

มุ่งมั่น สู่การเติบโต



► สารบัญ

รายงานจากประธานกรรมการ	2
รายงานจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน	4
เกี่ยวกับโมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล	7
• ภาพรวมธุรกิจของโมเนอร์	
• ฐานธุรกิจของโมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล	
• ห่วงโซ่คุณค่าของโมเนอร์	
• การกำหนดประเด็นสำคัญและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	
• กลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	
• การกำกับดูแลกิจการ	
• การกำกับดูแลการพัฒนาอย่างยั่งยืน	
• การบริหารความเสี่ยง	
รางวัลและเกียรติบัตร	19
ศักยภาพบุคคล	20
• การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพนักงาน	
• แนวปฏิบัติด้านแรงงาน	
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	
• สุขภาพอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดี	
• การพัฒนาชุมชน	
ทรัพยากรธรรมชาติ	34
• การประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศและทรัพยากรธรรมชาติ	
• การปล่อยก๊าซเรือนกระจก	
• การบริหารจัดการน้ำ	
• การจัดการขยะ	
• การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ	
การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ	54
• การเงินเพื่อความยั่งยืน	
• การดำเนินธุรกิจ	
• สิทธิมนุษยชน	
• การจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืน	
• ลุกล้ำ	
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	69
การรับรองจากหน่วยงานภายนอก	70

▶ รายงานจากประธานกรรมการ



ปี 2567 เป็นอีกปีที่น่าทึ่งสำหรับไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จากการทำลายสถิติผลการดำเนินงานของเราอีกครั้ง ธุรกิจของเราเติบโตอย่างแข็งแกร่งจากการขยายไปยังตลาดใหม่รวมถึงการเติบโตของจำนวนโรงแรมและกำลังคนอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งที่ทำให้ผมภาคภูมิใจเป็นพิเศษคือการที่เราสามารถสร้างสมดุลของการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับความก้าวหน้าในเส้นทางแห่งความยั่งยืน

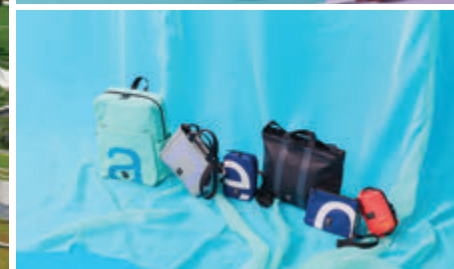
หนึ่งในความสำเร็จที่สำคัญของเราในปี 2567 คือการได้รับการรับรองเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์จาก SBTi (Science-Based Targets initiative) ความสำเร็จนี้ไม่เพียงแต่จะสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเราในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแต่ยังแสดงให้เห็นถึงความท้าทายในการดำเนินงานเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของเราอีกด้วย ด้วยภูมิวิสัยทัศน์ที่เรายืนยันว่าเราสามารถลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวลงได้ถึงร้อยละ 81 ซึ่งมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 75 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2561 โดยที่ตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา เราลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวได้รวมแล้วกว่า 3,200 ตัน จากการใช้พลาสติกในกลุ่มธุรกิจไมเนอร์ ฟู้ด และไมเนอร์ โฮเทลส์ ในประเทศไทย และการยุติการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวโดยสิ้นเชิงของไมเนอร์ ฟู้ด ในมัลดีฟส์และเซเชลส์ นอกจากนี้ ไมเนอร์ โฮเทลส์ยังสามารถลดอัตราการส่งขยะอินทรีย์สู่การฝังกลบลงได้ร้อยละ 40 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2564 ซึ่งเป็นไปตามแผนของเราเพื่อบรรลุเป้าหมายการลดที่ร้อยละ 50 ภายในปี 2573

แม้จะมีการขยายธุรกิจในกลุ่มโรงแรมในปี 2567 เรายังสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ Scope 1 และ Scope 2 ของไมเนอร์ โฮเทลส์ ลงได้ร้อยละ 3.5 โดยโรงแรมของเรามีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน การลงทุนในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน การดำเนินงานเหล่านี้ไม่เพียงแต่สร้างความพร้อมของเราในการปรับตัวกับสภาวะโลกร้อนเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริม

ความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจของเราอีกด้วย อย่างไรก็ตาม เราไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการลดอัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อห้องที่แขกเข้าพักเนื่องจากการเพิ่มจำนวนโรงแรมประเภทรีสอร์ท ซึ่งมีห้องพักที่ขนาดใหญ่กว่าเมื่อเทียบกับห้องพักขนาดเล็กของโรงแรมในเมือง รวมถึงการที่เราเชิญชวนให้แขกผู้เข้าพักใช้เวลาว่างกิจกรรมในโรงแรมมากขึ้นเพื่อเพิ่มรายได้ ผลการดำเนินงานของเราแสดงให้เห็นว่าเป้าหมายของเรามีความท้าทาย แต่เรายังมุ่งมั่นที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานของเราเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

ไมเนอร์ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อธรรมชาติ ตลอดปี 2567 ทีมงานนักธรรมชาติวิทยา นักชีววิทยาทางทะเล และพนักงานของเราได้ทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร รวมถึงชุมชนท้องถิ่น ในการดำเนินโครงการเพื่ออนุรักษ์สายพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่อยู่ในบัญชีแดงขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติ (IUCN Red List) ได้ 98 สายพันธุ์การปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพเป็นส่วนสำคัญของพันธกิจด้านความยั่งยืนของเรา การดำเนินงานเหล่านี้สะท้อนถึงความเชื่อของเราว่าความสำเร็จทางธุรกิจและการดูแลสิ่งแวดล้อมสามารถทำได้ควบคู่กัน

สิ่งที่ไม่สำคัญไม่แพ้กันกับการเติบโตของไมเนอร์คือการพัฒนาศักยภาพบุคคล เรามีความภูมิใจในการมอบโอกาสให้แก่เยาวชนโดยสร้างเส้นทางสู่อาชีพและส่งเสริมให้พวกเขาก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ในปี 2567 ร้อยละ 57 ของผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ Minor Corporate University (MCU) ได้เข้าร่วมงานกับไมเนอร์ นอกจากนี้ เรายังได้รับการรับรองจาก Great Place to Work เป็นปีที่สองติดต่อกัน ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของเราทั่วโลกในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเติบโตและการมีส่วนร่วมของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจของเรา мыรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ค่านิยมของไมเนอร์ได้สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพได้ถึงขีดสุด



นอกจากการดำเนินธุรกิจแล้ว เรายังคงมุ่งมั่นในการตอบแทนและสนับสนุนชุมชนผ่านโครงการต่างๆ ภายใต้แนวคิด “Together with Love” ในปี 2567 เราได้สนับสนุนคนได้กว่า 450,000 คน และนับตั้งแต่ปี 2565 เราได้สนับสนุนกว่า 1,160,000 คนทั่วโลกผ่านโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาต่างๆ ของเรา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการสนับสนุนสามล้านคนภายในปี 2573 นอกจากนี้ мыรู้สึกซาบซึ้งใจที่เห็นพนักงานของเรารวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือเพื่อนพนักงานและสังคมในช่วงเวลาที่เผชิญความยากลำบากหรือการประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ซึ่งความมีน้ำใจและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันนี้เป็นส่วนสำคัญของตัวตนของไมเนอร์

ความไว้วางใจเป็นรากฐานที่สำคัญของธุรกิจของเรา เรายังมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาความไว้วางใจนี้ผ่านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในปี 2567 เราได้ปรับปรุงกระบวนการเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงการจัดทำกรอบการบริหารจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของคู่ค้า การดำเนินงานทั้งหมดนี้จะทำให้เราสามารถรับมือกับกฎหมายด้านความยั่งยืนที่เกิดขึ้นใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งแสดงถึงความคาดหวังด้านความยั่งยืนของเราต่อพันธมิตร

ความทุ่มเทของเราในด้านความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในปี 2567 บริษัทได้รับคะแนนด้านการกำกับดูแลกิจการในระดับ “ดีเลิศ” จากโครงการสำรวจ

การกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทยของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยเป็นปีที่ 12 ติดต่อกัน และได้รับการจัดอันดับ MSCI ESG Rating ในระดับ AA รวมถึงได้รับการบรรจุอยู่ในดัชนี FTSE4Good Index Series และใน S&P Global's Sustainability Yearbook 2025 ของกลุ่มอุตสาหกรรมโรงแรม รีสอร์ท และเรือสำราญ

ความสำเร็จเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากปราศจากความทุ่มเท ความคิดริเริ่ม และความพยายามที่ตั้งมั่นจากพนักงานของเรา мыขอแสดงความขอบคุณพนักงานทุกคนของไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล สำหรับความมุ่งมั่นที่ทุกคนมีต่อความเป็นเลิศและความยั่งยืน นอกจากนี้ мыขอขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียของไมเนอร์ทุกท่านสำหรับความไว้วางใจ การสนับสนุน และความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของเรา

ผมรู้สึกตื่นเต้นกับโอกาสและความท้าทายที่กำลังรอเราอยู่ในปี 2568 เรายังคงมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของเรา ไปพร้อมกับการรับมือกับความท้าทาย และเติบโตอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เราจะแสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นสู่การเติบโตทางธุรกิจและความยั่งยืนสามารถไปด้วยกันได้ด้วยความร่วมมือของพวกเราทุกคน

วิลเลี่ยน เอ็ลลัวิต ไอลเน็ค
ประธานกรรมการ

► รายงานจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน



เรามีความยินดีที่จะนำเสนอรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ประจำปี 2567 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปีแห่งความสำเร็จ และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ในการเดินทางสู่ความยั่งยืนของเรา

ปี 2567 ถือเป็นอีกปีที่ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนลทำลายสถิติ ตอกย้ำตำแหน่งของเราในฐานะบริษัทชั้นนำระดับโลกด้านธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร แม้ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เราก็สามารถใช้ความคล่องตัวขององค์กร แนวคิดเชิงนวัตกรรม และความมุ่งมั่นในการดำเนินงานที่เป็นเลิศเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางการเงินอย่างยั่งยืนและสร้างคุณค่าที่มีความหมายให้กับผู้ถือหุ้นของเรา

ที่ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ความมุ่งมั่นสู่การเติบโตคือแรงขับเคลื่อนสำคัญในทุกสิ่งที่เราทำ ความมุ่งมั่นนี้เป็นแรงกระตุ้นให้เราสร้างสรรค์นวัตกรรม ขยายขีดจำกัด และบรรลุเป้าหมายใหม่ๆ ด้วยการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับมาตรฐานการให้บริการระดับโลกของเรา เราได้เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนการเติบโตที่ยั่งยืนในทุกกลุ่มธุรกิจ

กลยุทธ์ความยั่งยืนอย่างรอบด้านของเราสะท้อนการดำเนินงานผ่านเสาหลัก 3 ประการ ได้แก่ ศักยภาพบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เราภาคภูมิใจที่จะรายงานความสำเร็จที่สำคัญในปี 2567 ดังนี้:

- เราได้เสริมสร้างรากฐานการมีส่วนร่วมของพนักงานที่แข็งแกร่ง และได้รับการยกย่องเป็นสถานที่ทำงานที่ยืดเยื้อ (Great Place to Work) เป็นปีที่สองติดต่อกัน

- เราบรรลุเป้าหมายสำคัญด้วยการได้รับการรับรองเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เป็นศูนย์ จาก Science-Based Targets initiative (SBTi) ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเราในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายการจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิของโลกให้ไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียส
- เราได้ตอกย้ำความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนผ่านการเงินเพื่อความยั่งยืนโดยการออกกรอบการระดมทุนที่เชื่อมโยงกับความยั่งยืน (Sustainability-Linked Financing Framework) ซึ่งตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านความยั่งยืนมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการกำหนดราคาของเครื่องมือทางการเงิน

เมื่อมองไปข้างหน้า เราตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเสริมสร้างความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนการตอบสนองความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสียจุดมุ่งหมายของเรายังคงอยู่ที่การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนผ่านสามด้านหลัก ได้แก่:

ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน

เราต้องดำเนินงานด้วยมาตรฐานสูงสุดในทุกด้านของธุรกิจ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศและความยั่งยืน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขณะที่ธุรกิจยังคงขยายตัวอย่างรวดเร็ว ต้องอาศัยวินัยในการดำเนินงานในทุกระดับ ตั้งแต่การคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระหว่างขั้นตอนการออกแบบและก่อสร้าง ตลอดจนการวางแผนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและการลงทุนอย่างมีกลยุทธ์เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดระเบียบการบำรุงรักษาที่เข้มงวด และการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานผ่านการฝึกอบรม การเน้นย้ำ และการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) เราเชื่อมั่นว่าการสร้างวัฒนธรรมของความเป็นเลิศในการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญในการมอบบริการที่ดีที่สุดและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ยอดเยี่ยม





การพัฒนาบุคลากร

ด้วยแผนการขยายธุรกิจของเราไปสู่โรงแรม 850 แห่งและร้านอาหาร 4,000 แห่งภายในปี 2570 เราให้ความสำคัญอย่างมากกับการลงทุนในบุคลากรเพื่อให้เราสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสูง รักษาวัฒนธรรมความมุ่งมั่น และเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย การเสริมศักยภาพให้กับพนักงาน นอกจากเพื่อการขับเคลื่อนการเติบโตทางธุรกิจแล้ว เรายังมุ่งหวังให้บุคลากรของเราเป็นผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อมและดูแลชุมชนท้องถิ่นอีกด้วย

การควบคุมภายในองค์กรและการกำกับดูแลข้อมูล

ด้วยข้อบังคับด้านความยั่งยืนที่เริ่มมีผลใช้บังคับทั่วโลก เราจึงเสริมสร้างกระบวนการและความสามารถภายในองค์กรเชิงรุกเพื่อให้มั่นใจว่าเราสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดในทุกด้านของการดำเนินงาน พร้อมกันนั้นเรายังคงปรับปรุงวิธีการเก็บรวบรวมและความถูกต้องของข้อมูลเพื่อให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูลที่เพิ่มขึ้น

เราขอแสดงความขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน พนักงาน ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ นักลงทุน และชุมชน สำหรับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและความมุ่งมั่นร่วมกันในการเดินทางสู่ความยั่งยืนของเรา เรากำลังร่วมกันสร้างธุรกิจที่พร้อมปรับตัวและมีความรับผิดชอบต่อซึ่งสร้างคุณค่าในวันนี้และรักษาโอกาสสำหรับคนรุ่นต่อไป ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในงานสำคัญนี้

เอ็มบานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชกาเรีย
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท

ชวพร อุณเฑาะ
ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

► เกี่ยวกับไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

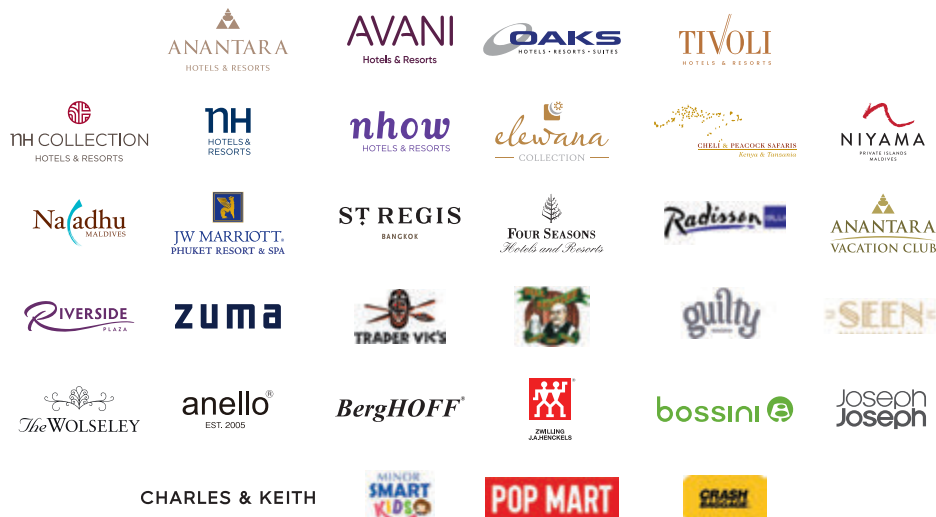
ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (“ไมเนอร์”) เป็นบริษัทระดับโลกที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศไทย โดยดำเนินธุรกิจใน 66 ประเทศทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ตะวันออกกลาง แอฟริกา มหาสมุทรอินเดีย ยุโรป อเมริกาเหนือ และอเมริกาใต้ โดยมีธุรกิจหลัก 2 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจร้านอาหาร ไมเนอร์ดำเนินธุรกิจโรงแรมในรูปแบบการเป็นเจ้าของเอง บริหารจัดการ และร่วมลงทุน ซึ่งมีโรงแรม และเซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ทั้งสิ้นมากกว่า 560 แห่ง นอกเหนือจากธุรกิจโรงแรม ไมเนอร์ยังดำเนินธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงแรม ซึ่งรวมถึงธุรกิจให้เข้าศูนย์การค้าและธุรกิจบันเทิง โครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยเพื่อขาย โครงการพักผ่อนแบบปันส่วนเวลา และธุรกิจจัดจำหน่ายสินค้าไลฟ์สไตล์ ทั้งนี้ ไมเนอร์ยังเป็นหนึ่งในผู้ประกอบการร้านอาหารรายใหญ่ที่สุดในเอเชีย โดยบริหารเครือข่ายร้านอาหารรวม 2,699 แห่งทั่วโลก



▶ ภาพรวมธุรกิจของไมเนอร์

MINOR HOTELS

- โรงแรม: 562 แห่ง
 - โรงแรมที่บริษัทเป็นเจ้าของ: 128 แห่ง
 - โรงแรมที่บริษัทเช่าบริหาร: 220 แห่ง
 - โรงแรมที่บริษัทร่วมลงทุน: 24 แห่ง
 - โรงแรมที่บริษัทรับจ้างบริหารจัดการ: 122 แห่ง
 - เซอร์วิสอพาร์ทเมนต์ภายใต้สิทธิการบริหารจัดการห้องชุด: 68 แห่ง
- สปาและคลินิก: 72 แห่ง
- ธุรกิจให้เช่าศูนย์การค้าและธุรกิจบันเทิง: ศูนย์การค้า 3 แห่ง และศูนย์เครื่องเล่น 1 แห่ง
- โครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยเพื่อขาย: 4 โครงการ / 84 ยูนิต
- โครงการพักผ่อนแบบปิ่นส่วนเวลา: 347 ยูนิต
- จำหน่ายสินค้า: 267 จุด



MINOR FOOD

- ร้านอาหาร: 2,699 ร้าน
 - ร้านที่บริษัทเป็นเจ้าของ: 1,400 ร้าน
 - ร้านแฟรนไชส์: 1,299 ร้าน
- โรงงานที่เป็นเจ้าของและร่วมทุน 6 โรง: โรงงานผลิตไอศกรีม ส่วนประกอบอาหาร คั่วเมล็ดกาแฟ เบเกอรี่ และโรงงานรับจ้างผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค



▶ ขบวนการของโมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

รายได้รวม

166,409 ล้านบาท

กำไรสุทธิ

7,750 ล้านบาท

> 85,000 พนักงาน

> 80 แบนด์

อเมริกา

สหรัฐอเมริกา	●
อาร์เจนตินา	●
บราซิล	●
แคนาดา	●
ชิลี	●
โคลอมเบีย	●
คิวบา	●
เอกวาดอร์	●
เฮติ	●
เม็กซิโก	●
อุรุกวัย	●

แอฟริกา

บอตสวานา	●	เซเชลส์	● ●
เคนยา	●	แอฟริกาใต้	●
เลโซโท	●	แทนซาเนีย	●
มอริเชียส	●	ตูนิเซีย	●
โมซัมบิก	●	แซมเบีย	●
นามิเบีย	●	ซิมบับเว	●

ยุโรป

อันดอร์รา	●	เยอรมนี	●
ออสเตรีย	●	ฮังการี	●
เบลเยียม	●	ไอร์แลนด์	●
สาธารณรัฐเช็ก	●	อิตาลี	●
เดนมาร์ก	●	ลักเซมเบิร์ก	●
ฟินแลนด์	●	เนเธอร์แลนด์	●
ฝรั่งเศส	● ●	โปแลนด์	●

โปรตุเกส	●
โรมาเนีย	●
สโลวาเกีย	●
สเปน	●
สวีเดน	●
สหราชอาณาจักร	● ●

เอเชียแปซิฟิก

ออสเตรเลีย	● ●
กัมพูชา	● ●
จีน	● ●
อินเดีย	●
อินโดนีเซีย	● ●
ญี่ปุ่น	●
ลาว	● ●
มาเลเซีย	● ●
มัลดีฟส์	● ●
เมียนมา	●
นิวซีแลนด์	● ●
สิงคโปร์	●
เกาหลีใต้	●
ศรีลังกา	●
ไทย	● ● ●
เวียดนาม	● ●

ตะวันออกกลาง

บาห์เรน	●
คูเวต	●
เลบานอน	●
โอมาน	●
กาตาร์	● ●
ซาอุดีอาระเบีย	●
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	● ●

- โมเนอร์ โอเทลส์
- โมเนอร์ ฟู้ด
- โมเนอร์ โลฟิสโตลส์

▶ ห่วงโซ่คุณค่าของไมเนอร์

คู่ค้าและผู้ให้บริการ

ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับคู่ค้าของเรา ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ ผู้ขาย ผู้ให้บริการด้านการขนส่ง ตลอดจนผู้ให้บริการด้านอื่นๆ โดยเน้นในการส่งเสริมด้านคุณภาพ ความปลอดภัย ความยั่งยืน และการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

- จัดทำโครงการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนซึ่งเริ่มดำเนินการในประเทศไทย เพื่อคัดกรอง ติดตาม และพัฒนาคู่ค้าให้สอดคล้องกับข้อบังคับด้าน ESG ที่เกี่ยวข้อง
- ให้ความสำคัญกับการจัดหาสินค้าและบริการอย่างยั่งยืนเพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งเหล่านั้นมาจากการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างมีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธมิตรทางธุรกิจ

ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งและยั่งยืนกับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา ซึ่งรวมถึงเจ้าของโรงแรม ผู้ประกอบการ แฟรนไชส์ พันธมิตรด้านการลงทุนทางธุรกิจ แปรนติอาหารและสินค้าที่ไมเนอร์จัดจำหน่าย สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา ตลอดจนองค์กรภาครัฐและเอกชนต่างๆ

- สร้างความสัมพันธ์ที่ได้ประโยชน์ร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในระยะยาว ผ่านความร่วมมือที่ต่อเนื่อง
- สร้างความไว้วางใจและความโปร่งใส ผ่านการเปิดเผยรายงานธุรกิจของเรา ต่อสาธารณะ

ไมเนอร์

ไมเนอร์ดำเนินธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร โดยยึดมั่นในค่านิยมองค์กร ได้แก่ มุ่งเน้นลูกค้า การทำงานต้องมียุทธศาสตร์ มุ่งมั่นพัฒนาคน ปรับเปลี่ยนตนปรับปรุงงาน ประสานพันธมิตร ทั้งนี้ เรามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

- สร้างโอกาสที่เท่าเทียม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และพัฒนาศักยภาพพนักงาน
- ดำเนินงานตามแนวทางความยั่งยืนในทุกด้าน
- จัดทำและรักษาช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และเจ้าหน้าที่

► ห่วงโซ่คุณค่าของไมเนอร์

ลูกค้า

ไมเนอร์มุ่งมั่นกับการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ยอดเยี่ยมตามมาตรฐานสูงสุดด้านคุณภาพและความปลอดภัย

รวมทั้งตอบสนองความต้องการของลูกค้า

- รักษาคุณภาพและปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้
- มีส่วนร่วมกับลูกค้าเพื่อรับฟังความคิดเห็น
- ขับเคลื่อนนวัตกรรมและนำเสนอทางเลือกผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความยั่งยืน
- ปฏิบัติตามขั้นตอนและนโยบายเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของลูกค้ามีความปลอดภัย

ชุมชน

ไมเนอร์สนับสนุนชุมชนในพื้นที่ที่เราดำเนินธุรกิจให้มีความเข้มแข็ง โดยมุ่งมั่นพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- สร้างความสัมพันธ์ผ่านการมีส่วนร่วมแบบเชิงรุกกับชุมชน
- สนับสนุนและพัฒนาสมาชิกชุมชนที่ด้อยโอกาส โดยเน้นไปที่การพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัยที่ดี
- สร้างโอกาสการจ้างงาน
- ขยายโอกาสในการจัดหาสินค้าจากท้องถิ่น

สิ่งแวดล้อม

ไมเนอร์จัดการดูแลสิ่งแวดล้อมเข้าไว้ในการดำเนินงานของเรา โดยมุ่งมั่นดำเนินการให้ได้เกินกว่าที่ระเบียบข้อบังคับในแต่ละพื้นที่ และเน้นที่การลดผลกระทบซึ่งมาจากการดำเนินงานของเรา รวมถึงส่งเสริมการปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ

- มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593
- ดำเนินโครงการเพื่อลดการใช้พลังงาน การปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้น้ำ และการเกิดของเสีย
- จัดหาและใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น
- ปกป้องและอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ

► การกำหนดประเด็นสำคัญและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ

ไมเนอร์ประเมิน Double Materiality เพื่อระบุประเด็นความยั่งยืนอันมีนัยสำคัญตามแนวทางของมาตรฐานการรายงานความยั่งยืนของยุโรป (ESRS) การประเมินดังกล่าวพิจารณาผลกระทบของประเด็นด้านความยั่งยืนที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงผลกระทบต่อพัฒนาการ ผลการดำเนินงานทางการเงิน และภาพลักษณ์ทางการตลาดของเรา

ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน นำโดยประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ซึ่งขึ้นตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท และคณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน มีหน้าที่กำกับดูแลการพัฒนาการรายงานความยั่งยืน และการดำเนินการจัดทำ Double Materiality

รายละเอียดการดำเนินงานของไมเนอร์ในส่วนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและการประเมิน Double Materiality สามารถดูได้ที่ [การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย](#) และ [กระบวนการกำหนดประเด็นสำคัญ](#) บนเว็บไซต์ของเรา

ภาพรวมกระบวนการ:

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย: ไมเนอร์มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรภาครัฐ เจ้าหน้าที่ และนักลงทุน ผ่านหลายช่องทาง เช่น การสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ การจัดเสวนาของผู้มีส่วนได้เสีย และการมีส่วนร่วมผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อทำความเข้าใจมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อประเด็นด้านความยั่งยืน รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเรา รวมถึงดำเนินการแก้ไขข้อกังวลของพวกเขา

นอกจากนี้ เรายังประเมินความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทานในเชิงลึกและตรวจประเมินคู่ค้า รวมถึงบทวนคู่แข่งและแนวโน้มของภาคธุรกิจ และติดตามมาตรฐานความยั่งยืนระดับสากล

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายในมาจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร และคณะกรรมการบริษัท ประเด็นสำคัญถูกนำมาประเมินความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญและโอกาส ผลประโยชน์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนขอบเขตและขนาดของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทางการเงิน ชื่อเสียง และความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ยุโรปและอเมริกา (MHE&A) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของเรา ซึ่งก่อนหน้านี้ถูกรายงานภายใต้ชื่อเอ็นเอช โฮเทล กรุ๊ป ดำเนินการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในเชิงลึก โดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมิน Double Materiality ซึ่งผลการประเมินของ MHE&A ได้รับการรวมเข้าไว้กับการประเมิน Double Materiality ของไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ตัวอย่างโครงการที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนโดยธุรกิจของเรา

