ทำลายป่าทุกรูปแบบ (No Gross Deforestation) ภายในปี 2578

ประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ คิดเป็น **ร้อยละ 100** ครอบคลุมโครงการที่ดำเนินงานแล้ว และโครงการที่อยู่ระหว่างการพัฒนา

จำนวนต้นไม้ในโครงการของบริษัท

เพิ่มขึ้น 149 ต้น สะสม 8,980 ต้น*

(ข้อมูลอัพเดทวันที่ 16 ตุลาคม 2567)



หมายเหตุ: *นับจำนวนประชากรต้นไม้ที่มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางลำต้น 3 นิ้วขึ้นไปเท่านั้น

ทิศทางการดำเนินการปี 2568

ดำเนินโครงการนำร่องเพื่อบริหารจัดการและฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพสำหรับโครงการที่กำลังดำเนินการและอยู่ระหว่างการพัฒนา ซึ่งตั้งอยู่ใกล้หรือในพื้นที่ที่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยสำคัญของสัตว์ป่าและมีความหลากหลายทางชีวภาพสูง โดยมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อระบบนิเวศ ควบคู่กับการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายผลกระทบเชิงบวกสุทธิต่อความหลากหลายทางชีวภาพ และการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการ AWC Stay to Sustain ด้านความยั่งยืนที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน ผ่านแพลตฟอร์มที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการสนับสนุนสินค้าหรือบริการที่ยั่งยืน ซึ่งช่วยเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาชุมชนในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

การประชุมสมัชชาภาคีอนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ (COP 16) ในปี 2567 มีเป้าหมายเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกรอบงาน Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework โดยเน้นให้ภาคธุรกิจบูรณาการความหลากหลายทางชีวภาพเข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศและลดผลกระทบเชิงลบต่อธรรมชาติที่เกิดจากกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ความตระหนักนี้มีผลสำคัญต่อบริษัท ซึ่งดำเนินธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทในพื้นที่ที่มีความอ่อนไหวทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

AWC ให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงและการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงระบบนิเวศ โดยยึดตามกรอบแนวคิดของ The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจผ่านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ บริษัทจึงมุ่งมั่นดำเนินการตามแนวทาง ESG อย่างเข้มข้น รวมถึงความร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อฟื้นฟูและอนุรักษ์ระบบนิเวศชายฝั่ง การบริหารจัดการพื้นที่อย่างรับผิดชอบ และการสร้างจิตสำนึกต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างการเติบโตทางธุรกิจที่ยั่งยืนพร้อมบรรลุเป้าหมายระดับโลกด้านความหลากหลายทางชีวภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการคงอยู่ของระบบนิเวศ โดยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ครอบคลุมแนวปฏิบัติในการปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพและการหยุดการตัดไม้ทำลายป่า เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน รวมถึงการต่อต้านการทำลายป่าอย่างเป็นระบบ นโยบายนี้สนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs 15: ระบบนิเวศบนบก)

ในระยะยาว บริษัทตั้งเป้าหมายการสร้างผลกระทบเชิงบวกสุทธิ (Net Positive Impact: NPI) ในการบรรลุเป้าหมายการสร้างผลกระทบเชิงบวกสุทธิสำหรับการพัฒนาโครงการในพื้นที่ที่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยสำคัญของสัตว์ป่าและมีความหลากหลายทางชีวภาพสูง ภายในปี 2593 รวมถึงเป้าหมายการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดการตัดไม้ทำลายป่าทุกรูปแบบ (No Gross Deforestation) ภายในปี 2578 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านระบบนิเวศอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจัดทำแผนการดำเนินงานและดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยกระดับมาตรฐานการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพขององค์กรในทุกขั้นตอน

แผนการดำเนินการ	• พัฒนากรอบการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความหลากหลายชีวภาพ (Biodiversity Action Plan: BAP) เพื่อบรรลุเป้าหมายการสร้างผลกระทบเชิงบวกสุทธิ (Net Positive Impact: NPI) และการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดการตัดไม้ทำลายป่าทุกรูปแบบ (No Gross Deforestation) • สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องความหลากหลายทางชีวภาพ (ชุมชนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน และอื่นๆ) • ดำเนินโครงการชดเชยคาร์บอนที่สร้างคุณค่าให้กับสิ่งแวดล้อมและสังคม
ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ	• จำนวนโครงการที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ • จำนวนโครงการที่อยู่ใกล้กับพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพที่สำคัญ • จำนวนโครงการที่ได้รับการระบุว่าเป็นพื้นที่เสี่ยง มีการบริหารจัดการหรือแผนฟื้นฟูเพื่อการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

แผนงานและผลงานสำคัญ

1. การประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

ในปี 2567 AWC มุ่งมั่นที่จะพัฒนามาตรการในการลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจให้ดียิ่งขึ้น โดยบริษัทได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Risk Assessment) ในพื้นที่โครงการที่มีการดำเนินการอยู่และโครงการที่อยู่ในช่วงระหว่างการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือคัดกรองความเสี่ยง "WWF Biodiversity Risk Filter" ของ World Wide Fund for Nature ในการประเมินความเสี่ยงทางกายภาพ และความเสี่ยงด้านชื่อเสียงที่สำคัญของแต่ละพื้นที่ เพื่อใช้ในการจัดลำดับพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และนำไปสู่การพัฒนาแผนประเมินติดตาม และการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมตามพื้นที่ ซึ่งจากผลการประเมินความเสี่ยงพบว่า ธุรกิจที่มีความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพมากที่สุด คือ กลุ่มโรงแรมและรีสอร์ท ตามมาด้วยกลุ่มอาคารสำนักงาน และกลุ่มศูนย์การค้าและธุรกิจค้าส่ง ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบพื้นที่ที่อยู่ใกล้กับความหลากหลายทางชีวภาพที่สำคัญ (Critical biodiversity) สามารถศึกษาการประเมินความเสี่ยงและการบริษัทจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพเพิ่มเติมได้ที่ รายงานการประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Risk Assessment)

2. แผนการบริหารจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Action Plan)

ในปี 2567 บริษัทได้พัฒนาแผนการบริหารจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Action Plan) เพื่อเสริมสร้างแนวทางปฏิบัติในการลดผลกระทบต่อระบบนิเวศและอนุรักษ์แหล่งที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิต บริษัทดำเนินการตามกรอบการลดการสูญเสียสุทธิเป็นศูนย์ (No Net Loss: NNL) เพื่อบรรลุเป้าหมายการสร้างผลกระทบเชิงบวกสุทธิ (Net Positive Impact: NPI) ภายในปี 2593 และป้องกันการตัดไม้ทำลายป่าทุกรูปแบบ (No Gross Deforestation) ภายในปี 2578 พร้อมทั้งวางแผนการสื่อสารและความร่วมมือกับหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างและพัฒนาโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนที่กำหนดไว้

สำหรับในปี 2568 บริษัทมีแผนดำเนินโครงการนำร่องที่เน้นการจัดทำมาตรการเชิงปฏิบัติสำหรับการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพอย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัด ติดตามผล และประเมินประสิทธิภาพการจัดการพื้นที่ป่าไม้ นอกจากนี้ บริษัทจะขยายความร่วมมือและสื่อสารแนวทางการบริหารจัดการกับเครือโรงแรมในพื้นที่เสี่ยงที่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยสำคัญของสัตว์ป่าและมีความหลากหลายทางชีวภาพสูง เพื่อสร้างความเข้าใจและยกระดับมาตรฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดผลในเชิงบวกและยั่งยืน

3. โครงการ AWC Stay to Sustain

โครงการ AWC Stay to Sustain เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในการส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity) โดยร่วมมือกับพันธมิตรทั้งในภาครัฐและเอกชน เช่น มูลนิธิแม่ฟ้าหลวง ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อดำเนินการฟื้นฟูและดูแลป่าชุมชนที่มีความสำคัญต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ ภายใต้โครงการนี้ทุกการเข้าพักในโรงแรมและรีสอร์ทในเครือ AWC จะช่วยสนับสนุนงบประมาณในการดูแลป่าชุมชน พร้อมทั้งการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ชุมชนท้องถิ่นเกี่ยวกับการดูแลป่าและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายในการฟื้นฟูพื้นที่ป่าชุมชน 5,000 ไร่ต่อปี หรือคิดเป็นจำนวนต้นไม้ 500,000 ต้น/ปี ซึ่งจะช่วยเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่และสร้างสมดุลในระบบนิเวศ

โครงการนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่ชั้นบรรยากาศ โดยต้นไม้ช่วยดูดซับก๊าคาร์บอนไดออไซด์และปล่อยก๊าซออกซิเจน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ นอกจากนี้ โครงการยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนท้องถิ่นผ่านการสร้างรายได้จากผลผลิตที่ได้จากป่าชุมชน ส่งผลให้ชุมชนมีความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ อีกทั้งยังสนับสนุนการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศในฐานะผู้นำด้านการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก

โครงการ AWC Stay to Sustain ยังมีแผนที่จะประเมินผลกระทบเชิงบวกต่อความหลากหลายทางชีวภาพจากการดูแลป่าชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยจะติดตามผลการฟื้นฟูและการสร้างความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาแนวทางที่ดีที่สุด (Best practice) สำหรับโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในอนาคต การประเมินผลนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและขยายโครงการอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและชุมชน โดยคำนึงถึงผลกระทบเชิงบวกที่โครงการสามารถสร้างได้ในระยะยาว

4. โครงการ “AWC Afforestation Project”

บริษัทได้ดำเนินโครงการ “AWC Afforestation Project” ตั้งแต่ปี 2560 โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงทัศนียภาพ ส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ และชดเชยการปล่อยคาร์บอนผ่านการขยายพื้นที่สีเขียว ด้วยการปลูกและอนุรักษ์ต้นไม้ที่มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางลำต้นมากกว่า 3 นิ้วในพื้นที่สาธารณะของแต่ละโครงการที่บริษัทดำเนินการอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในการสร้างผลกระทบเชิงบวกสุทธิต่อธรรมชาติ

บริษัทได้จัดตั้ง “คณะทำงานปลูกป่า” เพื่อขับเคลื่อนโครงการอย่างเป็นระบบ โดยคณะทำงานมีบทบาทในการวางแผน ปลูก ดูแล และติดตามผลการเจริญเติบโตของต้นไม้ในพื้นที่เป้าหมาย และประสานงานกับชุมชนท้องถิ่นและพันธมิตรเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปลูกป่าและการอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว

คณะทำงานปลูกป่าของ AWC

ปัจจุบันโครงการดำเนินงานครอบคลุมสามรูปแบบหลัก ได้แก่
1. โครงการที่ดำเนินกิจการอยู่
2. โครงการที่อยู่ระหว่างการพัฒนา
3. การเข้าร่วมโครงการอาสาปลูกป่าร่วมกับภาคีเครือข่าย

ในปี 2567 บริษัทได้ปลูกต้นไม้เพิ่มเติมจำนวน 550 ต้นในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการเพิ่มความหนาแน่นของพื้นที่สีเขียว และมุ่งมั่นขยายผลการดำเนินงานเพื่อลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และส่งเสริมการฟื้นฟูระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการปลูกต้นไม้ในพื้นที่โครงการที่มีการดำเนินการอยู่ทั้งสิ้น 1,000 ต้น เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทได้ขยายการดำเนินการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ในโครงการที่ดำเนินอยู่เพิ่มขึ้น โดยมีการปลูกต้นไม้ใหม่ใน 6 พื้นที่โครงการที่มีการดำเนินการอยู่ ได้แก่

- โรงแรม ภูเก็ต แมริออท รีสอร์ท แอนด์ สปา, ในยางบีช
- บันยันทรี กระบี่
- มบันยันทรี สมุย
- เชอราตัน สมุย รีสอร์ท
- โรงแรม หัวหิน แมริออท รีสอร์ท และ สปา
- ศูนย์การค้าลาซาล อเวนิว

ตลอดปี 2567 ปลูกต้นไม้ใหม่เพิ่ม
ในที่พื้นที่ดำเนินกิจการรวมทั้งสิ้น

550 ต้น

5. กิจกรรมเพื่อฟื้นฟูและอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

5.1 กิจกรรมปลูกและอนุรักษ์ต้นไม้

โรงแรมหลายแห่งในเครือของ AWC ได้ดำเนินกิจกรรมปลูกและอนุรักษ์ต้นไม้ เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพในชุมชนท้องถิ่น เช่น โรงแรมบันยันทรี กระบี่ จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ท้องถิ่นและป่าชายเลนโดยความร่วมมือกับโรงเรียนในโครงการ Seedling โรงแรมบันยันทรี สมุย จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้บนชายหาดส่วนตัวเพื่อป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและสนับสนุนพื้นที่วางไข่ของเต่าทะเล โรงแรม ฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ และโรงแรม ดับเบิ้ลทรี บาย ฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ ร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้ในบางกระเจ้า และโรงแรม อินน์ไซด์ บาย มีเลีย กรุงเทพ สุขุมวิท ได้ปลูกต้นโกงกางร่วมกับศูนย์ศึกษาธรรมชาติฯ ที่บางปู เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงความตั้งใจในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนและการมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่ดำเนินงานของโรงแรม

5.2 การปลูกและฟื้นฟูระบบนิเวศทางทะเล

กิจกรรมที่เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศชายฝั่งและท้องทะเล เช่น บันยันทรี กระบี่ จัดกิจกรรมสำรวจและอนุรักษ์แหล่งหญ้าทะเลในอ่าวทึง และ มีเลีย เกาะสมุย ได้จัดกิจกรรมปลูกต้นโกงกางเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าชายเลน วนาเบลล์ เอ ลักซ์ซูรี่ คอลเล็คชั่น รีสอร์ท เกาะสมุย มีส่วนร่วมในการปลูกป่าชายเลนเพื่อเสริมความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ เป็นต้น ความมุ่งมั่นเหล่านี้สะท้อนถึงบทบาทของบริษัท ในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน พร้อมสนับสนุนเป้าหมาย SDGs 14 ว่าด้วยการใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน

5.3 กิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึก

กิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน แขกผู้เข้าพัก และชุมชน ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและประสบการณ์ตรง เช่น โรงแรม บันยันทรี กระบี่ จัดอบรมความหลากหลายทางชีวภาพให้กับพนักงาน และมีการจัดกิจกรรมเดินชมธรรมชาติ เพื่อให้แขกได้เรียนรู้เกี่ยวกับพันธุ์พืชและสัตว์ในท้องถิ่น และโรงแรม อินน์ไซด์ บาย มีเลีย กรุงเทพสุขุมวิท จัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์เต่าทะเลและการทำความสะอาดบ่ออนุบาล เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัท ในการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

KRABI

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ผลงานที่สำคัญ

ปริมาณการใช้น้ำต่อรายได้
(ลูกบาศก์เมตรต่อล้านบาท)
ลดลงร้อยละ 80.5
เทียบปีฐาน 2562

เปลี่ยนอุปกรณ์สุขภัณฑ์
ที่มีประสิทธิภาพ
ลดปริมาณการใช้น้ำ
ได้มากกว่า
53,000 ลบ.ม./ปี
ประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่า
920,000 บาท/ปี

ทิศทางการดำเนินการปี 2568

เปิดใช้ระบบบำบัดน้ำเสียแบบรวมศูนย์ โดยใช้เทคโนโลยีเมมเบรนไบโอรีแอคเตอร์ (Membrane Bioreactor) เต็มรูปแบบที่โครงการเอเชียทีคเดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น

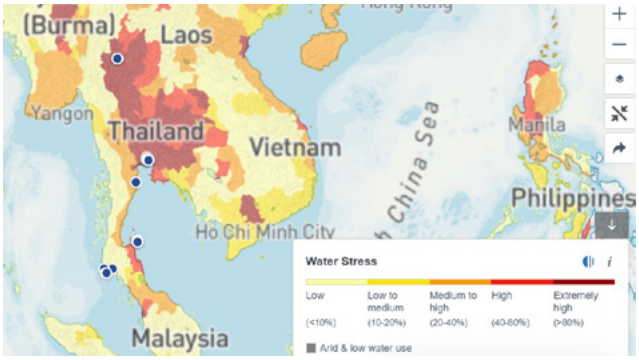
ขยายโครงการติดตั้งอุปกรณ์ลดอัตราการไหลของน้ำ โดยไม่มีผลกระทบต่อการใช้งาน (Flow Regulator) ไปยังทุกสุขภัณฑ์ของกลุ่มอาคารโรงแรม

การปรับปรุงห้องน้ำ โดยใช้ก๊อกน้ำและโถสุขภัณฑ์ รุ่นประหยัดน้ำ ในอาคารอินเตอร์ลิ้งค์ ทาวเวอร์ บางนา

ความท้าทายและโอกาส

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับแรงกดดันต่อแหล่งน้ำจากการขยายตัวของเมืองและความต้องการน้ำที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงกฎระเบียบที่เข้มงวดขึ้นเกี่ยวกับการใช้น้ำและการบำบัดน้ำเสีย ซึ่งอาจส่งผลต่อต้นทุนทางธุรกิจ บริษัทจึงดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านน้ำอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการรีไซเคิลน้ำและใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ เพื่อลดผลกระทบต่อธุรกิจและชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรน้ำ เนื่องจากธุรกิจดำเนินงานในพื้นที่ที่มีความตึงเครียดของน้ำในระดับปานกลางถึงสูง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และเชียงใหม่ ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วย Aqueduct Water Risk Atlas คาดว่าความเสี่ยงจากการขาดแคลนน้ำจะเพิ่มขึ้นในปี 2030 ความท้าทายนี้ครอบคลุมทั้งการจัดหาน้ำสำหรับกระบวนการผลิต ระบบบริการลูกค้า และการควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ภัยแล้งและฝนตกไม่สม่ำเสมอ ยังเพิ่มความซับซ้อนในการบริหารจัดการน้ำให้มีความเพียงพอและยั่งยืน



จังหวัดที่ตั้งของสินทรัพย์ดำเนินการ	ระดับความเสี่ยง				
	ต่ำ	ต่ำ - กลาง	กลาง - สูง	สูง	สูงมาก
กรุงเทพฯ			19		1
นนทบุรี			1		
เชียงใหม่					4
กระบี่			1		
ภูเก็ต			2		
ประจวบคีรีขันธ์			1		
สุราษฎร์ธานี				4	

แนวทางการบริหารจัดการ

การดำเนินธุรกิจ AWC ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรน้ำโดยตรงผ่านการใช้ทรัพยากรน้ำในกิจการโรงแรมและศูนย์การค้าและผ่านห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาน้ำสะอาดและการจัดการน้ำเสีย การลดการใช้ทรัพยากรน้ำและส่งเสริมการหมุนเวียนน้ำจึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักของบริษัทในการจัดการผลกระทบทั้งในระดับธุรกิจและระดับชุมชน

บริษัทกำหนดนโยบายการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการลดการใช้น้ำภายในองค์กรและการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายการลดการใช้น้ำต่อหน่วยรายได้ร้อยละ 20 ภายในปี 2573 โดยมีเป้าหมายระยะสั้นเพื่อลดการใช้น้ำต่อหน่วยรายได้ร้อยละ 14 ภายในปี 2570 พร้อมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านการจัดหาน้ำและการสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงน้ำในพื้นที่ที่ขาดแคลน

บริษัทได้ดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โครงการเหล่านี้รวมถึงการติดตามการใช้น้ำ สนับสนุนการหมุนเวียนน้ำอย่างเป็นระบบทั้งเพื่อประโยชน์ภายในและภายนอก การหาทรัพยากรน้ำเพิ่มเติมเพื่อให้มั่นใจถึงความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการสื่อสารแผนการดำเนินงานให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการจัดการน้ำภายใต้มาตรฐาน ISO 14001 ครอบคลุมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการอนุรักษ์น้ำ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน โดยเน้นการติดตาม การรีไซเคิล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้ความสำคัญกับบทบาทของพนักงานและการทบทวนอย่างสม่ำเสมอเพื่อความยั่งยืน เป้าหมายและผลกระทบของบริษัทในด้านความขาดแคลนน้ำและความตึงเครียด รวมถึงการคิดเชิงนวัตกรรมและการแก้ปัญหาเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการลดและใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่ทำงานและการระบุการใช้น้ำที่มีความสำคัญ

แผนงานและผลงานสำคัญ

1. ระบบบำบัดน้ำเสีย

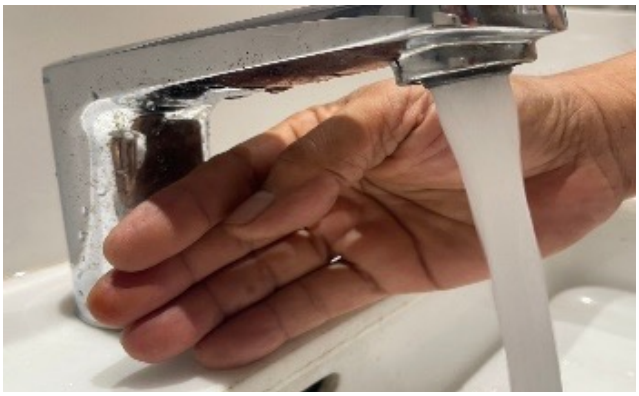
AWC มีการติดตั้งระบบบำบัดน้ำอัจฉริยะ (Smart Condenser Water Treatment System) ในทุกอสังหาริมทรัพย์ โดยมีศูนย์ควบคุมที่สามารถตรวจสอบและปรับการทำงานจากระยะไกลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมคุณภาพน้ำเสีย ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้บริษัทได้ลงทุนกว่า 100 ล้านบาท ในโรงบำบัดน้ำเสียแบบรวมศูนย์ของโครงการเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น 1.0 โดยใช้เทคโนโลยีเมมเบรนไบโอรีแอคเตอร์ (Membrane Bioreactor) เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการสามารถรองรับปริมาณนักท่องเที่ยวได้มากยิ่งขึ้น และยังคงรักษาคุณภาพน้ำทิ้งให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยคาดว่าจะเปิดใช้งานระบบอย่างเต็มรูปแบบได้ภายไตรมาสที่ 1 ปี 2568 และในอนาคตบริษัทจะดำเนินการติดตั้งเครื่องรีไซเคิลน้ำสำหรับระบบหล่อเย็น จากการใช้น้ำที่ผ่านระบบบำบัดน้ำเสียอย่างมีคุณภาพสำหรับโครงการเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น 2.2 เพื่อลดปริมาณการดึงน้ำจากระบบประปา

2. การนำน้ำกลับมาใช้ใหม่

การส่งเสริมการนำน้ำกลับมาใช้ภายในพื้นที่โครงการ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจโรงแรม เช่น บันยันทรี กระบี่ บันยันทรี สมุย เชอราตัน สมุย รีสอร์ท มีเลีย เกาะสมุย และ โรงแรม ภูเก็ต แมริออท รีสอร์ท แอนด์ สปา, ในยางบีช โดยนำน้ำที่บำบัดแล้วมาใช้สำหรับระบบหล่อเย็น และรดน้ำพื้นที่สีเขียวของโครงการ ซึ่งไม่เพียงช่วยลดปริมาณการดึงน้ำ แต่ยังช่วยดูแลรักษาพื้นที่สีเขียว แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3. การลดการใช้น้ำในอุปกรณ์สุขภัณฑ์

บริษัทดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ลดอัตราการไหลของน้ำ (Flow Regulator) บริเวณก๊อกน้ำอ่างล้างมือที่ 11 โครงการของกลุ่มอาคารสำนักงาน ห้างค้าส่ง และห้างค้าปลีก ซึ่งหลังติดตั้งอุปกรณ์ คาดว่าจะสามารถลดการใช้น้ำได้มากกว่า 53,000 ลบ.ม./ปี หรือ คิดเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่า 920,000 บาท/ปี และจะขยายโครงการติดตั้งอุปกรณ์ดังกล่าว ในทุกสุขภัณฑ์ของกลุ่มอาคารโรงแรม เพื่อการประหยัดน้ำโดยไม่กระทบต่อประสบการณ์ของลูกค้าและผู้เข้าพัก นอกจากนี้ ได้ริเริ่มนำก๊อกน้ำและโถสุขภัณฑ์รุ่นประหยัดน้ำ มาใช้ในการปรับปรุงห้องน้ำ ภายในอาคารอินเตอร์ลิ้งค์ ทาวเวอร์ บางนา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการพัฒนาด้านความยั่งยืน



AWC NEW OFFICE
ASSET WORLD
BETTER TOGETHER
AWC NEW OFFICE

BETTER PEOPLE

ร่วมมือกับพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้กับพนักงาน รวมถึงผู้คนในสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

132
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติด้านแรงงาน

152
สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และ การสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง

160
การปรับกระบวนการและเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัล

172
การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม

192
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติด้านแรงงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติด้านแรงงาน

ผลงานที่สำคัญ

ปรับปรุงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล
เรื่องการเติบโตในสายงานของพนักงาน
(Career Enhancement Program)

พัฒนาภาวะผู้นำตาม
Leadership DNA
(Leadership DNA Development)

ร้อยละ 73
ของตำแหน่งสำคัญมีผู้สืบทอดจากภายใน
ผู้สืบทอดตำแหน่ง คือพนักงานที่มีศักยภาพสูง
สามารถรับช่วงตำแหน่งสำคัญในบริษัท

ออกแบบโมเดลสมรรถนะ
สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน
(Role Based Competency)
เพื่อใช้สำหรับการสรรหาและพัฒนาบุคลากร

46.2
ชั่วโมงต่อคนต่อปี
พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาความรู้และทักษะ

พนักงานทุกคน
ในทุกสาขาได้รับการพัฒนาในเรื่อง
Property Service Excellence

ทิศทางการดำเนินการปี 2568

ปรับปรุงพัฒนาและรูปแบบการบริหารผลงาน (Performance Management Model) และการให้รางวัลตามแนวทางองค์กรที่เน้นการสร้างผลลัพธ์และคุณค่า (Result based Organization)

พัฒนาปรับปรุงรูปแบบการวางแผนและจัดการการสืบทอดตำแหน่งเพื่อระบุและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งให้มีความพร้อมและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญภายใน 1 ปีในจำนวนที่มากขึ้นโดยใช้เครื่องมือการสรรหาและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพ

จัดทำโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Role & Competency based Learning & Development Program) รวมทั้งจัดให้มีโปรแกรม AWC Master Class เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ภายในและข้ามสายงาน

พัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างานเพิ่มเติม ผ่านโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำรวมทั้งการเสริมสร้างดีเอ็นเอ (DNA) การเป็นผู้นำของ AWC ในทุกระดับ

จัดทำนโยบาย รูปแบบและระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management) เพื่อให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

กำหนดให้พนักงานทุกคนออกแบบและจัดทำแผนการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ให้ตรงตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลผ่านรูปแบบการพัฒนา 70-20-10 เพื่อการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต

เสริมสร้างการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานผ่านระบบ e-learning (Directive e-learning) โดยมุ่งเน้นการนำไปปรับใช้จริงในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน (Knowledge Application into Practice) และสร้างคุณค่า

ความท้าทายและโอกาส

ท่ามกลางความท้าทายที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งจากภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน อัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มสูงขึ้น ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วรวมทั้งการแข่งขันทางธุรกิจที่มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น AWC จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่มีอยู่ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น โดยมองเห็นโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท ในการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทจึงตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานในการเพิ่มทักษะและความสามารถให้พนักงานทุกคนสามารถปรับตัวได้เพื่อสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กร โดยบริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ สั่งสมประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จะส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานมีทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการก้าวสู่การดำเนินธุรกิจแบบวิถีใหม่ ภายใต้ความผันผวน (Volatility) ความไม่มีความแน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์และการเติบโตของบริษัทได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง รวมทั้งการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาความเป็นผู้นำในองค์กร ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของพนักงานทุกคน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตร่วมกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน และช่วยให้บริษัท ก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ และสามารถดึงดูดความสนใจของผู้มีความสามารถและศักยภาพสูงมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่น่าชื่นชม และมีความพร้อมในการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลายในทุกระดับ มุ่งเน้นความเท่าเทียมในทุกมิติในการมีโอกาสเข้ามาร่วมงานกับบริษัท โดย บริษัท ได้ดำเนินการสรรหาและการจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมโดยพิจารณาจากทั้ง Job Fit Organization Fit และ Aspirational Fit นอกจากนี้ยังมีการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงาน การให้สวัสดิการและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสร้างความผูกพันกับพนักงาน ตลอดจนการสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมอบประสบการณ์การทำงานที่มีความสุขให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองผ่านการพัฒนาองค์ความรู้ประการสำคัญ บริษัทได้เปิดกว้างรับฟังความคาดหวังของพนักงานทุกระดับและมีกิจกรรมและระบบสร้างความผูกพันกับพนักงานทุกคน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และแบรนด์ดีเอ็นเอขององค์กร

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บริษัทได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy) ที่ประกอบด้วย การพัฒนาองค์กร (Organization Development) การสรรหาบุคลากร (Talent Acquisition) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การบริหารค่าตอบแทน (Total Rewards) การเรียนรู้และการพัฒนา และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Learning & Development and Talent Management) และการพัฒนาภาวะผู้นำและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Leadership & Succession Planning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทั่วองค์กร พร้อมกับสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงานและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในพนักงานทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

การพัฒนาองค์กร
การสรรหาบุคลากร
การบริหารผลการปฏิบัติงาน
การบริหารค่าตอบแทน
การเรียนรู้และการพัฒนาและการบริหารผู้มีศักยภาพสูง
การพัฒนาภาวะผู้นำและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
กลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

บริษัทกำหนดเป้าหมายระยะยาวปี 2573 ในการพัฒนาให้มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กร (Key Driver) ร้อยละ 100 ประกอบกับกำหนดแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนการดำเนินการ

- ยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้วยกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ปรับปรุงพัฒนาและรูปแบบการบริหารผลงาน (Performance Management Model) และการให้รางวัลตามแนวทางองค์กรที่เน้นการสร้างผลลัพธ์และคุณค่า (Result Based Organization) พัฒนาปรับปรุงรูปแบบการวางแผนและจัดการการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อระบุและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งให้มีความพร้อม และสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญภายใน 1 ปีในจำนวนที่มากขึ้น โดยใช้เครื่องมือการสรรหาและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพ
- จัดทำโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Role & Competency based Learning & Development Program) รวมทั้งจัดให้มีโปรแกรม AWC Master Class เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ภายในและข้ามสายงาน
- พัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างานเพิ่มเติม ผ่านโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำรวมทั้งการเสริมสร้างดีเอ็นเอ (DNA) การเป็นผู้นำของ AWC ในทุกระดับ
- จัดทำนโยบาย รูปแบบ และระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management) เพื่อให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
- กำหนดให้พนักงานทุกคนออกแบบและจัดทำแผนการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ให้ตรงตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลผ่านรูปแบบการพัฒนา 70-20-10 เพื่อการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต
- เสริมสร้างการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานผ่านระบบ e-learning (Directive e-learning) โดยมุ่งเน้นการนำไปปรับใช้จริงในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน (Knowledge Application into Practice) และสร้างคุณค่า

ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ

- จำนวนตำแหน่งสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรที่มีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Key Driver Roles)
- ร้อยละของตำแหน่งสำคัญที่มีผู้สืบทอดจากภายในองค์กร
- ร้อยละการลาออกของผู้สืบทอดตำแหน่ง
- ร้อยละการลาออกของพนักงาน
- ชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินการและดัชนีชี้วัดข้างต้น บริษัทได้จัดทำแผนและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ปี (2568-2572) เพื่อขับเคลื่อนและสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ให้สามารถบรรลุการเติบโตเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง	ผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน	การพัฒนาแผนการสืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อ**เสริมสร้างความแข็งแกร่ง**ให้กับองค์กรตามแนวทางเรื่องประสิทธิภาพองค์กร (Organization Effectiveness) โดยใช้ประโยชน์จากโครงสร้างองค์กรที่ถูกกำหนดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสอดรับกับกลยุทธ์ขององค์กรอย่างสูงสุด เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทความรับผิดชอบและความคาดหวังของผลลัพธ์อย่างชัดเจน รวมถึงมีความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถรักษาจุดแข็งและความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด	เพื่อ**สร้างให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง**ในการเป็นผู้นำในธุรกิจของกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารค่าตอบแทน รวมถึงการควบคุมต้นทุนที่ใช้ในการบริหารกำลังคนและการบริหารจัดการรายได้ขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับต้นทุนทางทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเปรียบเทียบกับตลาดในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันหรือกลุ่มคู่แข่ง ตลอดจนการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อช่วยปลดปล่อยศักยภาพและขีดความสามารถและสมรรถนะของพนักงาน AWC ในการสนับสนุนการเติบโตเชิงกลยุทธ์ขององค์กร	เพื่อ**สร้างแผนการสืบทอดตำแหน่ง**ที่แข็งแกร่ง โดยมีกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงทั้งภายในและภายนอกองค์กรในการสนับสนุนการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่องทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทได้เดินหน้าติดตามผลการดำเนินงาน โดยมีดัชนีชี้วัดเป็นเป้าหมายความสำเร็จของพนักงาน (% of achievers) เพื่อติดตามผลและประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งศึกษาและออกแบบทักษะและความสามารถที่จำเป็น (Skill and competency) และนำใช้ในกระบวนการสรรหาและพัฒนาพนักงาน มีการควบคุมอัตราการลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูง (High potential employee turnover rate) พร้อมทั้งออกแบบกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ในองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน

AWC มุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน ซึ่งการจะทำให้สำเร็จได้นั้น บริษัทจำเป็นต้องมีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย พัฒนาความเชี่ยวชาญ เติบโตก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Management by objectives

บริษัทผลักดันให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้กับพนักงานทุกคนและมีกระบวนการดังต่อไปนี้

- **การกำหนดเป้าหมาย (KPI Setting)** - กำหนดเป้าหมายเชิงกิจกรรมและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานนั้น

- **การทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงาน** - จัดให้มีการทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน โดยการนำเป้าหมายเชิงกิจกรรมและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้มาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าของผลการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที มีการให้ผลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และอาจมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ที่ทำไว้โดยตามความเหมาะสม

- **การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี** - ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการนำเป้าหมายเชิงกิจกรรมและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ทั้งปีมาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงทั้งปี จัดทำการเปรียบเทียบเพื่อให้การประเมิลผลการปฏิบัติงานเกิดความยุติธรรมและโปร่งใส รวมถึงระบุจุดที่ทำได้ดีในปีที่ผ่านมา และจุดที่ต้องพัฒนาเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานงานแบบทีม (Team-based performance appraisal)

การบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานนั้นมักจะเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งพนักงานทุกคนมีโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมโดยนำความเชี่ยวชาญของพนักงานมาผสมผสานกันนั้น จะช่วยส่งเสริมบริษัทให้สร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน

เพื่อผลักดันให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะมีการร่วมกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบของทีมกับคนในทีม โดยการนำเป้าหมายเชิงกิจกรรมและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้มาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าของผลการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที มีการให้ผลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และอาจมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ที่ทำไว้โดยตามความเหมาะสม ซึ่งการทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมนั้น ทีมงานจะร่วมกันกำหนดแนวทางการทบทวนและการเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

กระบวนการโค้ชและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Coaching and Feedback)

บริษัทตระหนักว่าการกำหนดให้มีการทบทวนและประเมินผลรายไตรมาสนั้นอาจไม่เพียงพอสำหรับพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงสนับสนุนให้พนักงานและหัวหน้างานทุกคนมีการให้ผลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ได้ทันทีและตลอดเวลาผ่านการประชุมแบบตัวต่อตัว (one-on-one) ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าของผลการปฏิบัติงานและอาจมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ที่ทำไว้ได้ตามความเหมาะสมและทันท่วงที

แผนงานและผลงานสำคัญ

พนักงานถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนความต่อเนื่องของธุรกิจ AWC จึงได้ดำเนินการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดีและมีความสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จโดยรวมภายในองค์กร ด้วยการยกระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานใน 5 ด้านสำคัญ ซึ่งการดำเนินการตามแต่ละด้านนั้นมิได้มุ่งเน้นเพียงแค่การดำเนินการขององค์กร แต่ยังรวมถึงการดำเนินการอย่างมีส่วนร่วมของทั้งระดับหัวหน้างานและพนักงานด้วย เพื่อสร้าง "สถานที่ทำงานที่มีสุขภาพดีและมีความสุข (Healthy and Happy Workplace)"

ในปี 2568 บริษัทมีผลการดำเนินการสำคัญ ในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญข้างต้น ดังนี้

1

การยกระดับความสามารถเพื่อสร้างโอกาสและการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ

2

ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง มุ่งเน้นการบริหารคนและเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายทั้งของแต่ละบุคคล ทีม และองค์กร

3

การเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน เสริมสร้างความสามารถและความพร้อมสำหรับบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคต

4

การยกย่องชื่นชมความสำเร็จของพนักงาน เพื่อสร้างกำลังใจและความผูกพัน

5

สร้างความร่วมมือและให้ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืน

การเรียนรู้และการพัฒนาพนักงาน

AWC มุ่งมั่นพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพ มีแนวความคิดในการสร้างการเติบโต และมีจิตวิญญาณแห่งการเป็นเจ้าของในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยบริษัทเชื่อว่าการพัฒนากรอบความคิด ความรู้ และทักษะที่ถูกต้องจะทำให้พนักงานสามารถส่งมอบงานที่มีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนให้ธุรกิจเกิดความสำเร็จและสามารถเติบโตได้ในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงกำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาที่มีประสิทธิผล เพื่อสร้างความเป็นผู้นำและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานให้มีความพร้อมในการรับมือต่อรูปแบบการทำงานในอนาคต

เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความจำเป็น รวมถึงเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพ บริษัทจึงสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันได้ดี รวมทั้งพร้อมปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อนาคต เพื่อสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ (Career Aspiration & Plan) ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กร (Organization Needs) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาจะดำเนินการผ่านวิธีการและกระบวนการพัฒนาหลากหลายรูปแบบในรูปแบบการเรียนรู้แบบ 70-20-10 หรือ 3E+1E ซึ่งประกอบไปด้วย

- **การเรียนรู้ด้วยตนเอง (10 – Education):** การเรียนรู้จากการฝึกอบรบด้วยตนเอง
- **การเรียนรู้จากผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ (20 – Exposure):** การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การโค้ช การมีพี่เลี้ยง (Mentoring) กลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practice) Knowledge Sharing เป็นต้น
- **การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (70 – Experiential):** ผ่านโครงการ การมอบหมายงานเพิ่มเติม หรือการโยกย้ายงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ปฏิบัติงานจริง เช่น การริเริ่มและทำโครงการต่าง ๆ การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการโยกย้ายงาน เป็นต้น
- **Environmental Learning:** การสร้างบรรยากาศและระบบนิเวศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Eco-system)

โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจเชิงลึก มีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลาย และสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี และพร้อมที่จะเติบโตไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นำไปสู่การสร้างคุณค่าและความสำเร็จให้กับองค์กร และเพื่อให้การพัฒนาพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้จัดให้มีการเรียนรู้และพัฒนาใน 3 ช่องทาง (Learning Channel/Mode) คือ การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Learning) การเรียนรู้ ณ สถานที่จริง (Onsite Learning) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) ทั้งนี้ ทำให้พนักงานสามารถมีทางเลือกในการเรียนรู้ที่หลากหลายได้ทุกที่

นอกจากนี้ บริษัทส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ ฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับพนักงานทั้งในลักษณะการฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการภายใน (In-house Training & Seminar) การฝึกอบรมและสัมมนาภายนอก (Public Training & Seminar) ซึ่งจัดโดยสถาบันและองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีภายในองค์กร (Best Practice/Knowledge Sharing) ผ่านทางช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายข้างต้น ซึ่งมีการดำเนินงานทั้งในรูปแบบอบรมที่ห้องเรียนและการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น E-Learning ผ่านระบบการจัดการเรียนรู้ (Learning Management System: LMS) บน Platform ของ COURSERA ที่เป็น Global Platform และช่องทางระบบการจัดการเรียนรู้ อื่น ๆ เช่น ThaiMOOC รวมทั้งการเรียนรู้ในรูปแบบ Micro-Learning ผ่าน YouTube เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวันและสอดคล้องกับความสนใจของพนักงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยมีโปรแกรมการเรียนรู้แบบ Micro-Learning กว่า 20 Series ต่อปี ตลอดจนการจัด Self e-learning เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงเนื้อหาความรู้ต่าง ๆ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างไม่จำกัด ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง อีกทั้งยังสามารถเลือกช่วงเวลา และระยะเวลาในการเรียนรู้ให้เข้ากับ Lifestyle ของพนักงานอีกด้วย โดยการเรียนรู้แบบ online นี้ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึง content ได้มากมาย

ในปี 2567 พนักงานของบริษัทให้ความสนใจและเรียนรู้เพื่อพัฒนาทั้ง Mindset Toolset และ Skillset โดยมีหลักสูตรให้กับพนักงานได้เลือกเรียนรู้มากกว่า 160 หลักสูตร ประกอบด้วยหลักสูตรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

โดยบริษัทได้จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาประจำปี โดยมีหลักสูตรที่หลากหลายและครอบคลุมทุกสายงาน ตามลักษณะงานและสมรรถนะที่จำเป็น (Competency & Role based Learning & Development Plan) การออกแบบและจัดหลักสูตรที่พิจารณาจากการผลการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้และฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อสร้างศักยภาพและความถนัดเฉพาะทางส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน

โดยกำหนดหลักสูตรการเรียนรู้และพัฒนาตลอดจนหัวข้อในการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) โปรแกรมพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดและตามทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร (Essential Program) และ 2) โปรแกรมยกระดับขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ (Enhancement Program) ซึ่งครอบคลุม 4 กลุ่มสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน ได้แก่ 1) โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 2) โปรแกรมการพัฒนาหลัก 3) โปรแกรมการพัฒนาเฉพาะตามสายงาน 4) โปรแกรมการพัฒนาพื้นฐานการทำงาน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการและตัวอย่างหลักสูตร ดังนี้

1. โปรแกรมพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดและตามทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร (Essential Program)

เป็นหลักสูตรภาคบังคับจากกฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเป็นหลักสูตรในการพัฒนาทักษะตามทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ค้นพบศักยภาพตนเองและสร้างความสำเร็จที่สอดคล้องกับธุรกิจและวัฒนธรรมของ AWC โดยบริษัทได้แบ่งโปรแกรมการอบรมออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1.1 โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Program) โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้นำ (Leaders) ในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพและภาวะความเป็นผู้นำตาม ดีเอ็นเอขององค์กรสู่การเป็นผู้นำที่มีความสามารถสูง มุ่งเน้นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางการพัฒนาของบริษัท รวมถึงหลักสูตร "โค้ชภาวะผู้นำ" (Leadership as Coach) ในปี 2567 บริษัทได้ลงทุนในโปรแกรมการพัฒนาผู้นำ (Leadership Program) ทั้งสิ้น 800,000 บาท จำนวน 8 หลักสูตร อาทิ การสร้างวัฒนธรรมทีมที่มีประสิทธิภาพ (Building Effective Team Cultures) การคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้นำและหัวหน้าสายงาน (Strategic Thinking for Leaders and Supervisor) การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อใช้ข้อมูลเชิงลึกกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการจัดการความยั่งยืน คุณภาพการบริการสำหรับหัวหน้างาน และการสื่อสารโน้มน้าวใจที่มีผลกระทบต่อผู้นำ เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น

640 คน

หรือเทียบเท่า ร้อยละ 52 ของจำนวนที่ทำงานเต็มเวลา (FTEs) คิดเป็น 4 ชั่วโมง/คน/ปี

พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อทำให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ **สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตสู่ความสำเร็จในระยะยาว**

1.2 โปรแกรมการพัฒนาหลัก (Core Program) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้นำ (Leaders) ในองค์กร และพนักงานทุกคน เพื่อพัฒนาความสามารถหลักที่มีความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนด ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการจัดหลักสูตรที่มีการบังคับจากกฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องสำหรับพนักงานใหม่ผ่านกิจกรรมอบรมในหลายรูปแบบ อาทิ การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การจัดอบรม "7 Days Compulsory Program" ที่ประกอบด้วยการอบรมเรื่องจรรยาบรรณทางธุรกิจ นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สิทธิมนุษยชน การอบรมคู่มือ 30 วันสู่ความสำเร็จ และการเยี่ยมชมสถานประกอบการภายใน 90 วัน (90 Days Property Visit) จากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานใหม่ทุกคนได้รับการอบรมตามกฎหมาย นอกจากนี้ บริษัทได้จัดการอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับเพื่อรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การอบรมคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ เป็นต้น มีจำนวนเงินลงทุนทั้งสิ้น 240,000 บาท

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น

180 คน

หรือเทียบเท่า ร้อยละ 15 ของจำนวนที่ทำงานเต็มเวลา (FTEs) คิดเป็น 1 ชั่วโมง/คน/ปี

เสริมสร้างความรู้และทักษะในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและกฎหมาย และเข้าใจถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร พร้อมทั้งลดความเสี่ยงทางกฎหมายหรือผลกระทบที่อาจเกิดจากการละเมิดจรรยาบรรณ และช่วย**เสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัย**

1.3 โปรแกรมการพัฒนาเฉพาะตามสายงาน (Functional Program) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานทุกคนในแต่ละหน่วยงาน เพื่อพัฒนาความสามารถตามบทบาทหน้าที่ ให้สามารถส่งมอบงานมีประสิทธิผลตามบริษัทคาดหวัง ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ ISO9001 สำหรับผู้ตรวจสอบภายใน หลักสูตรการศึกษาความเป็นไปได้ของธุรกิจ (The Art of Feasibility Study) หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Lake Series) หลักสูตรเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจโรงแรม หลักสูตรการล่องเรือสำราญ การฝึกอบรมการสร้างแบบจำลองข้อมูล (BIM) และหลักสูตรการทำงานในแต่ละหน่วยธุรกิจ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น

1,144 คน

หรือเทียบเท่า ร้อยละ 92
ของจำนวนที่ทำงานเต็มเวลา (FTEs)
คิดเป็น 15 ชั่วโมง/คน/ปี

ได้รับความรู้ที่ตรงกับความต้องการและลักษณะงานของตนเอง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน **ลดข้อผิดพลาด และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว** และยังช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้มีผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น และสามารถพัฒนาอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง สร้างคุณค่าให้กับทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว

1.4 โปรแกรมการพัฒนาพื้นฐานการทำงาน (General Program) โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานในทุกสายงาน ในปี 2567 บริษัทดำเนินการจัดอบรมเรื่องการลดต้นทุนธุรกิจ Lean Six Sigma: Yellow Belt โดยมีจำนวนเงินลงทุนทั้งสิ้น 100,000 บาท

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น

100 คน

หรือเทียบเท่า ร้อยละ 10
ของจำนวนที่ทำงานเต็มเวลา (FTEs)
คิดเป็น 1 ชั่วโมง/คน/ปี

ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำ Project **ปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านลดต้นทุนและเวลาการทำงาน**

2. โปรแกรมยกระดับขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ (Enhancement Program)

เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานทั้งในด้านการทำงานและทัศนคติ (High Performance & Desired Mindset) และสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่สามารถทำได้ทุกที่ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ โดยพนักงานสามารถเลือกหลักสูตรที่ตนเองสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้นำในอนาคต

หลักสูตรหลัก (Core Program)

- Effective Problem Solving and Decision Making
- Agile Project Management
- How to build a culture of continuous improvement
- Team Effective Through Communication
- The Power of Efficiency in Process - Digitalization Business
- Fundamentals of Strategic Planning and Implementation
- MOA Training
- หลักสูตร e-learning on Coursera เช่น AWC Core Value, Communication Strategier, Professional Development, Professionalism in Era of Change, Write professional Emails in English, Business English: Meeting, Chinese Culture and Contemporary China

หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Program)

- หลักสูตรทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหาร (Leader as Coach)
- Leadership in 21st Century Organizations
- Leading Teams: Developing as a Leader
- Transformational Leadership for Inclusive Innovation
- Design-Led Strategy: Design thinking for business strategy and entrepreneurship
- หลักสูตร e-learning on Coursera เช่น AWC Leadership DNA, How to Manage a Remote Team, The Manager's Toolkit: A Practical Guide, Guide to Managing People at Work เป็นต้น

หลักสูตรพัฒนาเฉพาะตามสายงาน (Functional Program)

- **หลักสูตรด้านบัญชีและการเงิน**
  - การทำบัญชีขั้นพื้นฐาน (Bookkeeping Basics)
  - หลักการบัญชีการเงินเบื้องต้น
  - ภาพรวมการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานรายงานทางการเงินประจำปี 2567
  - การอบรมมาตรฐานรายงานทางการเงินประจำปี 2567 และประเด็นทางบัญชีที่สำคัญ
  - Comprehensive AC2: ตามขอบเขตการสอบของสภาวิชาชีพบัญชี
  - หลักการเงินเพื่อธุรกิจขั้นสูง
  - เรียนรู้เรื่องพันธบัตรทั่วโลก
- **หลักสูตรด้านการตลาด**
  - สร้างธุรกิจให้เป็นที่รู้จักด้วยการตลาด Facebook
- **หลักสูตรด้านการบริหาร**
  - มาตรฐานค่าเช่าพื้นที่ร้าค้าและบริการพื้นที่เช่าธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
  - ข้อมูลเชิงลึกทางธุรกิจฉบับปรับปรุง
  - การศึกษาความเป็นไปได้ (The Art & Science of Feasibility Study)
- **หลักสูตรด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน**
  - ความรู้พื้นฐานการบำบัดน้ำหล่อเย็นด้วยระบบควบคุมส่วนกลาง
  - การควบคุมการปล่อยน้ำเสียจากอาคารบางประเภทและขนาด
  - การจัดการน้ำเสียทางทะเล
  - การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ
  - ความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์แสงสว่างเพื่อนวัตกรรมและความยั่งยืน
  - การจัดการขยะ (Miracle of Waste)
- **หลักสูตรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย**
  - In-house Knowledge Sharing: การเตรียมพร้อมสำหรับเหตุบันไดเลื่อนขัดข้อง
  - In-house Knowledge Sharing: การเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ผู้โดยสารติดอยู่ในลิฟท์
- **หลักสูตรการจัดการงานก่อสร้าง**
  - ความรู้ในงานก่อสร้างฐานเสาคอนกรีตและโครงสร้างทุ่นเหล็ก
- **หลักสูตรการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล**
  - การอบรมซอฟต์แวร์ CRM Salesforce
  - ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์สำหรับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ค้าปลีก และโรงแรม
  - ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์สำหรับองค์กร
  - พื้นฐาน SQL
  - การเก็บข้อมูล (Data Lake Unlocked: Day Zero)
  - Data-Driven Decisions with Power BI
  - Machine Learning 101
- **หลักสูตรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล**
  - การป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล
  - ระบบช่วยเหลือด้านไอทีใหม่

หลักสูตรพัฒนาพื้นฐานการทำงาน (General Program)

- Data Booth Camp – 1. Analytic Thinking Class
- Data Booth Camp – 2. Analytic Techniques & Visualization Class
- Data Booth Camp – 3. Basic Power BI for Business Analytics Class
- Design Thinking
- Cybersecurity Awareness
- Analytics Canvas
- เทคนิคการเขียนเอกสารทางธุรกิจ

นอกจากนี้ พนักงานสามารถเรียนรู้และบันทึกชั่วโมงการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบได้อีกด้วย ในปี 2567 AWC ได้พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ใน 2 แพลตฟอร์ม ได้แก่

1. แพลตฟอร์มคอร์สเซรา (Coursera) การเรียนรู้ด้วยความมุ่งหวังที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยบริษัทได้สรรหาหลักสูตรที่มีเนื้อหาตามมาตรฐานสากลจากผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยชื่อดังทั่วโลกที่หลากหลายไว้สำหรับพนักงานให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดปี เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการเติบโตทางธุรกิจ ในปี 2567 บริษัท ได้ให้การเข้าถึงหลักสูตรของ Coursera แบบ Full Access ให้แก่พนักงานในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ AWC Core Value, Communication Strategies, Professional Development, Professionalism in Era of Change หลักสูตรการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้ให้การเข้าถึงหลักสูตรของ Coursera แบบ Limited Access ให้แก่พนักงานทุกคน อาทิ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การบริหารเวลาเพื่อประสิทธิผล

บริษัทลงทุนซื้อลิขสิทธิ์
ในการเข้าถึงระบบ coursera
โดยมีจำนวนเงินลงทุนทั้งสิ้น
1,687,000 บาท

ผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น
206 คน
หรือเทียบเท่า ร้อยละ 20
ของจำนวนที่ทำงานเต็มเวลา (FTEs)
คิดเป็น 3 ชั่วโมง/คน/ปี

2. หลักสูตรเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning in @Core) AWC จัดเตรียมช่องทางการเรียนรู้ในทุกรูปแบบ ทั้งการเรียนออนไลน์ การเรียนในรูปแบบสั้น ๆ บทสรุปจากหนังสือ และพอดแคสต์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเองตลอดทั้งปี ในปี 2567 บริษัทได้จัดให้มีการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning in @Core ทั้งสิ้น 24 หลักสูตร ภายใต้หัวข้อการคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารในองค์กร การพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ การเพิ่ม Productivity ในการทำงาน ความรู้ด้านดิจิทัล (Digital literacy) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทักษะในการนำเสนองาน

ผู้เข้าร่วมการเรียนรู้ผ่านระบบ
E-Learning in @Core ทั้งสิ้น
ผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น
507 คน
หรือเทียบเท่า ร้อยละ 40
ของจำนวนที่ทำงานเต็มเวลา (FTEs)
คิดเป็น 5 ชั่วโมง/คน/ปี

โครงการเพื่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพนักงาน

AWC มุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานของเราผ่านโครงการมากมาย เราได้นำมาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระดับสากลอื่น ๆ มาเป็นหลักในการคุ้มครองและสนับสนุนพนักงานทุกคน โดยส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถเติบโตได้อย่างเต็มที่ ความสำคัญกับทั้งสุขภาพกายและสุขภาพทางใจ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

วันและเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น

บริษัทอนุญาตให้พนักงานมีวันและเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับลักษณะงานของตำแหน่งงานต่าง ๆ วันและเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นนี้ ช่วยให้พนักงานสามารถทำธุระจำเป็นของพนักงานได้ ในขณะเดียวกันก็สามารถดำเนินงานได้ตรงตามความต้องการของบริษัท

การลาคลอดบุตร

บริษัทมอบสิทธิ์การลาเพื่อไปคลอดบุตรแบบมีค่าตอบแทนให้แก่ทั้งผู้ดูแลหลักและผู้ดูแลรอง พนักงานหญิงสามารถลาคลอดได้ 98 วัน ซึ่งเทียบเท่ากับข้อกำหนดทางกฎหมาย สำหรับพนักงานชาย จะได้รับสิทธิ์ลาบิดา 1 วัน และลาส่วนตัวอีก 3 วัน

การทำงานแบบพาร์ทไทม์

บริษัทเสนอทางเลือกในการทำงานแบบพาร์ทไทม์ เพื่อเป็นการทำงานที่ยืดหยุ่นให้แก่พนักงานที่ต้องการเวลาทำงานน้อยกว่าตำแหน่งงานเต็มเวลา ซึ่งทางเลือกดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามข้อตกลงผ่านสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทกับพนักงานพาร์ทไทม์ เงื่อนไขของสัญญา รวมถึงจำนวนวันและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์หรือต่อเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามข้อตกลง

การสนับสนุนพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีกับพนักงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนกิจกรรมในระยะยาวในการสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น

- ทางกายภาพ เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและประกันสุขภาพและชีวิต บริหารจัดการให้ที่ทำงานมีความปลอดภัยและเข้าถึงสาธารณูปโภคที่สะอาดและถูกหลักอนามัย จัดกิจกรรมบรรยายโรคต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานในการนำไปปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการเกิดโรค เป็นต้น
- ทางจิตใจ เช่น จัดกิจกรรมบรรยายเรื่องการบริหารความเครียด มีการให้รางวัลเพื่อตอบแทนความสำเร็จ เป็นต้น
- ทางสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับรู้ถึงความสำเร็จพร้อมยกย่องหรือประกาศความสำเร็จนั้น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น
- ทางการเงิน เช่น จัดกิจกรรมให้ความรู้ถึงความสำคัญในการบริหารจัดการเงินเพื่อเกษียณอายุ จัดให้พนักงานสามารถสมัครเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

บริษัทให้ความสำคัญของสวัสดิการพนักงานของเรา บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานของเราได้รับการคุ้มครองจากโรคต่าง ๆ เช่น COVID-19 โรคออฟฟิศซินโดรม การจัดการความเครียดในที่ทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ เรายังมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญและพันธมิตรภายนอกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้โดยการจัดการบรรยายสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีโดยแพทย์ในหัวข้อต่าง ๆ เช่น คอเลสเตอรอลสูง น้ำตาลในเลือด ไวรัสตับอักเสบ เป็นต้น สิทธิประโยชน์เหล่านี้ สนับสนุนให้พนักงานของเราอยู่ในสภาพร่างกายและจิตใจที่พร้อมสำหรับการทำงาน

บริษัทได้อำนวยความสะดวกให้พนักงานได้พักผ่อนคลายเครียดและดูแลตนเอง ผ่านการออกแบบห้องพัก มีการให้บริการเพื่อสนับสนุนด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย และความต้องการส่วนบุคคลต่าง ๆ รวมถึง

- ห้องพยาบาล
- ห้องให้นมบุตร
- ห้องละหมาด
- ห้องสันทนาการ
- ห้องสำหรับเลี้ยงเด็ก

โครงการประกาศเกียรติคุณสำหรับพนักงาน (Heartfelt Recognition Program)

AWC ผลักดันให้พนักงานมีส่วนร่วมและพัฒนาไปพร้อมกับองค์กรด้วยการยกย่องชื่นชมความสำเร็จและมอบรางวัลแก่พนักงาน ตามแนวคิด 5A "Anyone, Anything, Any Scales, Anytime, Anywhere, and Any Kind"

HEARTFELT RECOGNITION GUIDING PRINCIPLE

- **ANYONE** to give or given the recognition
- **ANYTHING** to create the value
- **ANY SCALES** to make the impact
- **ANYTIME** to express appreciation
- **ANYWHERE** to amplify recognition
- **ANY KINDS** to congratulate and celebrate

ซึ่งการยกย่องชื่นชมจากใจ (Heartfelt recognition) นี้จะช่วยให้ทั่วทั้งองค์กรได้รับรู้และชื่นชมความมุ่งมั่นทุ่มเทความสำเร็จและการเป็นต้นแบบที่ดีของพนักงาน นำไปสู่การมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขและความมั่นใจในการทำงานของพนักงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นประโยชน์ต่อการสร้างกำลังใจ แรงจูงใจ รวมทั้งแรงบันดาลใจ ตลอดจนเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้อยู่ในองค์กร ร่วมสร้างการเติบโตและความสำเร็จไปด้วยกัน โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดทำ Heartfelt Recognition Program ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่

ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (Personal Life Milestone)

บริษัทมีการยกย่องชื่นชมพนักงานและร่วมเฉลิมฉลองเนื่องในโอกาสต่าง ๆ อาทิ 1st Day Welcome (New joiner) / Birthday / Work anniversary / Retirement / New baby โดยเป็นการยกย่องชื่นชมพนักงานผ่านทีม HR หัวหน้า และทีมงานของพนักงานเอง โดยตัวอย่างของการชื่นชมในชีวิตส่วนตัว ได้แก่ Work Anniversary: บริษัทมีการจัดส่ง Happy Work Anniversary e-Card ให้แก่พนักงานผ่านอีเมลหรือ SMS รวมถึงมีการมอบของชำร่วยแก่พนักงาน

ความสำเร็จตามเป้าหมายสำคัญ/ความก้าวหน้า

การยกย่องชื่นชมเมื่อพนักงานได้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จของโครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (สร้างใหม่/ปรับเปลี่ยน/ปรับปรุง) โครงการเปิดธุรกิจใหม่ และรวมถึงโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง (KPI) และแผนกลยุทธ์ 5 ปี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมและภาคภูมิใจในโครงการ โดยตระหนักถึงคุณค่าที่พนักงานได้สร้างความสำเร็จให้กับโครงการ รวมทั้งความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยมีการยกย่องชื่นชมพนักงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น HR News AWC Together และ Chief-Townhall

นอกจากนี้ ในโอกาสครบรอบ 5 ปี AWC เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2567 บริษัทจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองและขอบคุณพนักงานทุกคน ที่ร่วมเป็นหนึ่งความสำเร็จของ บริษัทตลอด 5 ปีที่ผ่านมา

การปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

พนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับการยกย่องชื่นชมในหลายด้านด้วยกัน ได้แก่

- AWC Core Values
- Leadership DNA Story Sharing
- AWC Core Values / Leadership DNA Champion

เพื่อยกย่องชื่นชมพนักงานหรือผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยมองค์กรได้อย่างโดดเด่น เป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น โดยพนักงานสามารถเขียนข้อความหรือจัดทำวีดีโอสั้น แล้วเผยแพร่การยกย่องชื่นชมนั้นผ่านแอปพลิเคชัน @work

ในปี 2567 บริษัทได้มีการจัดมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีความโดดเด่นในการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรและมีผลงานที่โดดเด่น ได้แก่

- รางวัล AWC Recognition Awards จำนวน 10 รางวัล
- รางวัล AWC Spirit of The Year 2024 จำนวน 2 รางวัล

เพื่อเป็นการยกย่องและสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

การสร้างความผูกพันกับพนักงาน

AWC ได้ร่วมมือกับแกลลัพ (Gallup) บริษัทผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรในการจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) ซึ่งพนักงานทุกคนจะสามารถแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานทั้งหมด โดยเชื่อว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยของการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรและกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับความชื่นชมและสร้างอนาคตที่ดีกว่าให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยบริษัทจะนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ ออกแบบและดำเนินการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพนักงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ให้พนักงานมีความสุขและผูกพัน ร่วมกันสร้างความสำเร็จและเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืนสืบไป

ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานปี 2567

ร้อยละ 92
อัตราส่วนการมีส่วนร่วม

จากผลสำรวจจุดแข็งสำคัญ

1) พนักงานรับรู้และรับทราบถึงความคาดหวังของบริษัท ต่อหน้าที่ของพนักงาน (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.2 / 5.0)
2) ความสัมพันธ์อันดีของพนักงานและบริษัท สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.6 / 5.0)
3) พนักงานมุ่งมั่นในการส่งมอบงานที่มีคุณภาพ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.9 / 5.0)

บริษัทสนับสนุนให้หัวหน้าแต่ละฝ่ายสร้างความผูกพันและหารือกับทีมงานเพื่อร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติ

คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของพนักงาน 3.8 จาก 5 คะแนน
โดยผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานความผูกพันกับองค์กรในระดับที่น่าพึงพอใจ

สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และ การสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง

สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และ การสนับสนุนความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่าง

ผลงานที่สำคัญ

พนักงานทั้งหมด หญิงต่อชาย

หญิง : ชาย

1 : 1

ค่าตอบแทนเฉลี่ยของ พนักงานหญิงต่อชาย

หญิง : ชาย

1 : 1

ร้อยละ 100

ของพนักงาน AWC ทั้งหมด **ได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางออนไลน์**

ร้อยละ 100

ของการดำเนินงานทั้งหมด ของ AWC รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้า ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

ดำเนินการทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทุกสามปี

วางแผนงานการปฏิบัติต่อพนักงานที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

ความท้าทายและโอกาส

จากสถานการณ์ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ การขาดแคลนทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ส่งผลให้ผู้คนในโลกตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้น อาทิ สิทธิของชุมชนและปัญหามลพิษ สิทธิของแรงงาน และสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากร เป็นต้น นอกจากนี้ ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ในปี 2567 ซึ่งเป็นกรอบนโยบายระดับชาติที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองประชาชนและชุมชนไม่ให้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ และส่งเสริมแนวทางการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบและเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) โดยมุ่งหวังให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและนโยบายของประเทศ AWC มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและยึดถือการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท เนื่องจากบริษัทมีการดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย ในหลายพื้นที่ทั่วประเทศไทย โดยเฉพาะ พนักงาน ลูกค้า ผู้เช่า คู่ค้า และชุมชน ที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริมแนวคิดองค์กรตามแนวทางปฏิบัติด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก (Diversity, Equity, and Inclusion: DEI) โดยกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อป้องกัน บรรเทา และแก้ไขปัญหาหรือผลกระทบเชิงลบในการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ รวมถึงสนับสนุนความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ผ่านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ และสร้างโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีประสบการณ์ที่ดีต่อธุรกิจ เพื่อพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริม และยึดถือการเคารพสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่า บริษัทจึงได้ประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ปี 2565 เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของทุกคน สถานประกอบการของบริษัทครอบคลุมพนักงาน ลูกค้า ผู้เช่า คู่ค้า ชุมชน หรือพันธมิตรทางธุรกิจ โดยบริษัทมีการทบทวนนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) อนุสัญญาหลักและปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Core conventions and declaration on fundamental principles and rights at work of the International Labor Organization: ILO) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และหลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)

ในปี 2567 บริษัทได้ปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมประเด็นการค้ามนุษย์และแรงงานทาสยุคใหม่ ระบุขอบเขตของประเด็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามที่ไม่ใช่ทางเพศ (Non-sexual Harassment) เพิ่มเติมประเด็นเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ประเด็นการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค นโยบายการเพิ่มค่าจ้าง และประเด็นการสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานทุกคน โดยหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของบริษัท ครอบคลุมประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

- คุ้มครองสิทธิในชีวิต เสรีภาพและความปลอดภัยในชีวิต
- ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับทุกรูปแบบ การค้ามนุษย์ และแรงงานทาสยุคใหม่ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือ การประกอบอาชีพ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียมและ การมีส่วนร่วม ตลอดจนการพิจารณาค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในงานที่มีค่าเท่ากัน
- ไม่ใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ การล่วงละเมิดทางเพศ และการล่วงละเมิด (Zero Tolerance) ในรูปแบบอื่นในที่ทำงาน
- ส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
- ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาวะ
- รับรองการจ้างงานที่มีคุณค่า และ การจัดหางานที่เป็นธรรมด้วยค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัว
- เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว
- เคารพสิทธิชุมชน และสิทธิมนุษยชนของคนในชุมชน ในด้านคุณภาพชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัย และการเข้าถึงทรัพยากรทางธรรมชาติและที่ดิน รวมถึงการรับรองการมีส่วนร่วมของชุมชน

เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งระบุถึงความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดการดำเนินงานทั้งห่วงโซ่อุปทาน ครอบคลุม พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น

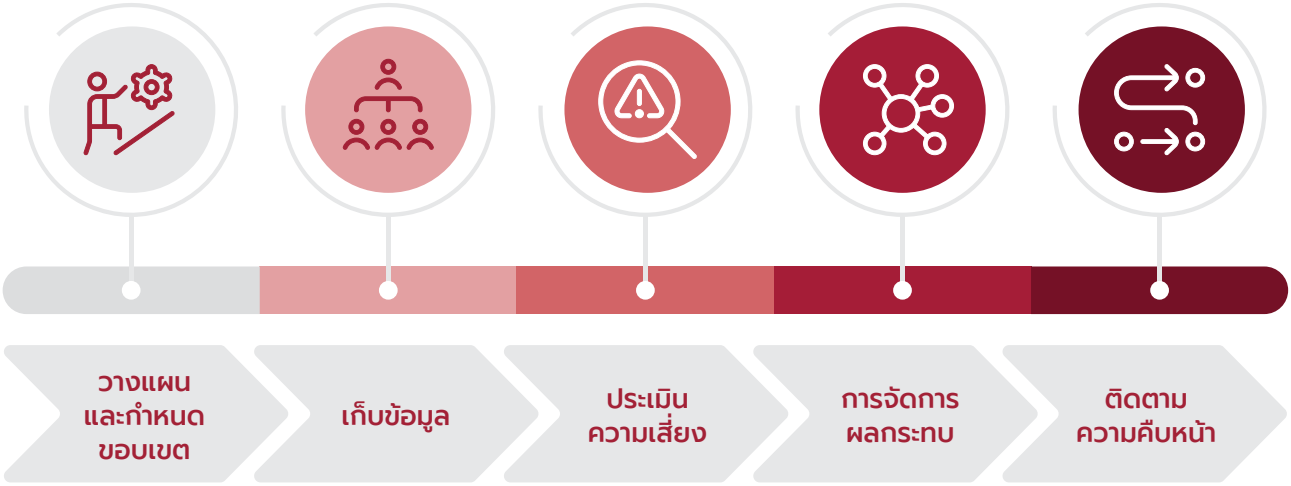
- **การระบุความเสี่ยงเชิงรุก** เราค้นหาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น ผ่านกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน
- **การบรรเทาและแก้ไข** เมื่อพบความเสี่ยง เราจะพัฒนาแผนการบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและแก้ไขร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก โดยยึดหลักการประกันความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการปกป้องสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่ได้รับผลกระทบ
- **การตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง** บริษัทมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เราดำเนินการทบทวนการประเมินความเสี่ยงเป็น**ประจำทุกสามปี** เพื่อให้แน่ใจว่าความพยายามด้านสิทธิมนุษยชนของเรายังคงสอดคล้องกับพันธกิจของเรา

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRA)

AWC ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRA) และจัดทำมาตรการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท โดยทำการตรวจประเมินทุก 3 ปี และมีการทบทวนประเด็นความเสี่ยงทุกปี เพื่อให้มีการดูแล ปกป้อง และสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตามนโยบายและแนวปฏิบัติสากลที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ บริษัทได้ผนวกการปฏิบัติตามหลักด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และในกรณีที่พบการกระทำที่ไม่เหมาะสม สามารถแจ้งเบาะแสต่อหน่วยสนับสนุนทรัพยากรบุคคล (HR Business Partner: HRBP) ในแต่ละกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการสืบสวนต่อไป รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มสามารถทำการร้องเรียนกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ที่ช่องทางการร้องเรียนและร้องทุกข์ตามที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ ทั้งนี้ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2567 บริษัทไม่พบกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดการดำเนินธุรกิจ

วิธีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

รอบปี 2566-2567 AWC ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment) ภายใต้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลเป็นปีแรก เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาข้อกังวลหรือความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง อันเป็นผลมาจากการประกอบธุรกิจ โดยบริษัท ได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทานทุก 3 ปี และติดตามผลการดำเนินการเป็นประจำทุกปี โดยมีกระบวนการประเมินความเสี่ยง ดังนี้



- วางแผนและกำหนดขอบเขตของประเด็นสิทธิมนุษยชนผ่านการวิเคราะห์บริบทขององค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- เก็บข้อมูลเพื่อกำหนดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริงผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการใช้แบบสอบถาม
- จัดทำการประเมินความเสี่ยงเทียบกับความรุนแรงและความน่าจะเป็นที่อาจจะเกิดขึ้น และจัดทำเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อจำแนกระดับความเสี่ยงเหล่านั้น
- จัดทำแผนบรรเทาผลกระทบและการดำเนินการแก้ไขร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ติดตามความคืบหน้าประเด็นที่มีการแก้ไขและสื่อสาร

ในปี 2566-2567 บริษัทประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุม ร้อยละ 100 ของกิจกรรมที่เป็นธุรกิจหลักและกิจกรรมอื่นของทุกหน่วยธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ประกอบด้วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใน ได้แก่ พนักงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก ได้แก่ คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชน รวมถึงกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เด็ก ผู้ทุพพลภาพ แรงงานข้ามชาติ คนพื้นเมือง ผู้หญิง และ LGBTQ+ ซึ่งอาจได้รับหรือเผชิญกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในปัจจุบัน

ผลการประเมินความเสี่ยงในปี 2566-2567 พบว่า ประเด็นความเสี่ยงที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ครอบคลุม 4 ด้านหลัก คือ สิทธิของแรงงาน (Labor Rights) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety) สิทธิชุมชน (Community Rights) และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน เช่น สิทธิข้อมูลและความเป็นส่วนตัว สิทธิในการออกความเห็นอย่างเสรี เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทยังได้รวบรวมข้อมูลในการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นและเกิดขึ้นจริงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่อุปทาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทบทวนข้อมูลจากแหล่งที่มาต่าง ๆ การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผ่านการสำรวจ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความตระหนักของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน

โดยในปี 2566-2567 พบว่า ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญมีทั้งสิ้น 6 ประเด็น ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการร่วมกับหน่วยธุรกิจในการวิเคราะห์จัดหามาตรการบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงครอบคลุมร้อยละ 100 ของหน่วยธุรกิจ และกำหนดระยะเวลาในการติดตามการดำเนินการตามมาตรการในทุกความเสี่ยงเป็นรายไตรมาส และรายเดือนตามความเหมาะสม โดยสามารถดูรายละเอียดการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มาตรการบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยง รวมไปถึงมาตรการการเยียวาผลกระทบและกลไกการร้องเรียนเพิ่มเติมได้บนเว็บไซต์บริษัท รายงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ผลประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2566-2567

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	
ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานทั้งหมดของ AWC รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้า ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุม	**ร้อยละ 7.7** ของพนักงาน AWC พบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
ร้อยละ 7.7 พันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้าพบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	**ร้อยละ 100** ของพนักงาน AWC และพันธมิตรทางธุรกิจที่มีการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการตรวจสอบและพัฒนาแผนการบรรเทาความเสี่ยง
รอบปี 2566-2567 **ไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน**ในกิจการร่วมทุนและผู้เช่าของ AWC	

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Salient Human Rights Issues) ปี 2566-2567

พนักงานของ AWC	พันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้า	ลูกค้า	ชุมชน
• การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน • การเลือกปฏิบัติ	• แรงงานข้ามชาติ (การบังคับใช้แรงงานและการจ่ายค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม)	• สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการแก้ไขปัญหา	• สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี (ระหว่างการก่อสร้าง) • สิทธิในการเข้าถึงทรัพยากร (ที่ดินและน้ำ)

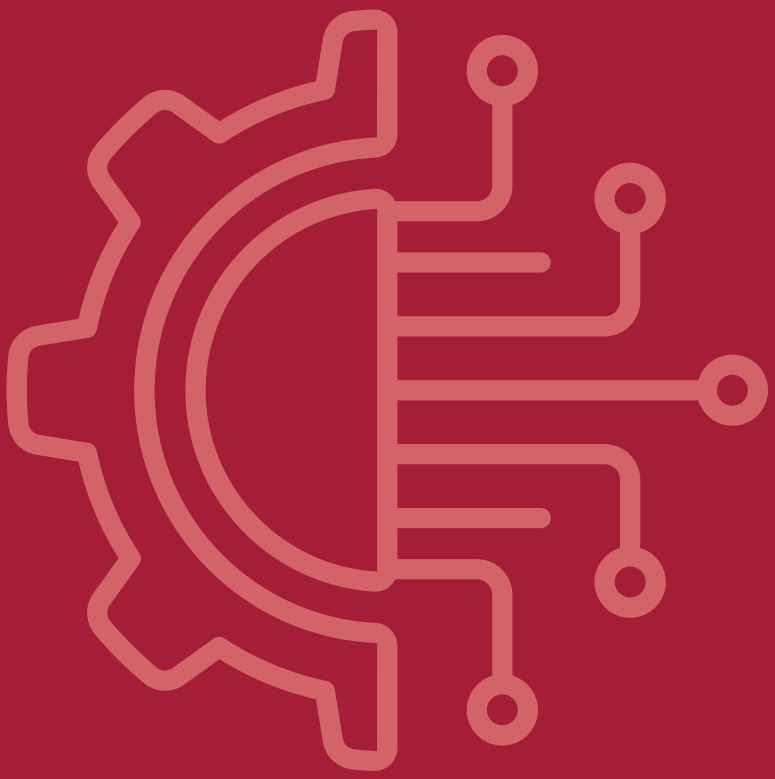
กิจกรรมที่สำคัญปี 2567

ในปี 2567 AWC ยังคงมุ่งเน้นการสื่อสารและจัดกิจกรรมสนับสนุนสิทธิมนุษยชนและการสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดทั้งปี โดยกิจกรรมที่โดดเด่นในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบด้วย

AWC Let's Pride

ในวันที่ 10 มิถุนายน 2567 AWC ร่วมกับกรุงเทพมหานคร และ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยผนึกพลังพันธมิตร เปิดงาน **AWC Let's Pride** ด้วยขบวนพาเหรดอลังการริมน้ำเจ้าพระยา ณ โครงการเอเชียทีค เดอะริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น เฉลิมฉลองต้อนรับสีสันความหลากหลายจากทั่วทุกมุมโลกสู่กรุงเทพฯ และประเทศไทยกับกิจกรรมแห่งความสุขตลอดทั้งเดือนมิถุนายน รวมถึง กลุ่มธุรกิจของโครงการอสังหาริมทรัพย์ในเครือ AWC ทั้งกลุ่มโรงแรม กลุ่มศูนย์การค้า และค้าส่ง และ กลุ่มอาคารสำนักงาน กว่า 15 แห่ง ร่วมต้อนรับเทศกาล Pride Month จัดแคมเปญ **'AWC Let's Pride'** ซึ่งเป็นแคมเปญแห่งความภาคภูมิใจ ความเท่าเทียมของความหลากหลายและการยอมรับตนเอง สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการรวมพลังสนับสนุนการเปิดกว้างของสังคมร่วมสมัยและความเสมอภาคอย่างสมบูรณ์แบบเพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งความเท่าเทียมที่มีบทบาทบนเวทีโลก โดย **'AWC Let's Pride'** สร้างสรรค์ภายใต้ 3 กิจกรรมไฮไลท์ Pride Experience, Pride Talk และ Pride Cheerful

การปรับกระบวนการ และเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัล



การปรับกระบวนการและเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัล

ผลงานที่สำคัญ

ปรับปรุงวิธีการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการทำงานที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถลดต้นทุนการดำเนินงาน/เพิ่มรายได้มากกว่า

56 ล้านบาท

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำให้เกิดผลงานที่ดีเยี่ยม ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน/เพิ่มรายได้จากการใช้เทคโนโลยี

621

ล้านบาท

(2567-2571)

ปรับปรุงสินทรัพย์ข้อมูลเป็นประจำเพื่อรักษาคุณภาพข้อมูล

ร้อยละ

99.9

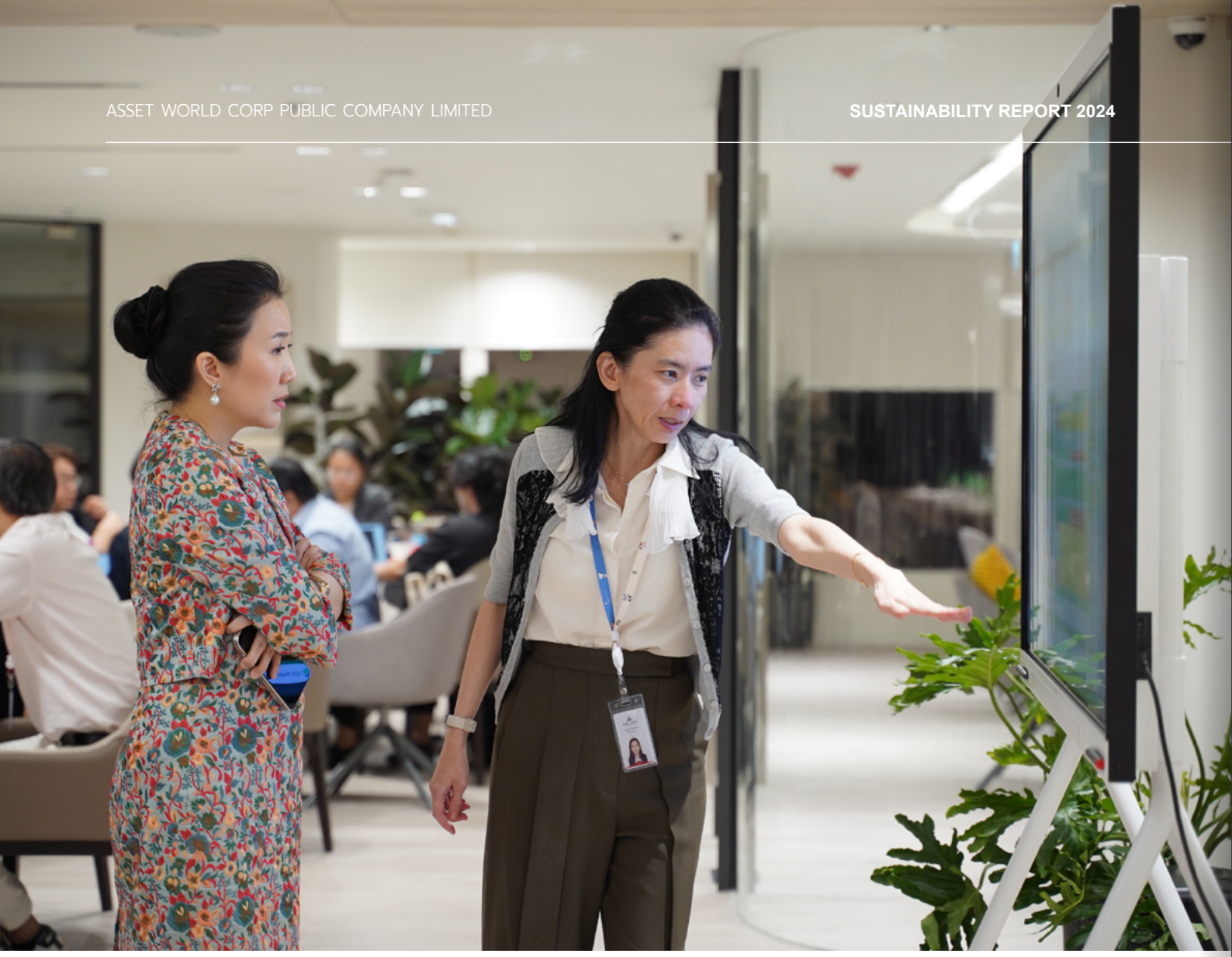
บนแพลตฟอร์มข้อมูลรวมศูนย์ (Centralized Data Platform)

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

ส่งมอบผลลัพธ์เครื่องยนต์ที่ทรงพลัง (Powerful Engine) ในการสร้างผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนและขยายตัวได้

ตั้งเป้าหมายในการนำเสนอการบริการโมเดลการจับคู่สินค้าให้แก่ลูกค้าภายนอก เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของห่วงโซ่อุปทาน และการเติบโตที่ยั่งยืนสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

นำเทคโนโลยีมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และการตัดสินใจทางธุรกิจ



ความท้าทายและโอกาส

ในปี 2567 ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ความคาดหวังของผู้บริโภคในด้านสินค้าและบริการที่ทันสมัยและตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ยิ่งกระตุ้นให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับกระบวนการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยบริษัทมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานในทุกมิติ เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

- **การยกระดับกระบวนการดิจิทัลแบบครบวงจร** บริษัทมุ่งสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดความซับซ้อนในกระบวนการทำงาน เพิ่มความโปร่งใส และเร่งรัดการตัดสินใจที่สำคัญ โดยเน้นการผสานข้อมูล กระบวนการ และเทคโนโลยีเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- **การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านข้อมูล** สนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล เพื่อยกระดับทักษะและความสามารถของบุคลากรในการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ ลดต้นทุน และเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันการสร้างความสามารถในการปรับตัวของทีมงาน

บริษัทยังคงเดินหน้าสร้างความเป็นเลิศในการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและสร้างความแข็งแกร่งในตลาด เพื่อให้บริษัทยังคงเป็นผู้นำที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืน

นโยบายด้านการปรับปรุงกระบวนการ การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

1. นโยบายการปรับปรุงประสิทธิภาพ

AWC มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานในทุกภาคส่วนของธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเสริมสร้างประสิทธิผลให้กับทุกขั้นตอนขององค์กร ตั้งแต่การจัดการทรัพยากร ไปจนถึงการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว โดยใช้เครื่องมือและวิธีการ เช่น กรอบปฏิบัติ เครื่องยนต์ที่ทรงพลัง และกระบวนการพัฒนาการดำเนินงาน ในการแก้ไขปัญหาหลักและเพิ่มประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาด

2. นโยบายการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมุ่งหมายเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางธุรกิจอย่างครอบคลุมเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับเทคโนโลยี AI (AI-Ready Organization) โดยการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน ข้อมูลที่มีคุณภาพ และซอฟต์แวร์ที่จำเป็น ภายในปี 2569

ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI โดยมีการบริหารจัดการความเสี่ยงในด้านต่างๆ เช่น การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันการรั่วไหลหรือภัยคุกคามทางไซเบอร์ และการพัฒนาระบบ AI ที่เชื่อถือได้ผ่านการวิจัยและทดสอบเพื่อลดความอคติในผลลัพธ์ของระบบ ดังนั้น บริษัทจึงได้วางแนวทางเพื่อสื่อสารอย่างโปร่งใสเกี่ยวกับข้อมูลหรือเนื้อหาที่สร้างขึ้นโดย AI ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Responsible AI) เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทมุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI มาใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมพนักงานให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้การเติบโตในยุคดิจิทัลเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC มีความมุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้เหนือกว่าเกณฑ์ (Beyond Benchmark Culture) ควบคู่กับการยกระดับกระบวนการที่ดีมาสนับสนุนการจัดการความเสี่ยงและยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บริษัทจึงได้กำหนดเป้าหมายในการสร้างความสมบูรณ์และบูรณาการข้อมูล กระบวนการ และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งกำหนดกรอบประเมินการพัฒนาองค์กร (Maturity Framework) ที่ประกอบด้วย 5 ระดับ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้การดำเนินงานของบริษัท ในการสร้างความสมบูรณ์และการบูรณาการข้อมูล กระบวนการและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

กรอบประเมินการพัฒนาองค์กร (Maturity Framework)

ระดับที่ 1 เริ่มต้น	ระดับที่ 2 บริหารจัดการ	ระดับที่ 3 สร้างมาตรฐาน	ระดับที่ 4 สร้างประโยชน์สูงสุด	ระดับที่ 5 สร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับวงการ
	"ติดตามผลลัพธ์ได้"	"บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าไว้"	"บรรลุเป้าหมายเมื่อเทียบกับค่าอุตสาหกรรมเฉลี่ย"	"เป็นที่หนึ่ง"
ไม่มีความชัดเจนในกระบวนการทำงาน กรอบปฏิบัติ และแนวทาง อีกทั้งผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามคาดหวัง	มีขั้นตอน กรอบปฏิบัติ และแนวทาง แต่ไม่ชัดเจน ทำให้ยังไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามแผนบ่อยครั้ง	มีขั้นตอน ขอบข่ายงาน และแนวทางชัดเจน สามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตามแผนงาน ทันเวลา และมีคุณภาพ	ส่งมอบผลลัพธ์เหนือความคาดหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้ และสามารถขยายขอบเขตงานได้	ส่งมอบงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพเหนือคู่แข่ง อีกทั้งมีแนวทางการดำเนินงานเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรม

ในปี 2567 บริษัทมีการปรับหลักเกณฑ์ของระดับการประเมินเพื่อให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับ 5 แกนหลักของแผนพัฒนาองค์กร (Corporate Transformation) ได้แก่ 1) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 2) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3) การประยุกต์ใช้ข้อมูลในองค์กร กระบวนการทำงาน และระบบสารสนเทศ 4) เครื่องยนต์ทรงพลังสำหรับการพัฒนาโครงการ 5) การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

ภายในปี 2568 บริษัทกำหนดให้ผู้รับผิดชอบกระบวนการมีเป้าหมายเดียวกันในการมุ่งสู่ระดับที่ 2 "บริหารจัดการ" ซึ่งแต่ละทีมจะสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการดำเนินงานด้วยกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจน ผลลัพธ์สำคัญที่ชี้วัดได้ การระบุความเสี่ยงหลัก อำนาจการอนุมัติที่ชัดเจน เพื่อผลักดันประสิทธิภาพแบบครบวงจร และยกระดับประสิทธิผลของการลำดับความสำคัญ ในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน และภายในปี 2572 บริษัทได้กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการผลักดันองค์กรให้สามารถมุ่งสู่ระดับที่ 5 "สร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับวงการ" ยกระดับการแข่งขันเพื่อสร้างผลตอบแทนที่ดีกว่าให้แก่ผู้ถือหุ้น เพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ บริษัทได้จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) ขององค์กร เพื่อสร้างมาตรฐานในกระบวนการทำงาน

ผลประโยชน์ทางธุรกิจ ความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการจัดการความเสี่ยงให้แก่องค์กร โดยให้แต่ละหน่วยงานผลักดันให้เกิดกระบวนการที่โดดเด่น การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้เหนือกว่าเกณฑ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการสื่อสารตามกระบวนการ และการติดตามมาตรการสำคัญ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการภายในแต่ละแผนกของตนเองผ่านการกำหนดกิจกรรมที่มีมูลค่าเทียบกับกิจกรรมที่ไม่เพิ่มมูลค่าในกระบวนการ ส่วนบุคคลหรือข้ามสายงาน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ อีกทั้งส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อขับเคลื่อนและปรับปรุงประสิทธิภาพผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยี และระบบข้อมูล เพื่อให้สร้างผลตอบแทนจากการลงทุนดิจิทัล (RODI) ผ่านรายได้ที่สร้างขึ้น และสามารถประหยัดต้นทุนในแต่ละโครงการ

ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน 3 แนวทาง เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสมบูรณ์ของกระบวนการ การทำให้เข้าใจง่าย และการลดกระบวนการ

AWC ให้ความสำคัญกับมาตรฐานในกระบวนการทางธุรกิจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดการสูญเสียและข้อบกพร่อง พร้อมกับทำให้เกิดบทบาทและมาตรฐานที่ชัดเจน ด้วยการลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพผ่านการพัฒนากระบวนการและระบบและการสร้างเส้นทางกระบวนการ (Process Highway) ที่มุ่งตรงสู่เป้าหมาย ผ่านการดำเนินการดังนี้

การปรับปรุงประสิทธิภาพ	ลดการสูญเสีย	การบริหารจัดการองค์ความรู้
• ส่งเสริมให้มีการให้รางวัลและคำชื่นชมรวมถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจน • สร้างมาตรฐานและตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น • ตัดขั้นตอนในกระบวนการที่ไม่จำเป็น • ใช้เวลาการทำกระบวนการให้สั้นที่สุด	• พัฒนาการตรวจสอบข้อผิดพลาด • สร้างแนวทางการควบคุม • เสริมสร้างการติดตามแผนงานสำคัญ	• รักษาองค์ความรู้ด้วยการแปลงความรู้เฉพาะบุคคลสู่กระบวนที่เขียนไว้ และบันทึกไว้ในฐานข้อมูลส่วนกลางของบริษัท

2. ความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

AWC ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยกับ 5 กลุ่มคุณลักษณะของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันผ่านการนำข้อมูลการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น ข้อมูลรายได้และข้อมูลต้นทุนที่พร้อมใช้สำหรับการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเวลา โดยมีรายละเอียดและตัวอย่างความสำเร็จปี 2567 ในแต่ละกลุ่มดังนี้

กลุ่มคุณลักษณะของเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5
การตอบสนองไลฟ์สไตล์ใหม่ของลูกค้า และพันธมิตร	การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์	การขับเคลื่อนประสิทธิภาพและรักษาผลกำไร	การสนับสนุนกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	ข้อมูลและนวัตกรรม
ระบบอีคอมเมิร์ซ เดอะ GALLERY เว็บไซต์ อาคารสำนักงาน (EA) ระบบบริหารจัดการพันธมิตรเฟส 2 และระบบบริหารจัดการฟู้ดเลาจน์	ระบบการตรวจสอบการก่อสร้างและติดตามการแก้ไขข้อบกพร่องในช่วงการรับประกัน	แพลตฟอร์มจัดซื้อจัดจ้าง ระบบภาษีอิเล็กทรอนิกส์ (โรงแรม) และระบบบริหารจัดการการตรวจสอบภายใน	API gateway Multi-cloud และระบบป้องกันและประเมินความเสี่ยงทางไซเบอร์อัจฉริยะ	ปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) เพื่อสนับสนุนเอกสารทางกฎหมาย และการบริหารจัดการข้อมูลเฟส 2

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ บริษัทลดขั้นตอนที่ต้องทำด้วยมือ เพื่อลดข้อผิดพลาดและการรายงานอย่างต่อเนื่องจนถึงจุดที่เหมาะสม ยกระดับการควบคุมและจัดการกระบวนการด้วยแบบฟอร์ม การตรวจสอบ ขั้นตอนการทำงานและการรายงาน และจัดทำระบบเก็บข้อมูลได้โดยอัตโนมัติในระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีข้อมูลพร้อมใช้สำหรับการวิเคราะห์

3. การสร้างศักยภาพและการทำงานแบบพึ่งตนเองแบบยั่งยืน

AWC มีแนวทางให้ผู้รับผิดชอบกระบวนการผ่านการฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรลีน (Lean Six Sigma) ระดับต้น (Lean Six Sigma Yellow Belt) และระดับกลาง (Lean Six Sigma Green Belt) พร้อมให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการ/ระบบ เพื่อสร้างผู้ชำนาญและผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการ (Process Champion) และการออกแบบแผนการทำงานในส่วนงานต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนโดยหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทได้สร้างความตระหนักและถ่ายทอดเรื่องราวเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และคัดเลือกตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ชำนาญ/ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการ (Process Champion) และสร้างเสริมวัฒนธรรม กระตุ้นและจัดให้มีการให้รางวัลและคำชื่นชมแก่พนักงาน

โดยในปี 2567 บริษัทได้ฝึกอบรมหลักสูตรลีนระดับต้นให้แก่พนักงานทั้งหมด 100 ท่าน อีกทั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกระบวนการชุดที่ 1 ขององค์กรที่ผ่านหลักสูตรลีนระดับกลางเมื่อปีก่อนหน้า ได้มีการต่อยอดการดำเนินโครงการลีน โดยมีการบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล และให้ข้อมูลความต้องการของระบบ (Requirements) เพื่อปรับปรุงพัฒนาผลลัพธ์ของประสิทธิภาพกระบวนการตามแผนงานการดำเนินโครงการให้ดียิ่งขึ้น

แผนงานและผลงานสำคัญ

AWC ENGINE

AWC พัฒนารูปแบบการดำเนินงานแบบองค์รวม (Corporate Transformation) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 เสาหลักที่เชื่อมโยงกันคือ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Culture & Core Value) กลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (People Strategy) การพัฒนาองค์กรและกระบวนการทำงาน (Process and Organization Development) การพัฒนาโครงการ (Development Engine) และความยั่งยืน (Sustainability) โดยขับเคลื่อนผ่านโมเดล "AWC ENGINE" เพื่อสร้างคุณค่าเชื่อมโยง 6 มิติ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายระยะยาว สร้างผลตอบแทนและคุณค่าให้ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง

มิติ	การดำเนินการ
1. เส้นชัย (ผลลัพธ์ปลายทาง)	สร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้นด้วยการกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลได้ในทุกมิติ
2. เครื่องยนต์ (กระบวนการ)	• ออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงผลลัพธ์ย่อยให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก • มีประสิทธิภาพ ไร้กิจกรรมไม่จำเป็น และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง • พัฒนาระบบการติดตามผลที่สามารถตรวจสอบและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง
3. คนขับ (บุคลากร)	• สรรหาบุคลากรที่มีประสบการณ์ตรงและมีแรงผลักดันสู่ความสำเร็จที่แรงกล้า • เสริมสร้างทักษะบุคลากรผ่านการอบรมเชิงลึก เช่น AWC Leadership DNA • สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสำเร็จร่วมกัน
4. เทอร์โบ (ระบบและข้อมูล)	ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อเร่งผลลัพธ์ให้เกิดอย่างรวดเร็วและแม่นยำ • ดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการทำงานแบบอัตโนมัติ • ข้อมูลมีคุณภาพ เข้าถึงง่าย ไม่ซ้ำซ้อน • ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน โดยการใช้เซ็นเซอร์เพื่อตรวจจับปัญหาและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบขององค์กร

มิติ	การดำเนินการ
5. เซ็นเซอร์ (ความเสี่ยง)	เซ็นเซอร์สำหรับจัดการความเสี่ยง คาดการณ์ปัญหาเชิงรุก ตรวจจับภัยคุกคาม และลดการสูญเสีย • กลยุทธ์การบรรเทาความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพเพื่อจัดการความเสี่ยงภายในขอบเขตที่ยอมรับได้ รวมถึงการตรวจสอบความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ • จัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด • รายงานอย่างทันท่วงทีพร้อมการปรับปรุงรองรับอนาคต • มีแผนการสำหรับการฟื้นฟูและดำเนินงานต่อได้อย่างรวดเร็ว
6. ถ้วยรางวัล (ผลตอบแทนเชื่อมโยงกับผลลัพธ์)	ถ้วยรางวัลเพื่อส่งเสริมพนักงานที่ร่วมสร้างผลสำเร็จ และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ • ผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ • วัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความสำเร็จ (รักษาทีมงานและบุคลากรที่มีความสามารถให้มีแรงจูงใจด้วยผลประโยชน์สร้างแรงผลักดันที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่วัดได้) • ความสำเร็จของบุคคล องค์กร และบุคคลถูกจัดให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน • การยกย่อง (Recognition) ที่เน้นผลสำเร็จในการทำงาน

ในปี 2567 บริษัทได้นำวิธีการและเทคนิคดังกล่าวมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานขององค์กร โดยรายละเอียดการดำเนินการโครงการสำคัญมีดังนี้

การเพิ่มความรวดเร็วกระบวนการประมาณการพัฒนาโครงการ

ในปี 2567 AWC ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างมาตรฐานในกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียจากกระบวนการทำงาน และแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นในทุกขั้นตอน บริษัทได้เล็งเห็นถึงปัญหาที่สำคัญในกระบวนการประมาณการพัฒนาโครงการ ซึ่งใช้ระยะเวลานานเกินไป ส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการที่ไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายของแผน 5 ปีได้

ปัญหาดังกล่าวเกิดจากความซับซ้อนของขั้นตอนที่มีอยู่ในกระบวนการพัฒนาโครงการเดิม ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. โครงการพัฒนาโครงการเบื้องต้น (Pre-PDP)
2. โครงการพัฒนาโครงการ (PDP)
3. การประมาณการพัฒนาโครงการเบื้องต้น (Pre-PDE)
4. การประมาณการพัฒนาโครงการ (PDE)

บริษัทได้วิเคราะห์และปรับลดขั้นตอนดังกล่าว เพื่อลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินโครงการ โดยปรับเหลือเพียง 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การประมาณการพัฒนาโครงการเบื้องต้น (Pre-PDE) เพื่อให้การเริ่มต้นโครงการมีความชัดเจนและรองรับเป้าหมายการพัฒนาที่ตอบโจทย์ตลาดและยั่งยืน
2. การพิจารณาคุณค่าที่ส่งมอบให้ลูกค้า ต้นทุน ระยะเวลา (CCC: Customer Value, Cost, Completion Time) เป็นขั้นตอนที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์คุณค่าด้านต้นทุนเวลาและความต้องการของลูกค้า เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการสามารถตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้
3. การประมาณการพัฒนาโครงการ (PDE) เพื่อสรุปแผนการดำเนินงานที่ครบถ้วนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ด้วยการปรับลดขั้นตอนนี้ บริษัทสามารถลดระยะเวลาในการประมาณการพัฒนาโครงการได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยลดจาก 151 วัน เหลือเพียง 102 วัน ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานได้อย่างชัดเจน

นอกจากการลดระยะเวลาการดำเนินงานแล้ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังช่วยให้บริษัทสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น ด้วยการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น บริษัทสามารถเปิดตัวโครงการใหม่ สร้างรายได้ได้เร็วขึ้น และเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ในเวลาเดียวกัน

สถาปัตยกรรมระบบใหม่

โครงการสถาปัตยกรรมระบบใหม่ (Re-system architecture) รองรับการเชื่อมโยงระบบ Application ต่าง ๆ ด้วย System-Level API เพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคตและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของธุรกิจ โครงการนี้มุ่งเน้นการสร้างความยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. **เพิ่มความคล่องตัวในการพัฒนาธุรกิจ**
   System-Level API ช่วยให้การเชื่อมต่อระหว่างระบบและแอปพลิเคชันต่าง ๆ มีความรวดเร็วและยืดหยุ่น รองรับการปรับเปลี่ยนและขยายตัวของธุรกิจได้ในระยะยาว

2. **ลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว**
   การออกแบบโครงสร้างใหม่ช่วยลดต้นทุนในการบำรุงรักษา ลดความซับซ้อนของระบบเดิม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมไอที

3. **สนับสนุนความยั่งยืนทางเทคโนโลยี**
   ระบบใหม่ใช้ทรัพยากรเซิร์ฟเวอร์ (Server) และโครงสร้างพื้นฐานไอทีอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน และช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

4. **สร้างความโปร่งใสและเสริมสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุน**
   การมีระบบ API ที่ทันสมัยและช่วยในการตรวจสอบความปลอดภัยแบบเรียลไทม์ สร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนและพันธมิตรทางธุรกิจถึงความพร้อมขององค์กรในยุคดิจิทัล

5. **ประสบการณ์ผู้ใช้งานที่ดียิ่งขึ้น**
   ลูกค้าและคู่ค้าของ AWC จะได้รับประสบการณ์ที่รวดเร็วและไร้รอยต่อ (Seamless) ผ่านการเชื่อมต่อระบบที่เสถียรและทันสมัย

ผลลัพธ์สำคัญ

1. **ลดเวลาในการพัฒนาฟีเจอร์ใหม่ได้ถึง ร้อยละ 50** เพิ่มความเร็วในการประมวลผลข้อมูลของระบบมากกว่า 3 เท่า

2. **ลดการใช้พลังงานได้สูงถึง ร้อยละ 40-50** จากการใช้ Cloud Base เป็นโครงสร้างพื้นฐาน

3. **ลดค่าใช้จ่ายและค่าสูญเสียโอกาส ที่ใช้ไปกับในเวลาในพัฒนาแบบเดิม ร้อยละ 20-30** จากการเปลี่ยนจากระบบ Monolithic ไปเป็น Microservices

บริษัทเชื่อมั่นว่าโครงการ Re-system architecture System-Level API จะเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าให้กับธุรกิจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกมิติ

ระบบการจัดซื้อ Procure-to-Pay (P2P)

การนำระบบการจัดซื้อ Procure-to-Pay (P2P) มาใช้เป็นการยกระดับกระบวนการทางธุรกิจของบริษัทที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. **เสริมสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ**
   ระบบ P2P ทำให้ทุกขั้นตอนในกระบวนการจัดซื้อสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มความมั่นใจให้กับนักลงทุนว่ากระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านธรรมาภิบาล

2. **เพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในระยะยาว**
   การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดความซ้ำซ้อนในงานเอกสารและเวลาในการอนุมัติ ทำให้ทรัพยากรถูกใช้อย่างคุ้มค่า ส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3. **ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม**
   ระบบช่วยลดการใช้กระดาษและการปล่อยคาร์บอนในขั้นตอนต่าง ๆ สนับสนุนเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนและแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปกป้องสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

4. **สร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับคู่ค้า**
   ระบบ P2P ช่วยให้การทำงานร่วมกับคู่ค้ามีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างห่วงโซ่อุปทานที่มั่นคงและตอบสนองต่อการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

5. **สะท้อนความเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนในอุตสาหกรรม**
   การดำเนินโครงการนี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการที่ยั่งยืน เสริมสร้างความมั่นใจให้นักลงทุนว่าบริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าในระยะยาวทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ผลลัพธ์สำคัญ

1. **ลดระยะเวลาการจัดซื้อ (Turnaround Time: TAT) ร้อยละ 30** หรือลดระยะเวลาเทียบเท่าการทำงานของพนักงานเต็มเวลา (Full-Time Equivalent: FTE) ร้อยละ 45

2. **ลดการใช้เอกสารกระดาษ** สำหรับจัดพิมพ์ใบสั่งซื้อกว่า 20,000 แผ่นต่อปี

3. **เพิ่มความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคู่ค้า**ไม่ต่ำกว่า 2,500 ราย

ด้วยการดำเนินงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืน บริษัทพร้อมที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าองค์กรอยู่บนเส้นทางสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การบูรณาการใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax integration)

ในปี 2567 AWC ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-paperless) ซึ่งช่วยให้การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการต่อยอด ปรับปรุง และขยายระบบใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax) เพื่อนำไปใช้ในทุกหน่วยธุรกิจ ในการจัดการเอกสารด้านภาษีและการเงินให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โครงการนี้จึงถือเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับหลักการความยั่งยืนในทุกมิติ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. **เสริมสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้**
   ระบบ e-Tax ช่วยลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาดในกระบวนการจัดทำเอกสารด้านภาษี โดยการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบดิจิทัลที่ตรวจสอบได้ง่าย ซึ่งช่วยทำให้การคืนภาษีให้กับลูกค้า เป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานตามที่หน่วยงานรัฐกำกับดูแล รวมทั้งช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับนักลงทุนถึงความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทย้อนกลับได้

2. **ลดการใช้ทรัพยากรและสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม**
   การเปลี่ยนแปลงจากเอกสารกระดาษสู่เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ช่วยลดการใช้กระดาษได้มากกว่า ร้อยละ 80 ต่อปี อีกทั้งยังช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่งเอกสารและกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนลดขยะที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

3. **เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน**
   ระบบ e-Tax ช่วยลดระยะเวลาในการจัดทำเอกสาร การส่งต่อ และการตรวจสอบ ทำให้กระบวนการทางการเงินรวดเร็ว ถูกต้องและเชื่อถือได้

4. **สนับสนุนพันธมิตรในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล**
   ระบบนี้ช่วยให้คู่ค้าของบริษัทสามารถส่งและรับใบกำกับภาษีได้อย่างรวดเร็วผ่านช่องทางดิจิทัล ส่งเสริมการเชื่อมต่อและการทำงานร่วมกันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

5. **สนับสนุนเป้าหมายความยั่งยืนในระยะยาว**
   การใช้ระบบ e-Tax สอดคล้องกับเป้าหมาย ESG (Environmental, Social and Governance) ของบริษัท โดยช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกทั้งต่อสิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผลลัพธ์สำคัญ

1. **ลดการใช้กระดาษ**
   มากกว่า 50,000 แผ่นต่อปี

2. **ลดระยะเวลาดำเนินการ**
   ด้านภาษีได้ถึง ร้อยละ 40

3. **ลดต้นทุนในการจัดการเอกสาร**
   มากกว่า ร้อยละ 30

4. **เพิ่มรายได้ กระตุ้นเศรษฐกิจ และสนับสนุนมาตรการรัฐ**
   ในส่วนการท่องเที่ยวคืนภาษี

5. **ลดค่าใช้จ่าย**จากการลดระยะเวลาเทียบเท่าการทำงานของพนักงานเต็มเวลา (Full-Time Equivalent: FTE) ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 20

นอกจากตัวอย่างโครงการดังกล่าว บริษัทยังคงมีโครงการอื่น ๆ ที่พัฒนาเพื่อตอบสนองกับเป้าหมาย ESG (Environmental, Social and Governance) ของบริษัท โดยหลาย ๆ โครงการทางดิจิทัลสามารถช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกทั้งต่อสิ่งแวดล้อมและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ โครงการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management: CRM) โครงการปรับปรุงระบบการวางแผนทรัพยากร (Enterprise Resource Planning: ERP) โครงการนำ Low Code A.I. และเทคโนโลยีสมัยใหม่อื่น ๆ มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม

การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม

ผลงานที่สำคัญ

ได้รับรางวัล **Corporate Social Impact Awards** Silver Level จาก AMCHAM CSR Excellence Awards ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3

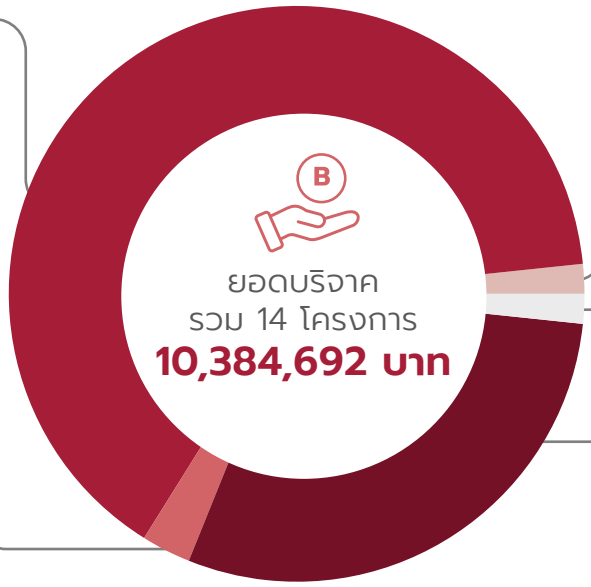
เริ่มการใช้ **คู่มือโครงการเพื่อชุมชน** เพื่อเป็นแนวทางให้โครงการต่าง ๆ (AWC Community Integration Playbook)

เปิดสาขา **เดอะ GALLERY** ใหม่ ในปัจจุบันมีจำนวนรวม **18 สาขา** ทั่วประเทศ รวมจำนวนชุมชนที่นำสินค้ามาจำหน่าย **252 ชุมชน**

เดอะ GALLERY ได้รับการรับรองและจดทะเบียน **ผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคม** อย่างเป็นทางการ

ผลการดำเนินงานปี 2567

การสนับสนุนในรูปแบบบริจาค ที่เป็นเงินและสิ่งของอื่น ๆ ร่วมกับมูลนิธิสิริวัฒนภักดี และ มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล



ร้อยละ 65
ด้านการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและอาชีพ
4 โครงการ
ยอดบริจาค
6,699,865 บาท

ร้อยละ 3
ด้านการส่งเสริมสุขภาพ
3 โครงการ
ยอดบริจาค
300,000 บาท

ร้อยละ 1
ด้านสิ่งแวดล้อม
2 โครงการ
ยอดบริจาค
150,000 บาท

ร้อยละ 2
ด้านการศึกษา
4 โครงการ
ยอดบริจาค
200,000 บาท

ร้อยละ 29
ด้านการทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
2 โครงการ
ยอดบริจาค
3,034,827 บาท

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

การจัดทำคู่มือโครงการเพื่อชุมชน (AWC Community Integration Playbook)
ระบุวัตถุประสงค์ในการจัดทำ Community Integration Playbook

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดทำ Playbook จะช่วยให้บริษัทสามารถนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมารวมไว้ในเอกสารเดียว เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือระหว่างบริษัทและชุมชนในทุกระดับ

กำหนดทิศทางโครงการ ให้ความชัดเจนในเรื่องการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างผลกระทบทางสังคมที่ยั่งยืน

การสร้างการเชื่อมโยงและพันธมิตร Playbook จะช่วยให้สามารถระบุแผนการสร้างพันธมิตรและการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

การประเมินผลลัพธ์ การวิเคราะห์ผลตอบแทนคุณค่าทางสังคม (Social Return on Investment: SROI) ในการวัดผลกระทบทางสังคมจากโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการที่ดำเนินการมีผลกระทบที่เป็นบวกต่อชุมชนและสามารถสร้างมูลค่าทางสังคมได้จริง

การสนับสนุนและพัฒนาชุมชนในระยะยาว เน้นการพัฒนาโครงการที่สามารถสร้างประโยชน์ในระยะยาวแก่ชุมชน เช่น โครงการพัฒนาอาชีพและทักษะในชุมชน รวมถึงการรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

AWC Community Integration Playbook ได้กำหนดกรอบกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในระยะยาว แนวทางหลักประกอบด้วย

- **การมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นศูนย์กลาง** การทำให้โครงการทุกโครงการตอบสนองความต้องการของชุมชนที่บริษัทให้บริการ โดยมุ่งเน้นความร่วมมือในระยะยาวและประโยชน์ร่วมกัน
- **มุ่งเน้นความยั่งยืน** การทำให้โครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับหลักการความยั่งยืน โดยพิจารณาผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในทุกขั้นตอน
- **การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง** การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น หน่วยงานภาครัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ธุรกิจ และผู้นำชุมชน เพื่อผลสำเร็จของโครงการ

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ

- **ปี 2567 - 2568**
  - พัฒนาและเปิดตัวโครงการชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียงโครงการ AWC
  - ดำเนินการตามกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของชุมชน
  - ตั้งค่าการวัดผลเบื้องต้นสำหรับการประเมิน SROI
- **ปี 2569 - 2570**
  - ขยายการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยตั้งเป้าเชื่อมโยง 240 ชุมชนใหม่ภายในปี 2573
  - ขยายโครงการที่ประสบความสำเร็จตามข้อเสนอแนะและความต้องการของชุมชน
  - ดำเนินการประเมิน SROI ครึ่งทางเพื่อวัดผลสำเร็จและปรับกลยุทธ์
- **ปี 2573**
  - บรรลุการมีส่วนร่วมกับชุมชนเต็มรูปแบบ โดยมีผลกระทบทางสังคมที่สำคัญและ SROI ที่มากกว่า หรือเท่ากับ 1.5 สำหรับทุกโครงการหลัก

ความรับผิดชอบ

- **ทีมงาน AWC Corporate** กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ตรวจสอบให้มั่นใจว่าโครงการสอดคล้องกับเป้าหมายธุรกิจ ติดตามความคืบหน้า และจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- **Business Units (BUs)** ดำเนินการโครงการชุมชนเฉพาะทาง จัดการความสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น และนำหลักการความยั่งยืนมาใช้ในการดำเนินการประจำวัน
- **พันธมิตรชุมชน** ร่วมมือกับ AWC ในการดำเนินโครงการและเก็บข้อมูลความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- **ทีมงาน Sustainability และ Community Value** ให้คำแนะนำและตรวจสอบให้แน่ใจว่าโครงการสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนและเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)

โครงการการมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมของ AWC กับชุมชนประกอบด้วย • **โครงการหลัก** โครงการเหล่านี้จะครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การศึกษา การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์วัฒนธรรม ภายในปี 2573 ทุกสถานที่ของบริษัทจะมีโครงการเรือธงที่ออกแบบมาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของท้องถิ่น • **การวิเคราะห์ผลตอบแทนคุณค่าทางสังคม (Social Return on Investment: SROI)** ทุกโครงการชุมชนจะได้รับการประเมิน SROI เพื่อวัดผลกระทบทางสังคมและเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการ โดยตั้งเป้าให้ได้ SROI ไม่น้อยกว่า 1.5 • **ตลาดสินค้าท้องถิ่น** ส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่นผ่านโครงการ เช่น ตลาดศิลปินท้องถิ่นในพื้นที่โครงการอสังหาริมทรัพย์ของบริษัท ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นเวทีสำหรับธุรกิจขนาดเล็ก แต่ยังช่วยเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและงานฝีมือท้องถิ่น
การประเมิน SROI	การประเมิน SROI จะเป็นส่วนสำคัญในการประเมินคุณค่าที่เกิดจากโครงการชุมชนของ AWC ขั้นตอนการประเมินมีดังนี้ • **การระบุปัจจัยลงทุน** บันทึกทรัพยากรทางการเงิน บุคลากร และวัสดุที่ใช้ในโครงการ • **การวัดผลลัพธ์** ติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ เช่น จำนวนตลาดที่จัดขึ้น จำนวนศิลปินที่เข้าร่วม • **การประเมินผลลัพธ์** วัดผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ เช่น การเพิ่มขึ้นของรายได้ในชุมชน การลดขยะ และการเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน • **การประเมินมูลค่าผลลัพธ์** แปลงผลลัพธ์เหล่านี้ให้เป็นมูลค่าเงินเพื่อประเมินผลกระทบทางสังคมโดยรวมและคำนวณ SROI
ความต้องการและความคาดหวังของชุมชน	ความต้องการและความคาดหวังของชุมชนจะได้รับการตอบสนองผ่าน • **การปรึกษาหารือตรง** การมีส่วนร่วมกับผู้นำชุมชนและสมาชิกเพื่อระบุความต้องการเฉพาะ เช่น โปรแกรมการศึกษา การดูแลสุขภาพ โอกาสการจ้างงาน และการพัฒนาสาธารณูปโภค • **โซลูชันที่ออกแบบมาเฉพาะ** การออกแบบโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการเหล่านี้ เพื่อให้มั่นใจว่าแต่ละโครงการมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบที่ดีในบริบทของชุมชนท้องถิ่น • **ความยั่งยืน** การออกแบบโครงการที่คำนึงถึงความยั่งยืนทั้งในด้านผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและประโยชน์ระยะยาวต่อชุมชน

ผลลัพธ์และผลกระทบ	• **ผลลัพธ์** คือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากกิจกรรมของโครงการ เช่น จำนวนสมาชิกในชุมชนที่ได้รับการฝึกอบรม จำนวนตลาดที่จัดขึ้น และจำนวนธุรกิจใหม่ที่ได้รับการสนับสนุน ตัวอย่างเช่น
	  • การจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจท้องถิ่น
	  • การจัดการฝึกอบรมด้านสุขภาพ
	• **ผลกระทบ** คือผลกระทบระยะยาวจากผลลัพธ์เหล่านี้ เช่น การปรับปรุงสวัสดิภาพของชุมชนและสถานะทางเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น
	  • การเพิ่มรายได้ในชุมชน
	  • การลดอัตราการว่างงาน
	  • การปรับปรุงสภาพแวดล้อมจากการลดขยะ

ความท้าทายและโอกาส

ในยุคปัจจุบันที่โลกยังเผชิญกับผลกระทบจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ และปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและวิถีชีวิตของชุมชน รวมถึงภาวะเงินเฟ้อและภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน กลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มเปราะบางยังคงเผชิญกับความท้าทายในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ การศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจเหล่านี้ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในชุมชนที่มีความเปราะบางและพื้นที่ห่างไกลจากบริการพื้นฐาน การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของบริษัทในยุคปัจจุบันจึงต้องคำนึงถึงการสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับตัวในด้านดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม AWC เห็นโอกาสในการส่งเสริมการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีความยั่งยืน โดยมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาโครงการเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มความสะดวกสบายให้กับชุมชน เช่น การนำพลังงานทดแทนมาใช้ในโครงการต่าง ๆ หรือการออกแบบโครงการที่คำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์สามารถเป็นกลไกในการเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน ยกระดับคุณภาพชีวิต และช่วยให้ชุมชนสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ในระยะยาว นอกจากนี้การมีส่วนร่วมกับชุมชนและการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนในแต่ละพื้นที่ยังเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้คนในท้องถิ่น ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธุรกิจและชุมชน

บริษัทตระหนักถึงความท้าทายที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และปัญหาสิ่งแวดล้อมที่กระทบชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ซึ่งเผชิญอุปสรรคในการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเหล่านี้สร้างโอกาสให้บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น การใช้พลังงานทดแทน การออกแบบเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในระยะยาว การฟังเสียงชุมชนยังช่วยลดข้อขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธุรกิจและสังคม

แนวทางบริหารจัดการ

AWC ใช้แนวคิด “BETTER PEOPLE” เพื่อส่งเสริมการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายปี 2573 ให้สถานประกอบการทั้งหมดดำเนินโครงการหลักที่มีผลตอบแทนเชิงสังคม (SROI) ไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืน แผนดำเนินงานประกอบด้วยการพัฒนา Community Integration Playbook สำหรับแนวทางโครงการ การประเมิน SROI ของโครงการหลักและการสื่อสารเชิงรุกกับชุมชน เพื่อสร้างคุณค่าให้กับชุมชนในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม และขยายเครือข่ายผ่านการจัดตั้งโครงการและพันธมิตร เพื่อผลักดันความยั่งยืนที่แท้จริงในทุกมิติ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการอยู่ร่วมกันกับชุมชนและสังคม เพื่อสร้างและรักษาไว้ซึ่งการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากสังคม ด้วยการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “BETTER PEOPLE” เพื่อส่งเสริมพันธกิจ **“สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน”** ให้กับชุมชนและสังคม อีกทั้ง ได้กำหนดเป้าหมายในปี 2573 ให้สถานประกอบการของบริษัททั้งหมดร้อยละ 100 มีการริเริ่มโครงการหลัก (Flagship Program) ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสำหรับผู้คนและสังคม มุ่งเน้นด้านการก่อให้เกิดการสร้างงาน ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม และด้านศิลปะและวัฒนธรรม โดยทุกโครงการจะมีการวัดผล SROI และตั้งเป้าว่าภายในปี 2573 ทุกโครงการหลักเพื่อชุมชนของแต่ละโครงการอสังหาริมทรัพย์ของ บริษัทจะสามารถสร้าง SROI ได้มากกว่าหรือเท่ากับ 1.5 เท่า เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างและยั่งยืน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายดังกล่าว บริษัทได้กำหนดแผนดำเนินการและตัวชี้วัดผลการดำเนินการ สำหรับการสร้างการเติบโตร่วมกันกับสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนการดำเนินการ

- เริ่มการใช้คู่มือโครงการเพื่อชุมชน (Community Integration Playbook) เพื่อเป็นแนวทางให้โครงการต่าง ๆ และติดตามผลสัมฤทธิ์หลังการจากดำเนินโครงการ
- ดำเนินการประเมินฐาน SROI สำหรับโครงการหลักและระบุเป้าหมายระยะกลางและระยะยาว
- การเพิ่มขึ้นของผลตอบแทนเชิงสังคม (SROI) ในปี 2573
- การพัฒนาโครงการในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการหลัก และติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ
- การสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับชุมชนในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับโครงการหลัก

ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ

- จำนวนการริเริ่มโครงการ
- จำนวนสถานประกอบการที่มีการริเริ่มโครงการ
- จำนวนชุมชนใหม่ที่ร่วมโครงการหรือกิจกรรมเพื่อชุมชนของบริษัท
- มูลค่าการลงทุนของบริษัทของโครงการ
- ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) ของแต่ละโครงการ

AWC มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน พร้อมที่จะรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ หากธุรกิจมีแนวโน้มที่จะสร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคม นอกจากนี้ บริษัทได้ตระหนักว่าแต่ละชุมชนมีความต้องการและเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน บริษัทจึงนำแนวทาง "การให้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง" (community-centric approach) มาปรับใช้ในการดำเนินโครงการเพื่อชุมชนต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่ชุมชน ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำ รักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ไว้ และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนในระยะยาว โดยบริษัทได้ดำเนินการสอบถามและรับฟังข้อคิดเห็น ความต้องการ รวมถึงการมีส่วนร่วมกับชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ในทุกโครงการที่บริษัทกำลังพัฒนาเพื่อให้สามารถสนับสนุนและส่งเสริมชุมชนได้อย่างตรงจุดและเหมาะสม

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่สังคมและชุมชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะทำงานการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ผ่านการดำเนินกิจกรรมและสื่อสารร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมทางสังคมดั้งเดิม และตอบสนองต่อความต้องการชุมชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ บริษัทได้จัดตั้งมูลนิธิแอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล (Asset World Foundation for Charity: AWFC) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสาธารณกุศล โดยดำเนินงานในกรอบงาน 4 ปัน คือ "ปันฝัน" การส่งเสริมด้านการศึกษา "ปันดี" การทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรมของชาติ "ปันสุข" การส่งเสริมด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และ "ปันรักษ์" การส่งเสริมอนุรักษ์ด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในมีทัศนคติมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการกำหนดให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อยกระดับศักยภาพของสังคมไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และได้ขยายโครงการคุณค่าร่วมกันและวิสาหกิจเพื่อสังคมขององค์กร ผ่านโครงการ เดอะ GALLERY เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการสร้างผลตอบแทนกลับสู่สังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคม ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

แผนงานและผลงานสำคัญ

รางวัลกิจกรรมเพื่อสังคมดีเด่น มอบโดยหอการค้าอเมริกันในประเทศไทย

บริษัทได้รับมอบใบประกาศเกียรติคุณด้านกิจกรรมเพื่อสังคมดีเด่น โดยได้รับรางวัล Corporate Social Impact Awards Silver Level จากมูลนิธิหอการค้าอเมริกันประจำประเทศไทย (AMCHAM) นับเป็นปีที่ 3 ที่ บริษัทได้รับรางวัล โดยได้รับเกียรติจากนายโรเบิร์ต เอฟ. โกเดค เอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย และนายไซมอน ดีนี่ กรรมการบริหารหอการค้าอเมริกันในประเทศไทย รางวัลดังกล่าวสะท้อนถึงการร่วมสร้างประโยชน์ต่อสังคม และความมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบริษัทและชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน

การสร้างเสริมทัศนคติที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

AWC ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมในพนักงาน มุ่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลกับชุมชน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายนี้ บริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ในปี 2567 บริษัทได้เปิดตัว **โครงการอาสาสมัคร 'AWC Be Better'** ซึ่งเป็นโครงการเชิงบูรณาการที่มุ่งเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคม โครงการนี้จะสนับสนุนให้พนักงานสามารถเสนอแนวคิดและจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาชุมชนร่วมกับบริษัท โดยบริษัทตั้งเป้าหมายให้พนักงานอย่างน้อยร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสังคมภายในปี 2567 เพื่อสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการสร้างผลกระทบเชิงบวกที่ยั่งยืนต่อสังคม

