



SUSTAINABILITY REPORT 2013

รายงานเพื่อความยั่งยืน 2556

THAI UNION FROZEN PRODUCTS PCL.

บริษัท ไทยยูเนี่ยน โฟรZEN โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

TABLE OF CONTENT

สารบัญ

3	COMPANY'S VISION & MISSION วิสัยทัศน์และพันธกิจ	43	MATERIAL ISSUES AND STRATEGIES ประเด็นที่มีนัยสำคัญและกลยุทธ์ของบริษัทฯ
4	MESSAGE FROM THE PRESIDENT สารจากประธานกรรมการบริหาร	45	• Issue I: Sustainable Sourcing ประเด็นที่ 1 การจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน
6	ABOUT THIS REPORT เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	55	• Issue II: Human Rights & Ethical Labor Practices ประเด็นที่ 2 สิทธิมนุษยชนและจริยธรรมต่อแรงงาน
8	THINK GLOBAL คิดให้กว้าง	65	• Issue III: Climate Change & Environmental Protection ประเด็นที่ 3 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการปกป้องสิ่งแวดล้อม
10	ABOUT US เกี่ยวกับเรา	69	• Issue IV: Innovation & Product Responsibility ประเด็นที่ 4 นวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์
10	• Our History ความเป็นมา	71	• Issue V: Human Capital Development ประเด็นที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
12	• Ownership and Subsidiaries โครงสร้างธุรกิจและบริษัทย่อย	74	OVERARCHING SUSTAINABILITY STRATEGIC FOCUS AREAS AND ENABLERS ภาพรวมของขอบเขตกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน และปัจจัยความสำเร็จ
14	• Business Overview ภาพรวมของธุรกิจ	76	ACT LOCAL ทำจริงให้ลึก
16	SUSTAINABILITY AT TUF ความยั่งยืนที่ TUF	78	ECONOMIC CONTRIBUTIONS การมีส่วนทางเศรษฐกิจ
17	• Definition of Sustainability ความยั่งยืนตามนิยามของเรา	81	FOCUS ON SUSTAINABLE SOURCING การจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน
19	• Sustainable Development Policy นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน	86	FOCUS ON CLIMATE CHANGE AND ENVIRONMENTAL PROTECTION การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและปกป้องสิ่งแวดล้อม
22	• Sustainability Governance การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน	95	FOCUS ON PEOPLE การดูแลพนักงาน
25	• Sustainability Context บริบทด้านความยั่งยืน	114	FOCUS ON CUSTOMERS การสนองตอบต่อลูกค้า
29	STAKEHOLDER ENGAGEMENT การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	120	RESPECTING SOCIETY ความเคารพต่อสังคม
30	• Our stakeholders ผู้มีส่วนได้เสียของเรา	122	INVEST IN SOCIETY การลงทุนเพื่อสังคม
32	• Our approach to stakeholder engagement แนวทางของเราในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	125	GRI CONTENT INDICES & UNGC COP
34	• Workforce แรงงาน		
35	• Value Chain ห่วงโซ่คุณค่า		
37	• Government and Public Authorities ภาครัฐ		
38	• Civil Society ภาคประชาสังคม		
41	• Investment Communities ภาคการลงทุน		

COMPANY'S VISION & MISSION

วิสัยทัศน์และพันธกิจ



VISION (วิสัยทัศน์)

TUF constantly strives to be the 'Chef of the World' creating and providing world-class quality and innovative cuisine that fully satisfies our customers, consumers and stakeholders' ever evolving requirements.

การเป็นผู้นำและเชี่ยวชาญด้านอาหารทะเลระดับโลกที่มุ่งค้นคิดนวัตกรรมด้านอาหารอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจในคุณภาพและความปลอดภัย ด้วยกระบวนการผลิตที่ควบคุมคุณภาพอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน เพื่อตอบสนองทุกความต้องการ รวมถึงสร้างความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการให้แก่ลูกค้าและผู้บริโภคอย่างสูงสุด

MISSION (พันธกิจ)

To be known as a producer of high quality, delicious, safe and convenient food trusted by consumers anywhere in the world.

เป็นผู้ผลิตที่ได้รับความไว้วางใจในผลิตภัณฑ์อาหารที่มีคุณภาพและความปลอดภัยสูง ใส่ใจในเรื่องของรสชาติ ความสะอาดในการบริโภค

To be known as an organization with good corporate governance, integrity and accountability to all stakeholders and to achieve a sustainable business growth.

เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ และคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำธุรกิจที่ยั่งยืนร่วมกัน

To be known as an employer of choice; investing in people and creating opportunities for career growth as well as betterment of quality of lives.

เป็นที่ยอมรับในฐานะองค์กรที่ลงทุนในบุคลากร สร้างโอกาสในการเติบโตในสายงานอาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดี

To proudly represent and promote Thailand in the world's seafood stage.

ทำหน้าที่เป็นตัวแทน และให้การสนับสนุนธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลของประเทศไทยบนเวทีโลก

To become a company known for accountability and commitment in the conservation of the greater marine ecology, natural resources and environment.