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ในแซมเบีย สร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในลิฟวิงสโตนและระบุถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มเปราะบางในการสร้างรายได้ ในขณะที่โรงแรมเห็นถึงโอกาสในการพัฒนาซัพพลายเชน ซึ่งนำไปสู่การร่วมมือกับ Ebenezer Child Care Trust ซึ่งเป็นสถานรับเลี้ยงเด็กกำพร้าในชุมชนในการพัฒนาโครงการสวนผัก โดยโรงแรมเป็นผู้จัดหาที่ดิน เครื่องมือ การฝึกอบรม และปุ๋ยจากการทำปุ๋ยหมักในพื้นที่โรงแรม ผลผลิตที่ได้จากสวนผักนี้ถูกส่งขายให้กับโรงแรมและ Ebenezer Child Care โครงการนี้ทำให้เกิดคุณค่าร่วมระหว่างชุมชนที่สามารถสร้างรายได้และพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดี ในขณะที่โรงแรมสามารถลดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัตถุดิบผ่านการจัดหาวัตถุดิบในท้องถิ่น

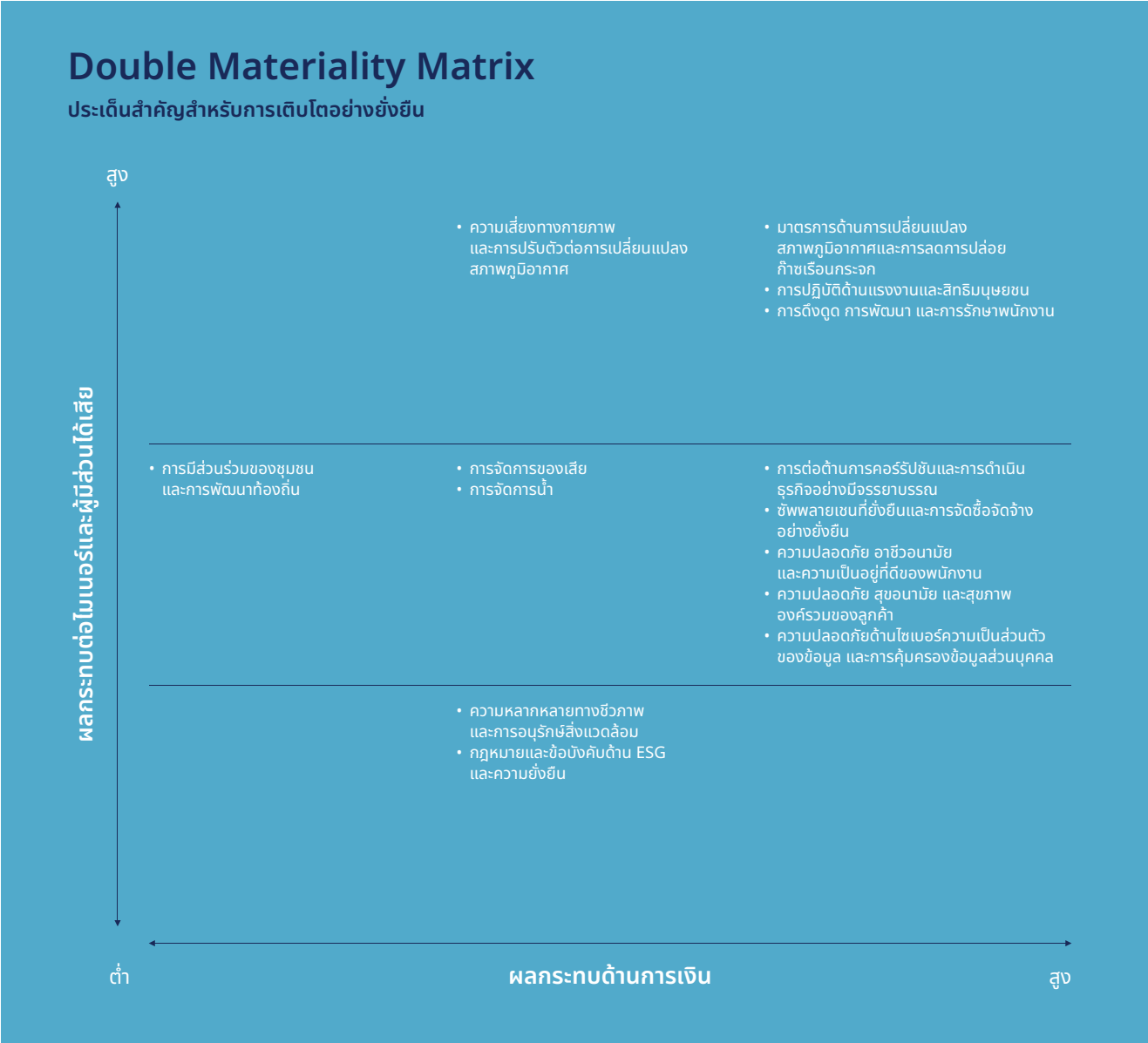
ไมเนอร์ แดรี่ (MDL) ซึ่งเป็นผู้ผลิตไอศกรีมของไมเนอร์ในประเทศไทย สร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบโรงงานเพื่อจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานและสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาน้ำเสียและมลพิษทางเสียง MDL มีการจัดกิจกรรมกับชุมชน เช่น การจัดประชุมหารือประจำปี การเข้าเยี่ยมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน นอกจากนี้ MDL ยังได้ดำเนินโครงการติดตั้งกอน้ำเพื่อส่งน้ำส่วนที่เหลือจากการบำบัดจากโรงงานด้วยกระบวนการรีเวิร์สออสโมซิส (RO) ให้กับพื้นที่เกษตรกรรมในท้องถิ่น แสดงให้เห็นถึงการจัดการทรัพยากรน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพไปพร้อมกับ การสนับสนุนชุมชน

การประเมิน Double Materiality: หัวข้อที่ได้รับการระบุผ่านการมีส่วนร่วมจะถูกประเมินจาก:

- 1. มุมมองด้านผลกระทบ ความรุนแรงและระดับโอกาสที่จะเกิดตามปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ มุมมองของผู้มีส่วนได้เสียถูกรวบรวมผ่านการทำแบบสำรวจและการมีส่วนร่วม
- 2. มุมมองด้านการเงินในระยะสั้น กลาง และยาวที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรแต่ไม่ได้รวมอยู่ในรายงานทางการเงิน

การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา: ไมเนอร์ได้พัฒนาเครื่องมือการให้คะแนนภายในสำหรับการจัดอันดับผลกระทบโดยพิจารณาจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้เสียและผลการสำรวจ การให้คะแนนความสำคัญทางการเงินถูกกำหนดตามเกณฑ์การบริหารความเสี่ยงองค์กร

การตรวจสอบความถูกต้อง: ผลการประเมินและการพิจารณาบรรทัดฐานและแนวโน้มระหว่างประเทศ ได้รับการจัดทำเป็นตารางเพื่อระบุหัวข้อสำคัญของไมเนอร์ มีการทบทวนทุกปีเพื่อให้แน่ใจว่าความเสี่ยงและโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ทั้งหมดได้รับการแก้ไขและเปิดเผยผ่านการรายงานด้านความยั่งยืนของเรา



► กลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืนของไมเนอร์ คือการเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้มีส่วนได้เสียของเรา รวมทั้งสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นี้ เราดำเนินการทบทวนกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยทำการวิเคราะห์แนวโน้มความยั่งยืนของโลกทั้งแนวโน้มปัจจุบันและที่อุบัติใหม่ รวมถึงผลกระทบและโอกาส ตลอดจนความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง การประเมินนี้ได้รับการพิจารณาพร้อมกับทิศทางธุรกิจและการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนตามหลักการ Double Materiality เพื่อตั้งเป้าหมายความยั่งยืน กำหนดทิศทางกลยุทธ์ ตลอดจนโครงการต่างๆ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนใหม่ โดยมุ่งเน้นที่สามด้าน ได้แก่ ศักยภาพบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

ศักยภาพบุคคล

ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างสถานที่ทำงานที่ยอมรับความหลากหลายและเป็นธรรมที่ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาตนเอง ตลอดจนความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนความสำเร็จของเรา นอกจากนี้ เรายังขยายโอกาสไปสู่ชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ ผ่านการสร้างอาชีพ การจัดตั้งวัตถุดิบจากท้องถิ่น และการมอบโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึงการเสริมสร้างทักษะให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

ทรัพยากรธรรมชาติ

ไมเนอร์ให้คำมั่นบรรลุนโยบายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 ผ่านการพัฒนากลยุทธ์ที่เน้นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การลดของเสีย ตลอดจนการปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพในการดำเนินงานของเราและซัพพลายเชน

การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

ไมเนอร์มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลอย่างเข้มงวด นอกจากนี้ เรายังร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจของเราเพื่อส่งเสริมการจัดซื้อวัตถุดิบอย่างมีความรับผิดชอบ เคารพในสิทธิมนุษยชน และขับเคลื่อนการบรรเทาสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของไมเนอร์แสดงถึงความสำคัญของความยั่งยืนทั้งในด้านการมีธรรมาภิบาลและการขับเคลื่อนทางธุรกิจ ความมุ่งมั่นของเราแสดงถึงความเชื่อมโยงของการเติบโตทางธุรกิจไปพร้อมกับความก้าวหน้าของสังคม



► **การกำกับดูแลกิจการ**

ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างการกำกับดูแลกิจการที่เข้มแข็ง ซึ่งสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่น ขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน และส่งเสริมคุณค่าร่วมแก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน **แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี**ของไมเนอร์ ซึ่งเปิดเผยบนเว็บไซต์ของเราได้กำหนดหลักการและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลของคณะกรรมการการบริหารจัดการความเสี่ยง การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและความโปร่งใส แนวทางเหล่านี้เป็นกรอบสำหรับระบบการจัดการของไมเนอร์และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท รวมถึงกฎบัตรและแนวทางการปฏิบัติของคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบธรรมาภิบาลของไมเนอร์ แนวทางปฏิบัตินี้ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเป็นประจำทุกปีเพื่อให้เหมาะสมต่อความเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดด้านธรรมาภิบาลการดำเนินธุรกิจ กฎหมายข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมและอื่น

รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถอ้างอิงได้ในส่วน การกำกับดูแลกิจการของ **รายงานประจำปี 2567 (แบบ 56-1 One Report)**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงนั้นวัดด้วยตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ซึ่งคำนึงถึงมิติต่างๆ ของธุรกิจทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆ เป้าหมายความสำเร็จในแต่ละปีจะได้รับการกำหนดขึ้นโดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท โดยที่ตัวชี้วัดผลงานประกอบด้วย:

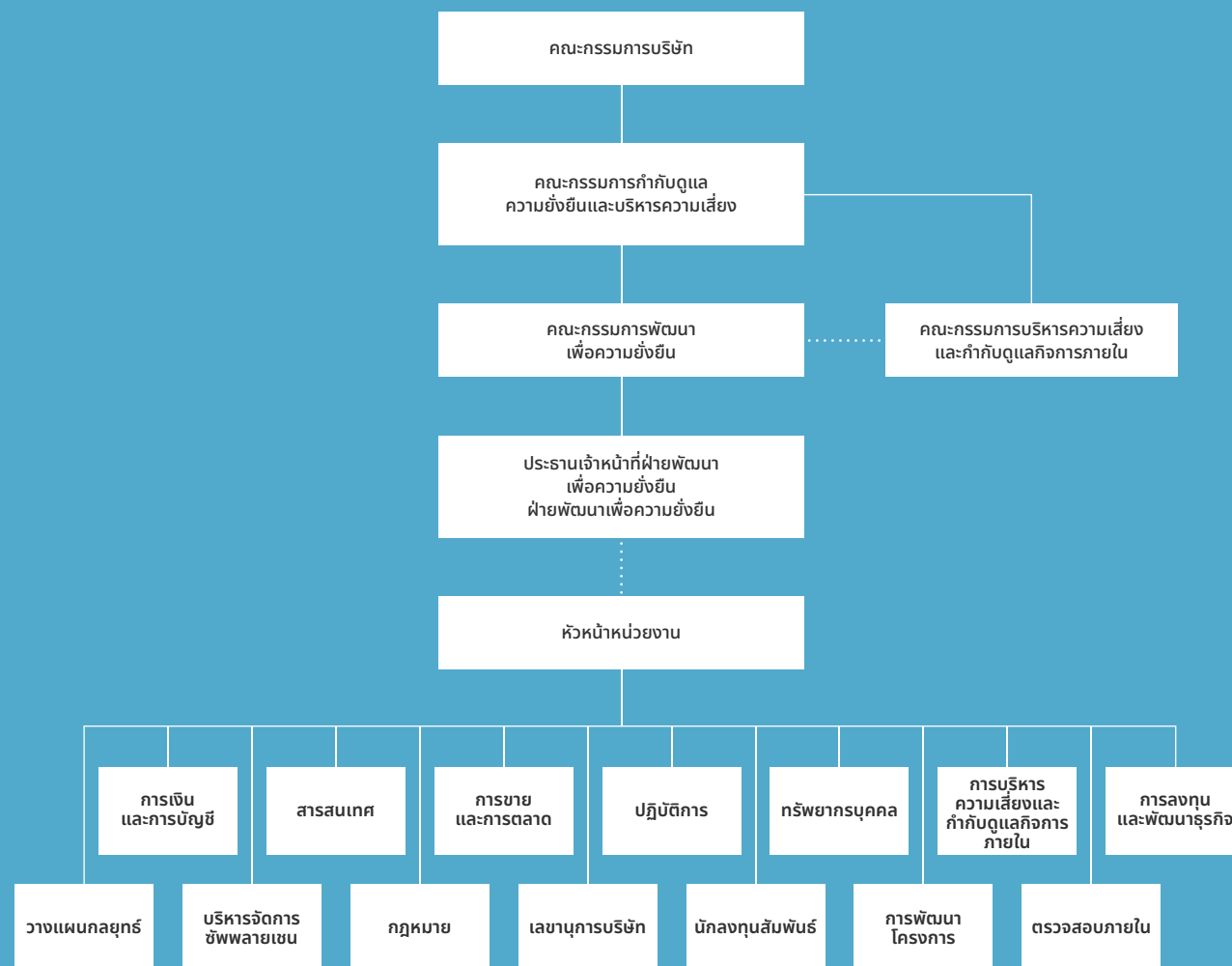
ตัวชี้วัดผลงานทางด้านการเงิน	ตัวชี้วัดผลงานด้านอื่นๆ
• รายได้ • ผลกำไร • กำไรสุทธิหลังหักภาษี • ผลตอบแทนต่อเงินลงทุน (ROIC) • สภาพคล่องและความสามารถในการชำระหนี้ • อัตราส่วนโครงสร้างทางการเงิน • บูลค่าหุ้น	• การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ • การบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน • สมรรถนะขององค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ • การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง • อัตราการลาออกของพนักงาน • การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน • การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม • การดำเนินงานด้านสังคม • การกำกับดูแลกิจการ • อื่นๆ • ความสำเร็จและความคืบหน้าตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของโครงการเฉพาะกิจบางโครงการ

นอกจากเงินเดือน โบนัส และหุ้นจากโครงการ Employee Joint Investment Program (EJIP) แล้ว ผู้บริหารระดับสูงยังมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่อิงจากผลการดำเนินงานในระยะยาว ทั้งด้านผลกำไรและผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น โดยโครงการนี้เริ่มต้นตั้งแต่ปี 2565 และมีระยะเวลาประเมินผล 4 ปี (2565 - 2568)

► การกำกับดูแลการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความมุ่งมั่นสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นสิ่งที่ไมเนอร์ให้ความสำคัญสูงสุด โดยขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์ของเราที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้มีส่วนได้เสียรวมทั้งสิ่งแวดล้อม ความมุ่งมั่นนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงในการกำกับดูแลและบูรณาการความยั่งยืนให้อยู่ในการดำเนินงานของทุกกลุ่มธุรกิจ

โครงสร้างการกำกับดูแลการพัฒนาอย่างยั่งยืนของไมเนอร์และหน้าที่รับผิดชอบ



ไมเนอร์เชื่อว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการบูรณาการความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจของเราสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการประสบความสำเร็จในระยะยาว

การกำกับดูแลด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของไมเนอร์อยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงซึ่งดูแลให้ประเด็นด้านความยั่งยืนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำหรับการตัดสินใจและการดำเนินงานของเรา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนของไมเนอร์ได้รับการจัดทำขึ้นจากวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร กลยุทธ์ทางธุรกิจ ร่วมกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้ม ความเสี่ยงและโอกาสในปัจจุบันและที่อุบัติใหม่ ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติเป้าหมายและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับการดำเนินการในระยะสามปี โดยเป้าหมายและกลยุทธ์เหล่านี้จะถูกนำเสนอในทุกปี และถูกทบทวนความคืบหน้าทุกไตรมาส

คณะกรรมการกำกับดูแลความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง (SRMOC) ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแลคณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายใน โดยคณะกรรมการ SRMOC ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทเพื่อช่วยในการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และความเสี่ยงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน รวมถึงความเสี่ยงอุบัติใหม่ ตลอดจนแนวทาง นโยบาย และกระบวนการในการติดตามและลดความเสี่ยงดังกล่าว รวมถึงการระบุโอกาสที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงเหล่านั้นด้วย

คณะกรรมการ SRMOC ประกอบด้วยกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อยสามท่าน โดยในปัจจุบันคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการสี่ท่าน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระสองท่าน สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับคณะกรรมการ SRMOC สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้บนเว็บไซต์ของเรา

ไมเนอร์ได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการด้านความยั่งยืนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืนเป็นประธานคณะกรรมการ และประกอบด้วยประธานเจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากทุกกลุ่มธุรกิจ และฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน หน้าที่หลักของคณะกรรมการนี้คือส่งเสริมและทบทวนกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ตั้งเป้าหมาย กำหนดนโยบาย ตรวจสอบประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นในการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่มีความถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ คณะกรรมการชุดนี้มีการประชุมกันทุกไตรมาสเพื่อหารือเกี่ยวกับแผนการดำเนินงาน ทบทวนความคืบหน้าของเป้าหมายความยั่งยืน รวมถึงจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในด้านต่างๆ ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืนมีหน้าที่พัฒนา ปรับปรุง และดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน โดยรับคำแนะนำจากผู้บริหารระดับสูงของทุกกลุ่มธุรกิจและทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อนำหลักการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังติดตามและสื่อสารความคืบหน้าของโครงการและการดำเนินงานต่างๆ ให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายในมีการประชุมกันอย่างน้อยทุกไตรมาสเพื่อทบทวนภาพรวมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร และมีหน้าที่ทบทวนการดำเนินงานตามกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงที่สำคัญได้รับการระบุและจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงและโอกาสด้านความยั่งยืน ความหลากหลายทางชีวภาพ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ฝ่ายบริหารจัดการความเสี่ยงมีหน้าที่นำเสนอและปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมที่ตระหนักรู้ความเสี่ยง กำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร รวมถึงพัฒนา ทบทวน และให้คำแนะนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่จัดทำรายงานความเสี่ยงเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายในและคณะกรรมการ SRMOC ทั้งนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินของแต่ละกลุ่มธุรกิจมีหน้าที่ระบุความเสี่ยง ติดตาม และดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยกลุ่มธุรกิจถือเป็นเจ้าของความเสี่ยง และมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ความเสี่ยงภายในการปฏิบัติงานและการจัดการความเสี่ยงในแต่ละวัน นอกจากนี้กลุ่มธุรกิจยังมีหน้าที่ระบุระดับและความเบี่ยงเบนของความเสี่ยงที่ยอมรับได้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มธุรกิจซึ่งสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในภาพรวมของบริษัท

► การบริหารความเสี่ยง

ไมเนอร์บูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้าไปในการดำเนินงานทั้งหมดและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กร ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายในทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในกลุ่มธุรกิจ โดยมีหน้าที่ระบุความเสี่ยงที่สำคัญและตรวจสอบให้แน่ใจว่าความเสี่ยงเหล่านั้นได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ คณะกรรมการดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มและประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจากทุกกลุ่มธุรกิจและรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงเพื่อทบทวนและให้ข้อเสนอแนะในทุกไตรมาส นอกจากนี้ ไมเนอร์ยังใช้เครื่องมือ Enterprise Risk Management ในการส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรในการจัดการโอกาสและความเสี่ยง

อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องนี้ได้ที่ นโยบายการบริหารความเสี่ยง และ การบริหารจัดการความเสี่ยง บนเว็บไซต์ของเรา

รายละเอียดปัจจัยความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบันและความเสี่ยงอุบัติใหม่ สามารถอ้างอิงได้จาก “การบริหารจัดการความเสี่ยง” ของ รายงานประจำปี 2567 (Form 56-1 One Report)

ไมเนอร์ส่งเสริมวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งในการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กรโดยจัดการฝึกอบรมและโครงการเพื่อสร้างความตระหนักรู้ต่างๆ เช่น จัดหมายข่าว กิจกรรมการมีส่วนร่วม และการฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในไมเนอร์ กรุ๊ป อย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยธุรกิจต่างๆ มีหน้าที่นำแผนการบริหารความเสี่ยงซึ่งได้รับการปรับให้เหมาะกับบริบททางกฎหมายและธุรกิจของตนเองไปปฏิบัติตาม



▶ รางวัลและเกียรติบัตร

MSCI ESG Rating ระดับ AA
MSCI



Climate Change Rating
ปี 2567 ระดับ “B”
Water Security Rating
ปี 2567 ระดับ “B”
CDP



สมาชิก FTSE4GOOD Index
Series ต่อเนื่องเป็นปีที่ 9
FTSE Russell



สมาชิก S&P Global
Sustainability Yearbook 2025
S&P Global

SET ESG Ratings
ระดับ AA
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Best Bond Deal - Baht 5 billion
Sustainability-linked Bonds
สำหรับไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
FinanceAsia

รางวัลตราสารหนี้ยอดเยี่ยม ปี 2567 -
Most Innovative Deal
สมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย

รางวัลเกียรติคุณการเปิดเผยข้อมูล
ความยั่งยืนประจำปี 2567
สถาบันไทยพัฒน์

คะแนนด้านกำกับดูแลกิจการ
“ดีเลิศ” ปี 2567 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 12
สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการ
บริษัทไทย



ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกของ
แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทย
ในการต่อต้านการทุจริต
(2565-2568)

สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการ
บริษัทไทย

รางวัล AMCHAM Corporate
Social Impact Awards -
Platinum Status ปี 2567
หอการค้าอเมริกันในประเทศไทย

BIOSCORE: โรงแรม 314 แห่ง
ในยุโรปและอเมริกาได้รับการรับรอง

ระบบประเมินอาคารสีเขียว
BREEAM: โรงแรม 20 แห่งในยุโรป
ได้รับการรับรอง

ระบบประเมินอาคารสีเขียว LEED:
โรงแรม 2 แห่งในตะวันออกกลาง
และอเมริกาใต้ ได้รับการรับรอง

ระบบจัดการสิ่งแวดล้อม ISO
14001: โรงแรม 125 แห่งในยุโรป
อเมริกา เอเชีย ตะวันออกกลาง
และโรงงาน 2 แห่งในประเทศไทย
ได้รับการรับรอง

ระบบจัดการพลังงาน ISO 50001:
โรงแรม 35 แห่งในยุโรปและ
ตะวันออกกลาง และโรงงาน 1 แห่ง
ในประเทศไทยได้รับการรับรอง

ระบบบริหารความปลอดภัยของ
อาหาร ISO 22000:
โรงแรม 6 แห่งในตะวันออกกลาง
และเอเชีย ได้รับการรับรอง

ระบบควบคุมการผลิตอาหารเพื่อ
ให้ได้อาหารที่ปลอดภัย HACCP:
โรงแรม 18 แห่งในตะวันออกกลาง
และเอเชีย และโรงงาน 1 แห่ง
ในประเทศไทยได้รับการรับรอง

ระบบความรับผิดชอบต่อ
ด้านสิ่งแวดล้อมและการดำเนินการ
อย่างยั่งยืน Green Key
(จากด้านสิ่งแวดล้อม):
โรงแรม 71 แห่งในยุโรปและอเมริกา
ได้รับการรับรอง



สมาชิกประกาศนียบัตร
ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
Green Growth 2050:
โรงแรมที่เป็นสมาชิกทั้งหมด
67 แห่ง (ได้รับประกาศนียบัตร
ระดับแพลทินัม 31 แห่ง ระดับทอง
32 แห่ง และระดับเงิน 4 แห่ง)



เกียรติบัตรรับรองการจัดลำดับ
ด้านความเป็นมิตรต่อระบบนิเวศ
จาก Ecotourism Kenya:
โรงแรมที่ได้รับการรับรองทั้งหมด
9 แห่ง (ได้รับประกาศนียบัตรระดับทอง
7 แห่ง และระดับเงิน 2 แห่ง)

*** Disclaimer:**
THE USE BY MINOR INTERNATIONAL PCL OF ANY
MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES (“MSCI”)
DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS,
SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT
CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT,
RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF MINOR
INTERNATIONAL PCL BY MSCI. MSCI SERVICES
AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS
INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED ‘AS-IS’
AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS
ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

ศักยภาพบุคคล



บุคลากรคือหัวใจสำคัญของความสำเร็จของไมเนอร์ เรามุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจ ส่งเสริมชื่อเสียง พร้อมทั้งรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับเราเพื่อป้องกันผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับพนักงานและชุมชนผ่านการส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียม การศึกษา โอกาสในการทำงาน สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี และการลงทุนเพื่อชุมชน

ไมเนอร์สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ควบคู่ไปกับการปกป้องสิทธิและปลูกฝังจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม เราเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของธุรกิจขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของคนในชุมชน จึงสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจ และดำเนินโครงการสนับสนุนชุมชนด้านการศึกษา สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และโอกาสทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเราสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ในปี 2567 ไม่พบกรณีละเมิดกฎหมายแรงงานหรือสิทธิมนุษยชนที่อันมีนัยสำคัญ

รายงานส่วนนี้แสดงรายละเอียดการสนับสนุนของเราที่มีต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติดังต่อไปนี้:



พนักงานของเรา

ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานเติบโตในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จ เราสนับสนุนการพัฒนาทักษะ สร้างความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลูกฝังวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพต่อสิทธิและมุมมองของทุกคน พร้อมดูแลด้านความปลอดภัย สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หน่วยงานทรัพยากรบุคคลของเราทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในทุกหน่วยธุรกิจทั่วโลก การสำรวจนี้ช่วยให้บริษัทมีความเข้าใจถึงความแข็งแกร่งขององค์กร รวมถึงสิ่งที่ต้องพัฒนา และนำข้อมูลไปพัฒนาแนวทางการจัดการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การดำเนินงานในส่วนนี้ไม่เพียงช่วยให้เราได้รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน แต่ยังช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เพิ่มขวัญกำลังใจ ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลสำรวจในปี 2567 พบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรถึงร้อยละ 84 ข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้ไมเนอร์สามารถขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของพนักงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

> 85,000

จำนวนพนักงานทั้งหมด

50% 50%

ชาย

หญิง

> 170

สัญชาติ



► การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพนักงาน

ไมเนอร์เชื่อว่าการเรียนรู้และพัฒนาเป็นกุญแจสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร เราออกแบบโครงการพัฒนาศักยภาพที่ครอบคลุมสำหรับพนักงานทุกระดับเพื่อเสริมสร้างทักษะ เพิ่มความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง สร้างความสามารถในการตัดสินใจ และพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ หนึ่งในตัวชี้วัดผลความสำเร็จของโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเราคืออัตราการบรรจุตำแหน่งระดับบริหารที่ว่างโดยพนักงานภายใน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของเราสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมรองรับการเติบโตขององค์กร รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในสายอาชีพ

เป้าหมายการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพนักงาน

- ร้อยละ 50 ของตำแหน่งระดับบริหารที่ว่างได้รับการบรรจุโดยการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานภายใน

ในปี 2567 อัตราการเลื่อนตำแหน่งระดับบริหารจากพนักงานภายในคิดเป็นร้อยละ 45 ซึ่งยังไม่ถึงเป้าหมายที่ร้อยละ 50 โดยสาเหตุหลักเกิดจากการเปิดโรงแรมใหม่ในหลายพื้นที่อย่างรวดเร็ว ทำให้มีความต้องการตำแหน่งระดับบริหารเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้จำนวนบุคลากรภายในของเราไม่เพียงพอและทำให้เราจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรจากภายนอกสำหรับตำแหน่งเหล่านั้น

ความท้าทายนี้มีแนวโน้มจะยังคงอยู่ เนื่องจากเรามีแผนในการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เรายังคงมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของพนักงานภายในเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโอกาสสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต

33

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานต่อปี

หน่วยงานทรัพยากรบุคคลออกแบบโครงการพัฒนานักงานให้สอดคล้องกับการประเมินช่องว่างทางทักษะและแนวโน้มของทักษะที่จำเป็นในอนาคต นอกจากนี้โครงการพัฒนานักงานได้รับการปรับให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและแผนการพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plans: IDP) รวมถึงพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ (Behaviors for Success: BFS) ซึ่งถูกใช้สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีของพนักงาน

เราแบ่งการพัฒนานักงานออกเป็นสองกลุ่มหลัก: ผู้นำและบุคลากรศักยภาพสูง และพนักงานโดยรวม

การพัฒนาผู้นำ: โครงการพัฒนาที่ออกแบบเฉพาะสำหรับผู้บริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โครงการเหล่านี้รวมถึงการฝึกอบรม การให้คำแนะนำ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อสร้างทักษะการจัดการที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนการเติบโตตามกลยุทธ์ขององค์กร

การพัฒนานักงาน: โครงการพัฒนาที่มุ่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหา สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาส่วนบุคคล

โครงการพัฒนาของเราถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนพนักงานตลอดระยะเวลาการทำงาน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและการเติบโตของธุรกิจ เรามีโครงการหลากหลายรูปแบบ ทั้งการฝึกอบรมเฉพาะทาง การพัฒนาทางอาชีพ และการสร้างความเติบโตในอาชีพ เพื่อยกระดับทักษะของพนักงานและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในองค์กร นอกจากนี้ ที่สำนักงานใหญ่ของไมเนอร์และโรงแรมในเครือบางแห่ง เรายังจัดฝึกอบรมด้านการบริหารการเงินเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณ ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างบุคลากรที่สามารถก้าวหน้าในอาชีพ ให้บริการอันเป็นเลิศ และผลักดันให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน รวมถึงสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าอย่างสูงสุด

โครงการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพนักงาน

โครงการ M-LEAD

ในปี 2567 โครงการ M-LEAD ยังคงเดินหน้าพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับสูง โครงการนี้มุ่งเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตที่ขับเคลื่อนด้วย AI ผ่านการเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำแบบ Ambidextrous Leadership (การบริหารงานแบบคล่องตัวทั้งด้านการดำเนินงานและการสร้างนวัตกรรม) ความพร้อมด้านดิจิทัล และการวางกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 55 คนเข้าร่วมโครงการนี้เป็นเวลา 3 วัน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการกับความซับซ้อนและขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

ความสำเร็จของโครงการส่งผลให้อัตราการลาออกของผู้บริหารระดับสูงลดลงเหลือเพียงร้อยละ 3 และจากผลการสำรวจความผูกพันของพนักงาน ประเด็นความเชื่อมั่นในผู้บริหารระดับสูงเพิ่มเป็นร้อยละ 85 จาก 83 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกถึงร้อยละ 16 สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการรักษาเสถียรภาพและประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร

โครงการ Agile & Commercial Leader

โครงการ Agile & Commercial Leader ของไมเนอร์ โฮเทลส์ เป็นโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรศักยภาพสูงและหัวหน้าส่วนงานของโรงแรมทั่วโลก โดยมุ่งเน้นการเสริมทักษะความเป็นผู้นำและทักษะเชิงพาณิชย์ที่สำคัญ ในปี 2567 ไมเนอร์ โฮเทลส์ ร่วมกับสถาบันจัดการธุรกิจและการโรงแรมแห่งเอเชีย (AIHM) จัดโครงการนี้ซึ่งมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 135 คน

หลังจากการฝึกอบรมผ่านการจำลองสถานการณ์ 9 รอบ ผู้เข้าร่วมกว่าร้อยละ 70 บอกว่าตัวเองสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น มั่นใจในบทบาทผู้นำมากขึ้น และสร้างรายได้ที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ในปี 2567 โครงการนี้ยังช่วยเพิ่มอัตราการเลื่อนตำแหน่งระดับบริหารจากพนักงานภายในจากร้อยละ 35.00 เป็นร้อยละ 35.77 แสดงให้เห็นว่าเรากำลังพัฒนาบุคลากรและรักษามูลค่าการศึกษายาวไกลได้ดีขึ้น

โครงการพัฒนาผู้นำทางธุรกิจ (BLDP)

โครงการพัฒนาผู้นำทางธุรกิจ (BLDP) ของไมเนอร์ โฮเทลส์ เป็นโครงการที่มุ่งเน้นการเสริมศักยภาพให้กับผู้จัดการเขตและผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ ผ่านการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียน การให้คำปรึกษา และการทำงานจริง โดยผู้เข้าร่วมโครงการระยะเวลา 6 เดือนนี้ จะได้รับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญ 7 ด้าน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ

ในปี 2567 มีผู้จัดการจำนวน 85 คนเข้าร่วมโครงการและสร้างผลลัพธ์เบื้องต้นดังต่อไปนี้:

- ไม่มีการลาออกของผู้จัดการสาขานำร่องของร้านเดอะ คอฟฟี่ คลับ
- ยอดขายรายเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 43 สำหรับสาขานำร่องของร้านเดอะ คอฟฟี่ คลับ
- ยอดขายรายเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 สำหรับสาขานำร่องของร้าน แดรี่ ควีน
- ยอดขายรายเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 38 สำหรับร้านรูปแบบใหม่ของเดอะ พิตซ์ซ่า คอมปะนี
- ประมาณการรายได้ที่จะเพิ่มขึ้น 18 ล้านบาท จากการขายช่องทางใหม่ของสเวนเซนส์โดยร่วมมือกับบริษัทพันธมิตร

โครงการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี

ไมเนอร์ โฮเทลส์ มอบโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยผ่านความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (RMUTL) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (RMUTSB) ในการออกแบบหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและลดค่าใช้จ่าย โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนผ่านระบบออนไลน์ควบคู่ไปกับการนำประสบการณ์การทำงานมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา หลักสูตรถูกพัฒนาให้สอดคล้องกับงานของพนักงานเพื่อเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำอยู่ พนักงานที่เข้าร่วมโครงการนี้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายใน 1.5 ปี ซึ่งเร็วกว่าหลักสูตรปกติถึง 6 เดือน โดยพนักงานสามารถเก็บหน่วยกิตจากการทำงาน และเมื่อสำเร็จการศึกษาพนักงานจะมีคุณสมบัติพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับผู้จัดการ ซึ่งเป็นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้กับองค์กร ในปี 2567 มีพนักงานสำเร็จการศึกษาจากโครงการนี้จำนวน 36 คน โดยในจำนวนนี้ 31 คน ยังคงทำงานให้กับไมเนอร์ต่อไป

โครงการทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ร่วมมือกับสถาบันจัดการธุรกิจและการโรงแรมแห่งเอเชีย (AIHM) ในการมอบทุนการศึกษาเพื่อเข้าศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาการจัดการโรงแรมนานาชาติให้กับพนักงานที่มีศักยภาพสูงภายในเครือโรงแรมของไมเนอร์ โฮเทลส์ ผู้ที่ได้รับทุนจะเข้าศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปีที่ AIHM และกลับไปยังโรงแรมต้นสังกัดเพื่อดำเนินโครงการที่ได้รับมอบหมาย ก่อนจะสำเร็จการศึกษา ในปี 2567 มีพนักงานจากมัลดีฟส์ ไทย และเวียดนาม จำนวน 15 คน ได้รับทุนการศึกษานี้ และคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปี 2568 ขณะเดียวกัน ผู้รับทุนจำนวน 10 คนจากปี 2566 ได้สำเร็จการศึกษาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับผู้จัดการแล้วจำนวน 2 คน

► แนวปฏิบัติด้านแรงงาน

ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลาย เท่าเทียม และยอมรับความแตกต่าง ที่พนักงานทุกคนสามารถพัฒนา ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นโยบายสิทธิมนุษยชนของ ไมเนอร์สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับท้องถิ่น ตลอดจนมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักปฏิบัติของสหประชาชาติ ว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาว่าด้วยหลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (ILO) เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ รวมถึง การเลือกปฏิบัติตามเพศ เชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ สัญชาติ ศาสนา หรือความเชื่อ ความพิการ อายุ และรสนิยมทางเพศ เราจัดการ อบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานและทำการเผยแพร่นโยบาย บนเว็บไซต์ของบริษัท

เราส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ของพนักงาน ในปี 2567 ร้อยละ 20 ของพนักงานทั่วโลกร่วมกลุ่ม สหภาพแรงงาน นอกจากนี้ ไมเนอร์ทำการจ่ายค่าแรงอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดอัตราค่าจ้างเริ่มต้นมาตรฐานในแต่ละหน่วยธุรกิจให้ เทียบเท่าหรือสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศตามประเภทของ ธุรกิจ ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน พนักงานยังได้รับสวัสดิการ ที่ครอบคลุมซึ่งปรับให้เหมาะสมกับประเภทการจ้างงานของตน รายละเอียดสวัสดิการของพนักงานอยู่ในส่วน “ทรัพยากรมนุษย์” ในผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2567 บน เว็บไซต์ของเรา ในปี 2567 งบประมาณ 44,012 ล้านบาทถูกจัดสรร สำหรับเงินเดือนพนักงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสวัสดิการอื่นๆ

เรามีการสื่อสารที่เปิดเผยและมีการจัดตั้งคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมายในประเทศที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ พร้อมทั้งมีช่องทางสำหรับการแจ้งเบาะแสเพื่อรายงานข้อร้องเรียน นอกจากนี้ การสำรวจความผูกพันของพนักงานและสายด่วน รับข้อร้องเรียนของไมเนอร์ ฟู้ด ยังเป็นอีกช่องทางในการระบุ

และแก้ไขข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก และสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่โปร่งใส

ไมเนอร์ทำการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกจากบริษัทเพื่อรวบรวม ความคิดเห็นและพัฒนากระบวนการรักษาพนักงาน ข้อมูลเหล่านี้ เมื่อรวมกับข้อมูลอัตราการลาออกจากงานในหน่วยธุรกิจต่างๆ ช่วยให้เราสามารถดำเนินการปรับปรุงที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วมและการรักษาพนักงาน ในปี 2567 อัตราการลาออก⁽¹⁾ ของพนักงานทุกกลุ่มธุรกิจคิดเป็นร้อยละ 51 ซึ่งลดลงจากร้อยละ 56 ในปี 2566

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจะถูกสื่อสารไปยัง ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบ หาแนวทางแก้ไข และพัฒนาแนวทาง ป้องกันการเกิดซ้ำ รายละเอียดของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาจ จะเกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข อยู่ในส่วนสิทธิมนุษยชน ภายใต้บท การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อรายงานฉบับนี้

ไมเนอร์ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แบ่งแยกซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยการสร้างโอกาส ในการจ้างงานอย่างเท่าเทียมสำหรับทุกเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ รวมถึงผู้พิการด้วย ในปี 2567 เราสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการ มากกว่า 450 คน ผ่านการจ้างงานตรงกับไมเนอร์และกับพันธมิตร ต่างๆ เช่น มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม (SIF) และสถาบันพัฒนา ธุรกิจชุมชน (SMEDI) ในประเทศไทย มูลนิธิ Kianh ในเวียดนาม และศูนย์การจ้างงานพิเศษในสเปน



⁽¹⁾ อัตราการลาออกของพนักงานคำนวณจากจำนวนรวมของพนักงานที่ลาออกระหว่างปีหารด้วยจำนวนพนักงานเฉลี่ย

โครงการด้านสวัสดิการพนักงานจากการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของไมเนอร์

สำนักงานใหญ่ของไมเนอร์ในประเทศไทย

ไมเนอร์มอบสวัสดิการที่ครอบคลุม เราให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางการเงินของพนักงานโดยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อส่งเสริมการออมระยะยาว จัดการอบรมด้านการลงทุนและการบริหารภาษี นอกจากนี้พนักงานยังได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ความคุ้มครองจากประกันอุบัติเหตุ และเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต อีกทั้งเรายังร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อมอบสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น ส่วนลดพิเศษในการซื้อสินค้าและบริการ และอัตราดอกเบี้ยเงินเชื่อที่อยู่อาศัยในเงื่อนไขพิเศษ



ไมเนอร์ ฟู้ด ออสเตรเลีย และ ไมเนอร์ โฮเทลส์

ไมเนอร์ ฟู้ด ออสเตรเลีย และ ไมเนอร์ โฮเทลส์ ส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นในหลายพื้นที่ โดยมีทางเลือกที่หลากหลาย เช่น การกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การปรึกษากับผู้จัดการ และโอกาสในการทำงานจากที่บ้าน เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ยุโรป และอเมริกา

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ยุโรปและอเมริกา ดำเนินโครงการ “New Way of Working” มาแล้วหลายปีและยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานสามารถเลือกแผนการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตน ทั้งนี้ บริษัทและพนักงานส่วนบริการกลางมีการทำข้อกำหนดและลงนามในข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมายด้านแรงงานที่กำหนด โดยลักษณะของรูปแบบการทำงานแบบไฮบริดที่สำนักงานใหญ่มีดังนี้

- พนักงานต้องทำงานที่สำนักงานอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ และสามารถทำงานจากที่บ้านได้สูงสุด 2 วัน โดยสามารถกำหนดวันทำงานระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละบุคคล
- บริษัทได้จัดสวัสดิการค่าอาหารรายเดือน (ยกเว้นเดือนกรกฎาคมและสิงหาคม) เพื่อสนับสนุนพนักงานระหว่างเวลาทำงานที่สำนักงาน สำหรับพนักงานที่สำนักงานใหญ่
- บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพอากาศภายในอาคาร (Indoor Air Quality: IAQ) รวมถึงระดับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในทุกชั้น และติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องประชุม เพื่อรักษาสุขภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย

นอกจากนี้ ยังมี Payflow ซึ่งเป็นโครงการเบิกเงินเดือนล่วงหน้าสำหรับพนักงานในสเปน ให้สามารถรับเงินเดือนได้ทันทีตามความต้องการ และ Payflex ซึ่งเป็นระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกวิธีรับเงินเดือนของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนตัวและครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น พนักงานสามารถเลือกรับเงินเดือนเต็มจำนวนหรือปรับเปลี่ยนการจัดสรรระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทมอบให้ เช่น บัตรกำนัลดูแลบุตร บัตรรับประทานอาหาร บัตรโดยสารประจำทาง ประกันสุขภาพ หรือวันหยุดเพิ่มเติม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความต้องการและไลฟ์สไตล์ของแต่ละบุคคล

► ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ไมเนอร์ให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของพนักงานผ่านโครงการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีระบบการติดตามที่มีประสิทธิภาพและกลไกในการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน เรานำกรอบการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS) มาใช้ตั้งแต่ปี 2561 และทำการพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHSMS) อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจ นอกจากนี้ เรายังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ โดยทั้งฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงานมีการหารือร่วมกันเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีประสิทธิภาพสูงสุด

เป้าหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย:

- ไม่มีพนักงานเสียชีวิตจากการทำงานในทุกปี

เราประเมินผลประสิทธิภาพของระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHSMS) โดยตั้งเป้าหมายไม่มีพนักงานเสียชีวิตจากการทำงานในแต่ละปี ซึ่งเป็นการย้ำถึงความมุ่งมั่นของเราในการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่สูงสุดสำหรับพนักงานทุกคน

เราสามารถบรรลุเป้าหมายไม่มีพนักงานเสียชีวิตจากการทำงานในปี 2567 รวมทั้งมุ่งมั่นส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นสถานที่ทำงานที่ดีเยี่ยมเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีความสุข โดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงานผ่านการประเมินผลการดำเนินโครงการด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHSMS)

กลยุทธ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของไมเนอร์มุ่งเน้นการสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยผ่านการประเมินและลดความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

คณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS Committee)

ในปี 2567 ไมเนอร์จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS Committee) สำหรับสำนักงานใหญ่ในประเทศไทยเพื่อขับเคลื่อนการวางแผนกลยุทธ์และการดำเนินการตามโครงการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยทั่วทั้งองค์กร คณะกรรมการฯ นี้ ประกอบด้วยตัวแทนผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานปฏิบัติการโดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ผ่านการกำกับดูแลภายในและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ เรายังได้สร้างเครือข่ายภายในระหว่างบุคลากรด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของธุรกิจต่างๆ ในประเทศไทย เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ตลอดจนแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง



0
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิต
จากการทำงาน

โครงการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของไมเนอร์

การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ไมเนอร์สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยการจัดฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและให้บริการด้านสุขภาพแก่พนักงาน เราดำเนินการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาและส่งเสริมทักษะที่จำเป็น เพิ่มความตระหนักรู้ และเตรียมให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติตนต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างทำงาน

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ยุโรปและอเมริกา (MHE&A) ได้ผนวกเอาระบบ e-learning ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเข้ากับแพลตฟอร์ม Talent เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการเข้าถึงสำหรับพนักงานกลุ่มต่างๆ รวมถึงพนักงานแผนกแม่บ้าน ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่จัดทำในรูปแบบวิดีโอสั้นที่น่าสนใจ โดยมุ่งเน้นไปที่ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแต่ละตำแหน่งงานและมาตรการป้องกันที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่ายและนำไปใช้ได้จริง

ในปี 2567 โครงการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้รวมการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะเข้าไว้ใน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ของไมเนอร์ ฟู้ด โดยเฉพาะพนักงานส่งอาหาร ในขณะที่ไมเนอร์ โฮเทลส์ ได้ทำการปรับปรุงการจัดการความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะซึ่งรวมถึงรถกอล์ฟไฟฟ้า และเพิ่มสำคัญกับการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน การกำกับดูแลกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง

ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะและกำหนดมาตรการควบคุมที่เข้มงวดเหล่านี้ทำให้เราสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นสำหรับพนักงานทุกคน เรายังคงพัฒนาแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินการลดความเสี่ยงเชิงรุก เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยของพนักงานในทุกหน่วยธุรกิจ

การระบุอันตรายและการประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน

ไมเนอร์ใช้แนวทางเชิงรุกในการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยมีการระบุอันตรายและการประเมินความเสี่ยงจากการทำงาน เพื่อควบคุมความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไมเนอร์ ฟู้ด ประเทศไทย มีการประเมินข้อควรปรับปรุงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ติดตามประเด็นที่พบเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และตรวจรายการตรวจสอบเพื่อแก้ไขความเสี่ยงหน้างานได้อย่างรวดเร็ว หน่วยตรวจสอบภายในของเรามุ่งเน้นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดซ้ำ และยังมี การตรวจสอบในพื้นที่เพื่อนำมาตรการในการควบคุมความเสี่ยง

บริการด้านสุขภาพ

ไมเนอร์ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานผ่านโครงการต่างๆ เช่น การตรวจสุขภาพและตรวจสายตาประจำปี การตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงจากการทำงาน การประเมินด้านการยศาสตร์ และการจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับสรีระ เช่น จอมอนิเตอร์เสริมและเก้าอี้ปรับระดับได้ นอกจากนี้ เราได้จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลและห้องพยาบาลในสถานที่ทำงานพร้อมจัดอบรมการปฐมพยาบาล การนวดหัวใจผายปอดกู้ชีพ (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าอัตโนมัติ (AED) รวมถึงให้ความรู้เกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล แนวทางแบบบูรณาการนี้ช่วยให้พนักงานทราบถึงความเสี่ยงด้านสุขภาพของตนเองและสามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีโดยรวม

ไมเนอร์ ฟู้ด ประเทศไทย

โรงงานภายใต้ไมเนอร์ ฟู้ด ที่ได้รับการรับรอง ISO 45001 ของเราในประเทศไทย ได้แก่ ไมเนอร์ แดรี่ และ นวศรี แมงูแฟคเจอร์ มีการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยจัดให้มีการวิเคราะห์ความปลอดภัยในการทำงาน (JSA) หรือการประเมินความเสี่ยงที่เทียบเท่า ก่อนการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงสูงและไม่ได้ทำเป็นประจำ เช่น การทำงานในที่ที่มีอุณหภูมิสูง การทำงานบนที่สูง หรือการทำงานในที่อับอากาศ การประเมินเหล่านี้จะถูกรวมเข้าในกระบวนการ

ขออนุญาตทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการสื่อสาร และการจัดการความเสี่ยงอย่างชัดเจน โดยกำหนดมาตรการตามลำดับขั้นของการควบคุมความเสี่ยง เพื่อควบคุมอันตรายเชิงรุกและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ความปลอดภัยให้เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกเสมอ

นอกจากนี้ โครงการก่อสร้างของเรายึดมาตรฐานความปลอดภัยของผู้รับเหมาอย่างเคร่งครัด โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มงวดและกระบวนการขออนุญาตทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ยุโรปและอเมริกา (MHE&A)

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ยุโรปและอเมริกา (MHE&A) เริ่มออกแบบระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับองค์กรเพื่อให้นำไปใช้ในทุกประเทศ ระบบการจัดการนี้อ้างอิงจากมาตรฐาน ISO 45001:2018 และแนวทางองค์กรสุขภาวะขององค์การอนามัยโลก (WHO's Healthy Workplace Model) นอกจากนี้ แผนป้องกันความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางหลักในการกำหนดแผนการดำเนินงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยทั่วทั้งองค์กร แผนดังกล่าวนี้ครอบคลุมขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การประเมินความเสี่ยง การฝึกอบรมด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย การติดตามสุขภาพพนักงาน การจัดการภาวะเหตุฉุกเฉิน และการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) เพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสูงสุด

การรายงานและสอบสวนอุบัติการณ์ ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

อัตราการเกิดอุบัติการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสะท้อนถึงประสิทธิภาพและความรุนแรงของการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงาน ในปี 2567 ไมเนอร์มีอัตราการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานที่ต้องบันทึก⁽¹⁾ (Total Recordable Work-related Injury and Illness Rate - TRIR) ของพนักงาน อยู่ที่ 7.90 รายต่อหนึ่งล้านชั่วโมงทำงาน ในขณะที่อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost-time Injury Frequency Rate - LTIFR) ของพนักงานอยู่ที่ 4.58 รายต่อหนึ่งล้านชั่วโมงทำงาน ซึ่งลดลงจาก 6.10 รายต่อหนึ่งล้านชั่วโมงทำงานในปี 2566 หรือลดลงร้อยละ 25 การลดลงของอัตราการเกิดอุบัติการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเราในการประเมินความเสี่ยงและดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยกระดับระบบการรวบรวมและจำแนกข้อมูลอุบัติการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้ดียิ่งขึ้น

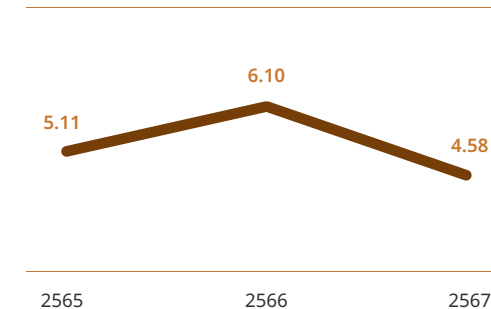
ไมเนอร์สอบสวนทุกอุบัติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อหาสาเหตุของการเกิดอุบัติการณ์และกำหนดมาตรการในการป้องกันและลดความเสี่ยงให้ดียิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลในปี 2567 พบว่าสาเหตุหลักของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน 3 สาเหตุหลัก ได้แก่ การลื่นและสะดุดล้ม อุบัติเหตุทางถนนและยานพาหนะ และการบาดเจ็บจากของมีคม

เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงเหล่านี้ หัวหน้างานและผู้จัดการสายงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลให้มีป้ายเตือนในพื้นที่เสี่ยง ทำความสะอาดบริเวณที่มีของเหลวหกทันที และปรับปรุงการบำรุงรักษาเชิงป้องกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีมาตรการเพิ่มเติม เช่น ยกระดับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ทบทวนการใช้รองเท้ากันลื่น และปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้เข้าใจและปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น

เรามุ่งมั่นสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมด้วยการดำเนินมาตรการแก้ไขที่ตรงจุด เช่น ยกระดับการดูแลความเป็นระเบียบในสถานที่ทำงาน และปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการใช้งานวัสดุที่มีคมและเปราะแตกง่าย (เช่น มีดและแก้ว) ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทาง ทั้งนี้ รายละเอียดเกี่ยวกับตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสามารถดูเพิ่มเติมได้ในหัวข้อ “ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย” ในผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2567 บนเว็บไซต์ของเรา

เรายกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของคู่ค้าผ่านโครงการการจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืน โครงการนี้ไม่เพียงเป็นการให้ความรู้แต่ยังดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ด้านสิทธิมนุษยชน และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งโครงการนี้ประกอบด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านความยั่งยืน การประเมินตนเอง และการตรวจประเมิน ณ สถานที่ประกอบกิจการ ซึ่งข้อกำหนดสำหรับการประเมินตนเองและการตรวจประเมินนี้ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่น รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถดูได้ในส่วนการจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืน ภายใต้บทการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ

อัตราความถี่การบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานที่ต้องบันทึก (รายต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน)



⁽¹⁾ การบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานที่ต้องบันทึก หมายถึง การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลให้ต้องได้รับการรักษาพยาบาล นอกเหนือจากการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ถูกจำกัดการทำงานหรือโยกย้ายไปทำงานอื่น ถึงขั้นหยุดงาน หมดสติ หรือเสียชีวิต

► สุขภาพอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดี

ไมเนอร์ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยใช้แนวทางแบบองค์รวมในการส่งเสริมให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ดี โครงการของเราครอบคลุมหลายด้านของความเป็นอยู่ที่ดี เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สวัสดิการสำหรับครอบครัวพนักงาน และความมั่นคงทางการเงิน เรามุ่งหวังที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โครงการด้านสุขภาพอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดีจากการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของไมเนอร์