โครงการ AWC Be Better โดย AWC และโรงแรมเลอ เมอริเดียน กรุงเทพ ร่วมมือกับโครงการไฟ-ฟ้า ภายใต้มูลนิธิ ทีทีบี เปิดโรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ ในวันที่ 18 ตุลาคม 2567 เพื่อต้อนรับเยาวชน 22 คน ผู้เข้าร่วมโครงการไฟ-ฟ้า โดย ทีทีบี ในกิจกรรมพิเศษเพื่อสร้างสร้างแรงบันดาลใจและจุดประกายความฝันการประกอบอาชีพทางด้านการโรงแรมและการบริการในอนาคต กิจกรรมครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเยาวชนที่มีศักยภาพ ผ่านการเรียนรู้นอกห้องเรียนกับกิจกรรม "Halloween's Cookies" โดยเชฟมืออาชีพของโรงแรม นอกจากนี้เยาวชนยังได้ร่วมเดินสำรวจโรงแรมและพบปะพูดคุยกับพนักงานในหลากหลายตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายต้อนรับ ฝ่ายดูแลห้องพัก และฝ่ายอื่น ๆ โดยพนักงานได้อาสาเป็นพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความเข้าใจในหน้าที่งานแต่ละตำแหน่ง ช่วยจุดประกายให้เยาวชนได้เห็นถึงเส้นทางอาชีพในด้านการโรงแรมและการบริการในอนาคตต่อไป

กิจกรรมอาสาสมัคร AWC Be Better

AWC Be Better เป็นโครงการอาสาสมัครของ AWC ที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการอุทิศเวลาและความเชี่ยวชาญเพื่อสังคม โครงการนี้ดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายตามความต้องการของผู้มีส่วนร่วมที่บริษัทเข้าไปทำงานด้วย เช่น อาสาสมัครเป็นผู้ให้ความรู้ อาสาสมัครผู้ลงแรงร่วมกิจกรรม เป็นต้น

- บริษัทร่วมกับเขตสาทรและมูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล เดินหน้าโครงการปลูกต้นไม้ล้านต้น เมื่อวันที่ 26 ก.ย. 2567 พร้อมด้วยอาสาสมัครพนักงาน AWC ร่วมกันปลูกต้นรวงผึ้งจำนวน 30 ต้น ณ บริเวณสวน 15 นาที ใกล้ทางลงทางพิเศษสาทร ถนนเจริญราษฎร์ แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดมลภาวะ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เขตสาทรให้ดีขึ้น

- บริษัทร่วมกับฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ และดับเบิ้ลทรี บาย ฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ เฉลิมฉลองสัปดาห์แห่งการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบ (Travel With Purpose Week) อันเป็นการสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงหลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ซึ่งความร่วมมือนี้ตอกย้ำถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อโลกใบนี้ ทั้งในเรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อมและการสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น ผ่านกิจกรรม Plastic Bottle Upcycling นำขวดพลาสติกที่ใช้แล้ว จำนวน 432 กิโลกรัม เข้าสู่กระบวนการแปรรูปขวดพลาสติกด้วยนวัตกรรมให้เป็นเส้นใยรีไซเคิลโพลิเอสเตอร์ ณ วัดจากแดง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และกิจกรรมปลูกต้นไม้ที่สวนป่าชุมชนป่าเกด บางกระเจ้า กรุงเทพมหานคร เมื่อวันอังคารที่ 15 ตุลาคม 2567

- ศูนย์การค้า ลาซาล อเวนิว ซึ่งเป็นศูนย์การค้าในเครือบริษัท จัดโครงการ ปลูกต้นไม้เพื่อพ่อ @Lasalle's Avenue ร่วมกับสำนักงานเขตบางนา ปลูกต้นราชพฤกษ์ (ต้นคูณ) จำนวน 35 ต้น บริเวณรอบโครงการ และส่งมอบต้นไม้อีก 65 ต้น เพื่อให้สำนักงานเขตนำไปใช้ประโยชน์ปลูกเพื่อให้ร่มเงาแก่ชาวบางนาต่อไป เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567

การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน เดอะ GALLERY

เดอะ

GALLERY

"Giving Art, Art of Giving"

เดอะ GALLERY มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้เพื่อสนับสนุนชุมชนและสังคม ภายใต้แนวคิด **"ส่งเสริมศิลปินด้วยศิลปะแห่งการให้"** ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 8 ขององค์การสหประชาชาติ ที่ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และพันธกิจของบริษัทในการ **"สร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าให้ทุกคน"** โครงการนี้นำเสนอผลิตภัณฑ์ไทยที่มีการออกแบบ มีคุณภาพ และมีเอกลักษณ์จากกว่า 80 ชุมชนรอบสถานประกอบการของบริษัท เพื่อแสดงต่อลูกค้าและนักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมชมโรงแรม ศูนย์การค้าและอาคารสำนักงาน โดยมีเป้าหมายให้ลูกค้าได้สนับสนุนสินค้าชุมชนและสัมผัสศิลปะท้องถิ่นจากทั่วประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ **เดอะ GALLERY** จึงเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยให้ผู้ประกอบการชุมชนและศิลปินท้องถิ่นสามารถนำผลิตภัณฑ์มาสู่ผู้บริโภค สร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน โดยยึดหลักการ **"การสร้างคุณค่าร่วม"** ที่สร้างประโยชน์ทั้งต่อธุรกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

AWC ให้การสนับสนุน เดอะ GALLERY ซึ่งเป็นร้านค้าที่มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่ไม่หวังผลกำไรตามแนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) เดอะ GALLERY จึงเป็นศูนย์กลางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ศิลปะและหัตถกรรมที่มาจากงานฝีมือของชุมชน ผลิตภัณฑ์เหล่านี้บอกเล่าเรื่องราววิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยอันสะท้อนถึงอัตลักษณ์ท้องถิ่นของคนไทยทั่วประเทศ

เดอะ GALLERY ก่อตั้งขึ้นในปี 2558 ขับเคลื่อนภายใต้แนวคิด "Giving Art, Art of Giving" ส่งเสริมศิลปินด้วยศิลปะแห่งการให้ สอดคล้องกับเป้าหมายที่ 8 ขององค์การสหประชาชาติที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน โดยได้คัดสรรงานศิลปะในรูปของสินค้าไทยจากชุมชนต่าง ๆ ที่มีการออกแบบ มีคุณภาพ มีอัตลักษณ์ แต่อาจจะยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมานำเสนอต่อลูกค้าหรือนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการโรงแรม ศูนย์การค้า หรืออาคารสำนักงานซึ่งบริษัทเป็นเจ้าของ เพื่อให้ลูกค้าหรือนักท่องเที่ยวได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสินค้าคุณภาพจากชุมชน และได้สัมผัสกับศิลปะของท้องถิ่นจากทั่วประเทศไทย เดอะ GALLERY เปรียบเสมือนช่องทางสำหรับผู้ประกอบการชุมชน และเกษตรกรได้นำผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่นมาสู่ผู้บริโภค สร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน เพื่อให้เกิดคุณค่าร่วมกันระหว่างธุรกิจและสังคม ตามหลักคิด "การสร้างคุณค่าร่วม" หรือ Creating Shared Value ขณะเดียวกัน เดอะ GALLERY ยังคงสานต่อความมุ่งมั่นในการร่วมส่งเสริมผลงานการออกแบบร่วมกันกับเยาวชนออทิสติกที่อยู่ในการดูแลของมูลนิธิออทิสติกไทย องค์กรสาธารณประโยชน์ ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้วยการออกแบบและสร้างผลงานหลากหลายคอลเลกชันร่วมกัน อาทิ กระเป๋าโทตและคลัชท์ลาย Little Hippo โดยกลุ่มศิลปินเยาวชนผู้มีภาวะออทิสติก เป็นการสร้างอาชีพ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและขับเคลื่อนคุณภาพสังคมให้เท่าเทียม นอกเหนือจากนี้ เดอะ GALLERY ยังทำงานร่วมกับชุมชนคุณภาพเพื่อผลิตสินค้าหลายหลายรูปแบบ อาทิ ชุมชนดอยตุง ผลิตสินค้าหลากหลายรูปแบบ

ได้แก่ กระเป๋าโทตลายผ้าทอมือของชนกลุ่มน้อยบนดอยตุง ตัดเย็บโดยกลุ่มผู้หญิงในชุมชน ชุดน้ำหอมกระจายกลิ่นอโรมา ที่จับคู่แจกันเซรามิกจากแบรนด์ดอยตุง และดอกไม้ประดิษฐ์จากวัสดุธรรมชาติโดยชุมชนฝีมือคนไทย เป็นต้น รวมไปถึงการสร้างสรรค์ผลงานชุดพิเศษกับศิลปินท้องถิ่น อาทิ คุณเปิ้ล จาริณี เมธากุล ที่สร้างสรรค์งานศิลปะลายมังกรสุดพิเศษในคอลเลกชัน "Happleness" เพื่อเฉลิมฉลองปีมะโรงและนำผลงานนี้ไปต่อยอดเป็นสินค้ากระเป๋า พู่ห้อย และเข็มกลัดลายมังกร พร้อมกับนำงานศิลปะลายมังกร"Happleness" ไปผลิตเป็นกระเป๋าและกล่องบรรจุภัณฑ์สำหรับขนมไหว้พระจันทร์ ของโรงแรมแบงค็อก แมริออท เดอะ สุรวงศ์

เดอะ GALLERY ดำเนินกิจการมาอย่างมั่นคงร่วมกับชุมชนกว่า 252 ชุมชน และศิลปินกว่า 27 ชีวิต คิดเป็นจำนวนสินค้ากว่า 15,356 ชิ้น มูลค่ารวมกว่า 3.04 ล้านบาท อีกทั้งยังมีโครงการ Our Art Gallery เป็นพื้นที่จัดแสดงผลงานศิลปะที่เปิดกว้าง และสนับสนุนศิลปินหน้าใหม่จากทั่วประเทศไทยให้มีโอกาสจัดแสดงและจำหน่ายผลงานศิลปะ มอบโอกาสแรกเริ่มพร้อมสนับสนุนให้ศิลปินแสดงศักยภาพของพวกเขาเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่ Our Art Gallery เชื่อมั่นว่าผลงานศิลปะของทุกคนสมควรได้รับโอกาสและพื้นที่แสดงผลงานของตนเองในอุตสาหกรรมที่กว้างขวางและเติบโตนี้ โดยสร้างรายได้ให้กับศิลปินกว่า 18 ชีวิต มูลค่ารวมกว่า 999,822 บาท

นอกจากนี้ในปีพ.ศ. 2567 เดอะ GALLERY ได้การรับรองและจดทะเบียนผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคม ประเภทวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่ประสงค์จะแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือผู้ถือผู้ถือหุ้นตามมาตรา 6 (1) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมพ.ศ.2562 และได้รับเป็นหน่วยรับบริจาคผ่านทางระบบบริจาคอิเล็กทรอนิกส์จากกรมสรรพากร

ทั้งนี้กำไรสุทธิจากการขายสินค้าในร้าน เดอะ GALLERY จะนำไปบริจาคให้กับ มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมูลนิธิ สร้างประโยชน์คืนกลับให้ชุมชน และสังคม ต่อไป

ปัจจุบัน เดอะ GALLERY มีทั้งหมด 18 สาขา ได้แก่

1. อาคาร'เอ็มไพร์'
2. โรงแรม แบงค็อกแมริออท เดอะ สุรวงศ์
3. โรงแรม หัวหิน แมริออท รีสอร์ท และ สปา
4. โรงแรม ภูเก็ต แมริออท รีสอร์ท แอนด์ สปา, ในยาง บีช
5. โรงแรมเดอะ ระวีกัลยา แบงค็อก
6. โรงแรม มีเลีย เกาะสมุย
7. โครงการเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น
8. บันยันทรี กระบี่
9. โรงแรม ดิ โอกุระ เพรสทีจ กรุงเทพฯ
10. โรงแรม คอร์ทยาร์ด แมริออท ภูเก็ต ทาวน์
11. โรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ
12. เดอะ ล้ง 1919 ริเวอร์ไซด์ เฮอริเทจ เดสติเนชั่น
13. โรงแรม มีเลีย เชียงใหม่
14. โรงแรม แบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค
15. โรงแรม อินน์ไซด์ บาย มีเลีย กรุงเทพ สุขุมวิท
16. อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล
17. โรงแรมเชียงใหม่ แมริออท โฮเทล
18. โรงแรม มีเลีย พัทยา โฮเต็ล ประเทศไทย

เดอะ GALLERY เปิดตัวเว็บไซต์อีคอมเมิร์ซอย่างเป็นทางการเดือนพฤศจิกายน ปี 2567 เพื่อต่อยอดการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า โดยเน้นผลิตภัณฑ์จากชุมชนและงานศิลปะที่สร้างสรรค์โดยศิลปินชาวไทย เว็บไซต์นี้ถูกออกแบบมาเพื่อให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้าได้สะดวกยิ่งขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมเป็นแพลตฟอร์มสนับสนุนศิลปินไทยให้มีโอกาสนำเสนอผลงานสู่สายตาชาวโลก นอกจากการจัดจำหน่ายสินค้า งานศิลปะ และหัตถกรรมแล้ว เว็บไซต์ยังมุ่งสร้างประสบการณ์การชอปปิงออนไลน์ที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมและความงดงามของงานฝีมือท้องถิ่น ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและการพัฒนาชุมชน เดอะ GALLERY จึงกลายเป็นตัวกลางที่ทรงคุณค่าในการเผยแพร่ความคิดสร้างสรรค์ของคนไทยสู่เวทีระดับนานาชาติ

การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

AWC ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับชุมชนที่อยู่รอบพื้นที่โครงการของบริษัท โดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักคือการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย รับฟังความคิดเห็นจากผู้นำชุมชน และตอบข้อกังวลต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทุกฝ่าย

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทมุ่งมั่นสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนรอบสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้แข็งแกร่ง และสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยในปี 2567 มีกิจกรรมสำคัญดังต่อไปนี้

1. การทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิม "ศาลเจ้าแม่หม่าโจ้ว"

โครงการ เดอะลัง 1919 ริเวอร์ไซด์ เฮอริเทจ เดสติเนชั่น AWC กำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างความผูกพันอันดีร่วมกับชุมชนบริเวณรอบพื้นที่โครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นไปที่การพูดคุยรับฟังความคิดเห็นจาก หัวหน้าชุมชนและข้อกังวลจากชุมชน พร้อมกับสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่าย โดยในปี 2567 บริษัทได้ลงพื้นที่พบปะชุมชนในเขตคลองสาน ได้แก่ ชุมชนซอยช่างนาค-สะพานยาว ชุมชนหลังโรงเรียนสารพัดช่าง ชุมชนหลังโรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี ชุมชนวัดทองนพคุณ ชุมชนหลังโรงพยาบาลสมเด็จเจ้าพระยา ชุมชนแยกถนนเชียงใหม่ ชุมชนชาวประชาท่าดินแดง ชุมชนซอยท่าดินแดง 14-16 ชุมชนวัดทองธรรมชาติ ชุมชนวัดทองเพลง ชุมชนซอยวัดสุวรรณ และชุมชนหน้าตลาดศิรินทร์ เพื่อรับฟังประเด็นความคิดเห็นและกังวลต่อการพัฒนาโครงการ โรงแรมเดอะ ริทซ์-คาร์ลตัน แบงค็อก เดอะ ริเวอร์ไซด์ โดยได้มีแนวทางในการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาตั้งแต่เริ่มดำเนินการก่อสร้างจนถึงการดำเนินงาน ซึ่งบริษัทเตรียมมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการเตรียมการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ติดตั้งแสงไฟเพิ่มความสว่างในพื้นที่ใกล้เคียง การจัดการจราจรเพื่ออำนวยความสะดวกในพื้นที่ เป็นต้น

อีกทั้งโครงการ เดอะ ลัง 1919 ริเวอร์ไซด์ เฮอริเทจ เดสติเนชั่น ซึ่งถูกออกแบบให้มีสถาปัตยกรรมแบบผสมผสาน บอกเล่าเรื่องราวอันโดดเด่นในย่านคลองสาน โดยได้มีการแบ่งพื้นที่ออกเป็นส่วน ๆ และแต่ละพื้นที่จะถูกเชื่อมโยงโดยสนามหญ้า ซึ่งเป็นพื้นที่สีเขียวอันกว้างขวางทอดยาวไปถึงริมแม่น้ำเจ้าพระยา ได้เปิดเป็นศูนย์กลาง

ให้คนในชุมชนสามารถเข้ามาใช้พื้นที่แห่งนี้เพื่อเป็นพื้นที่ค้าขาย พื้นที่กิจกรรมเพื่อเรียนรู้เรื่องศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งเสมือนเป็นบ้านให้ชุมชนได้พาครอบครัวมาใช้เวลาทำกิจกรรมสันทนาการและพักผ่อนร่วมกัน

นอกจากนี้ในปี 2567 บริษัทจัดตั้งบริษัทย่อยใหม่ได้แก่ บริษัทศาลเจ้าแม่ หม่าโจ้ว จำกัด เพื่อดำเนินการในรูปแบบวิสาหกิจเพื่อสังคม ในการสืบสานการดูแล "ศาลเจ้าแม่หม่าโจ้ว" หรือ "ศาลเจ้าแม่ทับทิม" โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อบริหารศาลและดูแลเจ้าแม่หม่าโจ้ว เพื่อให้ผู้คนที่นับถือได้เข้าเยี่ยมชมและกราบสักการะ โดยจะนำรายได้กลับมาอนุรักษ์และพัฒนาศาลเจ้าแม่หม่าโจ้วต่อไป สอดคล้องความมุ่งมั่นของบริษัท ในการอนุรักษ์คุณค่าวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และจิตวิญญาณของชุมชนให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ที่ผ่านบริษัทได้ทำงานเพื่อชุมชนและจัดกิจกรรมประจำปี อาทิ ฉายภาพยนตร์ในวันครบรอบวันคล้ายวันเกิดขององค์เจ้าแม่หม่าโจ้ว การแสดงงิ้วในเทศกาลทำบุญประจำปี เสี่ยซิ้ง (谢神) การออกโรงทาน เพื่อช่วยเหลือและดูแลชุมชนและร่วมกับพันธมิตร และวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี ในการออกร้าน และบริการต่าง ๆ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย อาทิ ตัดผม นวดหน้า สปา แพทย์แผนจีน ดนตรี และกิจกรรมเวิร์คชอปศิลปะสำหรับเด็ก เป็นต้น โดยมีผู้มาร่วมงานกว่า 1,000 คน

2. การสร้างการมีส่วนร่วมในการก่อสร้างโครงการเวิ้งนาครเขษม เยาวราช

โครงการก่อสร้างเวิ้งนครเกษม เยาวราช เป็นโครงการมิกซ์ยูสขนาดใหญ่ที่มุ่งดึงความมีเสน่ห์ของย่านการค้าเก่าแก่ และอนุรักษ์ความเป็นไชน่าทาวน์ให้เป็นเส้นทางมรดกทางประวัติศาสตร์ที่นำคุณค่าจากอดีตไปสู่ไลฟ์สไตล์ในอนาคต ควบคู่การเป็นส่วนหนึ่งในการส่งต่อวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนชาวไทยให้คนทั่วโลกได้ชื่นชม ได้ทำการลงพื้นที่ในเขตสัมพันธวงศ์ เพื่อเน้นการปรึกษาหารือ ตอบข้อซักถาม รับข้อเสนอชี้แนะ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ความคิดเห็นและ ข้อกังวลที่ได้รับจากชุมชนใกล้เคียง ทางบริษัทได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง และต่อยอดให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกที่ก่อให้เกิดโอกาสทางสังคม ช่วยลดความสูญเสีย และความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยได้ดำเนินมาตรการเพื่อลดผลกระทบเรื่องฝุ่น การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยและการเพิ่มการตรวจตราพื้นที่ในช่วงเวลากลางคืน เพื่อความปลอดภัยสำหรับชุมชนในพื้นที่ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติเช่นที่ผ่านมา

ในปี 2567 AWC มีแผนในการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับชุมชน ร่วมพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทกับชุมชนและสังคม ประกอบกับรักษาวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน เช่น ร่วมสนับสนุนกิจกรรมวันเด็ก และการร่วมสบทุนผ้าป่าการศึกษาให้กับโรงเรียนในพื้นที่ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การสร้างมูลค่าร่วมกับชุมชนในระยะยาวอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานภายใต้มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล (Asset World Foundation for Charity: AWFC)

AWC มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเสริมสร้างชุมชน สังคม และประเทศชาติให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยได้จัดทำโครงการและจัดกิจกรรมการกุศลมาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมา บริษัทจึงได้จัดตั้ง มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล หรือ Asset World Foundation for Charity (AWFC) ขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี 2561 โดยมีกรอบการดำเนินงานหลัก 3 ด้าน คือ

1. **การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาที่ดี**
2. **การสร้างสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี**
3. **การสนับสนุนศิลปะ ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น** เพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในประเทศไทย

ผ่านโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมหรือกิจกรรมที่ตอบสนองนโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัท

นอกจากนี้ มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล ยังมุ่งมั่นสร้างแรงบันดาลใจที่จะสะท้อนคุณค่าของการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน อันจะส่งเสริมให้สังคมน่าอยู่และแบบอย่างอันดีของธุรกิจภาคเอกชนที่ใส่ใจต่อสังคม

ปัจจุบัน มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล (AWFC) อยู่ในระหว่างดำเนินการขอจดทะเบียนเป็นองค์การหรือสถานสาธารณกุศล เสริมสร้างกระบวนการกำกับดูแลที่ดี อาทิ การจัดประชุมคณะกรรมการ AWFC การรายงานผลการดำเนินการ และการติดตามผลการดำเนินกิจกรรม เป็นต้น ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมการระดมทุนและโครงการบริจาคทั้งรอบปี โดยในปี 2567 มูลนิธิฯ ได้จัดทำแผนการบริจาคภายใต้แนวคิด 4 ปัน ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของ AWFC โดยมีรายละเอียดดังนี้

	"AWFC Pun Fun" "ปันฝัน" การสร้างโอกาสทางการศึกษา	"AWFC Pun Dee "ปันดี" การทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรมของชาติ	"AWFC Pun Sook" "ปันสุข" การส่งเสริมด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชน	"AWFC Pun Rak" "ปันรักษ์" การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อชุมชน
แผนการดำเนินการ	• มอบทุนการศึกษา/สนับสนุนนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ เพื่อให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะได้ดียิ่งขึ้น	• สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและศาสนาแก่ชุมชนและประเทศไทย	• สนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้เข้าถึงบริการด้านสุขภาพ • สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้กับโรงพยาบาลของรัฐที่มีความต้องการตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด (กำหนดเกณฑ์โดยมูลนิธิ AWFC)	• สนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน
เป้าหมาย	• มอบทุนการศึกษาให้เยาวชนระดับมัธยมเพื่อนำไปศึกษาต่อ • สนับสนุนกิจกรรมเยาวชน นิสิตนักศึกษาเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคม	• มอบเงินสนับสนุนให้แก่ศาสนสถานเพื่อบูรณะและทำนุบำรุงศาสนา	• มอบเงินสนับสนุนให้กับโรงพยาบาลเพื่อไปช่วยผู้ป่วยยากไร้	• มอบเงินสนับสนุนให้กับมูลนิธิหรือหน่วยงานที่ทำงานดูแลด้านสิ่งแวดล้อม
ตัวชี้วัด	• มูลค่าบริจาคมีส่วนสนับสนุนให้นักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการพัฒนาการศึกษาและทักษะ • จำนวนผู้ได้รับการช่วยเหลือ • จำนวนโรงเรียนที่ได้รับความช่วยเหลือ/เป็นพันธมิตร	• จำนวนโครงการที่ได้สนับสนุน • จำนวนพันธมิตร	• มูลค่าการบริจาคมีส่วนช่วยกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและโรงพยาบาลที่ต้องการความช่วยเหลือ • จำนวนผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ • จำนวนโรงพยาบาลที่ได้รับความช่วยเหลือ/เป็นพันธมิตร	• มูลค่าการบริจาคเพื่อสนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม • จำนวนต้นไม้ที่ปลูกในกิจกรรมจิตอาสา

การจัดกิจกรรมการระดมทุน (AWFC Fundraising Event and Activity)

ในปี 2567 บริษัทได้จัดกิจกรรมการระดมทุน ร่วมกับเครือข่ายพันธมิตร เพื่อนำรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายไปร่วมสมทบทุนมูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล (AWFC) เพื่อนำไปต่อยอดแนวคิด 4 ปัน ได้แก่ ปันฝัน ปันดี ปันสุข และปันรักษ์ โดยมีกิจกรรมสำคัญดังนี้

Give Green CBD 2024

มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล ได้ร่วมมือกับกรุงเทพมหานคร และเครือข่ายพันธมิตร จัดโครงการการกุศลประจำปี "GIVE GREEN CBD 2024" ต่อเนื่องเป็นปีที่ 11 เดินหน้าขับเคลื่อนความยั่งยืนเพื่อส่งมอบคุณค่าและประโยชน์องค์รวม ในปี 2567 บริษัทมีกิจกรรมที่โดดเด่น เช่น

ตลาดนัดเพื่อการกุศล (Charity Market Around)

AWC ได้ร่วมกับพันธมิตรจากองค์กรชั้นนำ ภาครัฐและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ จัดตลาดนัดการกุศล ชวนร่วมชอปปิงสินค้าสร้างสรรค์สังคม นำเสนอของใช้ในครัวเรือน ของตกแต่งบ้าน สินค้าเพื่อสุขภาพ หัตถกรรมท้องถิ่น และสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ เดอะ GALLERY reConcept Artstory by Autistic Thai มูลนิธิยุวพัฒน์ มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม สารพัดสรรพศิลป์ ธรรมธุรกิจ IndyEko Plus ProdPran Craft มูลนิธิไทยรักษ์ป่า สมาคมสายใยครอบครัว สีสันชนเผ่า Studio 899 ปันกันกรีน และ Major Cineplex โดย "AWC Charity Market Around" ได้จัดขึ้นทั้งหมด 2 รอบ ณ อาคาร 'เอ็มไพร์' ชั้น M และ G ระหว่างวันที่ 21 – 22 พฤษจิกายน และ 11 – 13 ธันวาคม 2567 ซึ่งร้านค้าที่เข้าร่วม สามารถสร้างรายได้กว่า 540,000 บาท

ต้นคริสต์มาสรักสิ่งแวดล้อม (A Charity Christmas Tree)

กิจกรรมสร้างความสุขและแรงบันดาลใจผ่านต้นคริสต์มาสรักษ์สิ่งแวดล้อมใจกลางสาทร มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อสื่อสารถึงแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน หรือ "Circular Economy" ลดการสร้างขยะและภาระต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าด้วยการนำวัสดุกลับมาหมุนเวียนใช้ซ้ำเพื่อสร้างประโยชน์ใหม่กิจกรรมต้นคริสต์มาสการกุศล "A Charity Christmas Tree" ต้นคริสต์มาสรักษ์สิ่งแวดล้อมกลางอาคาร "เอ็มไพร์" ภายใต้คอนเซปต์ "สานสัมพันธ์ สร้างสรรค์ความยั่งยืน" โดยได้นำวัสดุท้องถิ่นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างสรรค์เป็นต้นคริสต์มาสที่สวยงาม มีเอกลักษณ์ และร่วมกับ "เดอะ GALLERY" วิสาหกิจเพื่อสังคม ของ AWC ในการนำวัสดุที่นำมาประกอบเป็นต้นคริสมาสต์ไปอัพไซเคิล ให้ชุมชนนำไปสร้างสรรค์เป็นผลิตภัณฑ์สร้างรายได้ต่อไป ขณะที่รายได้ส่วนหนึ่งจากกิจกรรมจะนำไปสนับสนุนโครงการ 'ปันฝัน' ด้านการศึกษาของมูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล ต่อไป

งานซิตี้รัน วิ่งฮาล์ฟมาราธอนการกุศลกลางกรุง "CBD We Run"

กิจกรรมซิตี้รัน วิ่งฮาล์ฟมาราธอนการกุศลกลางกรุง "CBD We Run" ส่งเสริมให้นักวิ่งมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมผ่านการลดปริมาณขยะและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาทิ เสื้อวิ่งที่ผลิตจากเส้นใยพลาสติก Recycled PET เหรียญรางวัลที่ทำมาจากขยะอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงรณรงค์ให้นักวิ่งใช้ขวดน้ำซิลิโคนแบบพกพาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อไม่สร้างขยะตลอดการแข่งขัน โดย "CBD We Run" จะจัดขึ้นในวันที่ 19 มกราคม 2568 ณ อาคาร 'เอ็มไพร์' รายได้จากกิจกรรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของ 'ปันรักษ์' เพื่อส่งมอบให้กับโครงการด้านสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร

การสนับสนุนในรูปแบบบริจาคที่เป็นเงินและอื่น ๆ (Charitable Donations)

นอกจากนี้ AWC ยังได้ร่วมกับ มูลนิธิสิริวัฒนภักดี และมูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล ดำเนินการบริจาคทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้แก่เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงการศึกษา การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนบริจาคเงินเพื่อทำนุบำรุงรักษาศาสนาและวัฒนธรรมในพื้นที่รอบสถานประกอบการ โดยมีกิจกรรมสำคัญดังนี้

โครงการด้านการศึกษา

จำนวนโครงการ
4 โครงการ

ยอดการบริจาค
200,000 บาท

- มูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล บริจาคเงินทุนการศึกษาแก่โรงเรียนจำนวน 3 แห่งได้แก่
  1. โรงเรียนเมืองพัทยา 4 (วัดหนองใหญ่)
  2. โรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยาเหนือ)
  3. โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

  จำนวนที่ละ 50,000 บาท รวม 150,000 บาท เพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ด้อยโอกาสและขาดแคลน โดยมีนักเรียนได้รับทุนการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 98 คน
- บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) บริจาคเงินให้กับโรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม เพื่อบำรุงการศึกษา จำนวน 50,000 บาท รวมเป็นจำนวนเงิน 200,000 บาท

การทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

จำนวนโครงการ
2 โครงการ

ยอดการบริจาค
3,034,827 บาท

มูลนิธิสิริวัฒนภักดี และมูลนิธิ แอสเสท เวิรด์ เพื่อการกุศล ร่วมกับ บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) ร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงพุทธศาสนา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม อาทิ

- เป็นเจ้าภาพทอดกฐิน 1,534,828 บาท ในการสร้างศาลาราย (ศาลาบาตร) รอบอุโบสถ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ญาติโยมได้ใช้เป็นที่หลบบังแดดและฝนในเวลาที่มีงานศาสนพิธีต่าง ๆ จำนวน 3 หลัง ณ วัดอุโมงค์ (สวนพุทธธรรม) ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- เป็นเจ้าภาพทอดกฐิน บริจาคเงินจำนวน 1,499,999 บาท ณ วัดหนองจับเต่า ตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เพื่อสมทบทุนก่อสร้างเตาเผา เป็นการทำนุบำรุงศาสนสถาน และเป็นการสืบสานพระพุทธศาสนาให้คงอยู่คู่ชุมชนต่อไป

การส่งเสริมด้านสุขภาพ

จำนวนโครงการ
3 โครงการ

ยอดการบริจาค
300,000 บาท

- บริจาคเงินเพื่อช่วยฟื้นฟูโรงพยาบาลที่ประสบภัยน้ำท่วม จ. เชียงใหม่ 2 แห่ง ได้แก่ รพ. ค่ายกาวิละ และศูนย์อนามัยที่ 1 โรงพยาบาลแม่และเด็ก เชียงใหม่ ที่ละ 50,000 บาท รวม 100,000 บาท
- บริจาคเงินสนับสนุนการจัดสร้างศูนย์การแพทย์ ของ โรงพยาบาลกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100,000 บาท
- บริจาคเงินสนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาลเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จำนวน 100,000 บาท

ด้านความเป็นอยู่ของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

จำนวนโครงการ
4 โครงการ

ยอดการบริจาค
6,699,865 บาท

- บริษัทพร้อมด้วยโรงแรมในเครือ อาทิ โรงแรม มีเลีย เชียงใหม่ โรงแรม เลอ เมอริเดียน เชียงใหม่ และโรงแรมอินเตอร์คอนทิเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล และพันธมิตร จัดคาราวาน AWC ร่วมรวมพลังส่งความหวังและกำลังใจ เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมจังหวัดเชียงใหม่ มอบถุงกำลังใจ จำนวน 500 ถุง รวมมูลค่า 565,950 บาท รวมทั้งส่งมอบเฟอร์นิเจอร์และของใช้จำเป็นแก่ 4 ชุมชน ได้แก่ชุมชนศรีดอนชัย ชุมชนวัดเกตุ ชุมชนวัดช่างฆ้อง และชุมชนวัดศรีดอนไชย มูลค่า 5,983,915 บาท
- บริษัทบริจาคเงินจำนวน 50,000 บาท ให้แก่โครงการ "มหกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดเชียงใหม่" ปีที่ 2 เพื่อสนับสนุนการสร้างการยอมรับในด้านการพัฒนาชุมชนการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายเพื่อความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนแก่ชุมชน
- บริษัท บริจาคเงิน จำนวน 100,000 บาท แก่สมาคมโรงแรมไทย (ภาคเหนือ) เข้ากองทุนฟื้นฟูเมืองเชียงใหม่ ร่วมกับเทศบาลเมืองเชียงใหม่ ในการทำความสะอาด และจัดหาสิ่งของที่จำเป็น ให้ชาวเชียงใหม่ ได้กลับมามีชีวิตที่ปกติสุขอีกครั้งภายหลังประสบอุทกภัยใหญ่ในรอบ 50 ปี
- โครงการ AWC Be Better โดย AWC และโรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ ร่วมมือกับโครงการไฟ-ฟ้า ภายใต้มูลนิธิ ทีทีบี เปิดโรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ ในวันที่ 18 ตุลาคม 2567 เพื่อต้อนรับเยาวชน 22 คน ผู้เข้าร่วมโครงการไฟ-ฟ้า จัดกิจกรรมพิเศษเพื่อสร้างสร้างแรงบันดาลใจและจุดประกายความฝันการประกอบอาชีพทางด้านการโรงแรมและการบริการในอนาคต เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเยาวชนที่มีศักยภาพ ผ่านการเรียนรู้นอกห้องเรียนกับกิจกรรม "Halloween's Cookies" โดยเชฟมืออาชีพของโรงแรม นอกจากนี้เยาวชนยังได้ร่วมเดินสำรวจโรงแรมและพบปะพูดคุยกับพนักงานในหลากหลายตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายต้อนรับ ฝ่ายดูแลห้องพัก และฝ่ายอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในหน้าที่งานแต่ละตำแหน่ง ช่วยจุดประกายให้เยาวชนได้เห็นถึงเส้นทางอาชีพในด้านการโรงแรมและการบริการในอนาคตต่อไป

การส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จำนวนโครงการ
2 โครงการ

ยอดการบริจาค
150,000 บาท

- บริษัทได้ส่งมอบกล้าไม้ยืนต้น เช่น ต้นรวงผึ้ง ต้นอินทนิล ต้นมะขาม และต้นพิกุล ที่เป็นที่ต้องการให้แก่สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร จำนวน 3,000 ต้น
- บริษัทสนับสนุนการดำเนินงานของอุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินทร จำนวน 150,000 บาท เพื่อส่งเสริมให้การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผลงานที่สำคัญ

ได้รับรางวัลอาคารโดดเด่นด้านความปลอดภัย (BSA) และเกณฑ์รางวัลพิเศษ รวม **47 รางวัล**

จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยฯ (คปอ.) ในทุกหน่วยธุรกิจตามที่กฎหมายกำหนด

ร้อยละ 100 ของอาคาร สามารถเก็บข้อมูลเรื่องความปลอดภัย สถิติอุบัติเหตุ อัตราการบาดเจ็บและอัตราการเสียชีวิตได้

ผลการดำเนินงานปี 2567

- จำนวนกรณีการเสียชีวิตและทุพพลภาพ (พนักงานและผู้รับเหมา) 0 กรณี
- อัตราการความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลให้หยุดงาน LTIFR ของพนักงาน คิดเป็น อัตรา 5.49 ต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน

ดัชนีชี้วัด	2565	2566	2567
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน LTIFR ของพนักงาน ต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	8.30	6.45	5.49

หมายเหตุ:
- ปี 2565 อัตราการความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลให้หยุดงาน LTIFR ของพนักงาน เฉพาะในกลุ่มธุรกิจโรงแรมและบริการ
- ปี 2566-2567 อัตราการความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลให้หยุดงาน LTIFR ของพนักงาน กลุ่มธุรกิจโรงแรมและการบริการกลุ่มธุรกิจคอมเมอร์เชียล และธุรกิจอาคารสำนักงาน

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

เพิ่มจำนวนรางวัลอาคารโดดเด่นด้านความปลอดภัย (BSA) ให้ครอบคลุมอสังหาริมทรัพย์ทั้งหมดในระยะยาว

จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย สำหรับพนักงานและผู้รับเหมาทุกคน จัดให้มีผู้บริหารหน่วยงานความปลอดภัย ในทุกหน่วยธุรกิจตามที่กฎหมายกำหนด

สร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงานทุกระดับภายในองค์กร โดยจัดให้มีการฝึกอบรมตามข้อกำหนดกฎหมายด้านความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้น

ความท้าทายและโอกาส

ในปี 2567 AWC ในฐานะผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีการดำเนินธุรกิจในหลายจังหวัดทั่วประเทศไทย บริษัทเผชิญความท้าทายในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะในกระบวนการก่อสร้างที่มีโอกาสทำให้เกิดอุบัติการณ์ที่ไม่คาดคิด ที่ส่งผลต่อการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย การเสียชีวิต หรือความเสียหายต่อทรัพย์สินต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจนำไปสู่การหยุดชะงักของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจและการแข่งขัน และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

จากความท้าทายดังกล่าว บริษัทได้ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น พนักงาน ผู้รับเหมา ลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจเป็นอันดับแรก บริษัทจึงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักการมาตรฐานสากลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety: OHS) และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อยกระดับการจัดการความปลอดภัยให้แก่ผู้รับเหมา สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยให้แก่พนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อพร้อมรับสถานการณ์และความท้าทายที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

ปัจจุบัน บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของพนักงาน ผู้รับเหมา หรือคู่ค้าในกรณีที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบของบริษัท และเพื่อให้มั่นใจว่าทุกหน่วยงานมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายและคู่มือด้านความปลอดภัยขององค์กรที่เป็นไปตามแนวปฏิบัติมาตรฐานที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้บริษัทได้กำหนดเป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ ภายในปี 2573 และได้จัดทำกระบวนการบริหารจัดการและควบคุมความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อระบุสาเหตุหลักที่เกี่ยวข้องและหาวิธีการบรรเทาความเสี่ยงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์หรืออุบัติเหตุต่าง ๆ เกิดซ้ำ

แนวทางบริหารจัดการ

AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้กำหนด นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และได้รับการรับรองจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ซึ่งเป็นตัวแทนของคณะกรรมการบริษัท มาเป็นหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการควบคุมการทำงานที่ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งในพื้นที่โครงการในปัจจุบัน การดำเนินการโครงการใหม่ โครงการปรับปรุง ตลอดจนการให้บริการในแต่ละสถานประกอบการ เพื่อสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากความมุ่งมั่นที่กำหนดไว้ในนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทได้กำหนดเป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุรุนแรง เสียชีวิตและทุพพลภาพจากการทำงานเป็นศูนย์ (Zero Accident) สำหรับพนักงานและผู้รับเหมาภายในปี 2573 เพื่อลดการเสียชีวิตของพนักงานและทุพพลภาพถาวรโดยสิ้นเชิง เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทได้กำหนดตัวชี้วัดและแผนการดำเนินการไว้ ดังนี้

แผนการดำเนินการ

- จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมหลักด้านความปลอดภัยสำหรับพนักงานและผู้รับเหมา
- พัฒนาระบบการรายงานอุบัติเหตุออนไลน์สำหรับตัวชี้วัดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในทุกหน่วยธุรกิจ
- กำหนดเกณฑ์ด้านความปลอดภัยในการคัดเลือกและประเมินผู้รับเหมา
- พัฒนาแนวทางป้องกันแลแผนการบรรเทาผลกระทบอันเนื่องมาจากกรณีอุบัติเหตุ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ

- จำนวนพนักงาน/ผู้รับเหมาที่เสียชีวิตจากการทำงาน
- จำนวนพนักงาน/ผู้รับเหมาที่เสียชีวิตและทุพพลภาพจากการทำงาน
- อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานของพนักงานและผู้รับเหมา (LTIFR)
- ร้อยละของโครงการได้รับรางวัลด้านความปลอดภัยของ BSA
- ค่าเฉลี่ยการตรวจสอบความปลอดภัย (Safety Audit)
- ร้อยละของจำนวนโครงการที่ได้รับการตรวจสอบความปลอดภัย

เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้ บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ประกอบด้วยตัวแทนในแต่ละหน่วยธุรกิจ ซึ่งมีหน้าที่ในการถ่ายทอดและขับเคลื่อนนโยบาย เป้าหมาย มาตรการการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร รวมถึงดำเนินการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย ส่งเสริมความตระหนักด้านความปลอดภัยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และจัดการฝึกอบรบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด โดยคณะกรรมการฯ จะมีการประชุมร่วมกันทุกเดือน เพื่อหารือแนวทางการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และจัดทำบันทึกการประชุมเพื่อนำไปเผยแพร่ผ่านระบบ e-smart ของบริษัท เพื่อแจ้งให้พนักงานทราบ ทั้งนี้ หากมีกรณีที่เป็นประเด็นสำคัญด้านความปลอดภัย หัวหน้าคณะสายงานการพัฒนาโครงการ (CPD) จะรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อขออนุมัติแนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขต่าง ๆ ต่อไป

การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

AWC พัฒนาและออกแบบคู่มือความปลอดภัยในการทำงานสำหรับพนักงาน รวมถึงลูกจ้าง และผู้รับเหมา (Occupational Safety, Health And Environment Manual for AWC workplace: OSHE Manual) ที่ปฏิบัติงานประจำภายในพื้นที่ของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควบคุมหลีกเลี่ยง และลดความสูญเสียจากการประสบอันตรายจากการทำงาน ในปี 2567 บริษัทยังคงเดินหน้าเพื่อทบทวนและปรับปรุงคู่มือความปลอดภัยสำหรับพนักงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนแผนและกลยุทธ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ส่งผลให้ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001-2018) ในขอบเขตการบริหารโครงการ การจัดการออกแบบ การบริหารต้นทุนและสัญญา และการบริหารการก่อสร้างของโครงการทั้งหมด

นอกจากนี้ บริษัทได้ทบทวนความเสี่ยงขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อบูรณาการการบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเข้ากับระบบการบริหารจัดการอื่น ๆ ขององค์กร ตลอดจนสื่อสารนโยบาย แนวทางบริหารจัดการ คู่มือ และผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกรับทราบอย่างโปร่งใส ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้รับเหมาขอคำปรึกษา แจ้งข้อสงสัยและข้อกังวลใจต่อกระบวนการทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยผ่านคณะทำงานด้านความปลอดภัยในแต่ละพื้นที่สถานประกอบการ โดยข้อกังวลใจต่าง ๆ จะถูกนำไปหารือในการประชุมคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทุกเดือน

การบริหารจัดการเหตุฉุกเฉิน ภาวะวิกฤต และความต่อเนื่องทางธุรกิจ

AWC ได้นำกรอบการประเมินความเสี่ยงจากอันตราย (Hazard Identification and Risk Assessment: HIRA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความปลอดภัยในสถานประกอบการและโครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้างตามแผนการดำเนินงานของบริษัท ครอบคลุมความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมา โดยกระบวนการประเมินความเสี่ยงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. **การระบุความเสี่ยงจากอันตราย (Risk Identification)** บริษัทได้ดำเนินการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้สถานประกอบการพิจารณาอันตรายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และสภาวะปกติหรือผิดปกติ และระบุเอกสารที่จำเป็นต่อการประเมินความเสี่ยง นอกจากนี้ บริษัทจะดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและผู้รับเหมา เพื่อระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้คุ้นเคยกับการประเมินความเสี่ยง

2. **การกำหนดความเสี่ยง (Risk Determination)** ผู้ปฏิบัติงานจะดำเนินการประเมินความเสี่ยงจากความรุนแรงและโอกาสของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ใน Risk Matrix รวมถึงพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ประเภทของการบาดเจ็บ เพื่อจัดทำมาตรการควบคุมผลกระทบ โดยมาตราการที่นำมาใช้ต้องสอดคล้องตามกฎหมาย แนวปฏิบัติและมาตรฐานสากล

3. **การประเมินความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง (Evaluate the Tolerability of Risk)** บริษัทได้กำหนดเกณฑ์ความเสี่ยงที่ยอมรับได้จากความรุนแรงและโอกาสของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงในแต่ละระดับ สำหรับความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญจะมีการจัดทำวัตถุประสงค์และแผนงานเพื่อบริหารความเสี่ยงเหล่านั้นต่อไป

4. **มาตราการควบคุมความเสี่ยง (Risk Control Measure)** บริษัทได้จัดทำมาตราการควบคุมความเสี่ยงตามระดับความสำคัญของความเสี่ยง ประกอบด้วยการขจัดความเสี่ยง (Elimination) การทดแทนความเสี่ยง (Substitution) การพัฒนาโครงการและการควบคุมทางวิศวกรรม (Project Development and Engineering controls) การจัดทำแนวปฏิบัติการบริหารสำนักงาน (Office Administrative practices) และการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment)

5. **การติดตามและประเมินผล (Follow up Review)** บริษัทดำเนินการติดตามผลเพิ่มเติมสำหรับรายการที่มีความเสี่ยงคงเหลือยังคงมีนัยสำคัญ และดำเนินมาตรการควบคุมอย่างต่อเนื่อง โดยผลการประเมินความเสี่ยงจะถูกจัดเก็บเป็นระยะเวลา 5 ปี และมีการทบทวนทุก 3 ปี ทั้งนี้ บริษัทจะมีการทบทวนความเสี่ยงเพิ่มเติม ในกรณีที่มีข้อมูลใหม่เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสุขภาพปรากฏขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงขอบเขตงาน และภายหลังหลังจากเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ร้ายแรงใด ๆ

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำการวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงาน (Job Safety Analysis: JSA) เพื่อวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการควบคู่กับแนวทางการป้องกัน ทั้งในรูปแบบการตรวจประเมินความพร้อมของอุปกรณ์หรือระบบในอาคาร การใช้อุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากสารเคมี และการอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานความปลอดภัย

สำหรับการรายงานเหตุการณ์ความเสี่ยง บริษัทได้จัดทำกระบวนการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งในสถานประกอบการ และระบบการการรายงานอุบัติการณ์ของบริษัทอย่างเป็นระบบ โดยผู้พบเห็นเหตุการณ์ที่อยู่ในพื้นที่ต้องแจ้งเหตุทันทีหรือภายใน 24 ชั่วโมง เพื่อให้ตัวแทนในพื้นที่ปฏิบัติงานเข้าตรวจสอบพื้นที่ และจัดทำรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมกับแนวทางการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ หลังจากได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการแก้ไขและป้องกันแล้ว เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะถูกบันทึกในระบบการรายงานอุบัติการณ์ของบริษัทเพื่อดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างครอบคลุม บริษัทได้ตระหนักถึงเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการก่อการร้าย การประท้วง และเหตุอันตรายที่อาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจในแต่ละพื้นที่ เพื่อจัดทำมาตรการป้องกันความปลอดภัยให้แก่พนักงาน และลูกค้าอย่างเต็มรูปแบบ โดยในปี 2567 บริษัทนำกรณีการเกิดการก่อการร้ายและการกราดยิง (Mass Shooting) ในสถานประกอบการมาพิจารณาเป็นหนึ่งในขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยที่สำคัญขององค์กร และได้จัดแผนให้ทุกสถานประกอบการดำเนินมาตรการตรวจคนเข้า-ออก ในพื้นที่ของบริษัทอย่างเข้มงวด รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงจากอันตรายเบื้องต้นด้วยตนเอง เพื่อรักษามาตรฐานความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยคณะทำงานด้านความปลอดภัยจะเป็นผู้เข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงสำคัญทุกเดือน นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำแผนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือต่อเหตุฉุกเฉิน โดยมีแผนและการดำเนินงานสำคัญดังนี้

- เพิ่มจุดคัดกรองอาวุธ / ตรวจโลหะ ป้องกันและป้องปรามเหตุกราดยิง
- จัดการฝึกซ้อมแผนของทีมระงับเหตุเพลิงไหม้และผจญเพลิง (Fire Man) เดือนละ 1 ครั้ง
- จัดการฝึกซ้อมเหตุฉุกเฉิน ได้แก่ แผนฉุกเฉินน้ำมันหรือสารเคมีรั่วไหล แผนป้องกันเหตุทะเลาะวิวาท
- แผนป้องกันคนกระโดดจากที่สูง แผนบันไดเลื่อนขัดข้องรุนแรง แผนคนติดลิฟท์ แผนจลาจล แผนอพยพหนีไฟ แผนฉุกเฉินแก๊สรั่วไหล แผนตรวจพบวัตถุต้องสงสัย แผนปล้นร้านทอง และแผนยิงกราด เป็นประจำทุกปี
- จัดการฝึกอบรมครัวร้อนให้แก่ร้านค้าเช่า เป็นประจำทุกปี

การส่งเสริมมาตรการด้านความปลอดภัยและวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร

ในปี 2567 AWC ได้ยกระดับมาตรการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อควบคุม ป้องกัน และลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานและผู้รับเหมาในแต่ละสถานประกอบการ รวมถึงเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทั่วทั้งองค์กร โดยมีการดำเนินการสำคัญ เช่น

- กำหนดให้หน่วยงานภายในจัดกิจกรรมการพูดคุยชี้แจงในช่วงเช้าก่อนเริ่มงาน (Morning Talks) เพื่อเน้นย้ำถึงสถานการณ์ความปลอดภัยของพนักงาน
- จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเน้นย้ำและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- รักษาระดับมาตรการป้องกันหลังการระบาดของโรคโควิด-19 เช่น การรักษาความสะอาดพื้นที่สาธารณะและจุดสัมผัสร่วมเป็นประจำ การจัดเตรียมน้ำยาฆ่าเชื้อและแอลกอฮอล์ในพื้นที่สาธารณะ การระบายอากาศในที่ทำงาน การจัดการขยะติดเชื้อ และให้คำแนะนำด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น

แผนงานและผลงานสำคัญ

รางวัลอาคารโดดเด่นด้านความปลอดภัย ปี 2567

AWC ได้รับรางวัล "อาคารโดดเด่นด้านความปลอดภัยประจำปี 2567" (Building Safety Awards: BSA) จำนวน 22 รางวัล ซึ่งจัดโดยสมาคมผู้ตรวจสอบอาคารร่วมกับกรมโยธาธิการและผังเมือง ถือเป็นรางวัลที่มอบให้อาคารที่มีความโดดเด่นด้านความปลอดภัย และมีมาตรฐานในการออกแบบ การก่อสร้าง การดำเนินการ การบริหารจัดการ และด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี โดยรางวัลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความทุ่มเทของบริษัทที่ได้พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการรับรองความปลอดภัยระดับสากล ทั้งอาคารเดิมที่มีการปรับปรุงและดูแลอาคารอย่างต่อเนื่อง เพื่อความปลอดภัยแก่ผู้ใช้อาคารและอาคารใหม่ ที่คำนึงถึงการออกแบบที่ดี มีอุปกรณ์ระงับเหตุครบถ้วนพร้อมใช้งานตลอดเวลาและมีการบริหารความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ผู้ใช้บริการ พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

- ระดับ Diamond: 1 รางวัล
- ระดับ Platinum: 4 รางวัล
- ระดับ Gold: 7 รางวัล
- ระดับ Silver: 6 รางวัล
- ระดับ Bronze: 4 รางวัล

รางวัลจากสมาคมวิชาชีพบริหารทรัพยากรอาคาร

AWC ได้รับ 23 รางวัลจากสมาคมวิชาชีพบริหารทรัพยากรอาคาร (Thailand Facility Management Association หรือ TFMA) ในฐานะอาคารที่มีการบริหารงานเพื่อความยั่งยืน การบริหารจัดการอาคารและสถานประกอบการภายใต้เครือ AWC ที่มีมาตรฐานระดับสากล โดยได้มีการยกระดับมาตรฐานอาคารในด้านพลังงานอย่างต่อเนื่องเพื่อการดำเนินงานที่ยั่งยืน และลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดโครงการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Saving Initiatives: ESI) และการจัดมาตรการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Efficiency Plan: EEP) เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้บริการ และส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน พร้อมมุ่งสู่การเป็นกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยให้แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

- ระดับ FM Diamond: 1 รางวัล
- ระดับ FM Gold: 2 รางวัล
- ระดับ FM Silver: 3 รางวัล
- ระดับ Certificate of Appreciation (COA): 17 รางวัล

รางวัลจากสมาคมเครื่องกำเนิดไฟฟ้าไทย

AWC ได้รับ 2 รางวัลจากสมาคมเครื่องกำเนิดไฟฟ้าไทย (GENTHAI AWARDS 2024) เป็นการตอกย้ำอาคารที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาและการบริหารจัดการอาคารเพื่อความยั่งยืนตามหลักการสากล โดยให้ความสำคัญกับการจัดตั้งนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรอาคาร และการจัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ใช้อาคารเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากรอาคารอย่างยั่งยืน

- ระดับ Bronze: 2 รางวัล

การส่งเสริมความตระหนักด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยภายในบริษัท

AWC ส่งเสริมการตระหนักรู้และองค์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งเป้าหมายในการยกระดับศักยภาพและความพร้อมของพนักงานในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานพร้อมรับมือกับเหตุการณ์หรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงานทุกระดับตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นพื้นฐานทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เป็นต้น และจัดการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจต่อนโยบาย แนวทางการจัดการ และกระบวนการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของบริษัท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

26 หลักสูตร
จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

366 คน
จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดำเนินการในปี 2567

ประกาศนียบัตรจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

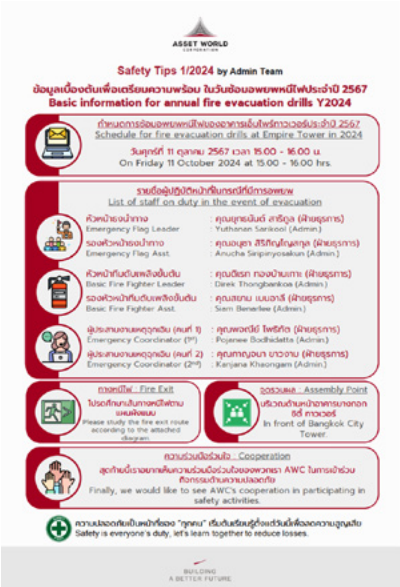
AWC ได้รับประกาศนียบัตรจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร ประจำปี 2567 ด้านการซ้อมดับเพลิงขั้นต้นและซ้อมอพยพหนีไฟภาคกลางวันและกลางคืน

การสื่อสารนโยบายและการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัย

การสื่อสารนโยบายและการป้องกันสุขภาพและความปลอดภัย บริษัทได้มีถ่ายทอดนโยบายและการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ภายในบริษัท เช่น อีเมล การติดประกาศในบริษัท และการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

เอกสารแนะนำด้านความปลอดภัย

บริษัทได้มีการจัดทำเอกสารแนะนำด้านความปลอดภัย (Safety Tips) "ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเตรียมความพร้อมในวันซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี 2567"



Safety Summit

AWC ได้จัดกิจกรรม "Safety Summit" ซึ่งเป็นกิจกรรมที่รวมตัวเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยทั้งหมดของ AWC และบริษัทในเครือ เพื่อรับทราบนโยบาย คู่มือ และบทบาทหน้าที่ในการจัดการด้านความปลอดภัยของบริษัท รวมถึงเป้าหมายการดำเนินงานในอนาคตเพื่อบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในหัวข้อ "BETTER PEOPLE" ที่ครอบคลุมถึงการพัฒนาอาชีวนามัยและความปลอดภัยในทุกอสังหาริมทรัพย์

BETTER PROPERITY

ขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักการกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างอนาคตที่สมดุลและยั่งยืน สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

206
การกำกับดูแลกิจการที่ดี

222
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

234
การบริหารลูกค้าสัมพันธ์

250
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผลงานที่สำคัญปี 2567

ได้รับรางวัลในฐานะองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัท (CGR Checklist) **ระดับ 5 ดาว** อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

ได้รับคะแนนประเมินคุณภาพการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียน (AGM Checklist ประจำปี 2567) ด้วย**คะแนนเต็ม 100 คะแนน** อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก

ทบทวน/ออกใหม่ นโยบายและกฎบัตร

6 กฎบัตร

23 นโยบาย

จรรยาบรรณธุรกิจ

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

ความตระหนักรู้ของพนักงานเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางธุรกิจ

ร้อยละ 100 ของพนักงาน **ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางธุรกิจ**

ร้อยละ 100 ของพนักงาน **มีหนังสือรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร**

ร้อยละ 100 ของพนักงาน **ได้รับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์**

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

จัดกิจกรรมหรือจัดให้คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่กรรมการ	ดำเนินการทบทวนจรรยาบรรณ กฎบัตร และนโยบายประจำปี	ดำเนินการประเมิน และวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ (CGR และ ACGS) กับเกณฑ์ในประเทศและเกณฑ์มาตรฐานระดับโลก
พัฒนากระบวนการกำกับการเปิดเผย ข้อมูล ตามมาตรฐาน CGR รวมถึงการประกาศเกณฑ์มาตรฐานใหม่เพื่อพัฒนาแผนการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง	เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีพร้อมกำกับผู้บริหารและพนักงานให้อยู่ในกรอบความรู้ตามนโยบายและกลไกการกำกับดูแลผ่านกิจกรรม CG Activities	ติดตามและรายงานการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องและได้รับการรับรองเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชัน (CAC Certified) รวมทั้งการดำเนินการเพื่อการเป็น Change Agent

ความท้าทายและโอกาส

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเด็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาล อาทิ จรรยาบรรณทางธุรกิจ กฎหมาย และจริยธรรม ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในประเทศไทยและทั่วโลก รัฐบาลเรียกร้องให้ภาครัฐและเอกชนป้องกันการทุจริต ผลประโยชน์ทับซ้อน และการละเมิดจริยธรรม นักลงทุนให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยหลักในการเลือกลงทุน บริษัทที่ไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กฎหมาย หรือข้อบังคับ อาจสูญเสียชื่อเสียง เสียเปรียบทางการแข่งขัน และถูกเพิกถอนใบอนุญาต บริษัทที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กฎหมาย และจริยธรรมอย่างเคร่งครัด จะได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีโอกาสในการลงทุนใหม่ ๆ และรับมือกับความท้าทายในอนาคต อีกทั้งยังช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายในการลดผลกระทบด้านมนุษยชน ส่งเสริมความเชื่อมั่นของสาธารณชน

AWC ยึดมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โปร่งใส และยุติธรรม สอดคล้องกับจรรยาบรรณ นโยบาย และแนวทางทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร บริษัทคำนึงถึงกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ พร้อมสนับสนุนคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร และพนักงานในการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อขับเคลื่อนบริษัทให้เติบโตอย่างยั่งยืน

แผนงานและผลงานสำคัญ

การทบทวนนโยบายและกฎบัตรในปี 2567

การทบทวนนโยบายและกฎบัตรในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาออกนโยบายใหม่สองฉบับ คือ นโยบายการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ นโยบายความหลากหลายของกรรมการ จึงทำให้ปัจจุบัน บริษัท มีกฎบัตรทั้งสิ้น 6 ฉบับ นโยบาย 23 ฉบับ จรรยาบรรณธุรกิจ 1 ฉบับ และขอบเขตอำนาจหน้าที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ 1 ฉบับ โดย นโยบายและกฎบัตรอื่น ๆ ของบริษัทยังมีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายและกฎบัตรที่เห็นสมควรให้มีการพัฒนาเพิ่มเติมและแก้ไขเนื้อหาของนโยบายและกฎบัตรบางฉบับ ดังนี้

1. **กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน:** แก้ไขเพิ่มเติม
   - กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงรองจากผู้บริหารสูงสุดให้เป็นอำนาจอนุมัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
   - เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก สรรหา และเสนอแต่งตั้งกรรมการ โดยคณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาถึงองค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทเป็นสำคัญ (Board Diversity) โดยคำนึงถึง ความหลากหลายของชาติพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติ ภูมิหลัง ความเท่าเทียมกันทางเพศ (Gender Diversity) อายุ ศาสนา ทักษะ วัฒนธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงประสบการณ์ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท และคุณลักษณะเฉพาะด้านที่จำเป็น อย่างเท่าเทียม ไม่กีดกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

2. **กฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน:** เสนอเพิ่มเติม เกณฑ์คุณสมบัติของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนว่ามีประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านความยั่งยืน

3. **กฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ:** เสนอเพิ่มเติมหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบให้มีหน้าที่สอบทานให้ความเห็นและอนุมัติแผนการตรวจสอบภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (Global Internal Audit Standards) ฉบับใหม่ ออกโดยสถาบันผู้ตรวจสอบภายในสากล (IIA)

4. **นโยบายกำกับดูแลกิจการ:** เสนอเพิ่มเติมข้อกำหนดต่าง ๆ ดังนี้
   - กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity)
   - กำหนดหลักเกณฑ์ความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) "คณะกรรมการบริษัทพึงประกอบด้วยสัดส่วนของกรรมการซึ่งเป็นสุภาพสตรี ในจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนเฉลี่ยของจำนวนกรรมการเพศหญิงของบริษัทจดทะเบียนอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ และบทบาทของสตรี"
   - เพิ่มเป้าหมายอัตราส่วนการถือครองหลักทรัพย์ของผู้บริหาร (Stock Retention and Ownership Guidelines) โดยบริษัทสนับสนุนให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและ

กรรมการผู้จัดการใหญ่ถือครองหุ้นบริษัท เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 15 เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน และผู้บริหารระดับสูง (หนึ่งระดับรองจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่) ถือครองหุ้นบริษัท เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 6 เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน ซึ่งแนวทางการถือครองหุ้นดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารมีส่วนในการเป็นเจ้าของบริษัท โดยมีจำนวนหุ้นที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. **นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน:** เพิ่มข้อกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงแจ้งต่อคณะกรรมการหรือผู้ที่คณะกรรมการมอบหมายเกี่ยวกับการซื้อขายหุ้นของบริษัท อย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขาย

6. **นโยบายการเข้าทำรายการระหว่างกันและรายการที่เกี่ยวโยงกัน:** เพิ่มข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสรุปการทำธุรกรรมรายการระหว่างกันหรือรายการที่เกี่ยวโยงกันเพื่อรายงานในที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัททุกไตรมาส และการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกปี เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

7. **นโยบายพัฒนาบุคลากรและแผนสืบทอดตำแหน่ง:** เสนอปรับแก้ข้อความนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติและเพื่อให้นโยบายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. **นโยบายการรับข้อร้องเรียน:** โดยกำหนดเพิ่มเติมการปฏิบัติ ให้มีการรายงานสรุปข้อร้องเรียน/เรื่องที่มีการร้องเรียนต่อกรรมการอิสระรับทราบ

9. **นโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กร:** เสนอขอปรับแก้นิยามเกณฑ์การพิจารณาผลกระทบของความเสี่ยงเพื่อให้การประเมินความเสี่ยงมีความรอบคอบและเหมาะสมยิ่งขึ้น

10. **นโยบายการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง:** เป็นนโยบายใหม่ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกรอบการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เปิดเผยต่อสาธารณะ โดยนโยบาย หรือข้อผูกพันครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ ระบุชุมชนที่ได้รับผลกระทบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่น ระบุกลุ่มเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการระบุผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ระบุกลยุทธ์การมีส่วนร่วมรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่น มีกลไกการร้องเรียน/ร้องทุกข์สำหรับชุมชน ขอบเขตของนโยบายที่ครอบคลุมการดำเนินงานของตนเอง และห่วงโซ่อุปทาน

11. **นโยบายความหลากหลายของกรรมการบริษัท:** เป็นนโยบายใหม่ เพื่อกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทที่หลากหลาย ยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นไปตามนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้ คณะกรรมการบริษัทพึงประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติที่หลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะด้าน ตลอดจนเพศและอายุ ที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร โดยให้เริ่มจากการพิจารณาคัดเลือกสรรหา และการเสนอแต่งตั้งกรรมการ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

AWC มีเจตนารมณ์ที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เพื่อการเติบโตในอนาคตอย่างยั่งยืน สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม และเพิ่มศักยภาพของบริษัทในการสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวตลอดห่วงโซ่อุปทาน ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดและอนุมัตินโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้สอดคล้องกับหลักการและเกณฑ์การประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการต่าง ๆ เช่น หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เกณฑ์การประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies: CGR) เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด และเป็นบรรทัดฐานในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยคณะกรรมการบริษัท จะดำเนินการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลที่ดีให้เป็นไปตาม "หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560" (CG Code) เพื่อนำปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนกลยุทธ์และแผนธุรกิจประจำปี ทั้งใน ระยะสั้น ระยะปานกลาง และ/หรือระยะยาว สอดคล้องกับการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลที่ดี มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ และการคำนึงถึงความยั่งยืนซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการปรับตัวและนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ ในปี 2567 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน (Corporate Governance and Sustainability Committee) ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและกลั่นกรองงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงการติดตามผล ทบทวน และปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตามหลักปฏิบัติ CG Code ในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท อาทิ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งนำไปสู่ผลประกอบการที่ดีและเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิและมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability) ของคณะกรรมการบริษัท และประกอบธุรกิจที่ตอบแทนสู่สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 8 ประการ ดังนี้

หลักปฏิบัติที่ 1
ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

หลักปฏิบัติที่ 2
กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน

หลักปฏิบัติที่ 3
เสริมสร้างคณะกรรมการบริษัท ที่มีประสิทธิภาพ

หลักปฏิบัติที่ 4
สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคคลกร

หลักปฏิบัติที่ 5
ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

หลักปฏิบัติที่ 6
ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม

หลักปฏิบัติที่ 7
รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล

หลักปฏิบัติที่ 8
สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

การสื่อสารและกิจกรรมที่ส่งเสริมนโยบายการกำกับดูแลที่ดี

AWC ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยการจัดอบรมหลักสูตรตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทั้งแบบเชิญวิทยากรจากภายนอกมาอบรมให้ความรู้ เพิ่มทักษะ และการอบรมที่จัดแบบภายใน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) ให้ได้ปีละ 24 ชั่วโมงต่อคน โดยในปี 2567 มีโครงการการอบรม ดังนี้

1. **การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ**
   ในปี 2567 บริษัทจัดอบรมในหัวข้อสำคัญให้กับกรรมการและผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเป็นการเพิ่มความรู้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรรมการบริษัททุกท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน 3 ครั้ง โดยการเข้าร่วมการอบรมเรื่อง Investment Portfolio ในวันที่ 30 มกราคม 2567 และ เข้าร่วมสัมมนาและชมงาน มหกรรมด้านความยั่งยืน "Sustainability Expo" เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 และเข้าร่วมการสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการเพิ่มเติมที่เป็นความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และ ในวันที่ 14 สิงหาคม 2567 กรรมการและผู้บริหาร ได้เข้าอบรม "ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน" (ESG Risk Training) บรรยายโดย วิทยากรจาก ERM – Siam เป็นเนื้อหาเน้นในประเด็น กรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ AWC แนวโน้มความยั่งยืนของโลก ความเสี่ยงจากเรื่องเสื่อมเสียชื่อเสียงด้านความยั่งยืน การเปลี่ยนผ่านจากผู้กำกับดูแลสู่ผู้ขับเคลื่อนการสร้างคุณค่าร่วมกัน รวมถึงบทบาทในการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัทสำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน โดยกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหารได้เข้าร่วมอบรมครบทุกท่าน

2. **การอบรมและการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และการควบคุมภายใน**
   บริษัทจัดอบรมและแจ้งผู้บริหารและพนักงานใหม่ เกี่ยวกับองค์กรและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอรัปชัน รวมถึงกฎหมาย กฎ หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานใหม่ทุกคน ต้องอบรมและทดสอบความรู้ รวมทั้งรับทราบและปฏิบัติตาม คิดเป็นร้อยละ 100 อีกทั้ง บริษัทยังจัดอบรมให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารและพนักงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านทุจริตคอรัปชันโดยบริษัทให้ความสำคัญกับกลไกการควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยง การจัด ซื้อจัดจ้าง และกระบวนการการดำเนินงาน ซึ่งถือว่าเป็นไปตามมาตรฐานของ CAC โดยผู้เข้าร่วมอบรมรับทราบและเข้าใจในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน คิดเป็นร้อยละ 100 นอกจากนี้ บริษัทยังสื่อสารและให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับผู้บริหารและพนักงานทราบในรูปแบบ Infographic ผ่านทางอีเมลของบริษัท

3. **การกำหนดให้การดำเนินงานด้านความยั่งยืนเป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**
   คณะกรรมการบริษัทมีแผนกำหนดให้การดำเนินการด้านความยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) ของบริษัท เพื่อใช้พิจารณาค่าตอบแทนและโบนัสในรอบปีและการประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานทุกระดับทั้งองค์กร โดยคณะกรรมการบริษัทได้ถ่ายทอดเป้าหมายและดัชนีชี้วัดความสำเร็จให้แก่ผู้บริหาร เพื่อส่งต่อให้ผู้ขับเคลื่อนหลัก (Key Drivers) และพนักงานในแต่ละหน่วยงานจัดทำแผนการดำเนินงาน ที่สามารถส่งเสริมเป้าหมายความยั่งยืนของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความยั่งยืน

การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในเรื่องอื่น ๆ

1. **CGR Checklist: การกำกับดูแลกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies)**
   ผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2567 ในภาพรวม บริษัทอยู่ในเกณฑ์ 5 ดาว ดีมากทั้งนี้ ผลสำรวจดังกล่าวพิจารณาจากข้อมูลที่บริษัทเปิดเผยต่อสาธารณะ ประจำปี 2567

2. **ASEAN CG SCORECARD**
   ASEAN Capital Market Forum (ACMF) ได้จัดให้มีการประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนในภูมิภาคอาเซียน หรือ ASEAN CG Scorecard โดยจะทำการประเมินทุกสองปี สำหรับปี 2567 บริษัทได้นำส่งแบบแสดงข้อมูล ACGS Checklist 2024 เพื่อรับการประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนในภูมิภาคอาเซียน ให้กับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai IOD) แล้ว ซึ่งจะประกาศผลการประเมินประมาณเดือนมิถุนายน ปี 2568 ในการนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการ ไม่เฉพาะแต่เกณฑ์ในประเทศ แต่ยังยกระดับการกำกับดูแลกิจการให้เป็นมาตรฐานระดับสากล โดยบริษัทจะพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่องต่อไป

แนวปฏิบัติอื่น ๆ ของบริษัทด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นอกจากที่กล่าวไปข้างต้นนั้นบริษัทยังมีแนวปฏิบัติที่ดีนอกเหนือจากเกณฑ์การสำรวจ ได้แก่

1. **กลไกตามสัญญาให้สิทธิระหว่างผู้ให้สัญญาและผู้รับสัญญา**
   มีการกำหนดกลไกตามสัญญาให้สิทธิระหว่างผู้ให้สัญญาและผู้รับสัญญาที่โปร่งใสและเป็นธรรมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่พิจารณาอนุมัติการใช้สิทธิ หรือไม่ใช้สิทธิภายใต้สัญญาให้สิทธิ โดยต้องได้คะแนนเสียงเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทอิสระเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการอิสระทั้งหมด และในการประชุมวาระดังกล่าวจะต้องมีกรรมการอิสระทุกรายเข้าร่วมประชุม และเปิดเผยข้อมูลการใช้และไม่ใช้สิทธิตามสัญญาให้สิทธิ รวมทั้งความเห็นของคณะจัดการ ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบ ความเห็นของคณะกรรมการบริหาร และความเห็นของคณะกรรมการบริษัทผ่านระบบ SET Link ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทุกครั้ง รวมถึงเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี

2. **AGM Checklist: โครงการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น**
   ในส่วนของคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทยังปฏิบัติตามแนวทางการประเมินของโครงการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น (AGM Checklist) โดยในปี 2567 บริษัทผ่านการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น (AGM Checklist) ด้วยคะแนนเต็ม 100 คะแนน จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย

จรรยาบรรณทางธุรกิจและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

1. จรรยาบรรณทางธุรกิจและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

AWC มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และยุติธรรมต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในทุกกระบวนการของการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงได้จัดทำจรรยาบรรณทางธุรกิจขององค์กรเพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนในกลุ่มบริษัท ตั้งแต่ระดับกรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงพนักงานยึดถือและปฏิบัติตาม ทั้งนี้ หากมีการละเมิดหรือฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบาย หรือกฎหมายและระเบียบข้อบังคับใด ๆ จะต้องรับโทษทางวินัย ในปี 2567 บริษัทได้มีการทบทวนและปรับปรุง จรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งกำหนดให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของพนักงานถือเป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานและการพิจารณาผลตอบแทน

จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทประกอบด้วยแนวทางดังต่อไปนี้

การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น	การปฏิบัติต่อลูกค้า	การปฏิบัติต่อคู่ค้าและเจ้าหนี้
การปฏิบัติต่อคู่แข่ง	การปฏิบัติต่อพนักงาน	การปฏิบัติต่อภาครัฐ
การปฏิบัติต่อหลักสิทธิมนุษยชน	การปฏิบัติต่อหลักผลประโยชน์และความขัดแย้งทางผลประโยชน์	การปฏิบัติต่อหลักทรัพย์สินทางปัญญาและลิขสิทธิ์

2. การขับเคลื่อนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

AWC มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อกำกับดูแลให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีความเข้าใจต่อการปฏิบัติจริงตามนโยบายกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ คณะกรรมการบริษัท ได้มอบหมายให้แผนกกำกับและดูแลกิจการ (Corporate Governance) มีความรับผิดชอบในการติดตามดูแลเรื่องนโยบายกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกำหนดให้แผนกกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance) มีหน้าที่ในติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ และกำหนดให้สำนักตรวจสอบภายใน (Internal Audit) เป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องการตรวจสอบ (Third line of Defense)

สำนักตรวจสอบภายใน ได้จัดทำแผนการดำเนินงานการตรวจสอบการดำเนินงานภายในของแต่ละหน่วยธุรกิจเป็นประจำทุกปี (โดยการอนุมัติของคณะกรรมการตรวจสอบ) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของการดำเนินการตามข้อปฏิบัติ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการของแต่ละหน่วยธุรกิจจากฐานข้อมูลภายในของบริษัท เพื่อระบุประเด็นปัญหาและตั้งข้อสังเกตุในการดำเนินการที่ผิดปกติ หากพบการดำเนินการที่น่าสงสัยหรืออาจไม่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจ โดยปกติ ผู้รับผิดชอบในสำนักตรวจสอบภายในจะดำเนินการแจ้งให้หัวหน้าของหน่วยงานธุรกิจทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และดำเนินการติดตามผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการเกิดกรณีดังกล่าวซ้ำอีก

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดให้มีการประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ โดยผนวกให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของพนักงานและการพิจารณาค่าตอบแทน และได้จัดทำแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานต้องทำความเข้าใจต่อหลักการและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจ สามารถขอคำแนะนำได้จากผู้บังคับบัญชา ตามสายงาน ฝ่ายกฎหมาย แผนกกำกับและดูแลกิจการ (Corporate Governance) แผนกกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance) ตลอดจนผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่พบเห็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายกำกับดูแลกิจการหรือจรรยาบรรณธุรกิจ พนักงานต้องรายงานกรณีดังกล่าวผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และให้ความร่วมมือกับบริษัท เพื่อดำเนินการตรวจสอบและสืบหาข้อเท็จจริง

3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ

AWC ตระหนักว่าการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ เป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจตามเป้าหมายความยั่งยืน บริษัทจึงจัดทำนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ และเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน อาทิ นโยบายว่าจ้างพนักงานรัฐ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน นโยบายการเข้าทำรายการระหว่างกันและรายการที่เกี่ยวโยงกัน และ นโยบายการรับข้อร้องเรียน โดยนโยบายดังกล่าวได้มีการเปิดเผยต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์บริษัท

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

AWC มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสนับสนุนให้บุคคลากรทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและเป็นพลเมืองดีของสังคม บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) ที่มีเนื้อหาครอบคลุมถึง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการ เพื่อกำกับดูแลและเป็นแนวทางสำหรับการป้องกันและต่อต้านปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทและบริษัทย่อย และมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนตระหนักถึงผลกระทบของการทุจริตคอร์รัปชัน สร้างค่านิยมที่ถูกต้อง และเพิ่มความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน คณะกรรมการบริษัท ได้ดำเนินการกำกับดูแลให้กระบวนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบภายใน และระบบบริหารความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล มีความรัดกุม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ฝ่ายจัดการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางและการดำเนินการเพื่อส่งเสริมและการสนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับ เพื่อปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร

ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบควบคุมการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันมีความเหมาะสมและรัดกุม บริษัทได้กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้องตามนโยบาย แนวปฏิบัติ อำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

สำหรับแนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนของขวัญ การให้ความบันเทิงและการเลี้ยงรับรอง การให้ความช่วยเหลือทางการเมือง การบริจาคเพื่อการกุศล และการให้และรับการสนับสนุน โดยกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยจะต้องใช้ความระมัดระวังไม่ให้เกิดการสนับสนุนกิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ที่อาจทำให้เกิดความเข้าใจว่าบริษัทหรือบริษัทย่อยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน อย่างไรก็ตาม หากกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยมีความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมหรือให้การสนับสนุนที่อาจเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน การสนับสนุนเหล่านั้น จะต้องผ่านกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส และเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัท อนุญาตให้มีการดำเนินการหรือการกระทำใด ๆ ที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยยึดถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ

การประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันและการได้รับการรับรองเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชัน

ปัญหาคอร์รัปชันถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งของการสร้างความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ หากผู้นำหลักของแต่ละองค์กร นำแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจที่ปราศจากการคอร์รัปชันมาใช้ในองค์กร ย่อมจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในภาคธุรกิจโดยรวมทั้งหมด ทั้งนี้ AWC ในฐานะที่เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศไทย มีความตั้งใจเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชน โดยบริษัทได้แสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า "เราจะไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ"

โดย AWC และกลุ่มบริษัท มีความมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยปราศจากการคอร์รัปชันทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม มีนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดแนวปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีผลบังคับใช้กับบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนมีการสื่อสารแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและต่อเนื่อง จากระดับบริหารสู่พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อเป็นการยกระดับ และให้ความสำคัญกับการต่อต้านการคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง ในปีนี้บริษัทได้เชิญชวนคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ร่วมกัน

บริษัทเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย โดยได้ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมการต่อต้านคอร์รัปชัน กับภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (หรือ CAC) ตั้งแต่วันที่ 19 พฤศจิกายน 2563 และได้รับการรับรองเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยครั้งแรก

เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564 ซึ่งการรับรองมีอายุคราวละ 3 ปี และได้รับการรับรอง (CAC Certified) ในปี 2564 ทั้งนี้ เพื่อให้การรับรอง CAC มีผลต่อเนื่อง บริษัทได้ยื่นขอต่ออายุการรับรอง (CAC Re-Certified) ไปเมื่อเดือนมีนาคมที่ผ่านมา และ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2567 บริษัทได้รับการต่ออายุรับรองการเข้าเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย ครั้งที่ 1 (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC) โดยจะมีอายุการรับรองต่อไปอีก 3 ปี จนถึงปี 2570

โดยตลอดระยะเวลาของการได้รับการรับรอง บริษัทได้ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามการเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันกับภาคเอกชนไทย โดยมีการนำมาตรการ นโยบาย ข้อปฏิบัติ การอบรม การสื่อสาร ไปปฏิบัติจริง จัดให้มีการรายงานประจำไตรมาส จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันของแผนกบริหารความเสี่ยง มีการสื่อสาร การอบรม และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการต่อต้านทุจริต บริษัทได้สื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านคอร์รัปชัน

ปัจจุบัน บริษัทได้ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่านโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ควบคู่กับสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามความเหมาะสม บริษัทจะยังคงยึดมั่นในหลักการ และดำเนินการร่วมกับแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย เพื่อให้ปัญหาคอร์รัปชันหมดไปจากประเทศไทย ยกระดับมาตรฐานของสังคมและประเทศเพื่อการนำไปสู่การมีเศรษฐกิจที่ยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

บริษัทตระหนักว่า การประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมกับ CAC ไม่ได้เป็นเพียงเพื่อประโยชน์ของบริษัทเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม และมีส่วนช่วยยกระดับมาตรฐานของสังคมและประเทศเพื่อการนำไปสู่การมีเศรษฐกิจที่ยั่งยืน บริษัทจึงได้สนับสนุนการสร้างคุณค่าจากการเข้าร่วม CAC ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยเฉพาะพันธมิตรทางการค้า ในปี 2567 บริษัทได้ส่งอีเมลถึงพันธมิตรทางการค้าเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและนโยบายการรับข้อร้องเรียน จำนวน 2,429 ราย และได้ส่งหนังสือความร่วมมือพันธมิตรทางการค้าเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชันให้แก่พันธมิตรทางการค้า จำนวน 2,554 ราย เพื่อขอความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ สร้างความเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนส่งเสริมให้พันธมิตรทางธุรกิจร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการเติบโตและสร้างคุณค่าระยะยาวอย่างยั่งยืน

การสื่อสารและการถ่ายทอดจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม และลดความเสี่ยงในการละเมิดจริยธรรม บริษัทได้ดำเนินการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการจัดทำหลักสูตรอบรมจรรยาบรรณทางธุรกิจ และจัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับพนักงานใหม่ทุกคน เพื่อปลูกฝังเรื่องจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่วันแรกของการทำงาน โดยหลักสูตรการอบรมประกอบด้วย หัวข้อจรรยาบรรณธุรกิจ จำนวน 6 วิดีโอ และแบบทดสอบ 1 ชุด หัวข้อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ จำนวน 3 วิดีโอ และแบบทดสอบ 2 ชุด และนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จำนวน 3 วิดีโอ และแบบทดสอบ 1 ชุด ในปี 2567 ผู้บริหาร พนักงานใหม่ได้รับการสื่อสารข้อมูลฝึกอบรม และทดสอบความรู้ รวมทั้งรับทราบและปฏิบัติตามครบ คิดเป็นร้อยละ 100

นอกจากนี้ บริษัทได้สื่อสารและให้ความรู้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้บุคคลากรทุกคนเรียนรู้และทบทวนนโยบายและข้อปฏิบัติผ่านระบบ intranet เป็นประจำทุกปี รวมถึงลงนามรับทราบข้อมูลและเนื้อหาของนโยบายเมื่อเริ่มเข้าทำงานในบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำเอกสารสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรในรูปแบบอีเมลและ E-Newsletter เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำสื่อความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อเน้นย้ำถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ซึ่งบริษัทได้สื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่าน 2 ช่องทาง ได้แก่ AWC HR NEWS และ @work แอปพลิเคชัน โดยนำเสนอในรูปแบบ Infographic ทั้งหมด 10 หัวข้อ ได้แก่ ความรับผิดชอบในนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การทุจริตคอร์รัปชัน การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก การให้ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง และการบริการต้อนรับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่รัฐบาล/รัฐวิสาหกิจ การจัดจ้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่สาม การให้ความช่วยเหลือทางการเมือง การบริจาคเพื่อการกุศล การให้และรับการสนับสนุน การแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสและกระบวนการพิจารณาการร้องเรียนเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน

นอกจากนี้ มีการจัดอบรมเรื่องบทบาทผู้บริหารและพนักงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน โดยบริษัทให้ความสำคัญกับกลไกการควบคุมภายในการประเมินความเสี่ยง การจัดซื้อจัดจ้าง และกระบวนการการดำเนินงาน ซึ่งถือว่าเป็นไปตามมาตรฐานของ CAC โดยผู้เข้าร่วมอบรมรับทราบและเข้าใจในเรื่องต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดการข้อร้องเรียน

AWC ได้จัดทำ นโยบายการรับข้อร้องเรียน (Whistle Blower Policy) เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสการทุจริต การประพฤติมิชอบ และการปฏิบัติที่ขัดต่อระเบียบของบริษัท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้กรรมการ พนักงาน และบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนบริษัท ดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยสามารถรายงานเหตุการณ์ที่ขัดต่อหรือสงสัยว่าจะขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณทางธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสที่บริษัทจัดเตรียมให้

1. ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน

จดหมายส่งทางไปรษณีย์	**ติดต่อ:** หัวหน้าสำนักตรวจสอบภายใน **ที่อยู่:** บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) เลขที่ 1 อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์ ชั้นที่ 54 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)	**ติดต่อ:** หัวหน้าสำนักตรวจสอบภายใน **อีเมล:** Headofinternalauditoffice@assetworldcorp-th.com
เว็บไซต์ของบริษัท	การแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน

นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน ผู้แจ้งเบาะแส และบุคคลใดที่ให้ความร่วมมือกับบริษัทด้วยความสุจริตใจ เช่น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน พักงาน ข่มขู่ รบกวนการปฏิบัติงาน เลิกจ้าง หรือการกระทำอื่นใดที่ไม่เป็นธรรมแก่ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังกล่าว อีกทั้งบริษัท จะเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนเป็นความลับ และไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น เว้นแต่ที่จำเป็นต้องเปิดเผยตามข้อกำหนดของกฎหมาย หรือเพื่อการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้น เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร้องเรียนว่าจะได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

คณะกรรมการบริษัท มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้ดูแลและกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน หรือข้อมูลเบาะแสที่ผ่านเข้ามาตามช่องทางที่กำหนด โดยคณะกรรมการตรวจสอบแต่งตั้งให้สำนักตรวจสอบภายใน หรือบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานทำหน้าที่บริหาร จัดการ รวบรวม คัดกรอง ตรวจสอบข้อร้องเรียนหรือเบาะแสที่ได้รับ ตลอดจนพิจารณาความชัดแจ้งและเพียงพอของพยานหลักฐานในเบื้องต้น ในกรณีที่พบว่ากรณีดังกล่าว มีข้อมูลความจริงจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อรวบรวมหลักฐานและพยานเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องเรียน เพื่อจัดทำรายงานและให้ความเห็นต่อคณะกรรมการตรวจสอบในการพิจารณาต่อไป หากคณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่าการประพฤติผิดที่เกิดขึ้นเกิดจากความตั้งใจหรือมีผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทอย่างมีสาระสำคัญ คณะกรรมการตรวจสอบจะพิจารณาดำเนินการโดยใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวให้ถูกต้อง

2. กระบวนการร้องเรียนของบริษัท

ผู้แจ้งเบาะแส	สำนักตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องเรียน	คณะกรรมการตรวจสอบ
รายงานเบาะแสการกระทำผิดผ่านช่องทางการร้องเรียน รายงานการประพฤติมิชอบผ่านทางเว็บไซต์ของ AWC website หัวข้อ การแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน	รวบรวม คัดกรอง ตรวจสอบข้อร้องเรียนหรือเบาะแสที่ได้รับ พิจารณาความชัดแจ้งเพียงพอของพยานหลักฐานในเบื้องต้น และหากมีข้อมูลความจริงจะรวบรวมหลักฐานส่งเรื่องให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องเรียนภายใน 15 วันทำการนับแต่ได้รับเรื่องร้องเรียน	พิจารณาข้อเท็จจริง หลักฐาน และรายงานไปยังคณะกรรมการตรวจสอบ ภายใน 30 วันทำการ	พิจารณาดำเนินการโดยใช้มาตรการที่เหมาะสม

ในปี 2567 บริษัทได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ ได้แก่ ผลประโยชน์ทับซ้อน การปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และกรณีอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น 9 กรณี โดยทุกกรณีบริษัทได้มีการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทเรียบร้อยแล้ว นอกจากนี้ บริษัทได้รับข้อร้องเรียนเรื่อง ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย และข้อร้องเรียนอื่น ๆ ทั้งสิ้น 4 กรณี โดยบริษัทได้ดำเนินการแก้ไขตามข้อร้องเรียนเสร็จสิ้นครบถ้วนทุกกรณี

ข้อร้องเรียน	2563	2564	2565	2566	2567		
					ข้อร้องเรียน	อยู่ระหว่างการสอบสวน	เสร็จสิ้น
รายการร้องเรียนการละเมิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ							
การทุจริต	1	0	0	0	0	0	0
ผลประโยชน์ทับซ้อน	0	0	0	0	3	0	3
การปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร	0	0	1	5	3	0	3
การผูกขาด / ลดการแข่งขันทางการ	0	0	0	0	0	0	0
การเลือกปฏิบัติ	0	0	0	0	0	0	0
การล่วงละเมิดทางเพศ	0	0	0	0	0	0	0
สิทธิมนุษยชน	0	0	0	0	0	0	0
การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล	0	0	0	0	0	0	0
การฟอกเงิน และการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์	0	0	0	0	0	0	0
สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	0	0	0	3	1	0	1
กรณีอื่น ๆ	0	0	0	0	2	0	2
รายการร้องเรียนการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม							
ด้านสิ่งแวดล้อม	0	0	0	0	0	0	0
รายการร้องเรียนการละเมิดกฎหมายและข้อบังคับด้านสังคม							
ด้านสังคม	0	0	0	0	0	0	0
รายการร้องเรียนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการละเมิดใด ๆ							
ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย	0	0	0	2	1	0	1
ความปลอดภัยของข้อมูล	0	0	0	1	0	0	0
ข้อร้องเรียนอื่น ๆ	0	0	0	5	3	0	3

หน่วย: กรณี

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ผลงานที่สำคัญ

การรั่วไหลหรือละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้าและลูกค้า

การร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า **จากบุคคลภายนอก**

การละเมิดการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลหรืออุบัติการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อื่น ๆ

การร้องเรียนเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า**จากหน่วยงานกำกับดูแล**

0 กรณี

ธุรกิจและบริษัทย่อยของ AWC **ดำเนินงานและปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล** และกระบวนการการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ร้อยละ 100

การดำเนินงานและอบรมพนักงานด้านการดูแลระบบสารสนเทศ Privileged Access Management (PAM)

ร้อยละ 100

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลตามมาตรฐาน COBIT (Control Objectives for Information and Related Technologies) เสริมรับมือภัยคุกคามไซเบอร์ด้วยโครงสร้างการกำกับดูแลที่ชัดเจน ลงทุนในเทคโนโลยีป้องกัน เช่น SIEM (Security Information and Event Management) และการเข้ารหัสข้อมูล เพื่อยกระดับความปลอดภัยและสร้างความเชื่อมั่น.

ความท้าทายและโอกาส

ปัจจุบัน การดำเนินธุรกิจมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ทั้งในการสื่อสารกับลูกค้า และการปฏิบัติงานภายในที่ต้องเชื่อมโยงกับโครงข่ายอินเทอร์เน็ต อีกทั้งการพัฒนาที่รวดเร็วของ Generative AI ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี AI ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในการทำงาน และการให้บริการลูกค้าจะเป็นประโยชน์กับบริษัทและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่การใช้เทคโนโลยีเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลความเป็นส่วนตัว จากรายงานของ World Economic Forum ปี 2567 อาชญากรรมทางไซเบอร์ยังคงเป็น 1 ใน 5 ของความเสี่ยงที่สำคัญที่สุดของโลก อาชญากรรมทางไซเบอร์จึงถือเป็นความเสี่ยงด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีที่สามารถสร้างความเสียหายต่อเสถียรภาพด้านการเงิน ความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ ความน่าเชื่อถือภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท

นอกจากนี้ ในปีที่ผ่านมาเป็นปีที่มีความท้าทายในการเผชิญกับภัยคุกคามที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการโจมตีผ่าน AI-driven Attacks การใช้ประโยชน์จากช่องโหว่ของระบบดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น หรือการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร อย่างไรก็ตาม โอกาสในปี 2567 ยังคงเป็นการพัฒนากลยุทธ์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น การนำระบบ Cyber Threat Intelligence, Web Filter และ Sandbox มาใช้ และการปรับปรุงการจัดการความเสี่ยงข้อมูลตามมาตรฐานสากล

ในฐานะผู้นำด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ AWC ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานตามกฎหมายและข้อกำหนด พร้อมปรับปรุงนโยบายคุ้มครองข้อมูลให้ทันสมัยและเหมาะสมกับความท้าทายใหม่ ๆ รวมถึงเสริมสร้างความตระหนักผ่านการอบรมด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศให้พนักงานทุกระดับ

แนวทางบริหารจัดการ

AWC มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด บริษัทได้นำแนวปฏิบัติและมาตรฐานระดับสากลที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ ตลอดจนเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มได้รับทราบ นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างระบบและมาตรการเพื่อปกป้องข้อมูลอย่างรัดกุม และพัฒนาปรับปรุงระบบการปกป้องข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือต่อภัยคุกคามใหม่ๆ ควบคู่กับสร้างความไว้วางใจในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

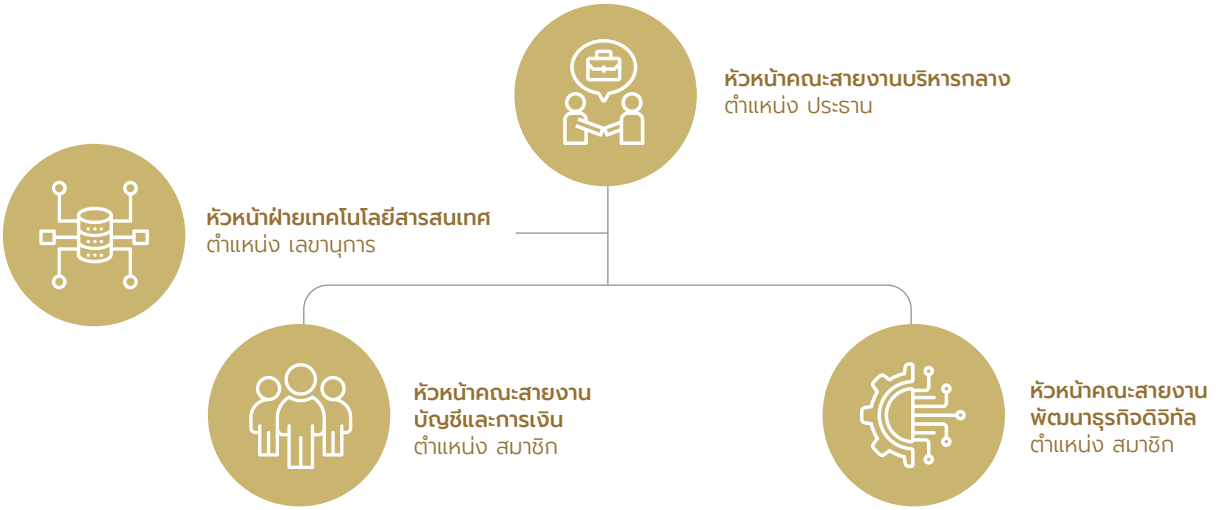
โครงสร้างการกำกับดูแล

AWC มีการจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Committee) ประกอบด้วยผู้บริหารที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมั่นใจได้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าประยุกต์ใช้กระบวนการทางธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ และการลงทุนในโครงการพื้นฐานทางดิจิทัลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และข้อบังคับของคณะกรรมการบริษัทและมติของผู้ถือหุ้น

คณะทำงานฯ เทคโนโลยีสารสนเทศกำหนดให้มีการประชุมในสัปดาห์ที่ 3 ของทุกเดือน และต้องแจ้งการประชุมให้คณะกรรมการทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน และมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการควบคุมดูแลการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศภายในบริษัทดังนี้

1. ประเมินและทบทวนกลยุทธ์ โครงสร้าง ความปลอดภัย นโยบาย กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. จัดลำดับความสำคัญของโครงการปัจจุบันและโครงการใหม่ รวมถึงการกำจัดความซ้ำซ้อน
3. ติดตาม ตรวจสอบ และทบทวน โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งโครงการปัจจุบันและโครงการใหม่ รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณและผลประโยชน์ที่ได้รับ
4. รายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับกลยุทธ์ โครงการ นโยบายที่ดำเนินการ และการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามข้อกำหนดที่สำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังคณะผู้บริหาร

คณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ



นอกจากนี้ บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. คณะทำงานด้าน Data Privacy ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ทำหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้ข้อมูล และการเปิดเผยข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
2. คณะทำงานด้าน Data Security ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อปกป้องข้อมูลจากภัยคุกคาม การโจมตีทางไซเบอร์ มัลแวร์ และภัยคุกคามอื่น ๆ

ความมั่นคงปลอดภัยในสารสนเทศและด้านไซเบอร์

AWC กำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และประกาศเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ระเบียบการคุ้มครองข้อมูลทั่วไป พ.ศ. 2559 เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ในกลุ่มผู้บริหารและพนักงานของบริษัท โดยบริษัทมุ่งมั่นปฏิบัติตามนโยบายในการรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องตามกฎหมาย การบันทึก และการใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภายในสำหรับพนักงานและผู้รับจ้างทุกคนที่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการควบคุมข้อมูลภายใน เพื่อให้คงไว้ซึ่งการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการจัดเก็บทั้งภายในและภายนอก รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับพนักงานในการปฏิบัติตาม และการจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทได้นำมาตรฐาน COBIT (Control Objectives for Information and Related Technologies) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล อีกทั้งได้พัฒนาระบบป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยการป้องกันข้อมูลรั่วไหล การป้องกันอุปกรณ์ปลายทาง การกำหนดประเภทของข้อมูล การเข้ารหัสข้อมูล และระบบรักษาความปลอดภัยอีเมล เพื่อเพิ่มการควบคุมและกำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพและความตระหนักรู้ของพนักงาน ลดความเสี่ยงด้านการละเมิดข้อมูล และปรับปรุงความชัดเจนในการดำเนินการและผลการดำเนินงาน

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสารสนเทศและด้านไซเบอร์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้ดำเนินงานด้านการตรวจสอบ ควบคุม ความปลอดภัย การจัดการความเสี่ยง และธรรมาภิบาลของระบบสารสนเทศ (IS) ตามมาตรฐาน Information Systems Audit and Control Association (ISACA) โดยบริษัทดำเนินการทดสอบระบบป้องกันเป็นประจำ เพื่อหาจุดอ่อนของระบบและแก้ไขก่อนเกิดปัญหา อีกทั้งเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานให้ปลอดภัย (Secure infrastructure) ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และใช้งานซอฟต์แวร์ป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล (DLP) และซอฟต์แวร์ป้องกันอุปกรณ์ปลายทาง (Endpoint Protection) เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลถูกขโมยหรือรั่วไหล

แผนงานและผลงานสำคัญ

AWC ได้สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลผ่านการสื่อสารและฝึกอบรมภายใน รวมถึงมีการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎภายในองค์กรด้วย ซึ่งหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ติดตั้งระบบป้องกันข้อมูลรั่วไหลเพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โดยบริษัทได้พัฒนาแผนรับมืออุบัติการณ์ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ แผนดังกล่าวนี้จะช่วยให้พนักงานและบุคคลภายนอก (ผู้รับจ้าง) ที่รับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศของบริษัท สามารถรับมือกับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพิ่มการควบคุมและกำกับดูแล	ปรับปรุงความชัดเจนในการดำเนินการและผลการดำเนินงาน
ลดความเสี่ยงด้านการละเมิดข้อมูล	เพิ่มประสิทธิภาพและความตระหนักของพนักงาน

นอกจากนี้ บริษัทได้พัฒนาระบบป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล เพื่อลดความเสี่ยงจากการละเมิดข้อมูล และปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT ด้วยการกำหนดประเภทของข้อมูล การเข้ารหัสข้อมูล และระบบรักษาความปลอดภัยทางอีเมลให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลอย่างรับผิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานด้าน IT โดยบริษัทได้สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูล สื่อสารข่าว IT ที่เกิดขึ้นใหม่ผ่านจดหมายข่าว และดำเนินการตรวจสอบภายใน ในปี 2567 บริษัทมีผลการดำเนินงานสำคัญดังนี้

1. การป้องกันภัยคุกคามด้านไซเบอร์ (Cybersecurity)

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนามาตรการในการเพิ่มความปลอดภัยให้กับข้อมูลส่วนบุคคลและป้องกันภัยไซเบอร์ที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจให้ดียิ่งขึ้น โดยบริษัทได้แบ่งการดำเนินงานด้านการป้องกันภัยไซเบอร์ 7 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัยของเครือข่าย (Perimeter & Network Security) การพัฒนาระบบการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล (Prevention & Policy Management) การป้องกันปลายทาง (Endpoint Security) ความปลอดภัยของข้อมูล (Data Security) ความปลอดภัยของข้อมูลบนระบบคลาวด์ (Cloud Security) และการดำเนินงาน ตรวจสอบและตอบสนอง (Operation Monitor & Respond) โดยในปีนี้ บริษัทมีผลงานสำคัญด้านการป้องกันภัยไซเบอร์ ดังต่อไปนี้

1.1 ความปลอดภัยของเครือข่าย

บริษัทได้พัฒนามาตรการและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปกป้องเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กรจากการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การโจมตีทางไซเบอร์ และภัยคุกคามอื่น ๆ (Perimeter and Network Security) ซึ่งเปรียบเสมือนกำแพงและระบบรักษาความปลอดภัยที่ช่วยปกป้องข้อมูลและทรัพยากรภายในองค์กร และเพื่อให้การกำกับดูแลข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทได้กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการปกป้องเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กรไปยังผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งครอบคลุมผลการดำเนินงานสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ Firewall และ Intrusion Prevention System (IPS) ซึ่งปัจจุบันบริษัทได้ดำเนินงานติดตั้ง Firewall ในอุปกรณ์ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ และยังได้ดำเนินการตรวจสอบ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงจากแอปพลิเคชันและเว็บไซต์อีกด้วย

1.2 การพัฒนาระบบการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล (Prevention & Policy Management)

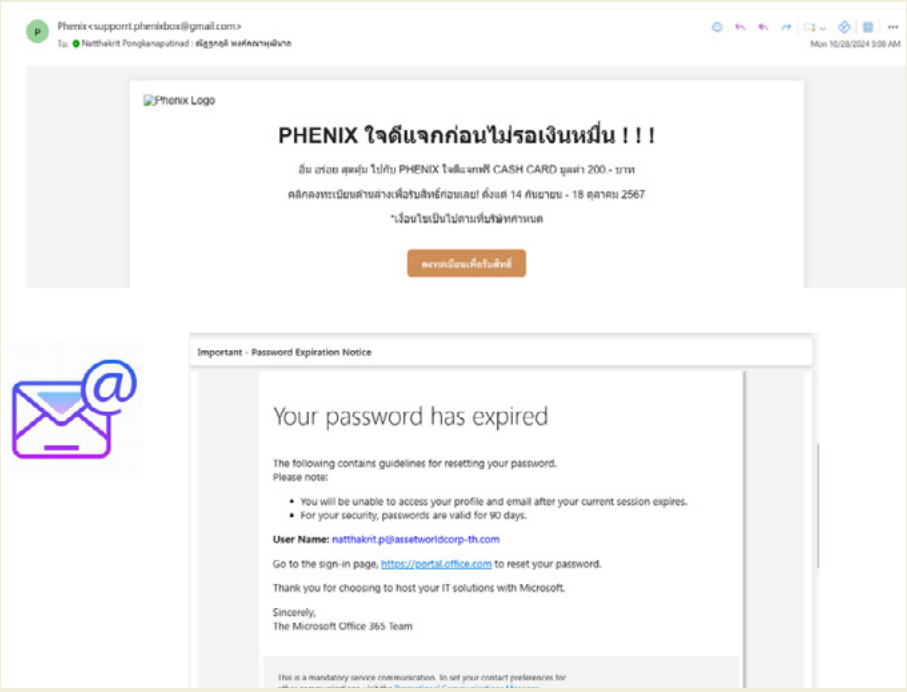
เพื่อให้การดำเนินงานของ บริษัทเป็นไปตามนโยบายความเป็นส่วนตัวและนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทมีการจัดการบริหารความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่มาจากภายในและภายนอกองค์กร โดยการนำกระบวนการและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่มีความละเอียดอ่อนภายในองค์กร (Privilege Access Management - PAM) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการบัญชีผู้ใช้ที่มีสิทธิพิเศษ (Privileged Aaccounts) การควบคุมการเข้าถึงตามบทบาท (RBAC) เพื่อกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงตามบทบาทและหน้าที่ของผู้ใช้ การจัดการรหัสผ่านของบัญชีผู้ใช้ที่มีสิทธิพิเศษอย่างปลอดภัย และตรวจสอบสิทธิ์การเข้าถึงบัญชีผู้ใช้ที่มีสิทธิพิเศษ วิเคราะห์พฤติกรรมผู้ใช้เพื่อตรวจจับกิจกรรมที่น่าสงสัย และการตอบสนองต่อเหตุการณ์การโจมตีที่เกี่ยวข้องกับบัญชีผู้ใช้ที่มีสิทธิพิเศษ

นอกจากนี้ บริษัทได้การดำเนินงานการตรวจสอบระบบไอทีเพื่อค้นหาช่องโหว่ (Vulnerabilities Assessment) ผ่านการตรวจสอบช่องโหว่และทำการทดสอบการเจาะระบบด้วย VA Scanning and Penetration Testing ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยหาช่องโหว่ของระบบและทดสอบว่าระบบสามารถต้านทานการโจมตีได้หรือไม่ จากการดำเนินงานดังกล่าว บริษัทสามารถระบุช่องโหว่จากการโจมตีและการเจาะระบบเว็บไซต์ได้ทั้งสิ้น 3 กรณี ภายใน 15 วัน และดำเนินการแก้ไขช่องโหว่ได้ครบร้อยละ 100 ส่งผลให้บริษัทสามารถเพิ่มความปลอดภัยของระบบไอที และลดความเสี่ยงจากการโจมตีทางไซเบอร์ให้กับองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทได้นำแพลตฟอร์มการจัดการความเสี่ยงทางไซเบอร์ (Tenable) ที่ช่วยให้บริษัทสามารถระบุ ประเมิน จัดลำดับความสำคัญ และจัดการความเสี่ยงทางไซเบอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการประเมินความเสี่ยงทางไซเบอร์ โดยบริษัทได้จัดระดับความเสี่ยงเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปกติ (Normal Track) ซึ่งบริษัทจะดำเนินการลดความเสี่ยงตามแผนงานทุก 1 เดือน และระดับเร่งด่วน (Urgent Track) ที่บริษัทจะต้องมีการดำเนินการแก้ไขและลดความเสี่ยงทันทีจากการดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้บริษัทสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถลดความเสี่ยงด้านไซเบอร์ให้อยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในตลาด

ทั้งนี้ เพื่อป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ผ่านทางอีเมลและช่องทางอื่น ๆ บริษัทได้จัดโครงการ Phishing Awareness Campaign เพื่อให้ความรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์ การโจมตีแบบฟิชชิ่ง และวิธีการป้องกันตนเอง สำหรับผู้ใช้งานและพนักงานทุกคนในบริษัทโดยบริษัทได้จัดการอบรมและแบบทดสอบการโจมตีแบบฟิชชิ่งทางอีเมลและ SMS ตลอดจนดำเนินการติดตามเพื่อวัดประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ เพื่อนำผลการทดสอบดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่พนักงานต่อไปในอนาคต

จากการดำเนินการดังกล่าว พบว่า จำนวนผู้ที่ผ่านการทดสอบการโจมตีแบบฟิชชิ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 65 เป็นร้อยละ 89 ซึ่งสะท้อนได้ว่าพนักงานในบริษัทมีความตระหนักและมีความพร้อมในการรับมือต่อการโจมตีแบบฟิชชิ่งเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ บริษัทได้จัดอบรมหลักสูตร IT Help Desk และหลักสูตรความปลอดภัยไซเบอร์ให้แก่พนักงานใหม่ทุกคน เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ข้อมูลในบริษัทและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศในองค์กร



1.3 การป้องกันปลายทาง (Endpoint Security)

เนื่องจากในการดำเนินงานของ บริษัทมีการเชื่อมต่ออุปกรณ์กับเครือข่ายขององค์กร อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต เป็นต้น บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการจัดการและรักษาความปลอดภัยปลายทาง (Endpoint Management & Security) เพื่อป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์อย่างครอบคลุม ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้ดำเนินการอัพเดทระบบปฏิบัติการ และทำการติดตั้งโปรแกรมแอนตี้ไวรัสและซอฟต์แวร์อัปเดตที่แก้ไขช่องโหว่ (vulnerability) ในระบบปฏิบัติการ (OS) บนอุปกรณ์ปลายทางให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบันเป็นประจำ เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและประสิทธิภาพในการทำงาน และตอบสนองต่อนโยบายการนำอุปกรณ์ของตัวเองมาใช้ นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำแนวทางการใช้อุปกรณ์ส่วนบุคคลขึ้นมา ซึ่งมีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัย อุปกรณ์ วิธีใช้ที่ได้รับอนุญาต ขั้นตอนการใช้อุปกรณ์ส่วนบุคคลอย่างถูกต้อง และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานขณะใช้อุปกรณ์ส่วนบุคคล

1.4 ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (Data security)

บริษัทจัดทำระบบรหัสผ่านผู้ดูแลระบบบนคอมพิวเตอร์ (Local Administrator Password System) เพื่อกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงสูงสุดบนคอมพิวเตอร์ การติดตั้งและลบโปรแกรม การเปลี่ยนแปลงการตั้งค่าระบบ การจัดการบัญชีผู้ใช้ และการเข้าถึงไฟล์และโฟลเดอร์ทั้งหมด เพื่อป้องกันภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นจากเครื่องคอมพิวเตอร์จากผู้ใช้ที่ไม่ได้รับอนุญาต อาทิ การเข้าถึงข้อมูลและการตั้งค่าระบบ การติดตั้งโปรแกรมที่เป็นอันตราย และการเปลี่ยนแปลงการตั้งค่าระบบที่สำคัญจากผู้ใช้ที่ไม่ได้รับอนุญาต เป็นต้น

1.5 การเสริมสร้างความมั่นคงด้านข้อมูลและความตระหนักรู้ทางด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลผ่านการสื่อสารภายในและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เราให้ความสำคัญกับการให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ตลอดทั้งองค์กร พร้อมทั้งจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศยังได้ติดตั้งระบบป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงพัฒนาแผนการตอบสนองต่อเหตุการณ์ด้านข้อมูลและความปลอดภัย เพื่อจัดการปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบ แผนนี้ช่วยให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ บริษัทได้พัฒนาระบบป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล เช่น การป้องกันจุดเชื่อมต่อ การจำแนกข้อมูล การเข้ารหัสข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยของอีเมล พร้อมทั้งสนับสนุนวัฒนธรรมการใช้งานข้อมูลอย่างมีความรับผิดชอบ โดยสื่อสารข้อมูลด้านไอทีใหม่ ๆ ผ่านจดหมายข่าวและการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับความปลอดภัยและความมั่นใจของระบบข้อมูลองค์กร

	2564	2565	2566	2567	เป้าหมายปี 2568
การละเมิดการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลหรืออุบัติการณ์ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อื่น ๆ	0	0	0	0	0
ลูกค้าและพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดข้อมูลของบริษัท	0	0	0	0	0

2. ธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance)

AWC มุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจเพื่อสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ด้วยแนวทางและกระบวนการในการจัดการข้อมูลอย่างมีระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การจัดเก็บ การจัดจำแนกหมวดหมู่ การวิเคราะห์ การทำลาย การเข้าถึง การรักษาความปลอดภัย ไปจนถึงการนำไปใช้ บริษัทมีเป้าหมายในการใช้ข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักมาตรฐานสากล

บริษัทได้จัดทำกิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหารข้อมูลส่วนบุคคลในปี 2567 เพื่อมุ่งเน้นสนับสนุนการปฏิบัติการทำงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) โดยครอบคลุมทั้งกิจกรรมภายในบริษัทและรวมถึงบริษัทย่อยภายใต้การกำกับดูแลของ AWC ทั้งหมด รวมถึงการจัดทำการสอบทานการปฏิบัติการทำงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและกระบวนการทำงานภายในบริษัทที่มุ่งเน้นในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการประเมินและตรวจสอบครอบคลุมการปฏิบัติงานภายในองค์กรทั้งสิ้น 9 หัวข้อ ดังนี้

1. ธรรมาภิบาลและการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล	2. แบบฟอร์มให้ความยินยอมการเก็บรวบรวม ใช้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและความยินยอม	3. การโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ
4. ระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล	5. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล	6. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล
7. การออกแบบการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล	8. การบริหารจัดการกรณีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล	9. การจัดอบรมและสร้างความตระหนักรู้

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลกำหนด บริษัทได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานกำกับดูแลและบริหารงานในกลุ่มธุรกิจโรงแรมและการบริการภายใต้การพัฒนาและทรัพย์สินของบริษัทโดยจัดกิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหารข้อมูลส่วนบุคคลร่วมกับกลุ่มบริหารโรงแรมดังกล่าวนี้ ครอบคลุมทั้งในเชิงนโยบายการบริหาร และในเชิงปฏิบัติ อันได้แก่ การจัดให้มีกิจกรรมฝึกอบรมพนักงาน สร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การรักษาความปลอดภัยและความลับของข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารความยินยอมการเก็บ รวบรวม ใช้เปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล ฯลฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลกำหนด และแสดงศักยภาพการตอบสนองในเชิงรุก โดยผลประเมินจากการจัดกิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหารข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มบริหารโรงแรมดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มบริหารโรงแรมดังกล่าวภายใต้การพัฒนาและทรัพย์สินของบริษัทได้ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และมาตรฐานความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลระดับสากล อย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ บริษัทได้ทำการพัฒนากระบวนการจัดการเมื่อมีการละเมิดหรือรั่วไหลของข้อมูล (Personal Data Breach Incident Report Handling Process) จากการเก็บข้อมูล การใช้ข้อมูล หรือการเปิดเผยของมูลส่วนบุคคลที่ไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) นโยบายความเป็นส่วนตัว นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามแนวทางเมื่อมีการละเมิดของข้อมูล (Guidelines for the Cases of Personal Data Breach) ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และกระบวนการการรายงานที่ชัดเจน อีกทั้งมีการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลกระทบจากเหตุการณ์การละเมิดของข้อมูล เพื่อให้แน่ใจได้ว่าการละเมิดของข้อมูลทุกเหตุการณ์จะได้รับการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์

ผลงานที่สำคัญ

โรงแรมในเครือจำนวน
21 แห่ง
และธุรกิจค้าปลีกและค้าส่งจำนวน
7 แห่ง
ได้รับประกาศนียบัตร
'ดาวแห่งความยั่งยืน' จาก
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ขยายสถานีชาร์จรถไฟฟ้า
เพิ่มในโรงแรม
8 แห่ง
และศูนย์การค้าปลีก
และค้าส่งจำนวน
7 แห่ง

แอปพลิเคชัน Pikul
มีการดาวน์โหลดทั้งสิ้น
49,800 ครั้ง
และมียอดผู้ใช้บริการรวม
10,280 ราย[1]

ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง[2]
ร้อยละ 80.3
(เป้าหมายร้อยละ 80)

ธุรกิจอาคารสำนักงาน
ร้อยละ 84
(เป้าหมายร้อยละ 80)

ธุรกิจโรงแรม
(21 โรงแรม)[3]
ร้อยละ 80

หมายเหตุ:
(1) แอปพลิเคชัน Pikul ข้อมูลการดาวน์โหลดและยอดผู้ใช้บริการสะสม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567
(2) สำหรับธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง บริษัทได้ดำเนินการปรับจุดยืนใหม่ (Repositioning) ในแต่ละสถานประกอบการ และผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าสะท้อนผลจากการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เหล่านั้น
(3) เนื่องจากเครือโรงแรมภายใต้กลุ่มบริษัท บริษัทบริหารและดำเนินการโดยพันธมิตรแบรนด์โรงแรมชั้นนำระดับโลก ซึ่งมีนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการเป็นของตนเอง บริษัทจึงไม่มีการกำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของธุรกิจโรงแรมในภาพรวม นอกจากนี้ การประเมินความพึงพอใจของธุรกิจโรงแรมครอบคลุม 21 โรงแรมที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบันทั้งหมด

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้เช่าอาคารสำนักงานโดยการจัดกิจกรรมประจำเดือน	พัฒนาและเปิดใช้งานแพลตฟอร์มและแอปพลิเคชันต่าง ๆ อาทิ Pikul อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อเสริมประสบการณ์ของลูกค้าและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งานในปัจจุบัน	สร้างความประทับใจอย่างไร้รอยต่อให้กับลูกค้าธุรกิจค้าปลีกผ่าน Line Official Account และโปรแกรมการแลกคะแนนสะสม	นำเทคโนโลยี อาทิ โลกเสมือนผสานโลกแห่งความเป็นจริง (Augmented Reality: AR) มาสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ลูกค้าโรงแรมและลูกค้าธุรกิจค้าปลีก	ตั้งเป้าขยายการติดตั้งสถานีชาร์จรถไฟฟ้าในธุรกิจโรงแรมและค้าปลีกและค้าส่งเพิ่ม 16 แห่งในอนาคต

ความท้าทายและโอกาส

ปัจจุบันผู้ประกอบการเผชิญกับผลกระทบสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นในยุคดิจิทัล ความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นต่อการให้บริการเฉพาะบุคคลและการเข้าถึงข้อมูลแบบเรียลไทม์ส่งผลให้ AWC ต้องปรับปรุงระบบการบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อแนวโน้มเหล่านี้ การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่การลดความไว้วางใจและความพึงพอใจในระยะยาว อีกทั้ง การแข่งขันที่เพิ่มสูงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและไลฟ์สไตล์ยังสร้างแรงกดดันให้บริษัทต้องสร้างความแตกต่างในด้านการบริการและความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยเฉพาะในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ลูกค้าคาดหวังความมั่นคง ความเชื่อถือ และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากองค์กร

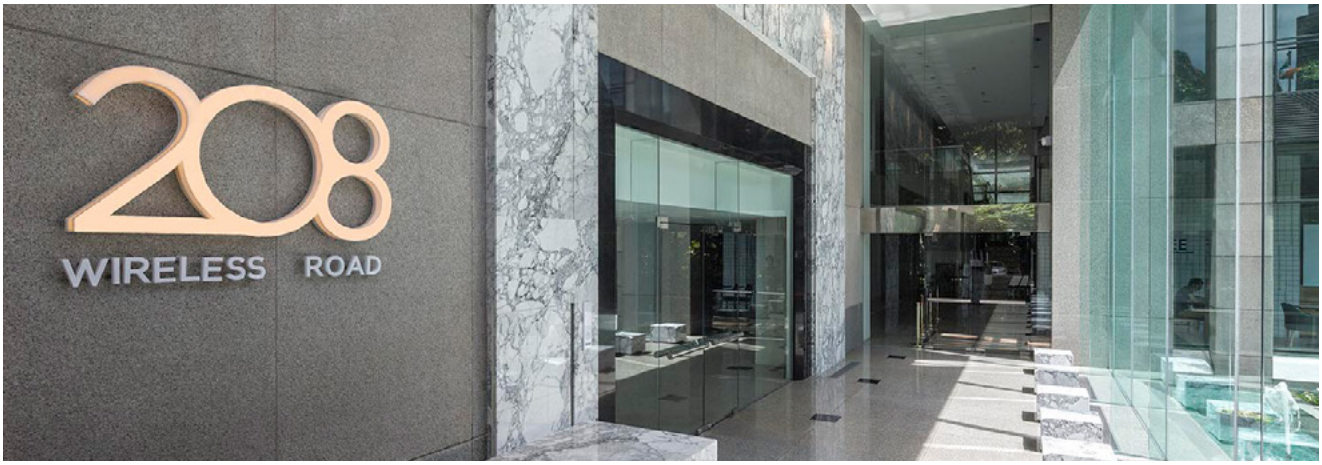
ในขณะเดียวกันบริษัทเล็งเห็นถึงโอกาสสำคัญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลเชิงลึกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและยั่งยืนกับลูกค้า การประยุกต์ใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้า ช่วยให้บริษัทสามารถออกแบบบริการที่ตรงเป้าหมายและสร้างประสบการณ์ที่โดดเด่น นอกจากนี้บริษัทยังสามารถเสริมสร้างภาพลักษณ์ในฐานะองค์กรที่ใส่ใจในคุณภาพการให้บริการ ด้วยการจัดอบรมพนักงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในตลาด ความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้าไม่เพียงช่วยรักษาความไว้วางใจและความภักดี แต่ยังช่วยสร้างคุณค่าเชิงบวกให้แก่ชุมชนและพันธมิตรในเครือข่ายของบริษัทอย่างยั่งยืนอีกด้วย

แนวทางการบริหารจัดการ

AWC มุ่งมั่นพัฒนาและยกระดับการให้บริการแก่ลูกค้าและผู้เช่า เพื่อรักษาความสัมพันธ์ของลูกค้าเดิมและสร้างฐานลูกค้าใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า โดยบริษัทได้กำหนดแผนกลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้เช่าในแต่ละกลุ่มธุรกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจอาคารสำนักงาน กลุ่มธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง และกลุ่มธุรกิจโรงแรม เพื่อปรับตัวต่อความท้าทายต่าง ๆ ตามบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทได้นำแนวคิดการพัฒนาความยั่งยืนมาปรับใช้เป็นแนวทางการบริหารงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม ตลอดจนสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า ผู้เช่า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยแต่ละกลุ่มธุรกิจมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

กลุ่มธุรกิจอาคารสำนักงาน

ธุรกิจอาคารสำนักงานของ บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความสะดวกสบายและสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับผู้ใช้บริการและผู้เช่า เพื่อตอบสนองต่อไลฟ์สไตล์ในสังคมเมือง สร้างสมดุลในการใช้ชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อีกทั้งบริษัทได้ตระหนักถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เช่า บริษัทจึงได้กำหนดเป้าหมายในการยกระดับอสังหาริมทรัพย์ให้มีการดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล อาทิ มาตรฐาน LEED สำหรับการออกแบบที่ให้ความสำคัญกับพลังงานและสิ่งแวดล้อม เพื่อยืด "วงจรชีวิต" ของอาคาร ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน มาตรฐาน WELL และ FITWEL ที่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ใช้อาคาร เพื่อพัฒนาสุขภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ จากการศึกษาความเป็นไปได้และการดำเนินการเพื่อขอการรับรองอาคารตามมาตรฐานสากลตั้งแต่ปี 2564 บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงทั้งในเชิงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และนโยบายการบริหารจัดการอาคารที่ยั่งยืน เพื่อบรรลุแผนที่จะดำเนินการให้ทุกอาคารได้รับการรับรองจากมาตรฐานดังกล่าวภายในปี 2568 นอกจากนี้ บริษัทมุ่งมั่นในการยกระดับสิ่งอำนวยความสะดวกของอาคารให้เข้ากับความต้องการของผู้เช่าและลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบริษัทได้พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนา "อาคารอัจฉริยะ" เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบันภายใต้กรอบการดำเนินการให้สอดคคล้องกับมาตรฐาน WiredScore และ SmartScore ที่ประเมินคุณภาพอาคารจากโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และความสามารถในการเชื่อมต่อระบบดิจิทัล โดยบริษัทได้เริ่มดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาภายนอกในการศึกษาความเป็นไปได้และดำเนินการเพื่อขอการรับรองอาคารให้ได้ตามมาตรฐานดังกล่าวภายในปี 2569 รวมถึงพัฒนาพื้นที่อาคารให้มีความยืดหยุ่น เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การทำงานทางไกล และสร้างความประทับใจให้แก่ผู้เช่าในมิติที่หลากหลายในระยะยาว



กลุ่มธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง

ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่งของบริษัทให้ความสำคัญกับการวางจุดยืนและภาพลักษณ์ที่ชัดเจนของแบรนด์ธุรกิจในแต่ละอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างความโดดเด่นและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นการส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก นอกจากนี้ การวางจุดยืนและภาพลักษณ์ยังช่วยตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าได้อย่างตรงจุด และเพื่อสร้างประสบการณ์การชอปปิง การรวมตัว การพักผ่อนหย่อนใจ และตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของลูกค้า

บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจค้าปลีกและค้าส่งร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อศึกษาและปรับปรุงรูปแบบการขายให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ประกอบการ ผู้ซื้อ และผู้ขาย รวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป โดยเน้น 3 จุดเด่นคือ "สะดวกที่สุด ครบที่สุด ราคาดีที่สุด" นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นในการเป็นศูนย์การค้าที่เชื่อมโยงธุรกิจออนไลน์และออฟไลน์อย่างครบวงจร โดยเน้นการส่งเสริมสินค้าไทยที่มีคุณภาพ และเปิดพื้นที่สำหรับสินค้าในภูมิภาคได้เข้าถึงตลาดการซื้อขาย โดยใช้ช่องทางดิจิทัลเป็นสื่อกลาง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจุดยืนของบริษัทสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาของโลก และสามารถสร้างคุณค่าและผลตอบแทนให้แก่ผู้เช่าและลูกค้าได้ในระยะยาว