สนับสนุนไลฟ์สไตล์ที่กระฉับกระเฉง

การมีสุขภาพที่ดีคือส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของเราที่สำนักงานใหญ่ของไมเนอร์ในประเทศไทยมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายกลุ่มทุก 2 สัปดาห์ เช่น บอดี้คอมแบต ซุมบ้า มวยไทย และโยคะ เพื่อให้พนักงานทุกคนได้ออกกำลังกาย นอกจากนี้เรายังจัดกิจกรรม “Run in the Park” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายกลางแจ้ง ซึ่งเพิ่มความสดชื่นและความสนุกกับการออกกำลังกาย นอกจากนี้ เรายังร่วมมือกับฟิตเนสโดยจัดให้พนักงานได้รับส่วนลดในการสมัครสมาชิกเพื่อให้พนักงานสามารถออกกำลังกายได้อย่างสม่ำเสมอและมีสุขภาพที่ดี

ไมเนอร์ ฟู้ด ส่วนกลางในประเทศไทยส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น การแข่งขันนับก้าวเดิน และการแข่งขันแบดมินตัน

ไมเนอร์ โฮเทลส์ ยุโรปและอเมริกา (MHE&A) จัดโครงการหลายอย่างเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั่วทั้งองค์กร เช่น GENERALI Vitality เป็นโครงการที่ส่งเสริมแอคทีฟไลฟ์สไตล์ด้วยการมอบบัตรกำนัลเป็นของขวัญให้กับพนักงานที่เข้าร่วมและทำภารกิจรายสัปดาห์สำเร็จ เราสนับสนุนการลงทะเบียนของพนักงานในการแข่งขัน 2024 Business Race ที่มาดริด ซึ่งพนักงานจากสเปนและสำนักงานภูมิภาคได้มาร่วมฝึกซ้อมและแข่งขัน นอกจากนี้ กลุ่ม MHE&A Bikers ได้กลับมาจัดกิจกรรมอีกครั้งในการแข่งขัน XXXII Clásica de Valdemorillo ที่พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันจักรยานเสือภูเขา

ในขณะที่โรงแรมของไมเนอร์ โฮเทลส์ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาและการแข่งขันประจำปี โดยให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น คริกเกต ฟุตบอล ฟุตซอล วอลเลย์บอล แบดมินตัน และโยคะ โรงแรมของเราบางแห่งเพิ่มความท้าทายโดยการจัดการแข่งขันลดน้ำหนักอีกด้วย รวมถึงเรายังมีการจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและผลไม้สดให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริมไลฟ์สไตล์ที่ดีต่อสุขภาพ

สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ

เราสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจด้วยการฝึกอบรมการจัดการความเครียดและจัดทำโปรแกรมสร้างความรู้สำหรับพนักงานของเรา ในออสเตรเลีย เรายกระดับความพยายามนี้ผ่านการฝึกอบรมการจัดการด้านสุขภาพจิตเบื้องต้นให้กับตัวแทนพนักงาน ซึ่งพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมเหล่านี้จะเป็นผู้นำในการสร้างพื้นที่ทำงานที่น่าอยู่สำหรับเพื่อนร่วมงาน โดยให้การสนับสนุนและคำแนะนำ รวมถึงขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อจำเป็น ซึ่งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานที่ลดการตีตราทางสังคมและส่งเสริมสุขภาพจิต นอกจากนี้ กลุ่ม Nomad Coffee, เดอะ คอฟฟี่ คลับ ในออสเตรเลีย และสำนักงานใหญ่ในประเทศไทยยังมีสายด่วนช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ

ชุมชนของเรา

ความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนในพื้นที่ที่ไมเนอร์ดำเนินธุรกิจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของไมเนอร์ เราตระหนักว่าอนาคตของเราขึ้นอยู่กับความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนการเติบโตของชุมชน ในขณะเดียวกัน นโยบายสิทธิมนุษยชนของเรามีบทบาทในการคุ้มครองสิทธิของชุมชนและสร้างผลกระทบเชิงบวกในการดำเนินงาน เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาและสนับสนุนผู้รอบตัวเราอย่างยั่งยืน



ความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรถูกเน้นย้ำผ่านเป้าหมายในการสนับสนุนและพัฒนาคน 3 ล้านคนภายในปี 2573 ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการสร้างแรงงานที่มีทักษะในการทำงานและการปรับตัว เพื่อขยายโอกาสในการเติบโตทั้งในด้านส่วนบุคคลและอาชีพ พร้อมทั้งเพิ่มพูนความเป็นอยู่ที่ดีของคนภายในองค์กรและในชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ เราติดตามอัตราผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ Minor Corporate University (MCU) ที่เข้าร่วมงานกับไมเนอร์ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลของโครงการในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะและเสริมสร้างแรงจูงใจเข้าร่วมงานกับเราได้เป็นอย่างดี และแสดงให้เห็นว่าเราสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพอย่างยั่งยืนทั้งสำหรับธุรกิจของเราและสังคม

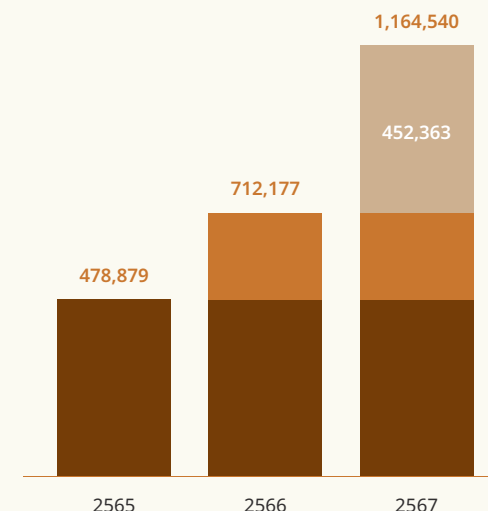
เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 3 ล้านคนได้รับการพัฒนาและสนับสนุนภายในปี 2573
- ร้อยละ 60 ของนักเรียนนักศึกษาที่จบการศึกษาภายใต้โครงการ MCU เข้าร่วมงานกับไมเนอร์ภายในปี 2568

ไมเนอร์ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาและสนับสนุนคน 3 ล้านคนภายในปี 2573 โดยปี 2567 เราได้พัฒนาและสนับสนุนมากกว่า 450,000 คนผ่านโครงการที่หลากหลาย และรวมเป็นจำนวนกว่า 1.16 ล้านคนนับตั้งแต่ปี 2565

ในปี 2567 ร้อยละ 57 ของนักเรียนนักศึกษาที่จบโครงการ MCU เข้าร่วมงานกับไมเนอร์ ซึ่งเป็นไปตามแผนในการบรรลุเป้าหมายร้อยละ 60 ของนักเรียนนักศึกษาที่จบการศึกษาภายใต้โครงการ MCU เข้าร่วมงานกับไมเนอร์ ภายในปี 2568 ผลลัพธ์นี้ยืนยันถึงความสอดคล้องของโครงการกับความต้องการด้านแรงงานและเสริมสร้างให้ไมเนอร์เป็นองค์กรในฝันของคนทำงาน

จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาและสนับสนุน



► การพัฒนาชุมชน

ไมเนอร์ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกกลุ่มธุรกิจ โดยสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ ฝ่ายปฏิบัติการมีหน้าที่สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิกในชุมชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานภาครัฐท้องถิ่นเพื่อวางแผนและจัดสรรทรัพยากรสำหรับการดำเนินโครงการพัฒนาที่มีความยั่งยืน นอกจากการตอบสนองต่อข้อกังวลของชุมชนแล้ว เรายังระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและประเมินผลกระทบและโอกาสทางธุรกิจอีกด้วย

เราให้ความสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในประเด็นสำคัญของชุมชน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยตัวอย่างโครงการที่เกิดจากความร่วมมือกับชุมชนถูกนำเสนออยู่ในส่วนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

โครงการด้านการศึกษา

ไมเนอร์มุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรบุคคลและตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการศึกษาในการส่งเสริมความสำเร็จให้กับชุมชนพร้อมทั้งสร้างกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง เราสนับสนุนโครงการด้านการศึกษาในชุมชนซึ่งสามารถนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การสนับสนุนของเรารวมถึงโครงการส่งเสริมการอ่าน การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา การจัดหาอุปกรณ์การเรียนรู้ และการมอบทุนการศึกษา นอกจากนี้ ไมเนอร์ยังร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจริงและมอบประสบการณ์ทำงานให้แก่นักศึกษา ความร่วมมือ

ดังกล่าวส่งผลให้เกิดคุณค่าร่วม โดยนักศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะ ในขณะที่ไมเนอร์สามารถเข้าถึงกลุ่มแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

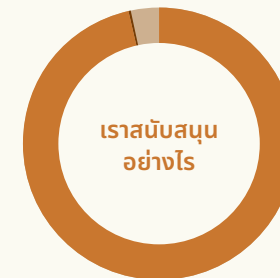
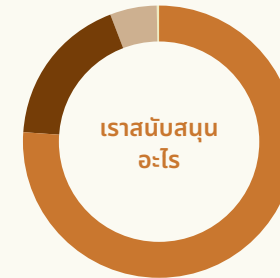
โครงการด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ไมเนอร์มุ่งมั่นส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีให้กับชุมชนผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ในท้องถิ่น การจัดหาสิ่งของจำเป็น และการทำให้บริการทางการแพทย์สามารถเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ เราให้ความช่วยเหลือในการบรรเทาสาธารณภัยแก่พื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ กลยุทธ์ที่ครอบคลุมนี้มุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างระบบการดูแลสุขภาพในท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วน และการปรับปรุงการเข้าถึงการดูแลสุขภาพในชุมชน

การเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจ

ไมเนอร์มุ่งมั่นในการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง เช่น สตรี และผู้พิการ ความมุ่งมั่นนี้ไม่เพียงแต่นำมาซึ่งประโยชน์ต่อท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของไมเนอร์ในฐานะสมาชิกของชุมชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

ไมเนอร์ติดตามกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและดำเนินการวัดผลตามกรอบการลงทุนในชุมชน ของ Business for Societal Impact (B4SI) รายละเอียดของการสนับสนุนในปี 2567 มีดังต่อไปนี้:



โครงการสนับสนุนและพัฒนาชุมชนจากการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของไมเนอร์



โครงการ Minor Corporate University (MCU)

ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพเยาวชนโลกของไมเนอร์ (Minor's Global Youth Development Program) โครงการ Minor Corporate University (MCU) ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อให้การฝึกอบรมวิชาชีพอย่างครบวงจร โดยตระหนักถึงความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในระดับเริ่มต้นและความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มเยาวชน ดังนั้น MCU จึงได้ร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรที่ผสมผสานการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสถานที่ทำงานซึ่งช่วยให้เยาวชนได้รับทักษะที่จำเป็นในการเริ่มต้นทำงานกับไมเนอร์หรือบริษัทอื่นๆ ในปี 2567 มีนักเรียนเข้าร่วมโครงการ MCU ทั้งหมด 1,167 คน

Minor Founder's Day & Together with Love

โครงการ Minor Founder's Day & Together with Love เป็นโครงการจิตอาสาที่จัดขึ้นทั่วโลกในเดือนมิถุนายนของทุกปี โดยโครงการนี้เชิญชวนพนักงานให้ร่วมทำความดีเพื่อสนับสนุนชุมชนและส่งเสริมความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ในปี 2567 หน่วยธุรกิจของเราทั่วโลกได้ดำเนินโครงการต่างๆ เช่น การส่งเสริมการศึกษา การปรับปรุงโรงเรียน การบริจาคสิ่งของที่จำเป็น การบริจาคเลือด และการสร้างบ้านให้แก่ชุมชนใกล้เคียง โดยมีพนักงานมากกว่า 3,000 คน ทุ่มเทเวลากว่า 10,000 ชั่วโมงในการทำงานจิตอาสา และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสมาชิกชุมชนทั่วโลกกว่า 8,600 คน รวมถึงร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม

โครงการเดอะ พิชซ่า คอมปะนี ชวนน้องอ่าน

โครงการเดอะ พิชซ่า คอมปะนี ชวนน้องอ่านร่วมมือกับโรงเรียนทั่วประเทศไทย เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและการจับใจความของเด็กไทย โดยนักเรียนจะได้รับรายชื่อหนังสือที่แนะนำให้อ่าน และนักเรียนที่สามารถอ่านหนังสือตามที่กำหนดได้สำเร็จจะได้รับรางวัลเป็นพิซซ่าฟรี ในปี 2567 มีนักเรียนมากกว่า 216,000 คนที่อ่านหนังสือสำเร็จ

ทุนการศึกษา มูลนิธิไฮเน็ค

มูลนิธิไฮเน็ค ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2538 โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมศักยภาพเด็กไทยผ่านการศึกษา มูลนิธิได้มอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีผลการเรียนดีเด่นและเป็นผู้ทำประโยชน์ต่อสังคม ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา ทุนการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนให้นักเรียนจากโรงเรียนในชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจในประเทศไทย โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากไมเนอร์ และบุตรธิดาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในปี 2567 มูลนิธิได้ฉลองการครบรอบ 30 ปีของทุนการศึกษามูลนิธิไฮเน็ค และได้ทำการมอบทุนการศึกษาจำนวน 1,736 ทุน ซึ่งเป็นจำนวนสูงสุดตั้งแต่เริ่มโครงการ รวมมูลค่าทุนการศึกษากว่า 11 ล้านบาท

โครงการทุนการศึกษา Minor Young Talents

โรงแรมไมเนอร์ในประเทศไทยริเริ่มโครงการ Minor Young Talents โดยมอบทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีเต็มรูปแบบให้กับนักเรียนมัธยมปลายที่มีศักยภาพสูง เพื่อศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรี 3.5 ปี ที่สถาบันจัดการธุรกิจและการโรงแรมแห่งเอเชีย (AIHM) เมื่อสำเร็จการศึกษา ผู้รับทุนจะได้เข้าทำงานในโรงแรมที่ให้การสนับสนุนทุนเป็นเวลา 3 ปี ขณะที่ไมเนอร์โฮเทลส์จะได้พนักงานที่มีทักษะสูง ในปี 2567 โครงการนี้ได้มอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีคุณสมบัติจำนวน 12 คน

ซากกา

มูลนิธิซากกาก่อตั้งขึ้นในปี 2550 เป็นกิจการเพื่อสังคมที่มุ่งสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ผู้พิการในท้องถิ่น โดยมูลนิธิตั้งอยู่ในโรงแรมเอเลอาน่า เพื่อฝึกอบรมและจ้างงานผู้พิการในการผลิตสินค้าหัตถกรรมคุณภาพสูง เช่น การทอผ้า การเป่ากระจก การทำลูกบิด การทำหัตถกรรมจากกระดาษและโลหะ โดยใช้วัสดุรีไซเคิลจากโรงแรมและในชุมชน ในปี 2567 มูลนิธิได้จ้างงานบุคลากรจำนวน 54 คนซึ่งประมาณร้อยละ 60 เป็นผู้พิการ นอกจากนี้ มูลนิธิได้รีไซเคิลกระจกจำนวน 18 ตัน และได้รื้อน้ำมันใช้แล้ว 35,500 ลิตรมาเป็นเชื้อเพลิงเตาหลอม



นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารจัดการพนักงาน
ชุมชนและสิทธิมนุษยชน ได้แก่:

นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นโยบายสิทธิมนุษยชน

หลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีม

นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย
และอาชีวอนามัย

ทรัพยากรธรรมชาติ



การดำเนินธุรกิจอยู่ใน 66 ประเทศทั่วโลก ทำให้ไมเนอร์ตระหนักถึงความเปราะบางของเราต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ไมเนอร์มุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบจากการดำเนินงานของเราที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้ว อุณหภูมิที่สูงขึ้น ภัยพิบัติที่รุนแรงขึ้น และความต้องการในเรื่องการเดินทางของลูกค้าที่เปลี่ยนไป ต่างก็ส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียของเรา

เราได้ตั้งเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 โดยเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวตามหลักวิทยาศาสตร์ของเราได้รับการรับรองจากคณะทำงานเพื่อเป้าหมายที่อิงตามหลักวิทยาศาสตร์ (SBTi) แล้วในปี 2567 เป้าหมายเหล่านี้รวมถึงการขับเคลื่อนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ในโรงแรม การลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวและขยะอินทรีย์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมกับผู้ค้าเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก นอกจากนี้ เรายังดำเนินงานเพื่อลดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่อ่อนไหวซึ่งอยู่ใกล้กับสถานที่ปฏิบัติงานของเรา

เราตระหนักว่าแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ยั่งยืนมีความสำคัญต่อความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศของโลก เราจึงติดตามผลกระทบจากการดำเนินงานและภัยพิบัติของเรอย่างต่อเนื่อง มองหาทางเลือกสำหรับวัตถุดิบและบรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืน รวมถึงรายงานความคืบหน้าของเราอย่างโปร่งใส ความพยายามเหล่านี้มีส่วนสำคัญต่อการสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมถึงการสร้างความพร้อมทางธุรกิจเพื่อรับมือกับความเสี่ยงทางกายภาพด้านสภาพภูมิอากาศ

ในปี 2567 ไม่พบกรณีละเมิดตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมอันมีนัยสำคัญ

รายงานส่วนนี้แสดงรายละเอียดการสนับสนุนของเรามีต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติดังต่อไปนี้:



► **กรอบการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศและทรัพยากรธรรมชาติ**

ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ได้เปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศตามคำแนะนำที่เผยแพร่โดย TCFD ต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2565 ในการรายงานข้อมูลดังกล่าว เราได้นำแนวทาง LEAP ซึ่งเป็นไปตามกรอบ TNFD มาใช้ และเราจะยังคงปรับการเปิดเผยข้อมูลของเราให้สอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRS S1 และ S2) มาตรฐานการรายงานความยั่งยืนของสหภาพยุโรป ตลอดจนกรอบการดำเนินงานในระดับสากล และกฎข้อบังคับอื่นๆ ที่เกิดขึ้นใหม่

รายงานในส่วนนี้อธิบายถึงวิธีที่ไมเนอร์วิเคราะห์และประเมินความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและทรัพยากรธรรมชาติในทุกธุรกิจของเรา โดยตระหนักว่าความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความหลากหลายทางชีวภาพ และการเสื่อมโทรมของระบบนิเวศมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดและก่อให้เกิดความท้าทายที่ซับซ้อนต่อธุรกิจ ในปี 2567 เราได้เริ่มทำการประเมินความเชื่อมโยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจของเราทั้งจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความหลากหลายทางชีวภาพ และประโยชน์ที่ได้รับจากระบบนิเวศ นอกจากนี้ เรายังคงประเมินความเสี่ยงและผลกระทบในด้านต่างๆ ต่อไป เพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดกลยุทธ์ตอบสนองต่อความเสี่ยงเหล่านี้ได้อย่างรอบด้าน

ความเสี่ยง			ผลกระทบต่อธุรกิจ	กลยุทธ์ตอบสนองต่อความเสี่ยง
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	ความเสี่ยงทางกายภาพ	อุทกภัยและน้ำท่วมชายฝั่ง	- ธุรกิจหยุดชะงัก - ซัพพลายเชนและการขนส่งหยุดชะงัก - เกิดค่าใช้จ่ายในการทำ ความสะอาดและซ่อมแซม	- เพิ่มการลงทุนในการเตรียมความพร้อมรับมืออุทกภัย - บูรณาการมาตรการรับมือเข้ากับการออกแบบอาคารและภูมิทัศน์ - ค้นหาและพัฒนาคู่ค้าทางเลือก
		ดินถล่ม	เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของแขกและพนักงาน	สร้างโครงสร้างค้ำยันในจุดที่มีความเสี่ยงดินถล่ม
		อุณหภูมิที่เพิ่มสูงขึ้น	- ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำ ความเย็นปรับเพิ่มขึ้น - ความต้องการในการเดินทางลดลงและ/หรือมีการเปลี่ยนแปลง - ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง	- ปรับปรุงระบบปรับอากาศ - ติดตั้งระบบควบคุมอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศสำหรับห้องพัก - ปรับปรุงฉนวนกันความร้อนของอาคาร
	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน	กฎหมายและข้อบังคับใหม่ด้านสิ่งแวดล้อม	- เพิ่มค่าใช้จ่ายในการลงทุนและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังงาน - ต้นทุนในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ เพิ่มขึ้น	- ลงทุนด้านประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก - สร้างขีดความสามารถขององค์กรเพื่อสนับสนุนการรายงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการลดลงของความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับจากระบบนิเวศ	ความเสี่ยงทางกายภาพ	ผลผลิตทางการเกษตรลดลง	- ต้นทุนวัตถุดิบเพิ่มขึ้น และ/หรือราคาที่ดินผืนมากขึ้น - การดำเนินงานเกี่ยวกับซัพพลายเชนมีความซับซ้อนขึ้น	- จัดหาคู่ค้าที่หลากหลายเพื่อลดความเสี่ยงจากการกระจุกตัวของแหล่งที่มาของสินค้า - หาคู่ค้าและแหล่งวัตถุดิบทางเลือก - มีส่วนร่วมกับคู่ค้าเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของคู่ค้าเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน	กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสินค้าเกษตร		
การลดลงของความหลากหลายทางชีวภาพและประโยชน์ที่ได้รับจากระบบนิเวศ	ความเสี่ยงทางกายภาพ	ความเสื่อมโทรมและ/หรือการสูญเสียแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ	สูญเสียรายได้จากกิจกรรมการท่องเที่ยว	พัฒนาและสนับสนุนโครงการที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติ
	ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน	กฎหมายว่าด้วยการอนุรักษ์ธรรมชาติและแผนดำเนินงานด้านความหลากหลายทางชีวภาพระดับชาติ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานด้านความหลากหลายทางชีวภาพระดับโลก	มีข้อกำหนดใหม่ๆ เกิดขึ้นทั้งเรื่องความหลากหลายทางชีวภาพ การดูแลธรรมชาติ และการรายงานที่เกี่ยวข้อง	- ทำการประเมินความเสี่ยงด้านทรัพยากรธรรมชาติและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น - ทำการพัฒนานโยบายและกรอบความหลากหลายทางชีวภาพที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงาน

ความเสี่ยงทางกายภาพ

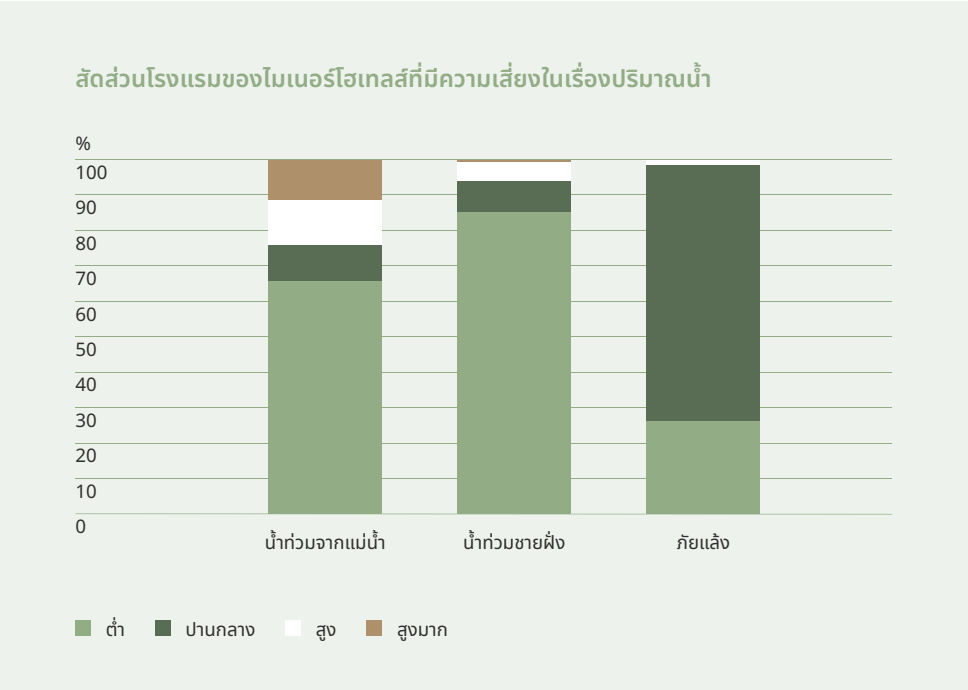
ความเสี่ยงด้านน้ำ

อุณหภูมิของอากาศและน้ำในมหาสมุทรที่สูงขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างผลกระทบในวัฏจักรของน้ำ ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงการเกิดน้ำท่วมจากแม่น้ำ ภัยแล้ง และไฟป่า นอกจากนี้ อุณหภูมิของน้ำในมหาสมุทรที่สูงขึ้นยังทำให้เกิดพายุที่รุนแรงขึ้นได้ ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงการเกิดน้ำท่วมชายฝั่งด้วย

ในปี 2567 เราได้ขยายการประเมินภาวะความตึงเครียดของสถานการณ์น้ำไปยังโรงแรม 283 แห่งในเครือไมเนอร์ โฮเทลส์ โดยร้อยละ 25 ของโรงแรมที่ทำการประเมินตกอยู่ในความเสี่ยงระดับสูงมากและระดับสูงจากการเกิดน้ำท่วมจากแม่น้ำ และร้อยละ 6 ของโรงแรมอยู่ในความเสี่ยงในระดับสูงมากและระดับสูงจากน้ำท่วมชายฝั่ง นอกจากนี้ ประมาณร้อยละ 2 ของโรงแรมที่ทำการประเมินยังตกอยู่ในความเสี่ยงต่อภัยแล้งในระดับสูง

ผลกระทบทางการเงินจากน้ำท่วม

จากผลการประเมินความเสี่ยงด้านน้ำ เราได้ประมาณการผลกระทบด้านรายได้ที่อาจเกิดขึ้นกับโรงแรมในเครือไมเนอร์ โฮเทลส์ ในกรณีที่เกิดน้ำท่วมจากแม่น้ำและน้ำท่วมชายฝั่ง โดยจากข้อมูลความเสี่ยงในปัจจุบัน เราประเมินว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นกับรายได้ต่อปีเมื่อเกิดน้ำท่วมจากแม่น้ำและน้ำท่วมชายฝั่งจะอยู่ที่ประมาณ 28 ล้านบาท ทั้งนี้การประเมินผลกระทบต่อต้นทุนถือว่าทำได้ยากกว่า เนื่องจากต้องใช้การวิเคราะห์โดยแต่ละโรงแรม ทั้งในเรื่องความเสียหาย ค่าใช้จ่ายในการทำความสะอาด และการลงทุนป้องกันน้ำท่วมในอนาคตซึ่งจะแตกต่างกันไปตามบริบทและความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่



ผลกระทบทางการเงิน จากอุณหภูมิโลกที่เพิ่มสูงขึ้น

ในปี 2566 เราได้ทำการวิเคราะห์ผลกระทบของอุณหภูมิที่เพิ่มขึ้นต่อโรงแรมในเครือไมเนอร์ โฮเทลส์ โดยประเมินต้นทุนค่าทำความเย็นเนื่องจากอุณหภูมิที่เพิ่มสูงขึ้นใน 3 สถานการณ์ โดยในปีนี้ได้ทำการประเมินเชิงลึกเพิ่มขึ้นเพื่อระบุผลกระทบทางการเงินในระยะกลางของทั้งสามสถานการณ์ที่เป็นไปได้

การประเมินใช้ข้อมูลด้านการเปรียบเทียบภาพการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากโครงการ CMIP (Coupled Model Intercomparison Project) เวอร์ชัน 6 (CMIP6) ซึ่งจัดทำโดยกลุ่มธนาคารโลก รวมถึงใช้ฉากทัศน์เส้นตัวแทนเศรษฐกิจและสังคมร่วม (Shared Socioeconomic Pathways: SSP) ได้แก่ SSP2-4.5, SSP3-7.0 และ SSP5-8.5 เพื่อคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิการทำความเย็นเฉลี่ยในแต่ละวัน (Cooling Degree Days: CDD65) จนถึงปี 2582 โดยอาศัยข้อมูลจากปีฐาน 2563⁽¹⁾ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวพบว่าผลกระทบทางการเงินจากการเพิ่มขึ้นของต้นทุนระบบทำความเย็น (HVAC) อาจสูงถึงกว่า 66 ล้านบาทต่อปีสำหรับโรงแรมของเราในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกกลาง และแอฟริกา

⁽¹⁾ ข้อมูลย้อนหลัง ได้จากข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของธนาคารโลก



► การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นไปตาม Greenhouse Gas Protocol ที่เรียกว่า “มาตรฐานการรายงานและทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกสำหรับองค์กร (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)” โดยใช้วิธีการควบคุมการดำเนินงาน เสริมด้วยมาตรฐานห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร (Scope 3)

เกณฑ์การรวบรวมข้อมูลส่วนธุรกิจที่เราควบคุมการดำเนินงานครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้:

- สินทรัพย์ภายใต้แบรนด์ของไมเนอร์ โฮเทลส์ ทั้งสินทรัพย์ที่เป็นเจ้าของ บริหารจัดการ หรือเป็นผู้เช่า
- ร้านอาหารและโรงงานที่ไมเนอร์เป็นเจ้าของภายใต้แบรนด์ของไมเนอร์ ฟู้ด
- ร้านอาหารที่ไมเนอร์เป็นเจ้าของภายใต้ Wolseley Hospitality Group
- ร้านอาหารที่ไมเนอร์เป็นเจ้าของภายใต้แบรนด์ Benihana
- จุดจำหน่ายสินค้าของไมเนอร์ โลฟิสต์

ทั้งนี้ สินทรัพย์ภายใต้การบริหารจัดการโดยบุคคลที่สาม สินทรัพย์ที่ไมเนอร์มีสิทธิในการบริหารจัดการ โดยไม่ได้เป็นเจ้าของโดยตรง (Management Letting Rights หรือ MLR) และแฟรนไชส์ ถือว่าอยู่นอกเหนือขอบเขตการควบคุมการดำเนินงานของไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1:

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงที่มาจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงและสารทำความเย็นซึ่งเกิดขึ้นจากสินทรัพย์ที่อยู่ภายใต้การควบคุมการดำเนินงาน

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 2:

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมซึ่งเกิดจากพลังงานไฟฟ้า ระบบทำความร้อน และระบบทำความเย็นที่จัดซื้อมาใช้ในสินทรัพย์ที่อยู่ภายใต้การควบคุมการดำเนินงาน

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ในปี 2567	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
Scope 1	194,384
Scope 2 (อ้างอิงจากพื้นที่แหล่งพลังงาน)	344,492
Scope 2 (อ้างอิงจากตลาดพลังงานที่เลือกใช้)	291,811

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 3:

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยอ้อมภายในห่วงโซ่คุณค่าของเราซึ่งเราไม่มีส่วนเข้าไปควบคุมการดำเนินงาน ได้แก่:

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 3 ปี 2567	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
การซื้อสินค้าและบริการ	1,188,570
การซื้อทรัพย์สิน	150,278
กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพลังงานและเชื้อเพลิงที่ไม่รวมใน Scope 1 และ 2	74,366
การขนส่งและกระจายสินค้าของธุรกิจต้นน้ำ	17,055
ขยะที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	18,422
การเดินทางทางธุรกิจ	10,369
การเดินทางของพนักงาน	59,590
ทรัพย์สินที่ให้เช่าของธุรกิจต้นน้ำ	59,790
การขนส่งและกระจายสินค้าของธุรกิจปลายน้ำ	957
การกำจัดซากผลิตภัณฑ์ที่องค์กรจำหน่าย	41,998
ทรัพย์สินที่ให้เช่าของธุรกิจปลายน้ำ	22,315
แฟรนไชส์	80,019
การลงทุน	20,945

เป้าหมาย Science-Based Targets



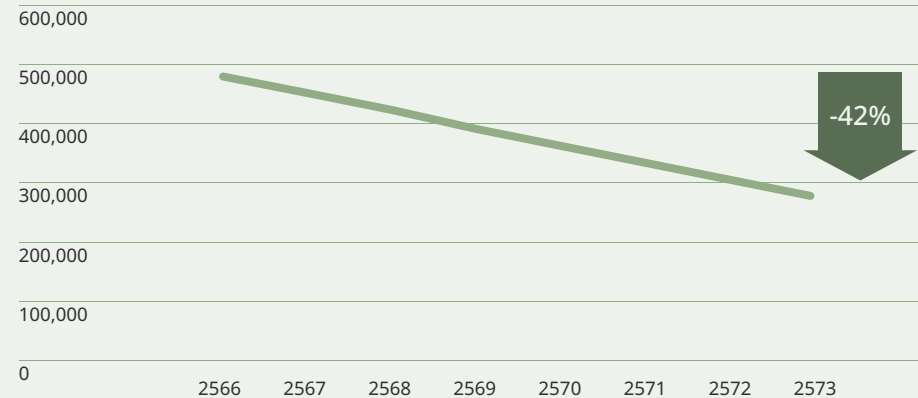
ในปี 2567 ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนลได้รับการรับรองเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์จากคณะทำงานเพื่อเป้าหมายที่อิงตามหลักวิทยาศาสตร์ (SBTi) การรับรองดังกล่าวเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของเราที่จะดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักวิทยาศาสตร์ทางด้านสภาพภูมิอากาศที่ล่าสุด ตลอดจนการมีส่วนร่วมในความพยายามเพื่อจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกไว้ไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส

ไมเนอร์มุ่งมั่นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งในการดำเนินงานและห่วงโซ่คุณค่าของเรา โดยเป้าหมายระยะสั้นของเรา ได้แก่:

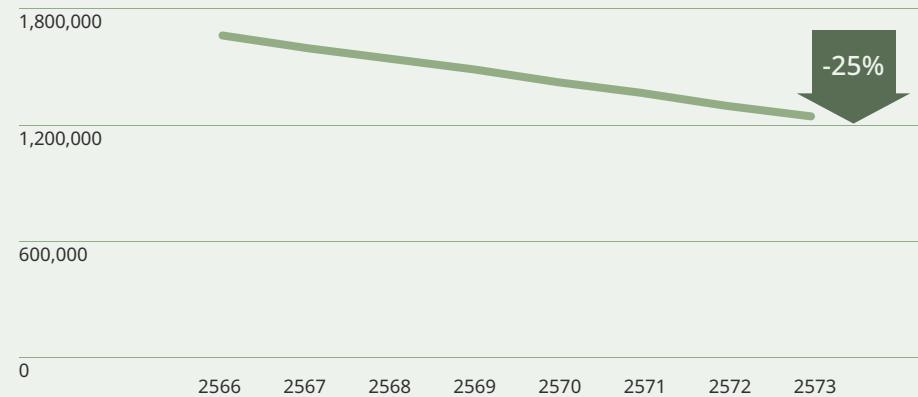
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน scope 1 และ 2 ให้ได้ร้อยละ 42 ภายในปี 2573 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก scope 3 ให้ได้ร้อยละ 25 ภายในปี 2573 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานต่อไปนี้:
 - การซื้อสินค้าและบริการ
 - การซื้อทรัพย์สิน
 - กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพลังงานและเชื้อเพลิงที่ไม่รวมใน scope 1 และ 2
 - การขนส่งและกระจายสินค้าของธุรกิจต้นน้ำและปลายน้ำ
 - การก่อกำเนิดของเสียในกระบวนการ
 - ทรัพย์สินที่ให้เช่าของธุรกิจต้นน้ำและปลายน้ำ
 - การกำจัดซากผลิตภัณฑ์ที่องค์กรจำหน่าย
 - การลงทุน

เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตาม Science-Based Targets

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก scope 1+2 (tCO₂e)



การปล่อยก๊าซเรือนกระจก scope 3 (tCO₂e)



แผนสู่การเป็นองค์กรปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ของไมเนอร์

กลยุทธ์และโครงการของเราในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก scope 1 และ scope 2 ได้แก่:

1. การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ: ปรับปรุงการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านการดำเนินงานต่างๆ เช่น การติดตั้งระบบตรวจสอบและควบคุมการใช้พลังงาน การอัพเกรดอุปกรณ์ต่างๆ การปรับปรุงอาคาร รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจและฝึกอบรมพนักงานให้ประหยัดพลังงานผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
2. การเปลี่ยนมาใช้พลังงานไฟฟ้า (Electrification): เปลี่ยนการใช้พลังงานต่างๆ มาเป็นพลังงานไฟฟ้า เช่น เปลี่ยนจากระบบทำความร้อนจากก๊าซธรรมชาติไปเป็นการใช้ปั๊มความร้อน และการใช้รถยนต์ไฟฟ้า
3. การผลิตพลังงานหมุนเวียน: เพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียน โดยเฉพาะจากการติดตั้งและเพิ่มกำลังการผลิตไฟฟ้าจากแผงโซลาร์เซลล์ และพิจารณาใช้เครื่องหมักก๊าซชีวภาพ (Biodigesters) ในการจัดการขยะอินทรีย์และผลิตก๊าซชีวภาพ
4. การจัดหาพลังงานทดแทน: จัดหาพลังงานไฟฟ้าที่ปราศจากคาร์บอนในตลาดที่สามารถเข้าถึงได้
5. เลือกพลังงานจากแหล่งที่มีใบรับรองด้านพลังงาน (EACs): ซื้อพลังงานจากแหล่งที่ได้รับใบรับรองพลังงานหมุนเวียน (REC) หรือใบรับรองแหล่งที่มาของพลังงาน (GO) ในตลาดที่ไม่สามารถเข้าถึงการจัดหาไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดได้โดยตรง

นอกจากนี้ เรายังสนับสนุนให้โรงแรมของเราดำเนินการตรวจประเมินด้านพลังงานเพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงด้านพลังงานเพิ่มเติม ตลอดจนรวมการตรวจประเมินด้านพลังงานเข้าไว้ในแผนการดำเนินงานก่อนที่จะทำการปรับปรุงสถานที่ครั้งใหญ่

สำหรับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน scope 3 เราดำเนินการผ่านหลายกลยุทธ์ ได้แก่:

เข้าร่วมโปรแกรมรับรองด้านสิ่งแวดล้อม:

- ใช้ใบรับรองด้านความยั่งยืนเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงการจัดซื้อและการใช้วัสดุต่างๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น มาตรฐานการจัดงานอย่างยั่งยืนหรือ ISO 20121 รวมถึงมาตรฐานเกี่ยวกับอาคาร เช่น มาตรฐาน LEED และ BREEAM ซึ่งกำหนดให้การก่อสร้างอาคารทำโดยใช้วัสดุที่เน้นความยั่งยืน

การจัดซื้ออย่างยั่งยืน:

- ซื้อวัสดุและผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองด้านความยั่งยืน เช่น ผลิตภัณฑ์ที่มีฉลาก EU Ecolabel รวมถึงผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองจาก Forest Stewardship Council (FSC) และ Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC)
- มีส่วนร่วมกับคู่ค้าผ่านการคัดกรอง ให้ความรู้ ประเมิน และตรวจสอบ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตลอดทั้งซัพพลายเชน

การจัดการขยะ:

- ลดขยะ โดยเฉพาะขยะอินทรีย์ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
- หลีกเลี่ยงการจัดการขยะด้วยวิธีฝังกลบ

การร่วมมือกับพันธมิตร:

- ทำงานร่วมกับพันธมิตรและคู่ค้าเพื่อมองหาวิธีการทางเทคโนโลยีและทางการเงินเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก



ประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

เป้าหมายอัตราการใช้พลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของไมเนอร์ โฮเทลส์

ก่อนที่จะได้รับการรับรองเป้าหมายจากคณะทำงานเพื่อเป้าหมายที่อิงตามหลักวิทยาศาสตร์ (SBTi) ไมเนอร์ โฮเทลส์ได้กำหนดเป้าหมายระยะสั้นในการลดอัตราการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อห้องที่ขายได้ เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ในฐานะที่เป็นหน่วยธุรกิจซึ่งสร้างรายได้มากที่สุด ไมเนอร์ โฮเทลส์ก็ถือเป็นผู้มีส่วนในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก scope 1 และ 2 มากที่สุดด้วยเช่นกัน ดังนั้นการลดการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในโรงแรมจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญในกลยุทธ์การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

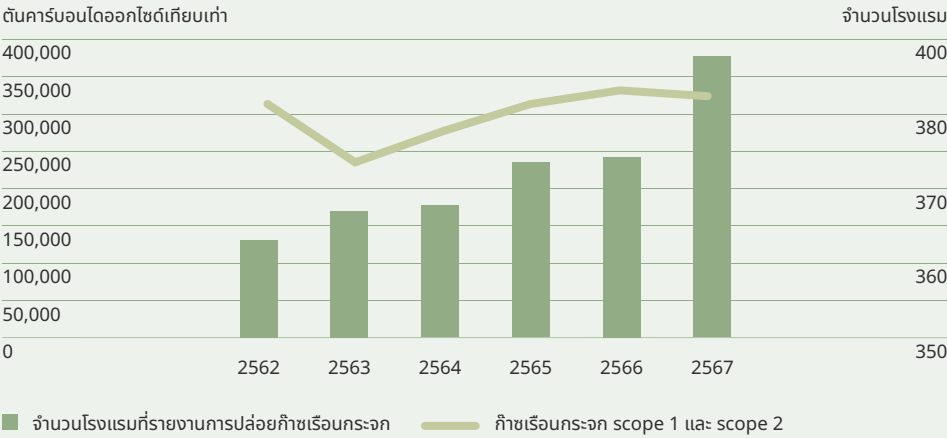
เป้าหมายอัตราการใช้พลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของไมเนอร์ โฮเทลส์
ได้แก่:

- ลดอัตราการใช้พลังงานร้อยละ 15 ภายในปี 2568 (กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อห้องที่แขกเข้าพัก) โดยเทียบกับปีฐาน 2562
- ลดอัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกร้อยละ 15 ภายในปี 2568 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อห้องที่แขกเข้าพัก) โดยเทียบกับปีฐาน 2562

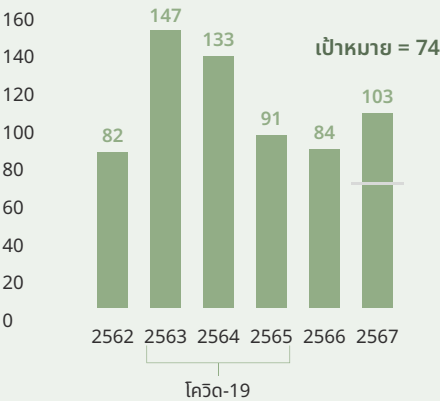
ในปี 2567 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมของไมเนอร์ โฮเทลส์ลดลงเมื่อเทียบกับปี 2566 ซึ่งการลดก๊าซเรือนกระจก ในขณะที่มีจำนวนโรงแรมที่รายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้น 17 แห่งจากปี 2566 และส่วนใหญ่อยู่ในภูมิภาคเอเชียและตะวันออกกลาง ซึ่งถือว่ามีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงกว่าถือเป็นความสำเร็จที่สำคัญ อีกทั้งจำนวนห้องพักทั้งหมดยังได้เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 4 อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเราจะสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมได้ แต่เราไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่คิดตามอัตราต่อห้องในปี 2567 ได้เนื่องจาก:

- การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประเภทของห้องพักที่ขายได้ จากโรงแรมในเมืองที่มีห้องพักขนาดเล็กไปเป็นห้องพักสไตล์รีสอร์ทและวิลล่าที่มีขนาดใหญ่กว่า ซึ่งทำให้อัตราการใช้พลังงานสูงขึ้น
- การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อเพิ่มรายได้รวมต่อห้องโดยมุ่งให้แขกใช้เวลาไปกับกิจกรรมต่างๆ ที่โรงแรมมากขึ้น
- ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น สถานการณ์ภัยแล้งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในแซมเบีย ส่งผลกระทบบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของเรา แซมเบียพึ่งพาไฟฟ้าจากพลังน้ำเป็นหลัก โดยภัยแล้งทำให้รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการสลับจ่ายไฟฟ้าเป็นช่วงเวลา ส่งผลให้โรงแรมต้องใช้เครื่องปั่นไฟที่ใช้น้ำมันดีเซลเป็นส่วนใหญ่ตลอดปี 2567 ทำให้การใช้น้ำมันดีเซลเพิ่มขึ้นมากกว่า 17 เท่าเมื่อเทียบกับปี 2566

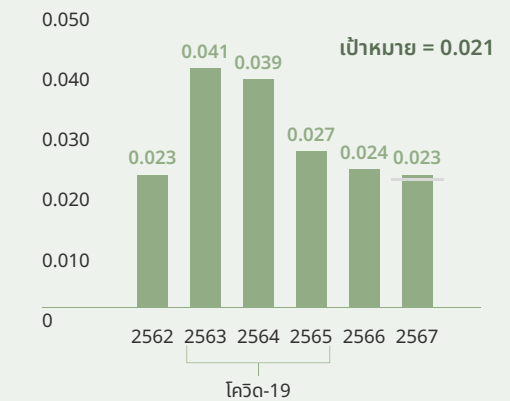
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมของไมเนอร์ โฮเทลส์



อัตราการใช้พลังงานต่อห้องที่แขกเข้าพัก
(กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อห้องที่แขกเข้าพัก)



อัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อห้องที่แขกเข้าพัก
(ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อห้องที่แขกเข้าพัก)



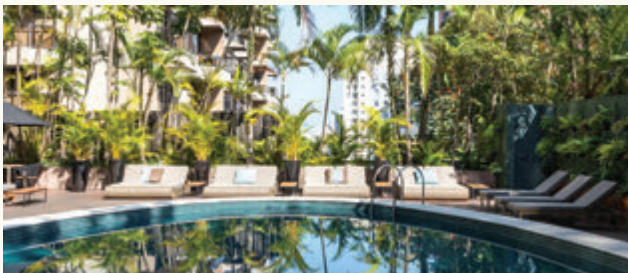
โครงการด้านประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโมเนอร์

โมเนอร์ โฮเทล

ระบบปรับอากาศเป็นระบบที่ใช้ไฟฟ้ามากที่สุดในการดำเนินงานของโรงแรม โดยเฉพาะในเอเชียและตะวันออกกลาง ในปี 2567 โรงแรมของโมเนอร์ในเอเชียและตะวันออกกลางซึ่งประมาณมากกว่า 100 ล้านบาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายลงทุน และค่าใช้จ่ายด้านการดำเนินงานในโครงการที่เกี่ยวกับเครื่องปรับอากาศและระบบทำความเย็น โดยโครงการเหล่านี้จะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้กว่า 20 ล้านบาท และลดการใช้พลังงานได้ 3 ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อปี

Tivoli Mofarrej São Paulo

โรงแรมประสบความสำเร็จในการนำระบบนำความร้อนเหลือทิ้งกลับมาใช้ใหม่ เพื่อรักษาอุณหภูมิในสระว่ายน้ำให้อยู่ที่ 30 องศาเซลเซียส โดยใช้ความร้อนที่เหลือทิ้งจากระบบหม้อต้มที่มีอยู่ ระบบนี้ใช้เครื่องแลกเปลี่ยนความร้อน 2 ตัว ซึ่งแยกกันทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เครื่องแลกเปลี่ยนความร้อนตัวแรกซึ่งติดตั้งในปี 2562 ใช้ความร้อนที่เหลือทิ้งจากระบบทำความเย็นเพื่อให้ความร้อนแก่น้ำในถังเก็บ (หม้อต้ม) ส่วนเครื่องตัวที่สองซึ่งเพิ่งติดตั้งใหม่ทำหน้าที่ถ่ายเทความร้อนจากถังกักเก็บน้ำไปยังน้ำในสระว่ายน้ำ การทำงานลักษณะนี้ทำให้โรงแรมสามารถควบคุมอุณหภูมิในสระว่ายน้ำโดยรักษาอุณหภูมิขั้นต่ำที่จำเป็นในถังกักเก็บน้ำเอาไว้ ระบบนี้มีประสิทธิภาพการใช้พลังงานสูงโดยเฉพาะในฤดูหนาว โดยโครงการนี้คาดว่าจะประหยัดพลังงานได้มากกว่า 31,000 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อปี



โมเนอร์ ฟู้ด ประเทศไทย

ในปี 2567 โมเนอร์ ฟู้ด ได้ติดตั้งอุปกรณ์ควบคุมเครื่องปรับอากาศในร้านของโมเนอร์ ฟู้ด 65 แห่งในประเทศไทย การลงทุนครั้งนี้สามารถคืนทุนได้ในเวลาไม่ถึงหกเดือน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากกว่า 710 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า นอกจากนี้ เรายังทำการติดตั้งหลังคาโซลาร์เซลล์ที่ร้านเบอร์เกอร์คิงสองแห่ง ซึ่งช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 37 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

เดอะ คอฟฟี่ คลับ ออสเตรเลีย

เดอะ คอฟฟี่ คลับ ออสเตรเลีย เปิดตัวโครงการเปลี่ยนแบบมาตรฐานของร้านเดอะ คอฟฟี่ คลับ ทั่วออสเตรเลีย เพื่อลดปริมาณขยะและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและเพื่อเพิ่มผลกำไร โดยออกแบบและปรับปรุงร้านใหม่ เช่น เปลี่ยนมาใช้เตาอบแบบ Turbofan ซึ่งช่วยลดการใช้พลังงานได้ร้อยละ 46 เมื่อเทียบกับเตาแบบให้ความร้อนไปที่อาหารโดยตรงหรือ Impinger ในรูปแบบเดิม ระบบใหม่นี้ยังช่วยลดเวลาการทำอาหาร ส่งผลให้ขยะอาหารลดลงได้ประมาณร้อยละ 3 ต่อร้าน

โครงการนี้เปิดตัวครั้งแรกที่ร้านสาขา Riverlink ในรัฐควีนส์แลนด์ ซึ่งขณะนี้ได้มีการขยายออกไปยังร้านเครือข่ายตามพื้นที่ต่างๆ ทั้งร้านที่เปิดใหม่และร้านเก่าที่ปรับปรุงใหม่ ด้วยการเปลี่ยนแปลงร้านมาเป็นรูปแบบนี้แล้วจำนวน 100 แห่ง คาดว่าจะประหยัดต้นทุนได้กว่า 100,000 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อปี และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ปีละ 250 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ทั้งนี้โครงการนี้ได้รับรางวัล “Best Restaurant Renovation” จากงาน QSR Media Awards ประจำปี 2567



Nomad Coffee Group

ในปี 2567 Nomad Coffee Group ได้ดำเนินโครงการลดการใช้ก๊าซธรรมชาติในการดำเนินงานในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ด้วยการรวมการทำงาน ปรับปรุงเวลาควาแฟ และสำรวจโอกาสในการนำความร้อนกลับมาใช้ใหม่ ทั้งหมดนี้ทำให้ Nomad Coffee Group ลดการใช้ก๊าซธรรมชาติและลดต้นทุนการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญ พร้อมกับมุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการควาแฟให้ไปสู่ระดับสูงสุด

การดำเนินการหลัก ได้แก่:

- การรวมการทำงาน: ย้ายการผลิตจากโรงงานที่มีประสิทธิภาพต่ำไปยังโรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่า
- ลดเวลาเดินเครื่องโดยไม่ได้ใช้งาน และลด Afterburner: โดยลดเวลาต่อรอบที่เครื่องต้องอยู่ในโหมดพร้อมใช้งานโดยไม่มีการควาแฟ และปรับปรุงการใช้ความร้อนระหว่างควาให้ประสิทธิภาพมากขึ้น วิธีนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าการควาแต่ละครั้งใช้เวลาสั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในขณะที่ยังคงรักษามาตรฐานคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้ลดการใช้ระบบ Afterburner ที่โรงงาน Truganina ซึ่งคิดเป็นกว่าร้อยละ 60 ของปริมาณการใช้ก๊าซทั้งหมด

โครงการเหล่านี้ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่า 180,000 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อปี และยังคงส่งผลให้ปัจจุบัน Nomad Coffee Group เป็นหนึ่งในธุรกิจควาแฟที่ใช้พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดในซีกโลกใต้ Sustainability Victoria ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐบาลออสเตรเลีย ให้การยอมรับในความเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนของ Nomad Coffee Group และได้ติดต่อโดยตรงเพื่อมอบทุนสนับสนุนการศึกษาการใช้ไฟฟ้าแทนก๊าซธรรมชาติเป็นครั้งแรกในอุตสาหกรรมควาแฟ ซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการศึกษาของเราจะถูกนำไปแบ่งปันให้กับเครือข่ายธุรกิจควาแฟทั่วออสเตรเลียเพื่อประโยชน์แก่อุตสาหกรรมนี้ในระยะยาว

► การบริหารจัดการน้ำ

การใช้ทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน

เป้าหมายอัตราการใช้น้ำของไมเนอร์ โฮเทลส์

เนื่องจากการใช้น้ำของไมเนอร์ โฮเทลส์ คิดเป็นสัดส่วนมากที่สุดของปริมาณน้ำขององค์กร การจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพในโรงแรมจึงมีความสำคัญทั้งต่อการดำเนินงานและประสบการณ์ที่แขกได้รับ เพื่อขับเคลื่อนทั้งประสิทธิภาพการใช้น้ำและอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ เราจึงได้กำหนดเป้าหมายการใช้น้ำมาใช้ให้กับไมเนอร์ โฮเทลส์

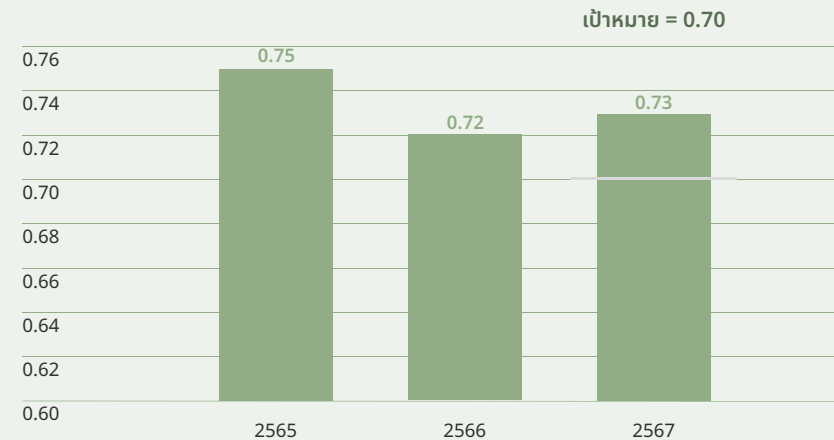
เป้าหมายปริมาณการใช้น้ำของไมเนอร์ โฮเทลส์ คือ:

- ลดอัตราการใช้น้ำมาใช้ร้อยละ 10 ภายในปี 2568 (ลูกบาศก์เมตรต่อห้องที่แขกเข้าพัก) เมื่อเทียบกับปีฐาน 2565

ในปี 2567 อัตราการใช้น้ำเพิ่มขึ้นเป็น 0.73 ลูกบาศก์เมตรต่อห้องที่แขกเข้าพัก จาก 0.72 ลูกบาศก์เมตรต่อห้องที่แขกเข้าพักในปี 2566 ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ได้แก่:

- การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประเภทของห้องพักที่ขายได้ จากโรงแรมในเมืองที่มีห้องพักขนาดเล็กกว่าไปเป็นห้องพักสไตล์รีสอร์ทที่จำเป็นต้องใช้น้ำในปริมาณมากกว่า นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่โรงแรมบางแห่งมีการเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนห้องพักให้เป็นพูลวิลล่า
- การสร้างสรรค์ประสบการณ์ที่แขกจะได้รับในโรงแรม เช่น บริการสปาและการเพิ่มสระว่ายน้ำในบางโรงแรม
- ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น น้ำท่วม ซึ่งต้องใช้น้ำมากขึ้นในการทำความสะดวกและภัยแล้งซึ่งทำให้ต้องใช้น้ำมากขึ้นในการรักษาภูมิทัศน์ของโรงแรม

อัตราการใช้น้ำต่อห้องที่แขกเข้าพัก
(ลูกบาศก์เมตรต่อห้องที่แขกเข้าพัก)



โครงการด้านทรัพยากรน้ำในการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโมเนอร์

โมเนอร์ โฮเทลส์

โมเนอร์ โฮเทลส์ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้น้ำ โดยในปี 2567 โครงการด้านประสิทธิภาพการใช้น้ำทำให้โรงแรมสามารถประหยัดน้ำได้ประมาณ 118,000 ลูกบาศก์เมตร โดยได้ป้องกันการสูญเสียได้มากกว่า 21,000 ลูกบาศก์เมตร ผ่านการตรวจจบบการรั่วไหลและซ่อมแซมแบบเชิงรุก เราเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำด้วยการติดตั้งก๊อกน้ำชนิดควบคุมอัตราการไหลและโถสุขภัณฑ์แบบประหยัดน้ำ ทำให้โรงแรมสามารถประหยัดน้ำได้ประมาณ 20,000 ลูกบาศก์เมตร นอกจากนี้ การติดตั้งและปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสียในโรงแรมเพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ก็ช่วยลดการดึงน้ำมาใช้ได้ราว 77,000 ลูกบาศก์เมตร

ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงได้อย่างตรงจุด โรงแรมยังติดตั้งมิเตอร์ย่อยเพื่อให้เข้าใจการใช้น้ำมากขึ้น

Oaks Sydney Goldsbrough Suites

ในปี 2567 Oaks Sydney Goldsbrough Suites ลดการดึงน้ำมาใช้โดยเก็บรวบรวมไอน้ำควบแน่นจากกระบวนการทำน้ำร้อน โดยสามารถเก็บน้ำใส่ถังเก็บน้ำขนาด 700 ลิตรจำนวนสองถังได้เต็มภายในสองวัน และมีระบบลูกลอยภายในถัง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดึงน้ำที่เก็บไว้ด้วยวิธีนี้มาใช้ก่อนที่จะดึงน้ำจากระบบน้ำประปาของซิดนีย์ โครงการนี้จะช่วยลดการใช้น้ำประปาได้ราวร้อยละ 40 - 45 ในช่วงฤดูร้อนที่มีความต้องการใช้น้ำสูงกว่าปกติ

นอกจากนี้ น้ำควบแน่นจากระบบทำความร้อนที่ใช้ปั๊มความร้อน ซึ่งมีอุณหภูมิตามปกติอยู่ที่ 7 - 10 องศาเซลเซียส ยังช่วยรักษาอุณหภูมิระบบหมุนเวียนน้ำแบบปิดไว้ให้อยู่ที่ 24 - 25 องศาเซลเซียส ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใชพลังงานให้กับเครื่องปรับอากาศในห้องพัก

ในปี 2568 โรงแรมมีแผนที่จะติดตั้งตัวจับเวลาและปั๊มแบบกำหนดความเร็วได้ (VSD) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในช่วงเวลาที่มีการใช้งานสูงสุด ช่วยให้ระบบหมุนเวียนน้ำแบบปิดสามารถอุ่นน้ำจากการควบแน่นให้อยู่ที่ 12 - 16 องศาเซลเซียส ก่อนเติมเข้าสู่ระบบ

ทั้งนี้ อาคารแห่งนี้มีการใช้น้ำเฉลี่ยอยู่ที่ 200,000 ลิตรต่อวัน โดย 70,000 ลิตรเป็นน้ำร้อน การปรับปรุงทั้งหมดนี้จะช่วยประหยัดพลังงานและน้ำได้อย่างมาก



► การจัดการขยะ

การจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อการดำเนินงานและชื่อเสียงของไมเนอร์ ทั้งนี้เพราะลูกค้ามีความกังวลเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรมลพิษจากพลาสติก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ นอกจากนี้ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการขยะก็เริ่มมีขึ้นในหลายประเทศ ดังนั้น ไมเนอร์จึงผลักดันการปรับปรุงการจัดการขยะอย่างเต็มที่ทั้งโดยการลดปริมาณขยะ ตลอดจนการคัดแยกและกำจัดขยะที่ดีขึ้น เพื่อสนับสนุนการหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

เป้าหมายการจัดการขยะของไมเนอร์ ได้แก่:

- ลดพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวร้อยละ 75 ภายในปี 2567 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2561⁽¹⁾
- อัตราการส่งขยะอินทรีย์สู่การฝังกลบของโรงแรมลดลงร้อยละ 50 ภายในปี 2573 เทียบกับปี 2564⁽²⁾

ในปี 2567 เราบรรลุเป้าหมายการลดพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว โดยลดลงได้ร้อยละ 81 เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 75 โดยตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา ไมเนอร์สามารถหลีกเลี่ยงการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวได้กว่า 3,200 ตันสำหรับการดำเนินงานของไมเนอร์ ฟู้ด และไมเนอร์ โฮเทลส์ในประเทศไทย ยิ่งไปกว่านั้น เรายังสามารถยุติการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวสำหรับการดำเนินงานของไมเนอร์ ฟู้ด ในมัลดีฟส์และเซเชลส์

ในปี 2567 ไมเนอร์ โฮเทลส์ ลดขยะอินทรีย์ที่ต้องนำไปจัดการด้วยวิธีฝังกลบลงได้ร้อยละ 40 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2564 เราจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อลดก๊าซเรือนกระจกจากการฝังกลบโดยการลดขยะ รวมถึงเพิ่มมูลค่าผ่านการลดขยะอาหาร การแยกขยะที่ดีขึ้น การนำกลับมาใช้ใหม่ การบริจาค การรีไซเคิล การทำปุ๋ยหมัก และการผลิตพลังงานจากขยะ

⁽¹⁾ รวมประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียนอินเดีย

⁽²⁾ วัดผลเป็นอัตรา (ตันต่อยอดขาย 1 ล้านบาท โดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนคงที่ปี 2564)

การลดปริมาณการสูญเสียอาหารและขยะอาหาร ในที่พักอาศัย

ไมเนอร์กำลังจัดการกับขยะอาหารในการดำเนินงานของเรา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเตรียมอาหาร ลดปริมาณอาหารส่วนเกิน และลดขยะอาหารที่ต้องนำไปจัดการด้วยวิธีฝังกลบ แม้ว่าการจัดการขยะอาหารเป็นความท้าทายที่ซับซ้อน แต่ไมเนอร์ยังคงมุ่งมั่นที่จะหาวิธีการจัดการในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นผ่านความร่วมมือ การใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการปฏิบัติงานด้วยความเป็นเลิศ โดยในยุโรป เราได้ร่วมมือกับ Too Good To Go เพื่อนำเสนอเซตอาหารแบบเซอร์ไพรส์จากบุฟเฟ่ต์มือเช้าของโรงแรมให้กับลูกค้าในราคาพิเศษเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดขยะอาหารในประเทศไทยและอินโดนีเซีย เรายังร่วมมือกับมูลนิธิ สโกลาร์ส ออฟ ซัสที เนนซ์ (SOS) เพื่อนำอาหารส่วนเกินคุณภาพดีไปแจกจ่ายให้แก่ผู้รับที่มีรายได้น้อยในชุมชน สถานเลี้ยงเด็กกำพร้า ศูนย์พักพิง รวมถึงกลุ่มเปราะบางอื่นๆ ในสังคม



โครงการด้านการจัดการขยะ จากการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโมเนอร์

Avani Ratchada Bangkok Hotel

โรงแรมได้ร่วมมือกับเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาสัตว์ในเขตมีนบุรีเพื่อแลกเปลี่ยนเศษอาหารกับไข่สด โดยได้รับไข่ 10 แผงต่อเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการจัดหาอาหารสัตว์ให้เกษตรกร ความร่วมมือดังกล่าวนำไปสู่โครงการ “ขยะแลกไข่” โดยเปิดโอกาสให้พนักงานนำขยะรีไซเคิลที่รวบรวมจากพื้นที่ทำงานของตัวเองมาแลกไข่ได้

ทั้งนี้ โรงแรมได้จัดตั้งธนาคารขยะขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมโครงการนี้ โดยพนักงานสามารถนำขยะมาฝากเพื่อแลกกับแต้มปี และนำแต้มปีนั้นมาแลกไข่ได้ในภายหลัง ขยะรีไซเคิลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปขายให้ผู้รับซื้อ โดยรายได้จากโครงการนี้จะนำไปสนับสนุนโครงการด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งจะมีส่วนช่วยลดรายจ่ายของโรงแรมได้ต่อไป



โครงการนี้ไม่เพียงส่งเสริมการคัดแยกขยะและสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาดขึ้นเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้พนักงานมีความตระหนักรู้และความรับผิดชอบต่อความยั่งยืน นอกจากนี้ เศษอาหาร เช่น เปลือกผลไม้ ยังถูกเปลี่ยนเป็นปุ๋ยจุลินทรีย์ EM เพื่อใช้กับสวนผักของโรงแรม

การทำโครงการเปลี่ยนขยะให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ทำให้โรงแรมยังคงเป็นผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และยังสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานและชุมชนในวงกว้างในการนำแนวปฏิบัติที่มีความยั่งยืนมาใช้ต่อไป



Anantara Bazaruto Island Resort

ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืนของโมเนอร์ Anantara Bazaruto Island Resort ได้เปลี่ยนถุงช้อปปิ้งจากพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวเป็นถุงผ้าที่สามารถซักและนำกลับมาใช้ใหม่ได้ โดยโรงแรมเลือกใช้ถุงผ้าคุณภาพดี ซึ่งเป็นสิ่งทอพื้นเมืองของโมซัมบิก ซึ่งทั้งหมดถูกจัดซื้อจากชาวบ้านในวิลันคูลอส โครงการนี้ไม่เพียงลดขยะพลาสติกเท่านั้น แต่ยังเสริมความแข็งแกร่งให้ชุมชนและสนับสนุนช่างฝีมือท้องถิ่นอีกด้วย การรีไซเคิลและนำผ้ากลับมาใช้ใหม่ในโครงการนี้ทำให้โรงแรมลดขยะจากพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว และได้สนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่น



Anantara Dhigu Maldives Resort

Anantara Dhigu Maldives Resort ได้เปิดตัวโครงการพลังงานหมุนเวียนจากขยะ (Circular Solution) เพื่อเปลี่ยนขยะอาหารเป็นพลังงานหมุนเวียนไปพร้อมกับการส่งเสริมความยั่งยืนในการดำเนินงานส่วนต่างๆ ของโรงแรม

การเปลี่ยนขยะอาหารเป็นพลังงานหมุนเวียน
โรงแรมได้ทำการติดตั้งระบบก๊าซชีวภาพเพื่อเปลี่ยนขยะอาหารเป็นก๊าซชีวภาพสำหรับใช้กับครัวร้านอาหารพนักงาน โดยสามารถเปลี่ยนขยะอาหารกว่า 28,000 กิโลกรัมเป็นก๊าซชีวภาพ ช่วยประหยัดค่าเชื้อเพลิงในการทำอาหารได้กว่า 37,000 ดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเทียบกับปี 2566 และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากการนำขยะไปฝังกลบได้กว่า 18 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

การลดขยะอาหาร

นอกจากนี้ โรงแรมยังสร้างการมีส่วนร่วมและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานผ่านโครงการนี้ ที่มุ่งเน้นสร้างความตระหนักเรื่องขยะอาหาร ได้แก่:

- การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในร้านอาหารพนักงานเพื่อสื่อสารด้านการลดขยะ
- การจัดแคมเปญ “ทุกวันจันทร์ไม่มีถังขยะ” เพื่อส่งเสริมการควบคุมปริมาณการตักอาหาร
- การจัดให้มีการฝึกอบรมภาคปฏิบัติเรื่องการแยกขยะ
- การจัดให้มีถังขยะคู่สำหรับการแยกขยะอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ โรงแรมมีการวิเคราะห์แนวโน้มการบริโภคและปรับปรุงรายการอาหารในเมนูพิเศษทุกสามเดือน เพื่อลดอาหารส่วนเกินพร้อมกับรักษาความสมดุลทางโภชนาการและความพึงพอใจของพนักงาน

► การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

ความหลากหลายทางชีวภาพที่มีความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการดำเนินธุรกิจของเรา ความหลากหลายทางชีวภาพและบริการทางระบบนิเวศเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต แต่ภัยคุกคามต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียถิ่นที่อยู่อาศัย การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มากเกินไป การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มลพิษ และการรุกรานจากสายพันธุ์ต่างถิ่น กำลังนำไปสู่การล่มสลายของระบบนิเวศ ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงทั้งต่อสังคมและธุรกิจ

ระบบนิเวศที่สมบูรณ์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของไมเนอร์ ทั้งการดึงดูดแขกของโรงแรมด้วยความสวยงามของธรรมชาติและการพึ่งพาผลิตผลทางการเกษตรและปศุสัตว์สำหรับซัพพลายเชนของเรา ในทางกลับกัน การดำเนินธุรกิจของเราก็สามารถส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพและบริการจากระบบนิเวศ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ที่ดิน การใช้ทรัพยากรน้ำ การสร้างขยะ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ผลกระทบจากกิจกรรมเหล่านี้สามารถนำไปสู่ความเสี่ยงด้านความเสื่อมโทรมของดินที่อยู่อาศัย การขาดแคลนน้ำ และการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งกระทบกับความน่าดึงดูดของโรงแรมที่ตั้งอยู่ติดกับธรรมชาติและการหยุดชะงักของซัพพลายเชน ในขณะที่ไมเนอร์ดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงเหล่านี้ เราเห็นโอกาสในการสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและให้ประสบการณ์ที่มีเอกลักษณ์แก่แขกที่เข้าพัก ซึ่งช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรรวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

ไมเนอร์ตระหนักว่าโรงแรมหลายแห่งของเราตั้งอยู่ใกล้พื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ จึงได้จัดทำกรอบการประเมินความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ขึ้นมาโดยใช้แนวทาง LEAP ของแนวทางการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติ (TNFD) เพื่อระบุผลกระทบจากการดำเนินงาน ความเสี่ยง การพึ่งพา และโอกาสที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางชีวภาพ และระบบนิเวศได้อย่างรอบด้าน พร้อมกับคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น การประเมินดังกล่าวดำเนินการโดยฝ่ายวิศวกรรมและปฏิบัติการของโรงแรม โดยได้รับการกำกับดูแลและสนับสนุนจากฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน



> 14%

ของโรงแรมที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของไมเนอร์ตั้งอยู่ในหรือใกล้กับพื้นที่ซึ่งมีความอ่อนไหวต่อความหลากหลายทางชีวภาพ

โครงการด้านการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพในการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโมเนอร์

การเกิดแรดดำตัวแรกในลอยซาบา

Loisaba Conservancy ได้ต้อนรับการเกิดของ “วาเลนไทน์” ลูกแรดดำตัวแรกในเขตอนุรักษ์ เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2567 การเกิดครั้งนี้ทำให้ประชากรแรดดำในเขตอนุรักษ์เพิ่มเป็น 22 ตัว หลังจากความสำเร็จของการย้ายแรดดำจำนวน 21 ตัวมายังเขตอนุรักษ์ในช่วงต้นปีเดียวกันซึ่งได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิ Land & Life

มูลนิธิ Land & Life เป็นความร่วมมือกันของ Elewana Collection, Cheli & Peacock Safaris, มูลนิธิโกเลเด้น ไทรอแองเกิ้ล เอเชียน เอลเลเฟ่น, และโมเนอร์ อินเตอร์เนชันแนล เพื่อส่งเสริมการอยู่อาศัยอย่างเกื้อกูลกันระหว่าง ชุมชนและสัตว์ป่าในเคนยาและแทนซาเนีย การดำเนินงานของมูลนิธิฯ ในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของ ชุมชน ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ และความร่วมมือ



ความสำเร็จในปี 2567
ได้แก่:

> 2.2

ล้านเฮกตาร์
ขนาดพื้นที่สำคัญ
ด้านความหลากหลาย
ทางชีวภาพที่ได้รับ
การอนุรักษ์

> 1,000

จำนวนสตรีที่ได้รับ
การอบรมผ่านโครงการ
Chui Mamas
เพื่อพัฒนาศักยภาพ
ด้านการอนุรักษ์สำหรับ
สตรีที่อาศัยทางตอนเหนือ
ของเคนยา

> 800

จำนวนเด็กที่ได้รับ
สนับสนุนทุนการศึกษา

Credit: Loisaba Conservancy

การอนุรักษ์ช้างในประเทศไทย

มูลนิธิไกลด้น ไทรแองเกิ้ล เอเชียัน เอลเลเฟ้น (GTAEF) ก่อตั้งขึ้นในปี 2548 โดยมีภารกิจเพื่อช่วยเหลือช้างบ้านให้พ้นจากการถูกบังคับทำงานบนถนนในเมือง ต่อมามูลนิธิฯ ขยายขอบเขตการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพช้างบ้าน อนุรักษ์ช้างป่า และสนับสนุนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้าง ในปี 2567 มูลนิธิฯ ได้รับการรับรองจาก Asian Captive Elephant Standards แสดงถึงความสำเร็จในการดูแลสวัสดิภาพช้างบ้านได้อย่างมีมาตรฐาน

ความสำเร็จในปี 2567 ได้แก่:

การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของช้างบ้าน: ส่งเสริมการใช้งานช้างอย่างมีจริยธรรมและไม่ทารุณช้าง	การปกป้องช้างป่า: สนับสนุนการอนุรักษ์ช้างป่าและการลดความขัดแย้งระหว่างคนกับช้าง	การศึกษาและวิจัยทางวิทยาศาสตร์: สนับสนุนการศึกษาพฤติกรรมของช้างเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างอย่างยั่งยืน
• 18 จำนวนช้างที่อยู่ในความดูแลของมูลนิธิฯ • 21 จำนวนควาญช้างและครอบครัวที่อยู่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของมูลนิธิฯ	• 3,227 จำนวนสมาชิกชุมชนที่ทำงานร่วมกัน • 1,452 จำนวนการออกลาดตระเวนเฝ้าระวังปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับช้าง • 888 จำนวนความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างที่ถูกแก้ไข • 0 การเสียชีวิตของช้างในพื้นที่ที่ดำเนินโครงการ	• 2 จำนวนนักวิจัยที่เข้าทำวิจัยที่แคมป์ของมูลนิธิฯ • 3 จำนวนนักวิจัยที่มูลนิธิฯว่าจ้างเพื่อศึกษาหนทางแก้ไขความขัดแย้งระหว่างคนกับช้างที่โครงการในจังหวัดกาญจนบุรี



ความพยายามเพื่อการอนุรักษ์ในกัมพูชา

Cardamom Tented Camp เป็นความร่วมมือระหว่างไมเนอร์ มูลนิธิ Wildlife Alliance ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ดำเนินงานเพื่ออนุรักษ์สัตว์ป่าและผืนป่าในกัมพูชา และ YAANA Ventures เพื่อมุ่งมั่นส่งเสริมการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนภายในอุทยานแห่งชาติ Botum Skor โดยรายได้ส่วนหนึ่งของแคมป์รวมกับเงินบริจาคจาก GTAEF นำไปมอบให้มูลนิธิ Wildlife Alliance เพื่อสนับสนุนเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าในการกิจปกป้องผืนป่า ตลอดจนส่งเสริมงานอนุรักษ์อื่นๆ



ความสำเร็จจากการดำเนินงาน
ของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าที่ได้รับ
การสนับสนุนจากโครงการ
ของเราในปี 2567 ได้แก่:

> 27,000

กม. ระยะทางที่เจ้าหน้าที่
พิทักษ์ป่าลาดตระเวน

486

จำนวนการลาดตระเวน
โดยเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า

45

จำนวนสัตว์ป่าที่ได้รับ
การช่วยเหลือและปล่อยคืน
สู่ธรรมชาติ

10

จำนวนแคมป์ผิดกฎหมาย
ที่ถูกรื้อถอน

66

จำนวนอุปกรณ์ผิดกฎหมาย
ที่ถูกตรวจยึด

1,175

จำนวนกับดักสัตว์ที่ถูกรื้อถอน

การปกป้องระบบนิเวศทางทะเลของภูเก็ต

มูลนิธิเพื่อการอนุรักษ์เต่าทะเลหาดไม้ขาว
ก่อตั้งขึ้นในปี 2545 เพื่อปกป้องเต่าทะเล
ใกล้สูญพันธุ์และรักษาที่อยู่อาศัยของเต่าทะเล
ในจังหวัดภูเก็ตของประเทศไทยซึ่งมีเนอร์ไฮเทคส์
ดำเนินกิจการอยู่ มูลนิธิฯ ร่วมมือกับองค์กร
เพื่อการอนุรักษ์ หน่วยงานภาครัฐ และชุมชน
ท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อปกป้องระบบนิเวศ
ทางทะเลของภูเก็ตอย่างยั่งยืนผ่านโครงการ
อนุรักษ์และการให้ความรู้

มูลนิธิฯ ตระหนักถึงผลกระทบจาก
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อสัตว์ทะเล
และขยายขอบเขตการดำเนินงาน โดยในปี 2567
ภาวะโลกร้อนทำให้หญ้าทะเลในฝั่งอันดามัน
ซึ่งเป็นแหล่งอาหารหลักของพะยูนได้รับความเสียหายจนคุกคามความอยู่รอดของพะยูน
มูลนิธิฯ ให้การสนับสนุนการสร้างคอกปลูก
หญ้าทะเลของศูนย์ชีววิทยาทางทะเลภูเก็ต
เพื่อจัดตั้งสวนเพาะเลี้ยงหญ้าทะเล เพื่อสร้าง
ทางอยู่รอดให้กับพะยูนในพื้นที่ที่เกิดในระยะยาว



ความสำเร็จในปี 2567
ได้แก่:

83

จำนวนเต่าตนุ
ที่ถูกปล่อยกลับสู่ทะเล

22

จำนวนเต่ากระ
ที่ถูกปล่อยกลับสู่ทะเล

4

จำนวนรังวางไข่
ของเต่ามะเฟือง
บนหาดไม้ขาว
ที่ได้รับการปกป้อง

> 18,500

จำนวนนักเรียน
แขกของโรงแรม
และสมาชิกชุมชน
ที่ได้รับการความรู้
ด้านอนุรักษ์

สร้างอนาคตสำหรับแนวปะการังในมัลดีฟส์

Anantara Dhigu Maldives Resort, Anantara Veli Maldives Resort, and Naladhu Private Island Maldives

Anantara Dhigu Maldives Resort, Anantara Veli Maldives Resort, และ Naladhu Private Island Maldives ยังคงดำเนินโครงการอนุรักษ์เพื่อฟื้นฟูปะการังตลอดแนวปะการังของรีสอร์ทและเกาะโดยรอบ ในปี 2567 นักชีววิทยาทางทะเลประจำรีสอร์ทเป็นผู้รับผิดชอบโครงการฟื้นฟูแนวปะการังจากการเฝ้าติดตามการปลูกปะการังในบริเวณกัลปังหาใกล้กับ Anantara Dhigu เราพบว่าปะการังที่ปลูกสามารถเติบโตและอยู่รอดได้ในธรรมชาติ ทั้งนี้ เรายังต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ความสำเร็จในปี 2567 ได้แก่:

- > 5,200 แนวปะการังที่กัลปังหาฟื้นฟูพันธุ์
- > 4,500 ปะการังถูกเพาะเลี้ยงที่แปลงอนุบาลปะการังของรีสอร์ท
- ร้อยละ 80 อัตราการรอดของปะการัง 3 สายพันธุ์ที่ถูกปลูก ได้แก่ Montipora digitata, Pocillopora damicornis และ Porites cylindrica
- 2 บทความวิจัยด้านการประเมินแนวปะการังของเกาะและการจัดทำแปลงอนุบาลปะการังที่ได้รับการตีพิมพ์
- 4 จำนวนเต่าทะเลที่ได้รับการช่วยเหลือ
- 1,106 จำนวนแขกและพนักงานที่ได้รับความรู้ด้านการอนุรักษ์
- > 1,400 กิโลกรัม น้ำหนักขยะที่เก็บได้จากแนวปะการังและชายหาด

Niyama Private Islands Maldives

Niyama Private Islands Maldives ดำเนินโครงการอนุรักษ์ปะการังอย่างครบวงจรด้วยเงินสนับสนุนจากโครงการดอลลาร์ฟอร์ตดีส์ นับตั้งแต่เปิดตัวปี 2559 เราได้ตั้งแปลงอนุบาลปะการังขึ้นและได้ทำการขยายเพิ่มขึ้นในเดือนตุลาคม 2567 แปลงอนุบาลนี้ปลูกชิ้นส่วนปะการังได้ถึง 700 ชิ้นและมีหลากหลายสายพันธุ์ เช่น Acropora hemprichii, Acropora Formosa, Acropora gemmifera, Acropora nobilis และ Pocillopora verrucosa โดยชิ้นส่วนเหล่านี้ถูกนำเพาะบนเชือก 60 เส้น และเตรียมนำไปปลูกในพื้นที่แนวปะการังของรีสอร์ทยาว 200 เมตรในปี 2568

นอกจากนี้ รีสอร์ทยังจัดกิจกรรมรายสัปดาห์ให้กับแขกที่ต้องการเรียนรู้ข้อมูลด้านการฟื้นฟูปะการัง ความหลากหลายทางชีวภาพทางทะเล และการอนุรักษ์เต่าทะเล และมีการเชิญแขกเข้าร่วมในการเฝ้าสังเกตการณ์ปลูกเต่าทะเลที่ฟักออกจากไขบนชายหาดของรีสอร์ท





นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ
การจัดการสิ่งแวดล้อม
รวมถึงการปรับตัว
และลดผลกระทบจาก
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ได้แก่:

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การดำเนินธุรกิจ อย่างมีความรับผิดชอบต่อ



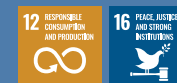
โมเนอร์ทุ่มเทในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย การจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และการปกป้องสิทธิมนุษยชน เรามีความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย และยังมีกลไกรับข้อร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในการรายงานข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนซึ่งจะได้รับการตรวจสอบ สืบสวน และแก้ไขอย่างทันที่

เราร่วมมือกับคู่ค้าในการลดความเสี่ยงเพื่อรับประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติที่สอดคล้องต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าและยังส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของคู่ค้าด้วยเช่นกัน

โมเนอร์ให้ความสำคัญกับลูกค้าอย่างสูงสุด ซึ่งรวมถึงการคำนึงด้านความปลอดภัย คุณภาพ และการสื่อสารที่โปร่งใส เรามุ่งมั่นต่อการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ รวมถึงการนำเสนอทางเลือกที่ยั่งยืน และสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้าเชิงรุกเพื่อพัฒนาความพึงพอใจและสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบริษัทและลูกค้าของเรา

ในปี 2567 ไม่พบกรณีละเมิดกฎหมายและข้อบังคับด้านการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม สิทธิมนุษยชน ผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ และการสื่อสารทางการตลาดอันมีนัยสำคัญ

รายงานส่วนนี้แสดงรายละเอียดการสนับสนุนของเรามีต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติดังต่อไปนี้:



► การเงินเพื่อความยั่งยืน

ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล มุ่งมั่นที่จะผสานความยั่งยืนเข้ากับทุกมิติทางธุรกิจของเราซึ่งรวมถึงกลยุทธ์ทางการเงิน ในปี 2567 เราได้จัดทำกรอบหลักเกณฑ์การระดมทุนเพื่อโครงการส่งเสริมความยั่งยืน (Sustainability-Linked Financing Framework) ออกมาเป็นครั้งแรก เพื่อเป็นแนวทางสำหรับกลยุทธ์ทางการเงินให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของเรา

ตัวชี้วัดผลงานหลักของเราได้แก่:

- อัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจก scope 1 และ scope 2 ต่อห้องที่แขกเข้าพักของไมเนอร์ โฮเทลส์
- อัตราการดื่มน้ำมาใช้ต่อห้องที่แขกเข้าพักของไมเนอร์ โฮเทลส์

ตัวชี้วัดผลงานเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเราในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการรักษาความเป็นเลิศในการดำเนินงานไปพร้อมกับการขยายธุรกิจของเรา

การจัดทำกรอบหลักเกณฑ์การระดมทุนเพื่อโครงการส่งเสริมความยั่งยืนนี้เป็นก้าวที่สำคัญสู่ความยั่งยืนของไมเนอร์ ในปี 2567 เราได้ออกตราสารหนี้ส่งเสริมความยั่งยืน (Sustainability-linked bond) มูลค่า 5 พันล้านบาท ซึ่งถือเป็นครั้งแรกในหมวดธุรกิจการท่องเที่ยวของประเทศไทย ทั้งนี้ เรากำลังสร้างกลไกขับเคลื่อนความยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพสำหรับธุรกิจการท่องเที่ยวผ่านการผสานกลยุทธ์ทางการเงินเข้ากับความยั่งยืน



► การดำเนินธุรกิจ

ไมเนอร์มุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมของการดำเนินงานโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายภายในที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เราดำเนินการเชิงรุกเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของเราสอดคล้องกับนโยบายด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในปี 2567 หน่วยตรวจสอบภายในได้ดำเนินการตรวจสอบหน่วยงานทั้งหมด 11 หน่วยงานในดูไบ โฉอันเนสเบิร์ก เคนยา มัลดีฟส์ แทนซาเนีย และประเทศไทย โดยมุ่งเน้นไปที่ความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ เราไม่พบเหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชันในการดำเนินงาน

หน่วยงานทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานฝึกอบรมส่งเสริมความตระหนักเกี่ยวกับนโยบายด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แนวทางดำเนินงานดังกล่าวเกิดผลกับพนักงาน นอกจากนี้ เรายังขยายหลักการและความคาดหวังเดียวกันไปยังพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ไมเนอร์กำหนดเป้าหมายประจำปีเพื่อพัฒนาการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และประเมินประสิทธิภาพของความพยายามที่ดำเนินอยู่

เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ:

- ไมเนอร์ได้รับคะแนนด้านกำกับดูแลกิจการ “ดีเลิศ” อย่างต่อเนื่องทุกปี

สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยเป็นผู้จัดอันดับคะแนนด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย ในปี 2567 ไมเนอร์สามารถรักษาคะแนนระดับ “ดีเลิศ” ด้านการกำกับดูแลกิจการได้เป็นปีที่ 12 ติดต่อกัน



นโยบายงดการรับ
ของขวัญของไมเนอร์
ห้ามการให้หรือรับของขวัญ
ในนามบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่า
การดำเนินงานเป็นไป
อย่างมีจริยธรรม

หลักจรรยาบรรณ

ไมเนอร์ให้ความสำคัญการกำกับดูแลกิจการที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม และการควบคุมภายในที่เข้มงวด โดยสื่อสารผ่านหลักจรรยาบรรณสำหรับสมาชิกในทีม และหลักจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งได้รับการเผยแพร่ในสิบภาษาและนำไปใช้ในการดำเนินงานทั่วโลก

หลักจรรยาบรรณสำหรับสมาชิกในทีมวางรากฐานสำหรับพฤติกรรมทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ โดยกำหนดหลักการ ค่านิยม และมาตรฐานที่คาดหวังจากพนักงานทุกคน เพื่อให้มั่นใจว่าเราดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อและปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ทั้งนี้ พนักงานต้องผ่านการฝึกอบรมและรับทราบหลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีมทุกปี

หลักจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจได้กำหนดความคาดหวังทางจริยธรรมสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งคู่ค้าต้องรับทราบและปฏิบัติตามข้อกำหนดเบื้องต้นก่อนการร่วมทำงานกับเรา

คณะกรรมการบริษัท 7 คน	ผ่านการอบรมหลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีม และการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
พนักงานมากกว่า 52,000 ⁽¹⁾ คน	

การสนับสนุนนโยบายสาธารณะ

ไมเนอร์มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง และในปี 2567 ไม่ได้ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมืองใด หลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีม นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และแนวทาง Donation and Sponsorship Guidelines กำหนดว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองของพนักงานต้องเป็นเรื่องส่วนบุคคลและไม่ใช้ในนามบริษัท

ในปี 2567 ไมเนอร์มีส่วนร่วมกับองค์กรมากกว่า 120 องค์กร โดยให้ความสนับสนุนรวมมูลค่าประมาณ 24.4 ล้านบาท ในการเป็นสมาชิกองค์การทางการค้า กลุ่มอุตสาหกรรม โครงการที่สนับสนุนด้านวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย รับทราบสถานการณ์ล่าสุดของอุตสาหกรรม และสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย

⁽¹⁾ ครอบคลุมพนักงานชั่วคราวของไมเนอร์ ทั่วโลก ในต่างประเทศ
⁽²⁾ ครอบคลุมไมเนอร์ โฮเทลส์ ออสเตเลียและนิวซีแลนด์ และไมเนอร์ ทั่วโลก ในต่างประเทศ

ความปลอดภัยทางข้อมูล

ไมเนอร์ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยของข้อมูลในยุคดิจิทัลนี้ เรามุ่งมั่นปกป้องเครือข่าย ข้อมูล และการดำเนินงานจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

คณะกรรมการบริหารปกป้องข้อมูล (DPEC) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร มีหน้าที่กำกับดูแลและรับผิดชอบในการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (GDPR) และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

นโยบายความเป็นส่วนตัวจัดทำขึ้นเพื่อควบคุมการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ตามกฎระเบียบความเป็นส่วนตัวที่บังคับใช้

เราสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและน่าเชื่อถือโดยส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ในปี 2567 พนักงานกว่า 37,000 คน⁽²⁾ ผ่านการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยไซเบอร์และการปกป้องข้อมูล

หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศของไมเนอร์ดำเนินการตรวจสอบเพื่อหาช่องโหว่ของระบบและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ ผู้ตรวจประเมินภายนอกที่ผ่านการรับรองทำการทดสอบการเจาะเข้าระบบทุกปีเพื่อหาช่องโหว่โดยการจำลองสถานการณ์การถูกโจมตีจากแฮกเกอร์เพื่อระบุจุดอ่อนที่อาจเกิดขึ้น

ในปี 2567 ไมเนอร์ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2022 สำหรับระบบการจัดการความปลอดภัยของข้อมูล (ISMS) ซึ่งครอบคลุมโครงสร้างพื้นฐาน เครือข่ายหลักของสำนักงานใหญ่ การรับรองนี้มีอายุสามปี และมีการตรวจติดตามผลประจำปี

เราพบการละเมิดข้อมูล 3 ครั้งในปี 2567 ซึ่งเกิดจากมัลแวร์และการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่ได้รับอนุญาตและส่งผลกระทบต่อลูกค้าในบางภูมิภาค ได้แก่ ประเทศไทยและกาตาร์ เราดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อควบคุมสถานการณ์ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แจ้งเจ้าหน้าที่และบุคคลที่ได้รับผลกระทบ และเสริมสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อป้องกันการละเมิดในอนาคต นอกจากนี้ เรายังดำเนินการปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลและพัฒนาการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลไกรับข้อร้องเรียน

ไมเนอร์กำหนดช่องทางการสื่อสารสำหรับกลไกรับข้อร้องเรียนเพื่อรับความคิดเห็น ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ จากทั้งภายในและภายนอก ซึ่งครอบคลุมถึงการร้องเรียนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ สิทธิมนุษยชน และประเด็นด้านจริยธรรมและการกระทำผิดที่เกิดขึ้นในบริษัท ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงช่องทางการสื่อสารแต่ละช่องทางได้โดยง่ายและมีกำหนดขั้นตอนและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการสอบสวนและแก้ไขอย่างเหมาะสม

ไมเนอร์ได้จัดตั้งช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ปลอดภัยและเป็นความลับบนเว็บไซต์เพื่ออำนวยความสะดวกในการรายงานและสอบสวนการประพฤติมิชอบ คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสมีบทบาทในการตรวจสอบข้อร้องเรียนที่ได้รับรายงานเกี่ยวกับการละเมิด กำหนดแนวทางการดำเนินการที่เหมาะสม และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสดจากการตอบโต้ทางลบที่อาจเกิดขึ้น

ในปี 2567 คณะกรรมการได้รับข้อร้องเรียนทั้งสิ้น 106 เรื่อง ผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส รายละเอียดสามารถอ้างอิงได้ในส่วนการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ ในรายงานประจำปี 2567 (Form 56-1 One Report)

ช่องทางการสื่อสารสำหรับรับข้อร้องเรียน

ผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการรายงาน	ผู้รับผิดชอบ
ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด	การแจ้งเบาะแสด อีเมล: whistleblower@minor.com ไปรษณีย์: คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสด 88 อาคารเดอะปาร์ค ชั้น 12 ถนนรัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110 ประเทศไทย	คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสด
ลูกค้า	ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์: อีเมล: feedback@minor.com เว็บไซต์: ไมเนอร์ ฟู้ด: เว็บไซต์ของกลุ่มธุรกิจ ไมเนอร์ โฮเทลส์: เว็บไซต์ของโรงแรม ไมเนอร์ โลฟิสเทล: เว็บไซต์ ไมเนอร์พลัส โทรศัพท์: ไมเนอร์ ฟู้ด: 1112 Call Center ไมเนอร์ โฮเทลส์: เบอร์โทรศัพท์ของโรงแรม ไมเนอร์ โลฟิสเทล: ไมเนอร์ พลัส call center	ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ ฝ่ายปฏิบัติการ และบริษัทผู้ให้บริการ
พนักงาน	แบบสำรวจความผูกพันของพนักงาน คณะกรรมการและสหภาพแรงงาน รายงานจากสายด่วนรับข้อร้องเรียนของไมเนอร์ ฟู้ด	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสวัสดิการและสหภาพแรงงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบริษัทผู้ให้บริการ



► สิทธิมนุษยชน

ไมเนอร์ทุ่มเทเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานของเรา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล การปกป้องสิทธิมนุษยชนครอบคลุมตลอดการดำเนินงานของเรา พนักงาน คู่ค้า และชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจ เราเชื่อมั่นว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม เรามุ่งมั่นเคารพสิทธิมนุษยชนและบูรณาการสิทธิมนุษยชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การอบรม และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

เป้าหมายสิทธิมนุษยชน:

- พนักงานทั้งหมดผ่านการอบรมสิทธิมนุษยชนภายในปี 2568

ไมเนอร์ตั้งเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและเคารพสิทธิมนุษยชน ในปี 2567 พนักงานมากกว่า 43,000 คนผ่านการอบรมสิทธิมนุษยชน นับเป็นร้อยละ 91 ของพนักงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

การอบรมสิทธิมนุษยชน

หน่วยงานทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยพัฒนาเพื่อความยั่งยืนออกแบบและดำเนินโครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างพื้นฐานให้พนักงานมีความรู้ และทักษะที่พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพซึ่งกันและกันและเปิดกว้างสำหรับทุกคน รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพพนักงานให้สามารถระบุและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นได้

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ในปี 2566 ไมเนอร์ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการตรวจสอบมุ่งเน้นการกำกับดูแลและการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งครอบคลุมภาคการบริการ โรงแรม การค้าปลีก และการขนส่ง หน่วยทรัพยากรบุคคลได้นำข้อมูลจากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ส่งเสริมจริยธรรม และการเคารพสิทธิของผู้อื่น พร้อมทั้งมีแนวทางในการป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ ไมเนอร์กำลังพัฒนาแบบประเมินเพื่อประเมินความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังพัฒนาแบบประเมินสำหรับผู้บริหารเพื่อทวนสอบความเข้าใจในนโยบายและกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน แบบประเมินจะถูกนำไปใช้กับทุกกลุ่มธุรกิจของไมเนอร์ทั่วโลกในปี 2568

ไมเนอร์ โฮเทลส์ เข้าเป็นสมาชิก
The Code of Conduct for
the Protection of Children
from Sexual Exploitation
in Travel and Tourism
(The Code) ตั้งแต่ปี 2561
เพื่อปกป้องเด็กและเยาวชน
อย่างทั่วถึงในทุกที่
ที่เราดำเนินธุรกิจ

> 3,300

จำนวนพนักงานประจำ
ของไมเนอร์ โฮเทลส์
ที่ผ่านการฝึกอบรม
เรื่องพฤติกรรมในการทำงานที่ดี
ในปี 2567

การประเมินด้านสิทธิมนุษยชน

ไมเนอร์ดำเนินการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กรและตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อระบุปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและหาแนวทางแก้ไข ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนและยังส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและคุณค่าของคนและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของเรา

รายละเอียดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขสำหรับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มถูกแสดงไว้ในตารางด้านล่างนี้

ผู้มีส่วนได้เสียหลัก: พนักงาน	แนวทางการติดตาม: แบบสำรวจความผูกพันของพนักงาน ช่องทางการแจ้งเบาะแส สายด่วนรับข้อร้องเรียนของไมเนอร์ ฟู้ด	พื้นที่ดำเนินการ แก้ไข: กลุ่มธุรกิจของไมเนอร์ ทั่วโลก
การประเมินและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น:		การแก้ไข:
ความท้าทายเรื่องสิทธิของพนักงาน: การจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานที่มีสิทธิ์ ได้รับค่าล่วงเวลา ความท้าทายในการขอลา การมอบหมายงานที่เกินกว่าหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน		ทบทวนนโยบายและพัฒนาการสื่อสารให้ดีขึ้น มอบหมายงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามตำแหน่ง จัดกิจกรรม HR Roadshow ร่วมกับผู้บริหารเพื่อรับฟังความคิดเห็น และการประเมินผลรายไตรมาส
ผลกระทบของการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ต่อความเท่าเทียมในที่ทำงาน: ผู้บังคับบัญชา เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิด ความไม่เท่าเทียมกัน		การพูดคุยแบบตัวต่อตัวเพื่อเข้าใจสถานการณ์ การให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมและวิธีการพูดคุยกับพนักงาน เน้นย้ำ ค่านิยมของแบรนด์ที่ส่งเสริมให้พนักงานเคารพผู้อื่น
ปัญหาด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน: การขาดแคลนอุปกรณ์ทำงาน หรืออุปกรณ์เสื่อมสภาพ		ตรวจสอบอุปกรณ์เป็นประจำเพื่อการบำรุงรักษา ฝึกอบรมการดูแลอุปกรณ์ให้กับพนักงาน

ผู้มีส่วนได้เสียหลัก: ชุมชน	แนวทางการติดตาม: การมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านช่องทางที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ รวมถึงหนังสือร้องเรียนจากชุมชน	พื้นที่ดำเนินการ แก้ไข: -
การประเมินและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น		การแก้ไข
ไม่มีข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน จากชุมชน		

ผู้มีส่วนได้เสียหลัก: ลูกค้า	แนวทางการติดตาม: การตรวจประเมิน ณ สถานที่ประกอบกิจการของลูกค้า และผ่านระบบออนไลน์	พื้นที่ดำเนินการ แก้ไข: สถานที่ประกอบกิจการ ของลูกค้าในประเทศไทย
การประเมินและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น:		การแก้ไข:
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย: บุคลากรและการบริหารจัดการ การปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้าน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS) โดยเฉพาะ การสร้างทีมที่มีความสามารถและความชำนาญ ด้าน OHS เช่น การจัดหาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยประจำ การแต่งตั้งคณะกรรมการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ผ่านการฝึกอบรม		การติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจัดให้มีเจ้าหน้าที่ และแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด รวมถึงการส่งรายงานต่อหน่วยงานราชการ ตามเวลาที่กำหนด
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย: การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงการปฏิบัติตามข้อกำหนด เช่น การตรวจสอบสารเคมีในสถานที่ทำงาน อย่างสม่ำเสมอ การจัดส่งรายงานให้ส่วนราชการ ตามเวลาที่กำหนด และการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมตามมาตรฐาน		การติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าปฏิบัติตาม ข้อกำหนดการตรวจวัดความเข้มข้นของสารเคมี ในอากาศประจำปี จัดส่งรายงานให้ส่วนราชการ และจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล รวมถึงอุปกรณ์ฉุกเฉินที่จำเป็น
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย: การตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงสำหรับพนักงาน การปรับปรุงให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการเฝ้าระวัง สุขภาพของพนักงานที่ได้รับความเสี่ยงจาก การทำงาน เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้ได้รับ การตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงอย่างเหมาะสม เช่น การตรวจการได้ยินและการตรวจสอบสมรรถภาพ การมองเห็นที่เหมาะสมกับการทำงาน		การติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจัดให้มี การตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงสำหรับพนักงาน ที่มีความเสี่ยงจากการทำงานอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ

► **การจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืน**

บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านซัพพลายเชนต่างๆ ซึ่งรวมถึง Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) ที่กำหนดให้บริษัทต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งซัพพลายเชน และเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดดังกล่าว ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืนได้ร่วมมือกับหน่วยงานบริหารจัดการซัพพลายเชนและทีมพัฒนาโครงการในการดำเนินโครงการการบริหารจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการกำกับดูแลคู่ค้า การประเมินความเสี่ยง และการเสริมสร้างขีดความสามารถของพันธมิตรทางธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2568 ไมเนอร์ได้ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำกับดูแลคู่ค้า ยกกระดับการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามแนวทาง ESG และขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

โครงการการบริหารจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืนของไมเนอร์ทั่วโลกครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคู่ค้า การคัดกรองความเสี่ยงด้าน ESG การวิเคราะห์คู่ค้ารายสำคัญ และการประเมินตนเองของคู่ค้าด้าน ESG ทั้งนี้ การจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืนในประเทศไทยครอบคลุมการตรวจประเมินด้าน ESG ณ สถานประกอบการของคู่ค้าและการพัฒนาศักยภาพของคู่ค้า

โครงการการจัดการซัพพลายเชนอย่างยั่งยืนของไมเนอร์ในประเทศไทย

การคัดเลือก	การประเมิน		การพัฒนา
แบบสอบถาม ESG Due Diligence	- การคัดกรองความเสี่ยงด้าน ESG ของคู่ค้า - การวิเคราะห์คู่ค้ารายสำคัญ	การประเมินความเสี่ยงด้าน ESG (ด้วยตนเองและการประเมิน ณ สถานประกอบการ)	การพัฒนาศักยภาพ

การคัดเลือกคู่ค้า:

- คู่ค้าต้องทำและผ่านการประเมิน ESG Due Diligence เป็นเกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการคัดเลือกเป็นคู่ค้ารายใหม่แบบสอบถามนี้จะถูกนำมาใช้ในปี 2568 สำหรับคู่ค้ารายใหม่ในประเทศไทยภายใต้กระบวนการบริหารจัดการซัพพลายเชน
- มาตรฐานด้านความปลอดภัยและความยั่งยืนถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้า

การวิเคราะห์คู่ค้าด้าน ESG:

- เครื่องมือคัดกรองความเสี่ยงด้าน ESG ถูกพัฒนาเพื่อประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าด้าน ESG จากประเทศที่ตั้งและกลุ่มอุตสาหกรรมของคู่ค้า ในปี 2567 คู่ค้าจำนวน 3,304 รายที่ดำเนินงานในประเทศไทย ถูกคัดกรองความเสี่ยงด้าน ESG ผ่านเครื่องมือดังกล่าว
- หน่วยธุรกิจพิจารณาคู่ค้ารายสำคัญตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรฐานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- คู่ค้ารายสำคัญที่มีความเสี่ยงด้าน ESG สูงต้องทำแบบประเมินความเสี่ยงด้าน ESG โดยคู่ค้าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำจะได้รับการตรวจประเมิน ณ สถานประกอบการ ในปี 2567 คู่ค้าจำนวน 23 รายได้รับการตรวจประเมินและพบประเด็นสำคัญที่ไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดจากคู่ค้า 22 ราย และคู่ค้าทุกรายมีแผนเพื่อดำเนินการแก้ไข

การสัมมนาการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน:

- ในปี 2567 คู่ค้า 67 รายในประเทศไทยเข้าร่วมสัมมนาออนไลน์ที่มุ่งเน้นให้ความรู้ด้านกฎหมายและข้อบังคับ กฎหมายด้านซัพพลายเชน และแนวโน้มด้านความยั่งยืน ร้อยละ 90 ของคู่ค้าพึงพอใจกับการสัมมนา และร้อยละ 95 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร

แบบประเมินความพร้อมด้าน ESG:

- ในปี 2567 เราพัฒนาแบบสอบถามเพื่อประเมินความสามารถด้าน ESG ของคู่ค้า ที่มากกว่าข้อกำหนดทางกฎหมาย และคู่ค้าจำนวน 428 รายได้ตอบแบบสอบถามครบถ้วน

ประเด็นสำคัญที่ไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสิทธิมนุษยชนจากการตรวจ ประเมินด้านความยั่งยืนในปี 2567 มีดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อม:

ผลการตรวจประเมินพบแนวปฏิบัติที่ต้องปรับปรุงในประเด็น การจัดการของเสียอันตราย ตลอดจนการจัดทำเอกสารเพิ่มเติม ในการนำของเสียออกไปกำจัดนอกบริเวณโรงงาน นอกจากนี้ ความถี่ในการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งและการจัดทำรายงาน การจัดการน้ำยังเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุงให้สอดคล้องตามที่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกำหนด

ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย:

ผลการตรวจประเมินพบความจำเป็นในการจัดหาคู่มือและ คณะกรรมการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อขับเคลื่อน ระบบการจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและการดำเนินงาน ต่างๆ รวมถึงการจัดหาผู้ให้บริการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง จากการทำงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน

ด้านสิทธิมนุษยชน:

ผลการตรวจประเมินพบว่าคู่ค้าบางรายยังควรต้องมีการจัดทำ และลงนามในสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องเก็บสำเนาของสัญญาไว้ นอกจากนี้ แม้ว่า คู่ค้าบางรายได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแล้วแต่ยังไม่ได้ ดำเนินการประชุมรายไตรมาสตามที่กฎหมายกำหนด

รายละเอียดผลการคัดกรองคู่ค้า การประเมิน และการพัฒนา คู่ค้า อ้างอิงได้ในส่วน “เศรษฐกิจ” ของ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2567 บนเว็บไซต์



การจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

ไมเนอร์ให้ความสำคัญต่อการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ ประกอบกับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป การลดความเสี่ยง และการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร เราให้ความสำคัญกับการเลือกวัตถุดิบที่ได้รับรองมาตรฐานความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และจริยธรรมระดับสากล เราขยายความพยายามไปสู่การหาวัตถุดิบทางเลือกที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงสวัสดิภาพสัตว์ ในขณะที่ยังรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ นอกจากนี้ เราส่งเสริมการจัดซื้อจากคู่ค้าในท้องถิ่น เพื่อช่วยด้านการตรวจสอบแหล่งที่มาของผลิตภัณฑ์และสนับสนุนเศรษฐกิจของชุมชนอีกด้วย

ไข่ไก่จากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง

ไมเนอร์มุ่งมั่นในการจัดหาไข่ไก่ทั้งหมดจากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขังสำหรับไมเนอร์ ฟู้ด และไมเนอร์ โฮเทลส์ ภายในปี 2570

ผลการดำเนินงานในปี 2567

ไมเนอร์ ฟู้ด	ไมเนอร์ โฮเทลส์
ขอบเขตการรายงาน: ทั่วโลก	ขอบเขตการรายงาน: ร้อยละ 70 ของโรงแรมทั่วโลก
- ร้อยละ 53 ของไข่ไก่ที่จัดซื้อทั่วโลกมาจากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง - เดอะ คอฟฟี่ คลับ และ Veneziano Coffee Roasters ในออสเตรเลีย ใช้ไข่ไก่ 8.8 ล้านฟอง ในปี 2567 และจัดซื้อทั้งหมดจากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง - ไมเนอร์ ฟู้ด ในสหราชอาณาจักรจัดซื้อไข่ไก่ทั้งหมดจากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง - เดอะ คอฟฟี่ คลับ และเบอร์เกอร์ คิง ในประเทศไทยมีการจัดซื้อไข่ไก่บางส่วนจากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง - ร้านอาหารไมเนอร์ ฟู้ดในประเทศไทยที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัดยังคงเผชิญความท้าทายในการจัดซื้อเนื่องจากปัญหาด้านคุณภาพและราคา	- ร้อยละ 27 ของไข่ไก่ที่จัดซื้อทั่วโลกมาจากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง - ไมเนอร์เพิ่มขอบเขตการดำเนินงาน โดยมีปริมาณไข่ไก่ที่จัดซื้อในปี 2567 เท่ากับ 23.0 ล้านฟอง - เรายังคงส่งเสริมการใช้ไข่ไก่จากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขังอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนมาใช้ไข่ไก่ประเภทดังกล่าวเพิ่มขึ้นในปี 2567 - เราเห็นถึงความพยายามของโรงแรมในการทำงานร่วมกับผู้ผลิตในท้องถิ่นและเกษตรกรในชุมชนเพื่อจัดหาไข่ไก่จากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง - The Wolseley Hospitality Group ในสหราชอาณาจักรจัดซื้อไข่ไก่ทั้งหมดจากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง

ไมเนอร์ยังคงทำงานร่วมกับองค์กรอิสระ เช่น Humane League เพื่อขับเคลื่อนความก้าวหน้าในประเด็นนี้อย่างต่อเนื่อง รายละเอียดข้อมูลการจัดซื้อไข่ไก่จากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง อ้างอิงได้ในส่วน “เศรษฐกิจ” ของ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2567 บนเว็บไซต์