กลุ่มธุรกิจโรงแรม

บริษัทมุ่งมั่นในการสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาคุณภาพในการให้บริการของโรงแรมในเครือ ผ่านการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เพื่อมอบประสบการณ์ที่เหนือระดับตั้งแต่ก่อนบริการจนถึงหลังบริการ ซึ่งจะช่วยสร้างความประทับใจและยกระดับความเชื่อมั่นของลูกค้า นอกจากนี้ บริษัทและโรงแรมในเครือยังคำนึงถึงการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้นำเสนอการท่องเที่ยวและกิจกรรมที่สนับสนุนความยั่งยืนให้กับนักท่องเที่ยวและลูกค้าที่มาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวยั่งยืนในระดับโลก สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าได้ในระยะยาว

แผนงานและผลงานที่สำคัญ

1. Sustainable Tourism Acceleration Rating (STAR)

AWC ได้รับประกาศนียบัตร 'ดาวแห่งความยั่งยืน' จากโครงการ Sustainable Tourism Acceleration Rating หรือ STAR ซึ่งจัดโดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ซึ่งเป็นโครงการเพื่อยกระดับการท่องเที่ยว และสร้างมาตรฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดย ททท. ได้พิจารณาการประเมินจาก "แนวทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน" หรือ 'Sustainable Tourism Goals: STGs' ที่ประกอบด้วยเป้าหมาย 17 ประการที่ ททท. ได้กำหนด และสะท้อนความยั่งยืนใน 4 มิติหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยเน้นพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ

โดยในปี 2567 โครงการของบริษัทได้รับการประเมิน 5 STAR เพิ่มเติม 2 โครงการ ได้แก่ 1) โรงแรมอินน์ไซด์ บาย มีเลีย กรุงเทพ สุขุมวิท และ 2) โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญของบริษัทและพันธมิตรโรงแรมระดับโลก ในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวยั่งยืนระดับโลก

โรงแรมในเครือ
21 แห่ง

☆☆☆☆☆ 5 ดาว **18 แห่ง**

☆☆☆☆ 4 ดาว **3 แห่ง**

ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง
7 แห่ง

☆☆☆☆☆ 5 ดาว **5 แห่ง**

☆☆☆☆ 4 ดาว **2 แห่ง**

2. ใสถานีชาร์จรถไฟฟ้า (EV Charging Station)

AWC ได้ร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจในการติดตั้งสถานีชาร์จรถไฟฟ้า (EV charging station) ในธุรกิจอาคารสำนักงาน เพื่อให้บริการแก่ผู้ใช้อาคารและผู้มาเยือน และเพื่อรองรับการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี 2567 บริษัทได้ขยายการติดตั้งสถานีชาร์จรถไฟฟ้าเพิ่มขึ้นในพื้นที่อสังริมทรัพย์ในเครือของบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้

อาคารสำนักงาน

ธุรกิจอาคารสำนักงาน	จุดบริการ EV Charger
อาคาร 'เอ็มไพร์'	ชั้น B1 จำนวน 5 เครื่อง จำนวน 5 ช่องจอด
แอทธินี ทาวเวอร์	ชั้น B1 จำนวน 4 เครื่อง จำนวน 4 ช่องจอด
อาคาร 208 แบงค๊อก	ชั้น B1 จำนวน 4 เครื่อง จำนวน 4 ช่องจอด

ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง

ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง	จุดบริการ EV Charger
ลาซาล อเวนิว	ชั้น 1 อาคาร B จำนวน 3 เครื่อง จำนวน 5 ช่องจอด
ศูนย์การค้าตะวันนา บางกะปิ	ชั้น 1 จำนวน 3 เครื่อง จำนวน 3 ช่องจอด
คอมมูนิตี้ มาร์เก็ต บางกะปิ	ชั้น M จำนวน 3 เครื่อง จำนวน 3 ช่องจอด
ฟีนิกซ์	ชั้น 1 จำนวน 6 เครื่อง จำนวน 7 ช่องจอด
ศูนย์การค้าเกทเวย์ เอกมัย	ชั้น B จำนวน 4 เครื่อง จำนวน 6 ช่องจอด
พันธุ์ทิพย์ ไลฟ์สไตล์ ฮับ เชียงใหม่	ชั้น 1 จำนวน 1 เครื่อง จำนวน 2 ช่องจอด
พันธุ์ทิพย์ แอท งามวงศ์วาน	ชั้น 1 จำนวน 2 เครื่อง จำนวน 3 ช่องจอด

ธุรกิจโรงแรม

ธุรกิจโรงแรม	จุดบริการ EV Charger
โรงแรม แบงค็อก แมริออท เดอะ สุรวงศ์	ชั้น B1 จำนวน 3 เครื่อง จำนวน 3 ช่องจอด
โรงแรม ดับเบิลทรี บาย ฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ	ชั้น 2A จำนวน 2 เครื่อง จำนวน 2 ช่องจอด
โรงแรม ฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ	ชั้น B1 จำนวน 3 เครื่อง จำนวน 3 ช่องจอด
โรงแรม คอร์ทยาร์ด แมริออท ภูเก็ต ทาวน์	ชั้น G จำนวน 1 เครื่อง จำนวน 1 ช่องจอด
โรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพฯ	ชั้น B1 จำนวน 2 เครื่อง จำนวน 2 ช่องจอด
โรงแรม มีเลีย เชียงใหม่	ชั้น G จำนวน 2 เครื่อง จำนวน 2 ช่องจอด
โรงแรม เชียงใหม่ แมริออท โฮเทล	ชั้น B1 จำนวน 6 เครื่อง จำนวน 6 ช่องจอด
อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล	ชั้น G จำนวน 3 เครื่อง จำนวน 3 ช่องจอด

3. ธุรกิจดิจิทัล

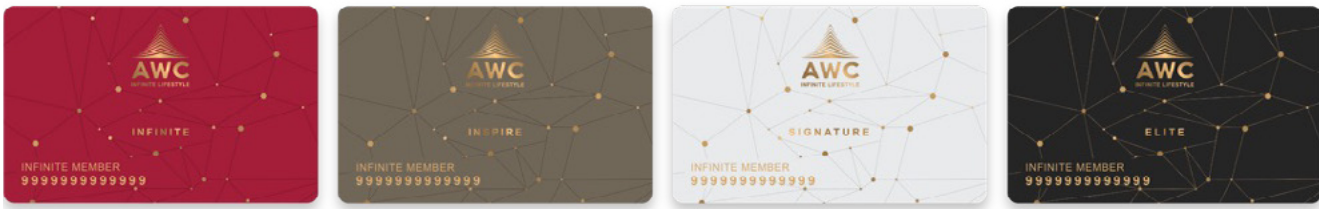
ตั้งแต่ปี 2566 AWC ได้พัฒนาแพลตฟอร์ม "Pikul" (พิกุล) ที่ออกแบบและพัฒนาเพื่อยกระดับประสบการณ์ของลูกค้าในการเข้าถึงสินค้าและบริการต่างๆ ของโครงการต่าง ๆ ของบริษัทในแพลตฟอร์มเดียว โดยตั้งเป้าให้เป็นแพลตฟอร์มไลฟ์สไตล์สำหรับนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก เพื่อสร้างประสบการณ์ไลฟ์สไตล์แบบไทย ทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ในคอนเซป "พิกุล คือ ครอบครัวสำหรับทุกคน"

โดยคุณสมบัติหลักของพิกุล ได้แก่

- การช้อปออนไลน์กับสินค้าและบริการสุดพิเศษจากธุรกิจโรงแรมในเครือ AWC
- สิทธิพิเศษจากธุรกิจโรงแรมในเครือของ AWC
- ประสบการณ์การชำระเงินแบบไร้เงินสด ผ่านกระเป๋าเงินพิกุลดิจิทัล
- ประสบการณ์การการส่งมอบของขวัญแบบดิจิทัล
- กิจกรรมออนไลน์เพื่อรับรางวัล

รวมถึงดำเนินการของ AWC Infinite Lifestyle โปรแกรมสิทธิประโยชน์สำหรับลูกค้า ที่ตอบโจทย์ทั้งด้านการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างลงตัว

บริษัทมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและยกระดับไลฟ์สไตล์ โดยสมาชิกจะได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ มากมาย เช่น คูปองต้อนรับ ส่วนลดสุดพิเศษ บริการสุดพิเศษ เป็นต้น รวมถึงมีโปรโมชันสุดพิเศษที่มีเฉพาะในแอพพลิเคชันเท่านั้น เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้าคนสำคัญของโรงแรมในเครือของบริษัท ปัจจุบัน บริษัทได้แบ่งระดับลูกค้าเป็น 4 ประเภท ได้แก่ Infinite, Inspire, Signature และ Elite ซึ่งลูกค้าในแต่ละระดับจะได้รับสิทธิพิเศษที่แตกต่างกันไป



INFINITE INSPIRE SIGNATURE ELITE

4. ธุรกิจอาคารสำนักงาน

4.1 เทคโนโลยีด้านอสังหาริมทรัพย์

บริษัทมุ่งมั่นยกระดับปลอดภัยและสร้างสะดวกสบายให้กับผู้เช่าและผู้มาติดต่อ ผ่านการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ในการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้อาคาร โดยบริษัทได้ติดตั้งระบบ "Smart Access" ที่มีการใช้เทคโนโลยีการจดจำใบหน้า (Facial recognition) เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เช่าและผู้มาติดต่อสามารถเข้า-ออกอาคารได้อย่างไร้การสัมผัส ระบบ Smart Access ถือเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่ผู้ใช้งานในอาคารสามารถเลือกลงทะเบียนใช้งานได้โดยความสมัครใจ ซึ่งได้เปิดระบบการใช้งานเต็มรูปแบบในทุกอาคารตั้งแต่ปี 2566

นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นพัฒนาระบบการให้บริการ Smart Pass ภายใต้ บริษัท Infinite Lifestyle Application เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เช่าและผู้มาติดต่ออาคารสำนักงาน โดยผู้ใช้อาคารสามารถใช้ระบบ Smart Pass เพื่อเข้า-ออกอาคารสำนักงานผ่านระบบการสแกนคิวอาร์โค้ด (QR CODE) อีกทั้งยังสามารถกำหนดสิทธิ์ให้กับบุคคลภายนอกผู้มาเข้าร่วมประชุมหรือมาติดต่อ เพื่อคัดกรองและทำการอนุญาตให้เข้าสู่โซนพื้นที่สำนักงานต่าง ๆ ได้ โดยระบบจะทำการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลการเข้าออกให้กับผู้เช่าอาคารสำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มความปลอดภัยให้แก่ผู้เช่าภายในอาคาร

ระบบจดจำใบหน้า
9,269
ผู้ลงทะเบียนใช้งาน

ระบบคิวอาร์โค้ด
11,052
ผู้ลงทะเบียนใช้งาน

4.2 EA" (เอ-ญ่า) ไลฟ์สไตล์รูฟทอปที่ใหญ่และสูงที่สุดใจกลางกรุงเทพฯ ณ "เอ็มไพร์"

ในปี 2567 บริษัทได้เปิดโครงการ "EA" (เอ-ญ่า) บนชั้น 55 – 58 ณ "เอ็มไพร์" อาคารสำนักงานแบบไลฟ์สไตล์ระดับแฟลกชิปของบริษัท บนพื้นที่ยุทธศาสตร์ใจกลางพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญย่านสาทร โดยมีแนวคิด "Celebrating The World's Newest Horizon" ในการร่วมสร้างมิติใหม่ให้กับวงการอาหารและการท่องเที่ยวของไทย พร้อมสนับสนุนกรุงเทพฯ ในฐานะศูนย์กลางด้านอาหารและการท่องเที่ยวชั้นนำระดับโลก

"EA" Rooftop at The Empire
(เอ-ญ่า รูฟทอป แอท ดิ เอ็มไพร์)

แลนด์มาร์คด้านการท่องเที่ยวแห่งใหม่ของประเทศไทย (Landmark Destination of Thailand) ที่รวม Top Cuisine ชั้นนำระดับเวิล์ดคลาสมาสู่รูฟทอปที่วิวสวยที่สุดในกรุงเทพฯ ทั้ง "Nobu Bangkok" (โนบุ แบงค๊อก) กับเชฟระดับตำนาน เชฟโนบุ มัตสึฮิสะ เปิดห้องอาหาร Nobu สูงที่สุดในโลก รวมถึง "EA CHEF'S TABLE" (เอ-ญ่า เชฟ เทเบิล) สัมผัสประสบการณ์เชฟเทเบิลจาก 3 เชฟระดับมิชลินสตาร์ กับห้องอาหารไทยบนรูฟทอปแห่งแรกของโลก โดยเชฟต้น ธิติฏฐ์ ทัศนาขจร ห้องอาหารในต่างประเทศแห่งแรกของเชฟวิคกี้ เชง และห้องอาหารอิตาเลียนคลาสสิกร่วมสมัยโดยเชฟเปาโล อายราวโด

"EA Gallery" (เอ-ญ่า แกลอรี่)

แหล่งรวมไลฟ์สไตล์ร้านอาหารและคาเฟ่ชั้นนำ พร้อมเชิญชวนคนไทย นักท่องเที่ยว นักชิม ร่วมสัมผัสประสบการณ์ระดับโลกกับจุดหมายปลายทางแห่งไลฟ์สไตล์เหนือระดับ และอีกหนึ่งจุดเช็คอินห้ามพลาดบนไลฟ์สไตล์รูฟทอปที่ใหญ่และสูงที่สุดใจกลางกรุงเทพฯ พร้อมดื่มด่ำไปกับทัศนียภาพของเส้นขอบฟ้าและคุ้งน้ำเจ้าพระยาอันงดงามทั้งกลางวันและกลางคืนแบบ 360 องศา

5. ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง

5.1 Phenix

บริษัทได้ผสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ในการเปิดตัว Phenix ที่พร้อมนำเสนอจุดเด่นในฐานะแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ของกรุงเทพฯ ที่รวมสุดยอดความอร่อย และศูนย์กลางด้านอาหารครบวงจรระดับโลก ใจกลางประตูน้ำ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นภายใต้คอนเซปต์ "อร่อยฟินบินได้" (Flavor Gets Its Wing Worldwide) ติดปีกธุรกิจอาหารไทยในฐานะซอฟต์พาวเวอร์ของประเทศ พร้อมขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางและจุดหมายปลายทางด้านอาหารระดับโลก (Food Ecosystem Destination) ซึ่งบริษัทได้พัฒนาแพลตฟอร์มค้าส่ง PhenixBox ที่เริ่มใช้งานอย่างเป็นรูปแบบในปี 2567 ที่มาช่วยเชื่อมโยงการซื้อขายออนไลน์และออฟไลน์เข้าด้วยกัน เพื่ออำนวยความสะดวกระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายในทุกกระบวนการ อีกทั้งยังรับประกันคุณภาพสินค้าของผู้ขายทุกรายบนแพลตฟอร์ม ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับสินค้าที่มีคุณภาพและสามารถซื้อสินค้าจำนวนมากในราคาที่ถูกลง

5.2 เอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น

บริษัทเสริมความแข็งแกร่งของเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น ภายใต้แนวคิด "All Day Everyday Happiness" เพื่อพัฒนาเป็นรีเทล-เทนเม้นท์ (Retail-Tainment) ที่ผสานการเป็นแลนด์มาร์คแห่งการช้อปปิ้ง และการสร้างความสุขและความบันเทิงให้กับชาวไทยและชาวต่างชาติทั่วโลกเข้าด้วยกัน โดยเน้นการออกแบบพื้นที่ให้ได้รับอากาศที่ปลอดโปร่งพร้อมกับวิวแม่น้ำเจ้าพระยา เพื่อให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์และความสุขได้ตลอดทั้งวันและทุกวัน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงการฯ ให้เป็น Festival Village ที่รวมไฮไลท์แลนด์มาร์คและงานแสดงระดับสากล โดยเมื่อเดือนธันวาคม 2567 บริษัทร่วมกับ NEON และ Universal Destinations & Experiences เปิดตัว "Jurassic World: The Experience" ในการประสบการณ์การความบันเทิงรูปแบบอิมเมอร์ซีฟครั้งใหญ่ที่สุดในโลกที่โครงการ เอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น ในไตรมาส 2 ปี 2568 ซึ่งสามารถสร้างความประทับใจให้ลูกค้ากลุ่มครอบครัว และนักท่องเที่ยว

5.3 พันธุ์ทิพย์ แอท งามวงศ์วาน

ภายใต้แนวคิด "Treasure of Endless Joy ขุมทรัพย์สมบัติรวมความสุขพิเศษข้ามเวลา" ตอบโจทย์ทุกไลฟ์สไตล์ ไม่ว่าจากกระแสสุดฮิตของตลาดสินค้ามือสอง ต่อยอดสู่การตามล่าหาขุมสมบัติที่ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่ว่าจะเป็นของมือสองยอดนิยมที่หายาก เสื้อผ้าแฟชั่นสำหรับสายวินเทจ ของสะสม และศูนย์พระเครื่องที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ที่ได้รับการผสมผสานเสน่ห์ในคุณค่าของเก่าเข้ากับสิ่งอำนวยความสะดวกทันสมัยได้อย่างลงตัว ตอบสนองไลฟ์สไตล์ในปัจจุบัน พร้อมเผยโฉมโซนต่าง ๆ ภายในศูนย์การค้าเพิ่มความหลากหลายให้กับลูกค้า และขยายฐานกลุ่มลูกค้า และผู้เช่าใหม่ๆ ที่จะเข้ามาใช้บริการให้มากยิ่งขึ้น

- **ชั้น 1** เริ่มต้นเส้นทางสายไหมด้วยการออกแบบให้มีกลิ่นอายของอารยธรรมจีน จากแรงบันดาลใจของสถาปัตยกรรมของพระราชวังต้องห้ามในประเทศจีน ในชั้นนี้จะมีร้านอาหารชั้นนำ ซูเปอร์มาร์เก็ต พร้อมพื้นที่สำหรับนั่งพักผ่อนสำหรับทุกไลฟ์สไตล์
- **ชั้น 2** โคลอสเซียม สถาปัตยกรรมที่มีชื่อเสียงที่สุดแห่งอาณาจักรโรมัน และ 1 ใน 7 สิ่งมหัศจรรย์ของโลกที่มีการสร้างด้วยเสาทรงสูงที่เป็นเอกลักษณ์และโดดเด่น รายล้อมไปด้วยร้านอาหาร คาเฟ่ แฟชั่น ศูนย์รวมร้านพระเครื่อง
- **ชั้น 3** ย้อนรอยขุมทรัพย์แห่งอาณาจักรอยุธยาด้วยการตกแต่งภายใต้คอนเซ็ป "วัดราชบูรณะ" หนึ่งในวัดที่มีความยิ่งใหญ่และเก่าแก่แห่งหนึ่งของอยุธยา และมีชื่อเสียงเกี่ยวกับ "กรุวัดราชบูรณะ ประกอบด้วยพื้นที่โซนพระเครื่องและเครื่องรางของมงคลอย่าง สู่การเป็นศูนย์รวมพระเครื่องที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย
- **ชั้น 4** พระราชวังโกเลสเตน Golestan แห่งกรุงเตหะราน ประเทศอิหร่าน โบราณสถานที่เก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของอาณาจักรเปอร์เซีย มีฐานะเป็นแหล่งมรดกโลก โดยชั้นนี้จะประกอบไปด้วยสินค้าไอที อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ศูนย์บริการซ่อมและศูนย์จำหน่ายมือถือหลากหลายแบรนด์ชั้นนำที่นำมารวมกันไว้อย่างครบวงจร
- **ชั้น 5** Food Loungeที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ ภายใต้กลิ่นอายของศิลปวัฒนธรรม แหล่งมรดกโลก และสถานที่ท่องเที่ยวชื่อดังของประเทศญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นวัดคินคะคุจิหรือวัดทอง หมู่บ้านชาวประมงอิเนะ ป่าไผ่อาราชิยามะ รถไฟซากา ซึ่งเป็นความมหัศจรรย์แห่งเมืองเกียวโต ประเทศญี่ปุ่น ที่ถ่ายทอดออกมาผ่านวัฒนธรรมที่แตกต่างและทรงคุณค่าของแต่ละแห่ง ผสมผสานการออกแบบและตกแต่งให้เข้ากับร้านอาหารในพื้นที่กว่า 7 พันกว่าตรม.
- **ชั้น 6** เปิดประสบการณ์การตามหาขุมสมบัติบนเรือโจรสลัดที่ได้รับการตกแต่งด้วยเสากระโดงเรือ ถังเบียร์ และปืนใหญ่ พร้อมพาออกไปสัมผัสเส้นทางการเดินเรือในยุคสมัยโบราณ โดยภายในชั้นนี้จะประกอบไปด้วยสินค้าสินค้าแฟชั่น วินเทจ ไลฟ์สไตล์ ที่คุณต้องการค้นหา
- **ชั้น 7** Ancient Egypt อารยธรรมอียิปต์โบราณ เป็นหนึ่งในอารยธรรมที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ชวนคุณมาสัมผัสอย่างใกล้ชิด และเช็คอินถ่ายรูปกับพีระมิดโจเซอร์ Valley of the Kings วิหารลุกซอร์ วิหารอียิปต์โบราณขนาดใหญ่ และสฟิงซ์ สัตว์ในตำนาน พร้อมสัมผัสกับการล่าสมบัติ ไม่ว่าจะเป็นของสะสม ของเก่าหายาก สินค้าแรร์ไอเทม วินเทจ
- **ชั้น 8** Weekend Market ตลาดนัดติดแอร์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยทั้ง เสื้อผ้าแฟชั่น ของสะสม ของเก่ามือหนึ่ง มือสอง หลากหลายประเภทในราคาที่จับต้องได้ เปิดให้บริการทุกวันศุกร์ เสาร์ อาทิตย์

6. ธุรกิจโรงแรม

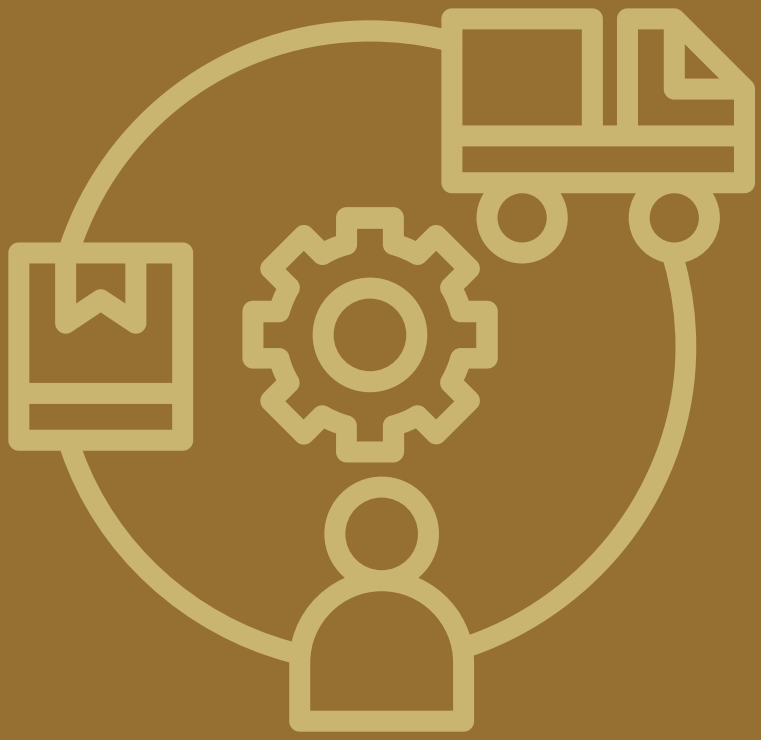
'Teeshot Bar' (ทีช็อต บาร์) ที่โรงแรม แบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค (Bangkok Marriott Marquis Queen's Park) สปอร์ตบาร์ในรูปแบบซิมูเลเตอร์ พร้อมความบันเทิงแห่งแรกในโรงแรมในกรุงเทพฯ ครบครันทั้งโปรแกรมกีฬากอล์ฟและฟุตบอล พื้นที่ร้องคาราโอเกะ เคาน์เตอร์บาร์ พร้อมอาหารและเครื่องดื่มหลากหลาย รวมประสบการณ์ด้านกีฬา ความบันเทิง ความสนุก ความอร่อย และการพักผ่อนเข้าไว้ด้วยกันในที่เดียว ในย่านไลฟ์สไตล์สุดหรูบนถนนสุขุมวิท ศูนย์กลางธุรกิจของกรุงเทพฯ โดยได้รับ การออกแบบภายใต้แนวคิด "Sport Innovative: A Hidden Square Venue" พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกทันสมัย สามารถรองรับกลุ่มนักธุรกิจ นักท่องเที่ยวครอบครัว ผู้ที่ชื่นชอบการเล่นกีฬาและกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงเป็นพื้นที่จัดกิจกรรมองค์กรและการประชุมแบบสนุกสนาน โดย 'Teeshot Bar' จะสร้างนิยามใหม่แห่งธุรกิจ MICE ของโรงแรมแบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค ที่มอบประสบการณ์ครบครัน พร้อมขับเคลื่อนกรุงเทพฯ สู่การเป็นจุดหมายปลายทางไมซ์ระดับโลกอย่างแท้จริง

'Okura Cruise' (โอกุระ ครุซ) ลำแรกของโลก เพื่อมอบประสบการณ์ระดับไฟน์ไดนิ่งหรูหราไม่ซ้ำใคร กับห้องอาหารล่องแม่น้ำที่ผสมผสานประเพณีการทำอาหารญี่ปุ่นดั้งเดิมเข้ากับเรื่องราวแบบร่วมสมัย สร้างนิยามใหม่ให้กับการเดินทางบนสายน้ำเจ้าพระยาอันงดงามผ่านเมนูชั้นเลิศ การออกแบบสไตล์ญี่ปุ่น และการบริการระดับโลก เรือ 'Okura Cruise' ผสมผสานความสง่างามสไตล์ญี่ปุ่นและมรดกทางวัฒนธรรมอันตระการตาของกรุงเทพฯ ไว้อย่างกลมกล่อม ส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวระดับโลก และสนับสนุนสถานที่ท่องเที่ยวริมสองฝั่งแม่น้ำของกรุงเทพฯ ให้พร้อมต้อนรับนักเดินทางจากทั่วโลก

ห้องอาหาร 'หงส์ ไชนีส เรสเตอรองท์ แอนด์ สกาย บาร์' ห้องอาหารจีนสุดหรูบนชั้นดาดฟ้าแห่งแรกของเชียงใหม่ ณ อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล ชั้น 16-17 เปิดให้บริการอาหารในสไตล์เสฉวน กวางตุ้ง และไต้หวัน ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากคุณเติ้งลี่จวิน (Teresa Teng) นักร้องชื่อดังในตำนาน ผสมผสานเรื่องราวของชุมชนชาวจีนล้านนา 'ฮงเมี่ยง' (Hong Miang) และนำเสนอเมนูพิเศษจากเชฟ 'ซอง ลี' ผู้เชี่ยวชาญด้านอาหารจีนในสไตล์เสฉวน กวางตุ้ง และไต้หวันแบบดั้งเดิม โดยใช้วัตถุดิบออร์แกนิกจากท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ห้องอาหาร 'หงส์ ไชนีส เรสเตอรองท์ แอนด์ สกาย บาร์' จะช่วยส่งเสริมให้จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางของการท่องเที่ยวแบบลักชัวรี พร้อมเป็นจุดหมายปลายทางชั้นนำสำหรับนักเดินทางทั่วโลกที่มองหาประสบการณ์อันมีเอกลักษณ์เฉพาะ และให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน



การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ผลการดำเนินงานที่สำคัญในปี 2567

ร้อยละ 100
ของคู่ค้ารับทราบ
จรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า

ร้อยละ 99
ของผลิตภัณฑ์และบริการ
ในการดำเนินการของ AWC
มีการจัดซื้อจัดจ้างจาก
คู่ค้าภายในประเทศ

ร้อยละ 100
ของคู่ค้าในการดำเนินการ
ของ AWC ได้รับการ
ประเมินด้านความยั่งยืน

ร้อยละ 22
ของคู่ค้าได้รับการอบรม
ด้านความยั่งยืน

ทิศทางการดำเนินงานปี 2568

ขยายขอบเขตการเชิญชวนคู่ค้า
เข้าร่วมเครือข่าย CAC

ESG

ส่งเสริมศักยภาพคู่ค้าผ่านการ
จัดทำแผน ESG Program

การศึกษาความเป็นไปได้
ในการจัดทำหลักเกณฑ์สำหรับ
Sustainable Procurement

ความท้าทายและโอกาส

ในปี 2567 เป็นปีที่เต็มไปด้วยความท้าทายและโอกาสสำหรับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมาก เนื่องจากสถานการณ์โลกที่ยังคงผันผวนจากทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้ธุรกิจต้องปรับตัวและวางแผนเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม AWC ยังคงเผชิญกับความท้าทายจากสภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัวและการเพิ่มขึ้นของเงินเฟ้อ รวมถึงสถานการณ์ความขัดแย้งภูมิรัฐศาสตร์ การเปลี่ยนขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งและรุนแรงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการขนส่งและการกระจายสินค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจโลกและเกิดกำแพงทางการค้าและการลงทุน ในขณะเดียวกัน ปัจจุบันผู้บริโภคมีการปรับตัวในการใช้ชีวิต และให้ความสำคัญต่อผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น เช่น ผลิตภัณฑ์คาร์บอนต่ำ บรรจุภัณฑ์รักษ์โลก และสินค้าหรือบริการที่ดีต่อสุขภาพ เป็นต้น อีกทั้งผู้บริโภคยังได้ให้ความสนใจในด้านสินค้าและบริการที่ไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย และไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ความท้าทายเหล่านี้ ไม่เพียงส่งผลให้ต้นทุนในการดำเนินธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น แต่ยังส่งผลให้ธุรกิจต้องมีการปรับแนวทางการบริหารงานเพื่อเอาชนะความท้าทายที่เกิดขึ้นและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดฝันที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของบริษัท ที่ต้องดำเนินงานร่วมกับคู่ค้า ตั้งแต่ผู้ประกอบการรายย่อยไปจนถึงผู้ประกอบการรายใหญ่ บริษัท จึงมีโอกาสที่จะได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้รับเหมาที่ไม่มีโอกาสในการเรียกร้องสิทธิของตนเอง อาทิ แรงงานหญิง แรงงานต่างด้าว และแรงงานเด็ก เป็นต้น นอกจากนี้ กระแสด้านความยั่งยืนได้ส่งผลให้บริษัทมีการปรับรูปแบบการให้บริการ ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน รวมถึงแบ่งปันความรู้เพื่อส่งเสริมห่วงโซ่อุปทาน เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ควบคู่กับรักษาการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยนำแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน มากำหนดแนวทางการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่กิจกรรมต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ซึ่งครอบคลุมถึงสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยต่อพนักงาน และการส่งมอบบริการที่ดีให้กับลูกค้า ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม บริษัทได้นำประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) หรือ ESG มาปรับใช้ในกระบวนการสรรหา ประเมินความเสี่ยง และการพัฒนาศักยภาพคู่ค้า รวมถึงพัฒนาแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในการซื้อสินค้าและบริการ โดยมุ่งเน้นการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น ที่ช่วยสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองกับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของสินค้าและบริการเป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้มีการสื่อสารแนวทางการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานควบคู่กับการส่งเสริมความรู้และความเข้าใจต่อกระบวนการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพให้แก่คู่ค้าให้มีการบริหารจัดการความยั่งยืน ตลอดจนสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจควบคู่การมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางบริหารจัดการ

เพื่อเตรียมความพร้อมและปรับตัวต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพ และการรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคู่ค้า AWC มุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจการกับคู่ค้าด้วยความโปร่งใสและมีจริยธรรม ควบคู่กับการลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงได้กำหนดจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า (Supplier Code of Conduct: SCoC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐานที่เป็นธรรมและมีจริยธรรมที่คู่ค้าสามารถนำมาปรับใช้และบูรณาการในการดำเนินธุรกิจของตนเองได้ รวมถึงส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านแรงงานและมาตรฐานสิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทและแนวทางปฏิบัติที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบและอุปทานที่ยั่งยืน ตลอดจนเสริมสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบ

เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้กำหนดให้หน่วยงานด้าน Cost & Contact and Strategic Procurement ทำหน้าที่จัดเตรียมและทบทวนนโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้นโยบายของบริษัท สะท้อนกับบริบทหรือความท้าทายที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของบริษัท ตลอดจนสื่อสารจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้าให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรและคู่ค้า และให้คำปรึกษาแก่คู่ค้า เพื่อเสริมสร้างความตระหนักในการดำเนินธุรกิจตามแนวปฏิบัติคู่ค้า รวมถึงติดตามการดำเนินงานของคู่ค้า เพื่อให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจที่บริษัท ได้กำหนดไว้

กลยุทธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

AWC กำหนดให้การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน เนื่องจากคู่ค้าเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และเติบโตไปพร้อมกันได้ ซึ่งแผนกลยุทธ์สำหรับคู่ค้าดังกล่าว มีจุดประสงค์ ดังนี้

01
เสริมสร้าง
ความแข็งแกร่ง

02
ปรับปรุงกระบวนการ
ทำงานของคู่ค้า
ทั้งในด้านความปลอดภัย
และด้านการป้องกัน
การทุจริต

03
ร่วมมือเพื่อการเติบโต
และสร้างคุณค่า
อย่างยั่งยืน

04
บูรณาการ
ประเด็น
ด้านความเสี่ยง

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำนโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 14001 และมาตรฐานสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม และการรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งได้นำมาปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า เพื่อสร้างความมั่นใจว่ากลยุทธ์สำหรับคู่ค้า ได้นำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วนและเพื่อวัดความสำเร็จขององค์กร บริษัทได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการคู่ค้า (Key Performance Indicators: KPIs) ดังต่อไปนี้

ร้อยละ 100

ของคู่ค้าที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 ลงนามรับทราบและนำจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ร้อยละ 100

ของคู่ค้าที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 มีแผนบรรเทาและแผนการแก้ไขความเสี่ยงที่พบภายใน 12 เดือน

ร้อยละ 100

ของคู่ค้าที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 ปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด

ร้อยละ 100

ของคู่ค้าจากรายชื่อคู่ค้าที่ได้รับการอนุมัติจะได้รับการประเมินด้านความยั่งยืนผ่านแบบสอบถามแบบตนเอง ซึ่งได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น ISO14000, ISO18000, ISO26000 และ มาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนงานและผลงานสำคัญ

จรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า

AWC มุ่งมั่นในการส่งเสริมห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจสำหรับคู่ค้า เพื่อเป็นแนวทางให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัทได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วยหลักการในการดำเนินการ 4 ด้านคือ

การกำกับดูแลและจริยธรรมทางธุรกิจ

แรงงานและสิทธิมนุษยชน

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การจัดการสิ่งแวดล้อม

สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ จรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า

ในปี 2567 บริษัทยังคงได้เผยแพร่จรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจสำหรับคู่ค้าให้แก่คู่ค้าทุกราย เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันก่อนที่คู่ค้าลงนามรับทราบและส่งคืนให้แก่บริษัท ในกรณีที่คู่ค้าละเมิดแนวทางที่ระบุไว้ใน SCoC บริษัทจะประเมินเพื่อยุติการดำเนินธุรกิจ

ร้อยละ 100

ของคู่ค้ารับทราบจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า

ทั้งนี้ เพื่อตรวจสอบการดำเนินการตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจสำหรับคู่ค้าอย่างโปร่งใส บริษัทได้จัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน สำหรับคู่ค้าทางธุรกิจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ในการส่งเรื่องร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประพฤติโดยมิชอบ การละเมิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องผ่านระบบการร้องเรียนและแจ้งเบาะแสบนเว็บไซต์บริษัท หรือส่งจดหมายต่อฝ่ายควบคุมภายใน โดยผู้ร้องเรียนจะได้รับการปกป้องข้อมูลส่วนตัวทั้งหมดไว้เป็นความลับ หลังจากได้รับข้อร้องเรียน บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบข้อร้องเรียนผ่านกระบวนการตรวจสอบภายใน เพื่อแสดงความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ บริษัทได้สนับสนุนให้คู่ค้าพัฒนาแนวปฏิบัติพื้นฐานของตนเองเพื่อนำไปปรับใช้และเผยแพร่ให้แก่ผู้รับเหมาของกลุ่มคู่ค้า และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพคู่ค้า และส่งต่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

การคัดเลือกและประเมินคู่ค้า

AWC มีกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนคู่ค้ารายใหม่กับบริษัท ผ่านแพลตฟอร์มการคัดเลือกออนไลน์ที่คู่ค้าสามารถลงทะเบียน และกรอกใบสมัครได้ด้วยตนเอง โดยในแพลตฟอร์มดังกล่าวจะมีตัวชี้วัดเบื้องต้นที่จะช่วยในการคัดสรรคู่ค้าที่จะมาร่วมงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคู่ค้ารายใหม่มีศักยภาพตรงต่อความต้องการของบริษัท ที่มุ่งมั่นส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดของ ซึ่งในกระบวนการการคัดเลือกรายใหม่ คู่ค้าจะต้องมีคะแนนประเมินให้ได้ร้อยละ 80-100 จึงจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ซึ่งเกณฑ์ ESG จะมีน้ำหนักร้อยละ 20 ของคะแนนรวม สำหรับกรณีที่คู่ค้าได้คะแนนการประเมินคัดเลือกน้อย หน่วยงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างจะเข้าไปพูดคุยกับคู่ค้ารายดังกล่าว เพื่อเป็นการอธิบายถึงประเด็นตัวชี้วัด ซึ่งคู่ค้าอาจเกิดความเข้าใจคาดเคลื่อน ที่อาจส่งผลให้ได้คะแนนคัดเลือกต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่เสร็จสิ้น แพลตฟอร์มจะอัพเดทรายชื่อคู่ค้าโดยอัตโนมัติ เพื่อหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการสร้างธุรกรรมการประมูล ออกหนังสือเชิญ และหนังสือรับรองคู่ค้าต่อไป

สำหรับการคงสถานการณ์เป็นคู่ค้าที่อยู่ในทะเบียนรายชื่อคู่ค้าของ AWC บริษัทจะทำการประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า (Supplier Performance Evaluation) โดยการประเมินครอบคลุมถึงคุณภาพและบริการ การมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความปลอดภัย สังคม ความมั่นคง การกำกับดูแลกิจการที่ดี และความยั่งยืน

ร้อยละ 100

ของคู่ค้าใหม่ ผ่านการคัดเลือกด้วยเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืน ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

หลักเกณฑ์การคัดเลือกและประเมินคู่ค้า

เกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่	การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า (Supplier Performance Evaluation)
• มีความน่าเชื่อถือ และสถานะยังคงดำเนินธุรกิจอยู่ รวมถึงไม่มีประวัติการทำธุรกิจผิดกฎหมาย • ไม่เป็นผู้ละทิ้งงานของกลุ่มบริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ปอเรชั่น ยกเว้น มีหนังสือแจ้งแสดงหลักฐานการยกเลิกการถูกเพิกถอน • เป็นผู้ค้าที่ไม่เข้าข่ายขัดผลประโยชน์ หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับบริษัท • เป็นผู้ค้าที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผู้ค้าของบริษัท (มีประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลประกอบการประเมิน)	• การส่งมอบผลิตภัณฑ์/บริการที่เสร็จสมบูรณ์ตรงเวลา • คุณภาพของผลิตภัณฑ์/บริการ และบุคลากร • มารยาทในการสื่อสารและความสะดวกในการประสานงาน • การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้านอาคาร • ความมุ่งมั่นต่อการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความปลอดภัย สังคม ความมั่นคง การกำกับดูแลกิจการที่ดี และความยั่งยืน

การจำแนกประเภทคู่ค้าขององค์กร

การจำแนกกลุ่มของคู่ค้าเป็นส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการคู่ค้า AWC จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการจำแนกกลุ่มคู่ค้า โดยพิจารณาจาก

ประเภทของคู่ค้า	หลักเกณฑ์การพิจารณาคู่ค้า	เครื่องมือในการบริหารจัดการ
คู่ค้าลำดับที่ 1 (Teir-1 Supplier)	• คู่ค้าทั้งหมดที่ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโดยตรง	• การคัดเลือกและประเมินคู่ค้า
คู่ค้าสำคัญลำดับที่ 1 (Significant Tier-1 Supplier)	• คู่ค้าโดยตรงที่มีค่าใช้จ่ายรวม ร้อยละ 80 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในกลุ่มคู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier-1 supplier) • คู่ค้าที่ไม่สามารถทดแทนได้ เช่น คู่ค้าด้านการก่อสร้างและวิศวกรรมขั้นสูง และคู่ค้าที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่หาแหล่งอื่นมาแทนได้ยาก ถือเป็นส่วนประกอบหรืออุปกรณ์ที่สำคัญในการผลิต • คู่ค้าที่มีระดับความเสี่ยงสูง รวมถึงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ตัวอย่างเช่น คู่ค้าที่มีสัญญาระยะยาว ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ไม่สามารถทดแทนได้ และความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมขั้นสูง และการใช้จ่ายสูง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการผลิตและบริการของบริษัท • คู่ค้าที่จำหน่ายอุปกรณ์หรือบริการที่สำคัญต่อการผลิตที่มีปริมาณการซื้อจำนวนมาก • คู่ค้าที่จำหน่ายอุปกรณ์หรือบริการที่มีมูลค่าสูง ซึ่งมีความสำคัญต่อการผลิต	• แบบสำรวจคู่ค้า • ข้อตกลงด้านคุณภาพ • สัญญารักษาความลับ (Non-disclosure Agreement - NDA) • การตรวจสอบ ณ สถานประกอบการ • การประเมินผลรายปี
คู่ค้าทางอ้อมที่สำคัญ (Significant Non-Tier 1 Supplier)	• คู่ค้าที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับธุรกิจโดยตรงกับบริษัท แต่เกี่ยวข้องกับการค้ากับคู่ค้าของบริษัท คู่ค้าเหล่านี้ถูกเลือกจากรายชื่อคู่ค้าของคู่ค้าระดับ 1 ที่สำคัญ	• แบบสำรวจคู่ค้า