การจัดซื้อที่ได้รับรองมาตรฐาน

มาตรฐานการผลิตน้ำมันปาล์มอย่างยั่งยืน (RSPO)			
 404.36 ตัน น้ำมันปาล์มที่ได้รับการรับรอง ที่ใช้โดยไมเนอร์ แดรี่ พีแคน เดอลุกซ์ และ เดอะ คอฟฟี่ คลับ ในออสเตรเลีย	 21 ตัน น้ำมันปาล์มที่ได้รับการรับรอง ที่ใช้โดยโรงแรม 21 แห่งในประเทศไทย ภูมิภาคมหาสมุทรอินเดีย และภูมิภาคตะวันออกกลาง		
 4,883 ตัน กาแฟที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน UTZ/RA ออร์แกนิกและแฟร์เทรด ที่ใช้โดยกลุ่ม Nomad Coffee	 207 ตัน เนื้อไก่ที่ได้รับการรับรองจาก Royal Society for the Prevention of Cruelty to Animals (RSPCA) ที่ใช้โดย เดอะ คอฟฟี่ คลับ ออสเตรเลีย	 72 ตัน ปลาที่ได้รับการรับรอง Marine Stewardship Council (MSC) ที่ใช้โดย เดอะ คอฟฟี่ คลับ ออสเตรเลีย	 22 ตัน ผลิตภัณฑ์กุ้งขาวที่ได้รับการรับรอง Best Aquaculture Practices (BAP) ที่ใช้โดย ไมเนอร์ ฟู้ด และ ไมเนอร์ โฮเทลส์ ในประเทศไทย
Forest Stewardship Council (FSC) and Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC)			
 585 tons บรรจุภัณฑ์กระดาษที่ได้รับการรับรอง ที่ใช้โดย ไมเนอร์ แดรี่ พีแคน เดอลุกซ์ เดอะ คอฟฟี่ คลับ ในออสเตรเลีย และกลุ่ม Nomad Coffee	 387 tons เกล็ดลอนพลาสติกที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ที่ใช้โดยโรงแรม 21 แห่งในประเทศไทย ภูมิภาคมหาสมุทรอินเดีย ไมเนอร์ ฟู้ดในประเทศไทย ไมเนอร์ แดรี่ และพีแคน เดอลุกซ์		
 247,970 pieces หลอดที่ทำมาจากชานอ้อย ที่ใช้โดยโรงแรม 21 แห่งในประเทศไทย ภูมิภาคมหาสมุทรอินเดีย และไมเนอร์ ฟู้ด ในประเทศไทย			

▶ ลูกค้า

ไมเนอร์มุ่งมั่นที่จะส่งมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับลูกค้าไปพร้อมกับรักษามาตรฐานสูงสุดด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย และการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ เรายึดสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานของเรา จึงมุ่งมั่นเพื่อให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการของเราเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย เราตระหนักถึงความสำคัญของความคิดเห็นของลูกค้า จึงมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของลูกค้าอย่างเต็มที่เพื่อบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้เราสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ให้กับลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เรามั่นใจว่าจะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งรวมถึงการนำเสนอตัวเลือกเพื่อความยั่งยืน นอกจากนี้ เรายังมุ่งมั่นทำการตลาดที่โปร่งใสและมีจริยธรรม จัดกิจกรรมการตลาดเพื่อสังคม ตลอดจนให้ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการที่สนับสนุนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เราดำเนินการเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้าให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติในการจัดการข้อมูลและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ เรามีช่องทางสื่อสารสำหรับลูกค้าเพื่อแจ้งข้อกังวลหรือความต้องการซึ่งได้อธิบายไว้ในส่วนของกลไกรับข้อร้องเรียนในบทนี้

เป้าหมายที่เกี่ยวกับลูกค้าได้แก่:

- ภายในปี 2567 ไมเนอร์ ฟู้ด ทุกแบรนด์นำเสนอเมนูใหม่จากวัตถุดิบที่ยั่งยืนหรือที่ดีต่อสุขภาพให้แก่ลูกค้าอย่างน้อยหนึ่งเมนู
- ดัชนีความภักดีของลูกค้า (NPS) ของไมเนอร์กรุ๊ปเท่ากับ 62 ภายในปี 2568

ในปี 2567 ทุกแบรนด์ของไมเนอร์ ฟู้ด บรรลุเป้าหมายในการนำเสนอเมนูที่มีความยั่งยืนหรือดีต่อสุขภาพ โดยแต่ละแบรนด์ได้เปิดตัวเมนูใหม่อย่างน้อยหนึ่งรายการ ตั้งแต่เมนูอาหารวีแกนและมังสวิรัต เครื่องดื่มที่ทำจากพืช เมนูที่เลือกใช้ไข่จากแหล่งผลิตที่ไม่ใช้กรงขัง หรือการนำเสนอที่อบปิ้งและน้ำเชื่อมที่ลดปริมาณน้ำตาลลงร้อยละ 10-20 เมนูเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงก้าวสำคัญทั้งในด้านความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้าและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรายังคงมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องที่จะสร้างนวัตกรรมเพื่อขยายจำนวนผลิตภัณฑ์และบริการที่ยั่งยืนและดีต่อสุขภาพเพื่อให้บริการลูกค้าได้ดีที่สุดพร้อมกับการปกป้องสิ่งแวดล้อม

ในปี 2567 เราได้คะแนน NPS ของทั้งกลุ่มธุรกิจที่ 63.6 คะแนน ถือเป็นการยืนยันความสำเร็จของเราในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า และเราจะยังคงติดตามคะแนน NPS ตลอดจนปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของเราต่อไปเพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้า



สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้า

ไมเนอร์ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน โดยมีการรับรองคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารอย่างเข้มงวด เรารักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยที่ครอบคลุมซึ่งรวมถึงการกำหนดให้การฝึกอบรมการสัมผัสอาหารและความปลอดภัยเป็นหลักสูตรภาคบังคับสำหรับพนักงานโรงแรมและร้านอาหารทั้งหมด โดยไมเนอร์ โฮเทลส์ ได้กำหนดให้พนักงานฝ่ายบริการอาหารและเครื่องดื่มและพนักงานครัวทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรม ณ สถานประกอบการในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยทางอาหาร ซึ่งพนักงานจะได้รับใบรับรองการอบรมที่มีอายุสามปี

ไมเนอร์ ฟู้ด ในประเทศไทยร่วมมือกับ NSF International เพื่อให้คำแนะนำและตรวจประเมินร้านแฟรนไชส์ของเดอะ พิชซ่า คอมปะนี และสเวนเซ่นส์ ซึ่งเป็นการตรวจประเมินอย่างรอบด้านทั้งในเรื่องความปลอดภัยของอาหาร มาตรฐานแบรนด์ ตลอดจนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ในขณะที่โรงแรมและร้านอาหารในเครือไมเนอร์มีการจัดทำแนวทางด้านความปลอดภัยของลูกค้าสำหรับพนักงานในการจัดการเหตุฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าในรูปแบบต่างๆ

ไมเนอร์มุ่งมั่นจัดหาตัวเลือกที่ยั่งยืนและดีต่อสุขภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นในด้านความเป็นอยู่ที่ดีส่วนบุคคลและความยั่งยืน บริการสปาและศูนย์สุขภาพของไมเนอร์ โฮเทลส์ ได้รับการออกแบบมาเพื่อฟื้นฟูและสร้างความสมดุลอย่างครบถ้วนให้กับลูกค้า ตั้งแต่การผสมผสานการบำบัดแบบตะวันออกและตะวันตกที่อนันตรา สปาและทีโวลี สปา ไปจนถึงอวานีเวลล์ซึ่งนำแนวทางอายุรเวทร่วมสมัยมาใช้ และการดูแลสุขภาพที่ดีแบบองค์รวมที่จัดทำโดยลายัน ไลฟ์ ภูเก็ต



ความสัมพันธ์กับลูกค้า

ไมเนอร์มุ่งเน้นการเติบโตผ่านการส่งเสริมความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความภักดีต่อแบรนด์และการรักษาสถานลูกค้า เราใช้ข้อมูลจากฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์และฝ่ายปฏิบัติการเพื่อติดตามและปรับปรุงความพึงพอใจของลูกค้าในทุกช่องทาง เราทำการเพิ่มประสิทธิภาพแพลตฟอร์มดิจิทัลและการผสมผสานประสบการณ์ออนไลน์กับการบริการในร้านให้สอดคล้องกันเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับบริการที่มีคุณภาพสูงและมีมาตรฐาน นอกจากนี้ เรายังส่งเสริมให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการตลาดที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายของเราคือการสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมให้กับลูกค้า พร้อมทั้งเสริมสร้างความภักดีและความไว้วางใจผ่านการมีส่วนร่วมที่มีความหมาย



โครงการที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับลูกค้า จากการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ของโมเนอร์



NH Collection Dubai The Palm: ห้องพักแบบวีแกนและโครงการ ด้านความยั่งยืนอื่นๆ

NH Collection Dubai The Palm นำเสนอความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืนโดยการเปลี่ยนห้องพักจำนวน 10 ห้องให้เป็นพื้นที่วีแกนอย่างเต็มรูปแบบ ห้องพักเหล่านี้ตกแต่งโดยไม่ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มาจากสัตว์ ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกแบบวีแกน เครื่องใช้ในห้องพักที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม ชนมประเภทแพลนต์เบส และผลิตภัณฑ์ที่ทดแทนผลิตภัณฑ์จากนม ทั้งหมดได้รับการคัดสรรเพื่อสะท้อนถึงการพิจารณาด้านจริยธรรมและความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม การนำเสนอบริการเช่นนี้ตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับที่พักแบบวีแกนซึ่งไม่มีการทำอันตรายต่อสัตว์ ในขณะที่เดียวกันก็เสริมสร้างความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อการให้บริการโรงแรมอย่างยั่งยืน ลูกค้าจะได้เพลิดเพลินกับการเข้าพักที่คำนึงถึงคุณค่าส่วนบุคคลและมีส่วนร่วมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม

เราเปิดตัว “Green Choice Card” ซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมให้ลูกค้ามีส่วนร่วมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง โดยลูกค้าสามารถเลือกที่จะไม่ใช้บริการทำความสะอาดแบบรายวันด้วยการแขวนบัตรนี้หน้าห้อง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกค้าได้มีส่วนช่วยลดการใช้พลังงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

เรามอบเครื่องดื่มฟรีที่บาร์ของโรงแรมให้แก่ลูกค้าเพื่อจูงใจให้ลูกค้าเข้าร่วมโครงการนี้ ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวเป็นการผสมผสานความยั่งยืนเข้ากับความสะดวกสบายของลูกค้า ซึ่งได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย โดยช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของเรา พร้อมทั้งกระตุ้นให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เรายังจัดวางบัตร “Environment Card” ไว้บนเตียงของลูกค้า เพื่อกระตุ้นให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน ลูกค้าได้รับคำแนะนำว่าให้วางบัตรนี้ไว้บนเตียงเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนผ้าปูที่นอนระหว่างบริการทำความสะอาดห้องพัก โครงการนี้สะท้อนความมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในทางเลือกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



Al Baleed Resort Salalah by Anantara: การออกแบบสวนในรีสอร์ทที่คิดมาเป็นอย่างดีเพื่อความยั่งยืนและประสบการณ์ของลูกค้า

ในปี 2567 โรงแรมได้วางแผนและจัดตั้งสวนเพาะปลูกภายในโรงแรมเพื่อมอบประสบการณ์ที่ดีเลิศให้แก่ลูกค้าพร้อมไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ โดยมีการปลูกผักหลากหลายชนิด ไม่ว่าจะเป็นมะเขือม่วง กระเจียบเขียว ผักกาดหอม แก้วมังกร และอ้อย ซึ่งช่วยลดการจัดหาวัตถุดิบจากภายนอกและเพิ่มความสดใหม่ของวัตถุดิบที่นำมาใช้ สวนแห่งนี้มีบทบาทสำคัญในการคิดค้นสูตรอาหารและเครื่องดื่มที่ยั่งยืน เช่น การนำกลิ่นสดของกாயานที่ได้จากสวนแห่งนี้มาผสมลงในค็อกเทลและม็อกเทลสูตรพิเศษ การใช้โหระพาและตะไคร้ที่สดใหม่สำหรับปรุงอาหาร และการคั้นน้ำอ้อยเพื่อนำมาเป็นส่วนผสมให้ความหวานจากธรรมชาติสำหรับอาหารเช้าและผสมในค็อกเทล ในขณะที่มะพร้าวถูกนำไปใช้ตามห้องอาหารต่างๆ และนำไปแปรรูปเป็นสิ่งของเครื่องใช้ภายในห้องพักสำหรับลูกค้า ซึ่งเป็นการผสมผสานความยั่งยืนเข้ากับความสะดวกสบายได้อย่างลงตัว

โรงแรมยังได้เริ่มการเลี้ยงผึ้งเพื่อให้ได้น้ำผึ้งบริสุทธิ์สำหรับห้องอาหารและช่วยในการปลูกกாயาน นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการเพื่อลดขยะ โดยนำเปลือกไข่ไปผสมเป็นปุ๋ยเพื่อบำรุงดินและนำเศษอาหารจากครัวมาใช้ในการอาหารสุนัข ปลา และเป็ด ระบบทั้งหมดนี้สร้างวงจรแบบปิดที่ช่วยลดขยะให้เหลือน้อยที่สุดพร้อมกับการใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าที่สุด

การอนุรักษ์น้ำยังคงเป็นสิ่งที่โรงแรมให้ความสำคัญสูงสุด ในปี 2567 โรงแรมสามารถลดการใช้น้ำลงร้อยละ 16 เมื่อเทียบกับปี 2566 และร้อยละ 54 หากเทียบกับปริมาณการใช้น้ำตั้งแต่ปี 2562 ตัวเลขดังกล่าวเกิดขึ้นได้โดยวิธีการท่อน้ำที่มีประสิทธิภาพ การคัดเลือกพืชที่ต้องการน้ำน้อย และการใช้เทคโนโลยีช่วยประหยัดน้ำ ซึ่งทำให้การจัดการทรัพยากรน้ำเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบ ในขณะที่ยังคงมอบประสบการณ์ที่ยอดเยียมให้ลูกค้าได้



เดอะ คอฟฟี่ คลับ กรีน คาเฟ่

ร้านสาขาใหม่ของ เดอะ คอฟฟี่ คลับ ประเทศไทย ที่คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับการออกแบบเพื่อยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า ในขณะที่เดียวกับที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

ร้านเลือกใช้เฟอร์นิเจอร์จากวัสดุรีไซเคิล เช่น กากกาแฟ ที่เหลือจากกระบวนการคั่วและกลองจากผลิตภัณฑ์ยูเอชที รวมถึงมีการใช้มาตรการประหยัดพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้แสงธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้ระบบปรับอากาศอัตโนมัติเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เดอะ คอฟฟี่ คลับ ให้ความสำคัญต่อลูกค้าที่ใส่ใจสุขภาพ โดยนำเสนอเมนูแพลนต์เบสและตัวเลือกอาหารสุขภาพที่สะดวกต่อการซื้อกลับไปรับประทาน พร้อมกับการระบุข้อมูลทางโภชนาการไว้อย่างครบถ้วนบนเมนูของร้านเพื่อประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้ร้านยังส่งเสริมความยั่งยืนโดยใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แก้วเครื่องดื่มที่ใช้ซ้ำได้ รวมถึงมีการสื่อสารโครงการด้านความยั่งยืนต่างๆ กับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ

โครงการดอลลาร์ฟอร์ดีดส์ของไมเนอร์ โฮเทลส์

โครงการดอลลาร์ฟอร์ดีดส์ เปิดโอกาสให้ลูกค้ามีส่วนร่วมสนับสนุนชุมชนท้องถิ่น และโครงการด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างการเข้าพัก เราเชิญชวนให้ลูกค้าร่วมบริจาคเงินจำนวน 1 เหรียญสหรัฐต่อคืนที่เข้าพัก โดยโรงแรมจะร่วมสมทบด้วย ในจำนวนที่เท่ากันในทุกยอดบริจาค



ทำงบบริจาค 1 เหรียญ
ในแต่ละคืนที่พัก



เราบริจาค
จำนวนเท่ากัน



มอบสมทบโครงการ
เพื่อความยั่งยืนทั่วโลก



โครงการดอลลาร์ฟอร์ดีดส์ ในประเทศไทย ให้การสนับสนุนองค์กรเพื่อสังคม 3 แห่ง ได้แก่ มูลนิธิโกลเด้น ไทเอยเกิ้ล เอเชีย เอเลเฟ่น มูลนิธิเพื่อการอนุรักษ์เต่าทะเลหาดไม้ขาว และศูนย์สมเด็จพะเทพรัตนฯ แก่ไขความพิการบนใบหน้าและกะโหลกศีรษะ ในปี 2567 ไมเนอร์ โฮเทลส์ ได้ร่วมสมทบทุนตามจำนวนที่ได้รับบริจาคจากลูกค้า ส่งผลให้มียอดบริจาครวมทั้งสิ้น 5.9 ล้านบาท โดยองค์กรทั้ง 3 แห่งได้รับเงินจำนวนเท่ากันเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดความต่อเนื่อง

Anantara Hoi An Resort ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนมูลนิธิ Kianh ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่ให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษในภาคกลางของเวียดนาม โดยในปี 2567 สามารถระดมทุนได้กว่า 17,000 เหรียญสหรัฐให้กับมูลนิธิ เพื่อช่วยเหลือเด็ก 92 คนที่อยู่ในความดูแล

โครงการ #ไมเนอร์แคร์ ของไมเนอร์ ฟู้ด

นอกจากการเสิร์ฟอาหารอร่อยให้กับลูกค้าแล้ว ไมเนอร์ยังร่วมสร้างอนาคตเพื่อสุขภาพที่ดีกว่าให้กับคนไทยผ่านโครงการ #ไมเนอร์แคร์ ซึ่งไมเนอร์ ฟู้ด ประเทศไทย ร่วมสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราชในการก่อสร้างศูนย์วิทยาการเวชศาสตร์ผู้สูงอายุที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับสังคมผู้สูงอายุในไทยตามแนวคิด “Live Healthy, Live Long and Live Well”



ลูกค้าสามารถร่วมสนับสนุนโครงการโดยการสั่งเมนูพิเศษจาก 10 แปรณดีในเครือซึ่งมีจำหน่ายกว่า 1,900 สาขาทั่วประเทศ รายได้ส่วนหนึ่งจากการสั่งซื้อนำไปบริจาคให้แก่โรงพยาบาลศิริราช โครงการนี้สิ้นสุดในปี 2567 และสามารถระดมทุนได้ทั้งหมดหนึ่งล้านบาท ซึ่งถูกนำไปสนับสนุนการก่อสร้างศูนย์วิทยาการแห่งนั้น



นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
กับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
ได้แก่:

- นโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
- หลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีม
- หลักจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ
- นโยบายกำกับดูแลกิจการ
- Personal Data Protection Policy
- Gifts And Hospitality Guidelines
- Donation and Sponsorship Guidelines
- นโยบายการจ้างเหมา
- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
- นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- นโยบายการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการฟอกเงิน
ของลูกค้าและนโยบายการรับลูกค้า
- กรอบการสื่อสารองค์กร
- Tax governance Framework
- นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ

► **เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้**

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นช่องทางหนึ่งในการรายงานผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคมที่เกิดจากธุรกิจของไมเนอร์ รายงานฉบับนี้ยังช่วยให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนแก่ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเราได้เปิดเผยเป้าหมายและความก้าวหน้าในการผสมผสานการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและยังยื่นเข้ากับกระบวนการทำงานของบริษัท

รอบการรายงาน	รอบปีบัญชี 2567 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567
ความถี่ในการรายงาน	ประจำปี
รายละเอียดและการอ้างอิงแนวทางการรายงาน	• รายงานฉบับนี้เป็นรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปีฉบับที่ 13 ของบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) • เป็นรายงานฉบับที่จัดทำให้สอดคล้องกับแนวทางการรายงานของ Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021) และนำมาตรฐานการรายงานความยั่งยืนของยุโรป (ESRS) มาใช้ • รายละเอียดผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปี 2567 และข้อมูล GRI Content Index สามารถอ้างอิงได้จากเว็บไซต์ของบริษัท
ขอบเขตของการจัดทำรายงาน	• ครอบคลุมธุรกิจหลักของบริษัทซึ่งประกอบด้วยธุรกิจโรงแรมและธุรกิจร้านอาหาร • รายงานข้อมูลจากการปฏิบัติการของบริษัทย่อย บริษัทร่วมและบริษัทในเครือของบริษัทไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ประเด็นสำคัญและขอบเขตของการจัดทำรายงานของรายงานสามารถอ้างอิงได้จากเว็บไซต์ของบริษัท ในส่วนรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน • เนื่องด้วยธุรกิจต่างๆ ของเรามีลักษณะที่แตกต่างกันและเพื่อคงไว้ซึ่งสาระสำคัญ ข้อมูลที่รวบรวมมาเพื่อนำเสนอจะอยู่ในขอบเขตของหน่วยงานที่ไมเนอร์สามารถควบคุมได้ทั้งด้านการบริหารและปฏิบัติการ • ข้อมูลทั้งหมดเป็นข้อมูลที่มีอยู่ในระบบของเราในปัจจุบันและถูกนำเสนอในรายงานนี้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานเท่าที่จะเป็นไปได้ • กระบวนการในการกำหนดเนื้อหาของรายงานนี้เชื่อมโยงกับแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืนของไมเนอร์ ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญของหน่วยธุรกิจต่างๆ ของเรา โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ระบุประเด็นเหล่านี้และพิจารณาถึงความสำคัญโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
การรับรองโดยหน่วยงานภายนอก	เพื่อความถูกต้องและโปร่งใส ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในบางเรื่องที่กำหนดในรายงานฉบับนี้ ได้รับการตรวจรับรองความถูกต้อง และความสอดคล้องตามแนวทางการรายงานของ GRI Standards โดยหน่วยงานภายนอกตามเรื่องที่กำหนดไว้ คำชี้แจงการรับรองที่ออกโดย บริษัท แอลอาร์คิวเอ (ประเทศไทย) จำกัด ถูกแสดงไว้ในส่วนการรับรองจากหน่วยงานภายนอก หน้า 70 - 73 ของรายงานฉบับนี้
การเข้าถึงรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน	รายงานฉบับนี้และรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของปีอื่นๆ ที่ผ่านมามีการจัดทำในรูปแบบดิจิทัลและถูกแสดงไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ในส่วนรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ข้อมูลการติดต่อ	ฝ่ายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน อีเมล: sustainability.mint@minor.com โทรศัพท์: +66 (0) 2365 7706 บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) 88 อาคารเดอะปาร์ค ชั้น 12 ถนนรัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์: +66 (0) 2365 7500 โทรสาร: +66 (0) 2365 7799 www.minor.com



LRQA Independent Assurance Statement

Relating to Minor International Public Company Limited’s Sustainability Report 2024

This Assurance Statement has been prepared for Minor International Public Company Limited’s in accordance with our contract but is intended for the readers of this Report.

Terms of engagement

LRQA (Thailand) Ltd. (LRQA) was commissioned by Minor International Public Company Limited (MINT) 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 of the verifier using LRQA’s verification approach. LRQA’s verification procedure is based on current best practice, is in accordance with ISAE 3000¹ and uses the following principles of - inclusivity, materiality, responsiveness and reliability of performance data.

Our assurance engagement covered MINT’s global operations and subsidiaries under its operational control only, and specifically the following requirements:

- Evaluating the accuracy and reliability of data and information for only the selected indicators listed below: ¹
 - Environmental: (GRI 301-1) *Materials used by weight or volume (single-used plastic)*, (GRI 302-1) *Energy consumption*, (GRI 303-3 and 5) *Water withdrawal and consumption*, (GRI 305-1) *Direct (Scope 1) GHG emissions*, (GRI 305-2) *Energy indirect (Scope 2) GHG emissions*, (GRI 305-4) *GHG intensity*, (GRI 306-3 to 5) *Waste generated, directed to and diverted from disposal included food loss & waste*, (GRI 308-1) *New suppliers that were screened using environmental criteria and (GRI 308-2) Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken*.
 - Social: (GRI 401-1) *Employee turnover rate by gender*, (GRI 403-9 and 10) *Work-related injuries and ill health*, (GRI 404-3) *Internal promotion of management levels and non-GRI People developed and supported*, (GRI 414-1) *New suppliers that were screened using social criteria and (GRI 414-2) Negative social impacts in the supply chain and actions taken*.

Our assurance engagement excluded the data and information of MINT’s subsidiaries where it has no operational control and Minor Hotels Europe & the Americas. Our assurance engagement also excluded the data and information of its suppliers and any third-parties mentioned in the report.

LRQA’s responsibility is only to MINT. LRQA disclaims any liability or responsibility to others as explained in the end footnote. MINT’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 MINT.

LRQA’s Opinion

Based on LRQA’s approach nothing has come to our attention that would cause us to believe that MINT 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

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.

¹ GHG quantification is subject to inherent uncertainty.



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:

- Auditing MINT'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 process, and systems, including those for internal verification. We also spoke with key people in various departments responsible for compiling the data and drafting the report.
- Sampling of evidence presented at MINT' head office and Business units to confirm the reliability of the selected topic specific standards. We also spoke with key people responsible for compiling the data and drafting the report

Observations

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

- Reliability: MINT has a well-defined data management system to consolidate data and information associated with the selected specific topic standards. Maintaining internal verification processes will continually improve the reliability of its reported data and information.

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.

Dated: 25 March 2025

Opart Charuratana
LRQA Lead Verifier

On behalf of LRQA (Thailand) Ltd.
No. 252/123 (C), Muang Thai – Phatra Complex Tower B.
26th floor, Ratchadaphisek Road., HuayKwang, Bangkok, 10310, THAILAND
LRQA reference: BGK00001115

LRQA Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including LRQA (Thailand), 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 Group Limited 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 Group Limited, 2025.



LRQA Independent Assurance Statement

Relating to Minor International Public Company Limited’s Sustainability Performance Target 2024

This Assurance Statement has been prepared for Minor International Public Company Limited’s in accordance with our contract but is intended for the readers of this Report.

Terms of engagement

LRQA (Thailand) Ltd. (LRQA) was commissioned by Minor International Public Company Limited (MINT) to provide independent assurance on its Sustainability Performance Target 2024 “the SPTs data” against the assurance criteria below to a limited level of assurance and at the materiality of the professional judgement of the verifier using LRQA’s verification approach. LRQA’s verification procedure is based on current best practice, is in accordance with ISAE 3000¹ and uses the following principles of – inclusiveness, materiality, responsiveness and reliability of performance data.

Our assurance engagement covered MINT’s global operations and subsidiaries under its operational control only, and specifically the following requirements:

- Evaluating the accuracy and reliability of data and information for only the selected indicators listed in table below: ¹

Sustainability Performance of Minor Hotels	Baselines	2024 Targets	2024 Actuals
GHG Scope 1 and 2 intensity (tCO ₂ e per room sold)	0.023 (2019)	0.021	0.023
Water withdrawal intensity (m ³ per room sold)	0.75 (2022)	0.70	0.73

Our assurance engagement excluded the data and information of MINT’s subsidiaries where it has no operational control, non-Hotel businesses, and Minor Hotels in Australia and New Zealand. Our assurance engagement also excluded the data and information of its suppliers and any third-parties mentioned in the report.

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

LRQA’s Opinion

Based on LRQA’s approach nothing has come to our attention that would cause us to believe that MINT 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.

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.

¹ GHG quantification is subject to inherent uncertainty.



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:

- Auditing MINT'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 process, and systems, including those for internal verification. We also spoke with key people in various departments responsible for compiling the data and drafting the SPTs data.
- Sampling of evidence presented at MINT' head office to confirm the reliability of the selected topic specific standards.
- Collaborating information from third party assurance engagements – above environmental data and information done for Minor Hotels Europe & Americas (as MINT's subsidiaries). We also spoke with key people responsible for compiling the data and drafting the SPTs data.

Observations

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

- Reliability: MINT has a well-defined data management system to consolidate data and information associated with the selected specific topic standards. Maintaining internal verification processes will continually improve the reliability of its reported data and information.

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.

21 March 2025

Opart Charuratana
LRQA Lead Verifier
On behalf of LRQA (Thailand) Ltd.
No. 252/123 (C), Muang Thai – Phatra Complex Tower B.
26th floor, Ratchadaphisek Road., HuayKwang, Bangkok, 10310, THAILAND
LRQA reference: BGK00001115/A

LRQA Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including LRQA (Thailand), 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 Group Limited 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 Group Limited, 2025.



บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

88 อาคารเดอะพาร์ค ชั้น 12 ถนนรัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์: +66 (0) 2365 7500 www.minor.com