สัดส่วนคู่ค้าจำนวนคู่ค้าขององค์กร

ประเภทคู่ค้า	ราย
คู่ค้าลำดับที่ 1 (Tier-1 supplier)	2,952
คู่ค้าสำคัญลำดับที่ 1 (Significant Tier-1 Supplier)	62
คู่ค้าทางอ้อมที่สำคัญ (Significant Non-Tier 1 Supplier)	0

*หมายเหตุ: คู่ค้าทางอ้อมที่สำคัญ (Significant Non-Tier 1 Supplier) เป็น 0 เนื่องจากในปี 2567 คู่ค้าสำคัญลำดับที่ 1 ทั้งหมดเป็นคู่ค้าจำพวกผู้รับเหมาก่อสร้างในโครงการที่กำลังพัฒนาและงานบริการ ซึ่งทุกรายจะใช้แรงงานภายในของแต่ละบริษัท และวัสดุหรือวัตถุดิบที่มีคุณสมบัติทั่วไปสามารถใช้ทดแทนกันได้

การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า

เพื่อควบคุมความเสี่ยงด้าน ESG AWC ดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าประจำปี โดยพิจารณาจากประเภท การใช้จ่าย และระดับความเสี่ยงของผลการประเมินความเสี่ยแบบ ESG คู่ค้าทั้งหมดจากรายชื่อผู้คู่ค้าที่ได้รับการอนุมัติจะทำแบบสอบถามการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ด้วยตนเองของคู่ค้า (ESG Supplier Self-Assessment) และการประเมินแบบวิเคราะห์เอกสาร (Desk Assessment) ครอบคลุมเกณฑ์ทั้งหมดที่ระบุไว้ในแบบฟอร์มการประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า (Supplier Performance Evaluation) สอดคล้องกับหลักการที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณคู่ค้า (SCoC) และพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความเสี่ยงในระดับประเทศ 2) ความเสี่ยงในภาคอุตสาหกรรม และ 3) สินค้าโภคภัณฑ์ โดยเกณฑ์การประเมินเหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อประเมินการจัดการ ESG โดยรวมและประสิทธิภาพทางธุรกิจของคู่ค้าโดยรวมถึงหลักการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับ เช่น ISO 14001, ISO 26000 และ ISO 45001 หลังจากการประเมินตนเอง ทีมจัดซื้อของบริษัท ดำเนินการตรวจสอบเอกสารอย่างละเอียด โดยอ้างอิงข้อมูลที่รายงานด้วยตนเองกับเอกสารประกอบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ รวมทั้งประเมินความเสี่ยงด้านการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ ESG ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและชื่อเสียงของบริษัท

การประเมินยังมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุพื้นที่สำหรับการปรับปรุง เพื่อให้แน่ใจว่าแนวปฏิบัติของคู่ค้ายังคงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืนของบริษัท นอกจากนี้บริษัทยังดำเนินการตรวจสอบ ESG ณ พื้นที่ปฏิบัติงาน (On-site audit) เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านความของคู่ค้าที่สำคัญ ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมินสอดคล้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น การระบุอันตรายและการประเมินความเสี่ยง (HIRA) โดยมุ่งเน้นที่ประเด็น เช่น การบาดเจ็บของพนักงานจากสารเคมี สภาพแวดล้อมในการทำงาน การใช้เครื่องจักร และการปฏิบัติตามมาตรฐาน ESG ในขั้นต้น บริษัทคัดเลือกคู่ค้าสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ณ พื้นที่ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ เช่น มีปริมาณการซื้อมากกว่าร้อยละ 80 กับบริษัท และการดำเนินงานมีแนวโน้มที่จะมีหรือก่อให้เกิดผลกระทบด้าน ESG เชิงลบ (คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงด้าน ESG) ซึ่งนำผลลัพธ์จากการตรวจประเมินแบบวิเคราะห์เอกสาร ผลการประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า (Supplier Performance Evaluation) และ การประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ด้วยตนเองของคู่ค้า (ESG Supplier Self-Assessment) มาตัดสินใจ

เกณฑ์การประเมินและแนวทางบริหารจัดการของบริษัท

คะแนนประเมินคู่ค้า	แนวทางบริหารจัดการ
คู่ค้าได้คะแนนประเมินมากกว่าร้อยละ 80 - 100	คู่ค้าผ่านการประเมิน
คู่ค้าได้คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 80 ติดกันสองครั้ง ในระยะเวลา 1 เดือน	ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างจะดำเนินการตักเตือนด้วยวาจา เพื่อให้คู่ค้าแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
คู่ค้าได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 80 ติดกันสี่ครั้ง ภายใน 6 เดือน	ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างส่งจดหมายตักเตือน
คู่ค้าได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 80 ติดต่อกันหกครั้ง ในระยะเวลา 1 ปี	ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างตัดคู่ค้ารายดังกล่าวออกจากทะเบียนรายชื่อ และระงับสัญญา

ผลการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า

ร้อยละ 100
ของคู่ค้าทั้งหมดที่ได้รับการประเมินด้านความยั่งยืน

คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง 14 ราย คิดเป็น ร้อยละ 0.5 ของคู่ค้าทั้งหมด

การบริหารความสัมพันธ์และการพัฒนาศักยภาพคู่ค้า

ด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน AWC ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์อันดี และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง ที่จะช่วยขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาขีดความสามารถของคู่ค้า ทำให้คู่ค้าสามารถดำเนินงานสอดคล้องกับทิศทางของบริษัท อีกทั้ง ยังช่วยให้สามารถปรับตัวและก้าวผ่านความท้าทายต่าง ๆ ที่อาจกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานได้

โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์กับคู่ค้า

ระบบการจัดการคู่ค้าสัมพันธ์ (VRM)

AWC ได้นำระบบการจัดการคู่ค้าสัมพันธ์ (VRM) มาใช้ในการดำเนินการกับคู่ค้า บริษัทได้กำหนดผลการประเมินคู่ค้าออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดมาตรการและรางวัลมอบให้แก่คู่ค้า เพื่อเป็นการจูงใจและแรงผลักดันให้คู่ค้าดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

ในปี 2567 บริษัทได้นำเครื่องมือจัดการข้อมูล หรือที่เรียกว่า Data Dashboard มาปรับใช้ในการวิเคราะห์ผลการประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า(Supplier Performance Evaluation) และช่วยให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าได้สะดวกขึ้น โดยมีแผนที่จะพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในอนาคต ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ติดตามข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ

การให้คะแนน

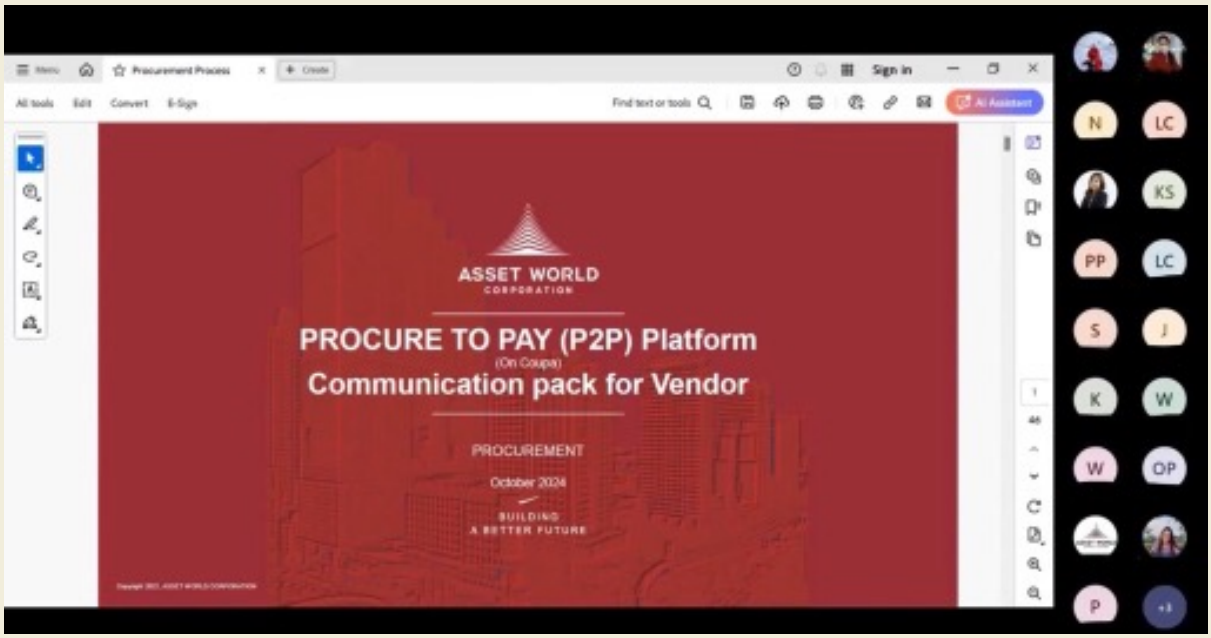
ระดับ A	ระดับ B	ระดับ C	ระดับ D	ระดับ F
= ดีเลิศ	= ดี	= กลาง	= ควรได้รับคำแนะนำ	= ต่ำกว่าเกณฑ์

โครงการเยี่ยมชมฟาร์มไข่ไก่ NAEVILLE

AWC รวมกับโรงแรมในเครือเข้าเยี่ยมชมฟาร์ม NAEVILLE เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีและสร้างความเชื่อมั่นให้กับคู่ค้า โดยการสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยพัฒนาศักยภาพของคู่ค้าที่ผลิตสินค้าไข่ไก่ที่มาจากแม่ไก่ที่ไม่ถูกขังกรง (cage-free) จากฟาร์ม NAEVILLE ที่จำหน่ายไข่เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพสัตว์ตามหลัก FIVE FREEDOM ภายใต้การจัดหาสินค้าอย่างรับผิดชอบสำหรับนำมาใช้ประกอบอาหารสำหรับโรงแรมในเครือ โดยการเยี่ยมชมครั้งนี้ บริษัทได้ลงไปเยี่ยมชมการทำงานของ ฟาร์ม NAEVILLE และโรงคัดแยกไข่ของ หจก. สงวนฟาร์ม ที่สระบุรี เพื่อให้มั่นใจถึงคุณภาพของไข่ไก่ และเพื่อสุขภาวะความปลอดภัยที่ดี นำไปปรุงอาหารให้แก่แขกที่มาเข้าพักโรงแรมในเครือของเรา

สื่อสารโครงการ Procure to Pay – Procurement Platform (COUPA)

ในปี 2567 AWC ได้นำเอา ระบบ Procurement Platform (COUPA) เข้ามาใช้จัดระเบียบการทำการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ ดังนั้น บริษัทจึงได้จัดทำการสื่อสารกับคู่ค้าทั้งหมดเพื่อความเข้าใจในการใช้ระบบ Procurement Platform (COUPA) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่นำเข้ามาทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วต่อการดำเนินกิจกรรมทางด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และสามารถคัดกรองคู่ค้าได้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งในด้านคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และการปฏิบัติตามมาตรฐานความยั่งยืน เพื่อการจัดซื้อจัดจ้างที่จะได้โปร่งใส และเชื่อถือได้ คงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและคู่ค้าอย่างยั่งยืน



โครงการการพัฒนาศักยภาพคู่ค้า

โครงการการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าผ่านการฝึกอบรบด้านแนวทางปฏิบัติ (Supplier's Day)

25 กรกฎาคม 2567 AWC ได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพคู่ค้า "Supplier's Day 2024" มุ่งเน้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า (SCoC) และแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน บริษัทมีเป้าหมายที่จะปลูกฝังวัฒนธรรมความยั่งยืนตลอดทั้งเครือข่าย โดยวิธีการร่วมมือกันนี้จะช่วยให้ทั้งบริษัท และ คู่ค้า ดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

ประโยชน์จากการบริหารความสัมพันธ์และการพัฒนาศักยภาพคู่ค้า

การเติบโตทางธุรกิจ

การปฏิบัติตามข้อกำหนด

การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับตัวทางธุรกิจ

การดำเนินธุรกิจที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การสนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น

AWC ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งมอบการบริการที่ดีต่อลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ไปพร้อม ๆ กับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นในประเด็นด้านความยั่งยืน บริษัทได้สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้ได้รับสินค้าหรือวัตถุดิบที่สดใหม่และมีคุณภาพจากชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนช่วยลดการปลดปล่อยคาร์บอนที่มีสาเหตุมาจากการขนส่งสินค้า ยังสามารถช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน และเพิ่มโอกาสในการจ้างงานท้องถิ่นได้อีกด้วย

ส่งเสริมรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่นและสร้างคุณค่าให้กับสังคม ในปี 2567 บริษัทมียอดการสนับสนุนสินค้าภายในประเทศไทยทั้งหมดร้อยละ 99 ของมูลค่าทั้งหมดในการจัดซื้อจัดจ้าง ช่วยสร้างอาชีพ และรายได้ให้แก่คนในพื้นที่ และผลกระทบทางบวกต่อเศรษฐกิจท้องถิ่นในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่เป็นหลัก

โครงการครัว 360 องศา (360° Cuisine)

โรงแรมมีเลีย เชียงใหม่ ริเริ่มโครงการ "ครัว 360 องศา" (360° Cuisine) โดยร่วมมือกับพันธมิตร ชุมชนบ้านแม (สวนผักฮักร้องขุ้ม) และทำงานร่วมกับเกษตรกรในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนาการเกษตรให้เติบโตอย่างยั่งยืน โครงการนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ เช่น ผัก ผลไม้ และสมุนไพรปลอดสารพิษ พร้อมทั้งจัดหาวัตถุดิบออร์แกนิคสดใหม่จากฟาร์มท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน ซึ่งไม่เพียงแค่สร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้าเกี่ยวกับแหล่งที่มาของวัตถุดิบ แต่ยังแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้โครงการดังกล่าว ยังช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับชุมชนและระบบห่วงโซ่อาหารในพื้นที่อย่างยั่งยืน ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรท้องถิ่น สนับสนุนความยั่งยืนให้กับภาคการเกษตรในพื้นที่ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของโรงแรมในเครือ AWC ในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

MELIA CHIANG MAI

BUILD

ภาคผนวก

GRI CONTENT INDEX

Foundation 2021	
Statement of use	Asset World Corp Public Company Limited has prepared the reported by referring to the GRI Standards 2021 for the period between 1 January 2024 to 31 December 2024
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	N/A

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
General disclosures 2021						
The Organization and its Reporting Practices						
GRI 2	2-1 Organizational details	SR Cover Page, AR Cover Page				
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	SR Page 278 - 282				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	SR Page 278 - 282				
	2-4 Restatements of information	SR Page 278 - 282				
	2-5 External assurance	SR Page 276 - 277				
Activities and Workers						
GRI 2	2-6 Activities, value chain and other business relationships	SR Page 34, 70 - 74				
	2-7 Employees	SR Page 132 - 159 SD Performance 2024 Page 1				
	2-8 Workers who are not employees	SR Page 152 - 159 SD Performance 2024 Page 1				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Governance						
GRI 2	2-9 Governance structure and composition	SR Page 46 - 50				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	Board of Directors Asset World Corporation (assetworldcorp-th.com)				
	2-11 Chair of the highest governance body	Board of Directors Asset World Corporation (assetworldcorp-th.com)				
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	SR Page 46 - 50				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	SR Page 46 - 50, 52 - 53				
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	SR Page 46 - 50, 208 - 209				
	2-15 Conflicts of interest	https://www.assetworldcorp-th.com/storage/document/cg-policies/Prevention-of-Conflict-of-Interest-Policy-EN.pdf				
	2-16 Communication of critical concerns	SR Page 46 - 50				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	SR Page 46 - 50				
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	AR - Corporate Governance - Report on the key operating results related to corporate governance				
	2-19 Remuneration policies	Nomination and Remuneration Committee Charter				
	2-20 Process to determine remuneration	Nomination and Remuneration Committee Charter				
	2-21 Annual total compensation ratio	AR - Corporate Governance - Remuneration of Directors / CEO and President / Management				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Strategies, Policies and Practices						
GRI 2	2-22 Statement on sustainable development strategy	SR Page 60 - 69				
	2-23 Policy commitments	SR Page 60 - 69				
	2-24 Embedding policy commitments	SR Page 60 - 69				
	2-25 Processes to remediate negative impacts	SR Page 217 - 218				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	SR Page 217 - 218				
	2-27 Compliance with laws and regulations	SR Page 212				
	2-28 Membership associations	AWC website - Organization Contributions				
	2-29 Approach to stakeholder engagement	SR Page 70 - 74				
	2-30 Collective bargaining agreements	SD Performance 2024 Page 5				
Material topics 2021						
GRI 3	3-1 Process to determine material topics	SR Page 76 - 83				
	3-2 List of material topics	SR Page 76 - 83				
Economic performance 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 204 - 219				
GRI 201	201-1 Direct economic value generated and distributed	AR - Business and Performance - Revenue Structure				
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	https://www.assetworldcorp-th.com/storage/document/better-planet/tcfd-en.pdf				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Indirect economic impacts 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 160 - 171, 232 - 247				
GRI 203	203-1 Infrastructure investments and services supported	SR Page 160 - 171, 232 - 247				
	203-2 Significant indirect economic impacts	SR Page 160 - 171, 232 - 247				
Procurement practices 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 251 - 252				
GRI 204	204-1 Proportion of spending on local suppliers	SR Page 262	Disclosure of the proportion of procurement spent on local suppliers.	Information unavailable/ incomplete	The company recognizes the importance of this data and is considering plans to develop a tracking system for future disclosure.	
Anti-corruption 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	Anti-Corruption				
GRI 205	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	SR Page 214 - 219				
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	SR Page				
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	SR Page 219 - There is no incident of corruption in 2024				
Anti-competitive behavior 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 214 - 219				
GRI 206	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	SR Page 214 - 219				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Tax 2019						
GRI 3	3-3 Management of material topics	Our Approach to Tax				
GRI 207	207-1 Approach to tax	Our Approach to Tax				
	207-2 Tax governance, control, and risk management	Our Approach to Tax				
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	Our Approach to Tax				
Materials 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 103 - 113				
GRI 301	301-1 Materials used by weight or volume	SR Page 103 - 113				
	301-2 Recycled input materials used	SR Page 103 - 113				
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	SR Page 103 - 113				
Energy 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 96 - 101				
GRI 302	302-1 Energy consumption within the organization	SR Page 95 SD Performance 2024 Page 6				Yes
	302-3 Energy intensity	SR Page 95 SD Performance 2024 Page 6				
	302-4 Reduction of energy consumption	SR Page 96 - 101				
Water and effluents 2018						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 125 - 129				
GRI 303	303-1 Interactions with water as a shared resource	SR Page 125 - 129				
	303-2 Management of water discharge-related impacts	SR Page 125 - 129				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
	303-3 Water withdrawal	SR Page 125 SD Performance 2024 Page 8				Yes
	303-4 Water discharge	SR Page 125 SD Performance 2024 Page 9				Yes
	303-5 Water consumption	SR Page 125 SD Performance 2024 Page 9				Yes
Biodiversity 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 115 - 122				
GRI 304	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	AWC website - Biodiversity				
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	AWC website - Biodiversity				
	304-3 Habitats protected or restored	AWC website - Biodiversity				
Emissions 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 87 - 93				
GRI 305	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	SD Performance 2024 Page 7				Yes
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	SD Performance 2024 Page 7				Yes
	305-3 Energy indirect (Scope 3) GHG emissions	SD Performance 2024 Page 7				Yes
	305-4 GHG emissions intensity	SD Performance 2024 Page 7				
	305-5 Reduction of GHG emissions	SD Performance 2024 Page 7				
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	SD Performance 2024 Page 7				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Waste 2020						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 103 - 113				
GRI 306	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	SR Page 103 - 113				
	306-2 Management of significant waste-related impacts	SR Page 103 - 113				
	306-3 Waste generated	SR Page 103 - 113 SD Performance 2024 Page 10				Yes
	306-4 Waste diverted from disposal	SR Page 103 - 113 SD Performance 2024 Page 10				Yes
	306-5 Waste directed to disposal	SR Page 103 - 113 SD Performance 2024 Page 11				Yes
Supplier environmental assessment 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 254 - 257				
GRI 308	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	SR Page 254 - 257				
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	SR Page 254 - 257				
Employment 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 136 - 151				
GRI 401	401-1 New employee hires and employee turnover	SD Performance 2024 Page 1 - 2				
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	SR Page 136 - 151				
	401-3 Parental leave	SD Performance 2024 Page 2				
Labor / management relations 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 136 - 151				
GRI 402	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	SR Page 136 - 151				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Occupational health and safety 2018						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 195 - 201				
GRI 403	403-1 Occupational health and safety management system	SR Page 195 - 201				
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	SR Page 195 - 201				
	403-3 Occupational health services	SR Page 195 - 201				
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	SR Page 195 - 201				
	403-5 Worker training on occupational health and safety	SR Page 195 - 201				
	403-6 Promotion of worker health	SR Page 195 - 201				
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	SR Page 195 - 201				
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	SR Page 195 - 201 SD Performance 2024 Page 3				
	403-9 Work-related injuries	SR Page 195 - 201 SD Performance 2024 Page 3 - 4				Yes
	403-10 Work-related ill health	SR Page 195 - 201 SD Performance 2024 Page 4				
Training and education 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 136 - 151				
GRI 404	404-1 Average hours of training per year per employee	SR Page 136 - 151 SD Performance 2024 Page 3				
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	SR Page 136 - 151				
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	SR Page 136 - 151 SD Performance 2024 Page 3				

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Diversity and equal opportunity 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 46 - 49				
GRI 405	405-1 Diversity of governance bodies and employees	SR Page 46 - 49 SD Performance 2024 Page 1				
Non-discrimination 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	Business Code of Conduct				
GRI 406	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	SR Page 158 - No incident of discrimination in 2024				
Freedom of association and collective bargaining 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 155 - 159				
GRI 407	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	AWC has established a welfare committee to oversee employee well-being. No trade union has been formed				
Child labor 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	AWC Supplier Code of Conduct				
GRI 408	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	AWC Supplier Code of Conduct - Abolition of child labor is addressed in supplier code of conduct (SCoC).				
Rights of indigenous peoples 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 155 - 159				
GRI 411	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	Omitted, see explanation			Not Applicable	

GRI Standards	Disclosure	Our Response / Location Reference	Omission			External Assurance
			Requirement Omiitted	Reason	Explanation	
Local communities 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 173 - 191				
GRI 413	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	SR Page 173 - 191				
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	SR Page 173 - 191				
Supplier social assessment 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 254 - 257				
GRI 414	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	SR Page 254 - 257				
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	SR Page 254 - 257	Details of identified negative social impacts among suppliers.	Information unavailable/ incomplete	The company plans to establish an assessment process and will disclose relevant data in future reports.	
Customer health and safety 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 195- 201				
GRI 416	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	SR Page 195- 201				
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	SR Page 219 - No Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services				
Customer privacy 2016						
GRI 3	3-3 Management of material topics	SR Page 221 - 230				
GRI 418	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	SR Page 228 - No Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services				

LRQA Independent Assurance Statement

Relating to Asset World Corp Public Company Limited's Sustainability Report for the calendar year 2024

This Assurance Statement has been prepared for Asset World Corp Public Company Limited in accordance with our contract but is intended for the readers of this Report.

Terms of engagement

LRQA was commissioned by Asset World Corp Public Company Limited (AWC) to provide independent assurance on its Sustainability Report 2024 ("the report") against the assurance criteria below to a limited level of assurance and at the materiality of the professional judgement using LRQA's verification procedure. LRQA's verification procedure is based on current best practice, is in accordance with ISAE 3000 and uses the following principles of - inclusivity, materiality, responsiveness and reliability of performance data.

Our assurance engagement covered AWC's business units and subsidiaries in Thailand under the operational control of AWC's board of directors and specifically the following requirements:

- Confirming that the report is in accordance with: GRI Standards (2021)
- Evaluating the accuracy and reliability of AWC's performance data and information for only the selected GRI indicators listed below:
  - Environmental: GRI 302-1 Energy consumption within the organization, GRI 303-3 Water withdrawal, GRI 303-4 Water discharge, GRI 303-5 Water consumption, GRI 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions, GRI 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions, GRI 305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions, GRI 306-3 Waste generated, GRI 306-4 Waste diverted from disposal, GRI 306-5 Waste directed to disposal.
  - Social: GRI 403-9 Work-related injuries.

Our assurance engagement excluded the data and information of AWC's suppliers, contractors and any third parties mentioned in the report.

LRQA's responsibility is only to AWC. LRQA disclaims any liability or responsibility to others as explained in the end footnote. AWC's responsibility is for collecting, aggregating, analysing and presenting all the data and information within the report and for maintaining effective internal controls over the systems from which the report is derived. Ultimately, the report has been approved by, and remains the responsibility of AWC.

LRQA's Opinion

Based on LRQA's approach nothing has come to our attention that would cause us to believe that AWC has not, in all material respects:

- Met the requirements above
- Disclosed accurate and reliable performance data and information as no errors or omissions were detected in the selected GRI indicators listed above
- Covered all the issues that are important to the stakeholders and readers of this report.

The opinion expressed is formed on the basis of a limited level of assurance and at the materiality of the professional judgement of the verifier.

Note: *The extent of evidence-gathering for a limited assurance engagement is less than for a reasonable assurance engagement. Limited assurance engagements focus on aggregated data rather than physically checking source data at sites. Consequently, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had a reasonable assurance engagement been performed.*

LRQA's approach

LRQA's assurance engagements are carried out in accordance with our verification procedure. The following tasks though were undertaken as part of the evidence gathering process for this assurance engagement:

- Assessing AWC's approach to stakeholder engagement to confirm that issues raised by stakeholders were captured correctly. We did this through interviews with responsible personnel and reviewing documents and associated records.
- Reviewing AWC's process for identifying and determining material issues to confirm that the right issues were included in their report. We did this by benchmarking reports written by AWC and its peers to ensure that sector specific issues were included for comparability. We also tested the filters used in determining material issues to

evaluate whether AWC makes informed business decisions that may create opportunities that contribute towards sustainable development.

- Auditing AWC's data management systems to confirm that there were no significant errors, omissions or mis-statements in the report. We did this by reviewing the effectiveness of data handling procedures, instructions and systems, including those for internal verification. We also spoke with those key people responsible for compiling the data and drafting the report.
- Visiting AWC's hotel, retail and commercial properties to validate site data and information as sampled for the selected GRI indicators. These visits included: The Okura Prestige Bangkok, Gateway Ekkamai (Retail Business), Interlink Bangkok (Commercial Building), Bangkok Marriott Marquis Queen's Park (Hotel), and Pantip Plaza Chiangmai (Retail Business).

Observations

Further observations and findings, made during the assurance engagement, are:

- **Stakeholder inclusivity:** We are not aware of any key stakeholder groups that have been excluded from AWC's stakeholder engagement process. The content of AWC's Sustainability Report reflects the views and expectations of these stakeholders.
- **Materiality:** AWC has established comprehensive criteria for determining which issue is material and that these criteria are not biased to the company's management and reflect the operations and relevance.
- **Responsiveness:** AWC has processes in place to respond to various stakeholder groups; specifically, hotel properties' communication and engagement processes were deemed sufficient and responsive.
- **Reliability:** Data management systems were well established. Although we found a few errors during our on-site data verification visits at the sampled locations, these did not give rise to any significant misstatements. We believe that AWC should carry out periodic internal quality control checks on its data and information collection and calculation processes to prevent errors being identified at the corporate level.

LRQA's standards, competence and independence

LRQA ensures the selection of appropriately qualified individuals based on their qualifications, training and experience. The outcome of all verification and certification assessments is then internally reviewed by senior management to ensure that the approach applied is rigorous and transparent.

This verification is the only work undertaken by LRQA for AWC and as such does not compromise our independence or impartiality.

Wiriya Rattanasuwan
LRQA Lead Verifier

Dated: 28th February 2025

On behalf of LRQA (Thailand) Limited,
252/123 Muang Thai-Phatra Complex Tower B, 26th floor,

Unit 252/123 (C) Ratchadaphisek Rd., Huaykwang Sub-district,
Huaykwang District, Bangkok 10310, Thailand.

LRQA reference: BGK00001161

LRQA its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA, 2025.

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) หรือ AWC จัดทำรายงานความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยรายงานความยั่งยืนปี 2567 เป็นรายงานความยั่งยืนฉบับที่สี่ของบริษัท รายงานฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินธุรกิจตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร เพื่อเผยแพร่การพัฒนาอย่างยั่งยืนของ AWC และการดำเนินงานเพื่อให้ถึงเป้าหมายความยั่งยืนที่บริษัทได้กำหนดไว้

รายงานฉบับนี้ระบุรายละเอียดการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อธุรกิจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของ AWC โดยเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำและความสมบูรณ์ของตัวรายงาน

ขอบเขตของการรายงาน

ขอบเขตของการรายงานครอบคลุมหน่วยธุรกิจและบริษัทในเครือทุกแห่งในประเทศไทยที่ AWC ถือหุ้นอย่างน้อยร้อยละ 75 และมีการควบคุมในระดับปฏิบัติการผ่านคณะกรรมการของบริษัท ประกอบด้วย ธุรกิจโรงแรมและการบริการ ธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง และธุรกิจอาคารสำนักงาน โดยเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567

1. ทรัพย์สินที่กำลังดำเนินการ (Operatins Assets)

	อสังหาริมทรัพย์	ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม				ข้อมูลด้านสังคม	
			พลังงาน	ก๊าซเรือนกระจก	น้ำ	ของเสีย	บุคลากร	ความปลอดภัย
1	บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) – สำนักงานใหญ่	●	●	●	●	●	●	●
กลุ่มอาคารสำนักงาน								
2	อาคาร 208 แบงค๊อก	●	●	●	●	●	●	●
3	แอทธินี ทาวเวอร์	●	●	●	●	●	●	●
4	อาคาร 'เอ็มไพร์'	●	●	●	●	●	●	●
5	อินเตอร์ลิ้งค์ ทาวเวอร์ บางนา	●	●	●	●	●	●	●
กลุ่มศูนย์การค้าปลีก								
6	โครงการเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น	●	●	●	●	●	●	●
7	ศูนย์การค้าเกทเวย์ เอกมัย	●	●	●	●	●	●	●

	อสังหาริมทรัพย์	ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม				ข้อมูลด้านสังคม	
			พลังงาน	ก๊าซเรือนกระจก	น้ำ	ของเสีย	บุคลากร	ความปลอดภัย
8	ศูนย์การค้าเกทเวย์ แอท บางซื่อ	●	●[1]	●	●	●	●	●
9	ลาซาล อเวนิว	●	●[1]	●	●	●	●	●
10	พันธุ์ทิพย์ ไลฟ์สไตล์ ฮับ เชียงใหม่	●	●[1]	●	●	●[4]	●	●
11	พันธุ์ทิพย์ แอท งามวงศ์วาน	●	●[1]	●	●	●	●	●
12	ศุนย์การค้า ตะวันนา บางกะปิ	●	●	●	●	●	●	●
กลุ่มธุรกิจค้าส่ง								
13	ฟีนิกซ์[5]	●	●	●	●	●	●	●
ธุรกิจโรงแรมและการบริการ								
14	โรงแรม แบงค็อกแมริออท เดอะ สุรวงศ์	●	●	●	●	●	●	●
15	โรงแรม แบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค	●	●	●	●	●	●	●
16	บันยันทรี กระบี่	●	●	●	●	●	●	●
17	บันยันทรี สมุย	●	●	●	●	●	●	●
18	โรงแรม คอร์ทยาร์ด แมริออท ภูเก็ต ทาวน์	●	●	●	●	●	●	●
19	โรงแรม ดับเบิ้ลทรี ฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ	●	●	●	●	●	●	●
20	โรงแรม ฮิลตัน สุขุมวิท กรุงเทพฯ	●	●	●	●	●	●	●
21	โรงแรม ฮอลิเดย์ อินน์ เอ็กซ์เพรส กรุงเทพ สาทร	●	●	●	●	●	●	●
22	โรงแรม หัวหิน แมริออท รีสอร์ท และ สปา	●	●[1]	●	●	●	●	●
23	โรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ	●	●	●	●	●	●	●
24	โรงแรม เชียงใหม่ แมริออท โฮเทล	●	●	●	●	●	●	●
25	โรงแรม มีเลีย เชียงใหม่	●	●	●	●[4]	●	●	●
26	โรงแรม มีเลีย เกาะสมุย	●	●	●	●	●	●	●

	อสังหาริมทรัพย์	ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม				ข้อมูลด้านสังคม	
			พลังงาน	ก๊าซเรือนกระจก	น้ำ	ของเสีย	บุคลากร	ความปลอดภัย
27	โรงแรม ภูเก็ต แมริออท รีสอร์ท แอนด์ สปา, ในยาง บีช	●	●[1]	●	●	●	●	●
28	เชอราตัน สมุย รีสอร์ท	●	●	●	●	●	●	●
29	โรงแรม ดิ แอทธินี โฮเทล แบงค็อก, อะ ลักซ์ชูรี่ คอลเล็คชั่น โฮเทล	●	●	●	●	●	●	●
30	โรงแรม ดิ โอกุระ เพรสทีจ กรุงเทพฯ	●	●	●	●	●	●	●
31	วนาเบลล์ เอ ลักซ์ซูรี่ คอลเลคชั่น รีสอร์ท เกาะสมุย	●	●	●	●	●	●	●
32	โรงแรม เดอะ เวสทิน สิเหร่ เบย์ รีสอร์ท แอนด์ สปา ภูเก็ต	●	●	●	●	●	●	●
33	โรงแรม อินน์ไซด์ บาย มีเลีย กรุงเทพ สุขุมวิท	●	●	●	●	●	●	●
34	อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล	●	●[2]	●	●	N/A	●	N/A
35	โรงแรม ดุสิต ดีทู เชียงใหม่[3]	●	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

2. สินทรัพย์ที่กำลังพัฒนา (Developing Assets)

	อสังหาริมทรัพย์	ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม				ข้อมูลด้านสังคม	
			พลังงาน	ก๊าซเรือนกระจก	น้ำ	ของเสีย	บุคลากร	ความปลอดภัย
1	โรงแรม แฟร์มอนท์ แบงค็อก สุขุมวิท	●	NR	NR	NR	●	●	●
2	ดิ เอ็มไพร์ เอสเคป เลาจน์	●	NR	NR	NR	NR	●	●
3	โครงการปรับปรุงศูนย์การค้า เกตเวย์ เอกมัย เฟส 1	●	NR	NR	NR	NR	●	●
4	โครงการเอเชียทีค เดอะ ริเวอร์ฟร้อนท์ เดสติเนชั่น (Positioning Project) เฟส 1	●	NR	NR	NR	NR	●	●
5	ร้านอาหาร Jurassic World @Asiatique	●	NR	NR	NR	NR	●	●
6	โครงการ เวิ้งนครเกษม เยาวราช	●	NR	NR	NR	NR	●	●
7	โรงแรม พัทยา แมริออท รีสอร์ต แอนด์ สปา	●	NR	NR	NR	●	●	●
8	โรงแรม เชียงใหม่ แมริออท โฮเทล (เฟส 2)	●	NR	NR	NR	●	●	●

	อสังหาริมทรัพย์	ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม				ข้อมูลด้านสังคม	
			พลังงาน	ก๊าซเรือนกระจก	น้ำ	ของเสีย	บุคลากร	ความปลอดภัย
9	อินเตอร์คอนติเนนตัล เชียงใหม่ แม่ปิง โฮเทล (เฟส 2 Club InterCon)	●	NR	NR	NR	NR	●	●
10	โรงแรม พลาซ่า แอทธินี โนบุ โฮเทล แอนด์ สปา นิวยอร์ก	●	NR	NR	NR	NR	●	●

หมายเหตุ :
1 รายงานพลังงานหมุนเวียนสะอาด (พลังงานแสงอาทิตย์) ที่เริ่มใช้งานใน ปี 2565
2 รายงานพลังงานหมุนเวียนสะอาด (พลังงานแสงอาทิตย์) ที่เริ่มใช้งานใน ปี 2567
3 โรงแรม ดุสิตดีทู เชียงใหม่ ดำเนินการภายใต้สัญญาเช่าตั้งแต่ปี 2566
4 เนื่องจากอุทกภัยใหญ่ในเชียงใหม่เมื่อเดือนตุลาคม 2567 ส่งผลให้ระบบบำบัดน้ำเสียและระบบควบคุมไฟฟ้าของพันธุ์ทิพย์ ไลฟ์สไตล์ ฮับ เชียงใหม่ เสียหายและอยู่ระหว่างซ่อมแซม ทำให้ต้องหยุดตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งชั่วคราว คาดว่าจะกลับมาดำเนินการปกติในมกราคม 2568 และสำหรับโรงแรมมีเลีย เชียงใหม่ ซึ่งได้รับผลกระทบเช่นกัน ระบบบำบัดน้ำเสียได้รับความเสียหาย แต่สามารถกลับมาดำเนินการได้ตามปกติตั้งแต่เดือนธันวาคม 2567
5 บริษัทได้มีการเปลี่ยนชื่อโครงการอย่างเป็นทางการจาก เออีซี เทรดเซ็นเตอร์ พันธ์ทิพย์ ประตูน้ำ เป็น ฟีนิกซ์ ประตูน้ำ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2567
N/A: ขอบเขตการดำเนินธุรกิจมีความเฉพาะเจาะจง บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) จึงมีอำนาจควบคุมทางการเงินเท่านั้น และอำนาจการควบคุมการดำเนินงานเป็นของคู่ค้าธุรกิจ
NR: ข้อมูลไม่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่มีนัยสำคัญต่อภาพรวมของการดำเนินงานของบริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน)

การรับรองจากหน่วยงานภายนอก

เพื่อรับรองความถูกต้องของเนื้อหารายงานและปฏิบัติตามหลักการรายงานของ GRI (Global Reporting Initiatives Standard) AWC ได้รับการตรวจรับรองรายงานและให้ความเชื่อมั่นจากภายนอก โดยบริษัท แอลอาร์คิวเอ (ประเทศไทย) จำกัด (LRQA) ในส่วนของตัวชี้วัดต่อไปนี้:

- GRI 302-1 ปริมาณการใช้พลังงาน
- GRI 303-3 ปริมาณน้ำจากภายนอก
- GRI 303-4 ปริมาณน้ำที่ระบายออก
- GRI 303-5 ปริมาณการใช้น้ำ
- GRI 305-1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 1)
- GRI 305-2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (ขอบเขตที่ 2)
- GRI 305-3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (ขอบเขตที่ 3)
    - Category 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากวัตถุดิบตั้งต้นที่ซื้อมา (เฉพาะการใช้น้ำประปา)
    - Category 3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากกิจกรรมที่มีการใช้เชื้อเพลิงและพลังงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขต 1 หรือ 2
    - Category 5 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากของเสียที่เกิดขึ้นในองค์กร (เฉพาะของเสียที่ส่งไปยังหลุมฝังกลบและส่งไปเข้าเตาเผา)
    - Category 6 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กร (เฉพาะการเดินทางโดยเครื่องบิน)
    - Category 13 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากสินทรัพย์ที่เช่ามาในส่วนต้นทาง (เฉพาะการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา LPG ที่ขายให้ผู้เช่า)
- GRI 306-3 ปริมาณของเสียทั้งหมด
- GRI 306-4 ปริมาณของเสียที่มีการนำเข้ากระบวนการนำกลับมาใช้ใหม่
- GRI 306-5 ปริมาณของเสียที่ส่งไปกำจัด
- GRI 403-9 การบาดเจ็บที่เกี่ยวเนื่องจากการทำงาน

การเข้าถึงรายละเอียดเพิ่มเติม

รายงานความยั่งยืนปี 2567 จัดทำออกมาในรูปแบบดิจิทัลเท่านั้น ซึ่งสามารถอ่านได้ที่ เว็บไซต์ AWC – รายงานความยั่งยืน สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านการเงินในปี 2567 สามารถดูรายละเอียดที่ เว็บไซต์ AWC - รายงาน 56-1 One Report

มาตรฐานการรายงาน

AWC จัดทำรายงานฉบับนี้โดยอ้างอิงจากมาตรฐาน GRI ปี 2564 (GRI Standards 2021) ด้วยการปรับเอาหลักการการทำรายงาน (Report Principles) มาใช้ในขการจัดทำรายงานฉบับนี้

- **ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องถูกต้อง เชื่อถือได้ และเพียงพอต่อการประเมินผลกระทบขององค์กรในด้านต่าง ๆ
- **ความสมดุล (Balance)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องไม่มีอคติ และแสดงผลกระทบทั้งด้านดีและด้านลบจากองค์กรอย่างเป็นธรรม
- **ความชัดเจน (Clarity)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องถูกแสดงออกในลักษณะที่เข้าใจง่าย และเข้าถึงได้
- **สามารถเทียบเคียงได้ (Comparability)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องมีความสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในผลกระทบขององค์กรและการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้
- **ความสมบูรณ์ (Completeness)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องครอบคลุมเพียงพอ เพื่อให้สามารถประเมินผลกระทบขององค์กรได้อย่างครบถ้วนในระยะเวลาที่รายงาน
- **บริบทความยั่งยืน (Sustainability Context)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องแสดงถึงผลกระทบในบริบทของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในวงกว้าง
- **ทันต่อเวลา (Timeliness)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องมีการรายงานอย่างสม่ำเสมอและทันต่อการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
- **ตรวจสอบได้ (Verifiability)**
  ข้อมูลในรายงานจะต้องจัดเก็บ ประมวล และวิเคราะห์ในรูปแบบที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและคุณภาพของรายงาน

ช่องทางการติดต่อ

เสียงตอบรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มถือเป็นสิ่งสำคัญในการที่ AWC พัฒนาแนวทางการรายงานและแนวทางปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนต่อไปอย่างต่อเนื่อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น หรือคำถาม สามารถนำส่งได้ที่

ฝ่ายการตลาดเชิงกลยุทธ์และความยั่งยืน
บริษัท แอสเสท เวิรด์ คอร์ป จำกัด (มหาชน) (AWC)
ชั้น 54 อาคารเอ็มไพร์ เลขที่ 1 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา
เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทร: +66 2180 9999
อีเมล: awc-sustainability@assetworldcorp-th.com

BUILDING
BETTER FUTURE