เป็นองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีสำนึกรับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรทางทะเล รวมถึงทรัพยากรโลกและสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ



MESSAGE FROM THE PRESIDENT

สารจากประธานกรรมการบริหาร

THIRAPHONG CHANSIRI – PRESIDENT

ธีรพงศ์ จันศิริ – ประธานกรรมการบริหาร

'This is the moment that all stakeholders should work together to formulate direction and develop solutions to achieve a more sustainable future for all'

“นี่คือห้วงเวลาที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนต้องร่วมกันกำหนดทิศทางและหาแนวทางในการมุ่งสู่อนาคตที่ยั่งยืนกว่าสำหรับทุกคน”

Since our establishment in 1977 or more than three decades ago as a manufacturer of only canned tuna products to our position today as the world's leading seafood expert, we have grown our business and influenced the way people consume around the world. While our business nature has evolved over the years, the environmental and social responsibility firmly embedded within our elementary core values have remained the same. It is always our intention to bring our stakeholders together to jointly define our sustainability roadmap together, by providing an opportunity and empowering our stakeholders internally and externally to engage in a constructive dialogue, meaningful discussion and impactful development of various relevant initiatives. Often times, our contribution becomes a substantial support to the work of our stakeholders. At the same time, our stakeholders play a key part in fueling our wisdom and growth.

Literately indescribable in this report, I strongly believe however, that all our stakeholders, whether be our local and overseas staffs, retail and institutional investors, customers, suppliers, regulators, government authorities, communities, non-governmental organizations, international organizations, and all other relevant constituents, can articulate from distinct and diverse angles about the initiatives we have substantially made a progress in our on-going collaboration.

Globalization continues to exert unprecedented pressure on societies and economies that have started to realize the importance of sustainable business practices. We believe that engagement with key stakeholders is the right approach to developing these solutions for the sustainability cause. Moreover, we are more determined than ever to be a key driver of sustainable business practices in the global seafood industry.

I honestly believe that there is no better time than now to declare *'This is the moment that all stakeholders should work together to formulate direction and develop solutions to achieve a more sustainable future for all'*. I do hope this sustainability report can help us better visualize the sustainable development roadmap and that the capacity of our stakeholders' network can be reinforced steady and strong. Lastly, I would like to take this occasion to extend an invitation to those who share similar passion to join us in shaping a better future together.

นับแต่ก่อตั้งเมื่อปี 2520 หรือว่าสามทศวรรษที่ผ่านมา จากการเป็นผู้ผลิตปลาทูน่าบรรจุกระป๋องจนเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาหารทะเลชั้นนำของโลก ขณะที่ธุรกิจของเราเติบโตและสนองตอบความต้องการของผู้บริโภคทั่วโลกที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา ความยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ปลูกฝังในค่านิยมที่เป็นรากฐานของเรายังคงไม่เปลี่ยนแปลง เราตั้งใจอยู่เสมอที่จะทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียของเราในการกำหนดเส้นทางเดินสู่ความยั่งยืน โดยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกได้แลกเปลี่ยนมุมมองอย่างสร้างสรรค์ นำเสนอความคิดที่มีความหมาย และพัฒนาแนวคิดที่ยิ่งใหญ่หลายสิ่งหลายอย่างร่วมกัน บ่อยครั้งที่เราได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของผู้มีส่วนได้เสียของเรา ในขณะเดียวกัน ผู้มีส่วนได้เสียก็ได้มีส่วนร่วมเติมเต็มการเรียนรู้และเติบโตของเราด้วยเช่นกัน

แม้จะไม่สามารถเรียบเรียงทั้งหมดในรายงานฉบับนี้ ผมเชื่อว่าผู้มีส่วนได้เสียของเราทุกคน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานทั้งในประเทศไทยและที่อยู่ต่างประเทศ ผู้ถือหุ้นที่เป็นนักลงทุนทั้งรายย่อยและสถาบัน ลูกค้า คู่ค้า หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับและตรวจสอบ หน่วยงานภาครัฐ ชุมชนองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะสามารถบอกเล่าถึงเรื่องราวที่เราได้มีส่วนร่วมกันในการสร้างและพัฒนาได้ด้วยมุมมองที่แตกต่างและหลากหลาย

โลกาภิวัตน์ได้สร้างแรงกดดันอย่างมหาศาลต่อภาคสังคมและเศรษฐกิจ ที่เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนของธุรกิจ เราเชื่อว่าการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเป็นแนวทางที่นำสู่คำตอบที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ เรายังตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนของธุรกิจในอุตสาหกรรมอาหารทะเลโลก

ผมเชื่อโดยแท้จริงว่าไม่มีเวลาใดที่จะเหมาะสมไปกว่าขณะนี้ที่จะประกาศว่า **“นี่คือห้วงเวลาที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนต้องร่วมกันกำหนดทิศทางและหาแนวทางในการมุ่งสู่อนาคตที่ยั่งยืนกว่าสำหรับทุกคน”** ผมหวังว่ารายงานเพื่อความยั่งยืนฉบับนี้จะมีส่วนช่วยให้เราทุกคนเห็นแผนที่ทางเดินของการพัฒนาที่ยั่งยืน และหวังด้วยว่าเครือข่ายของผู้มีส่วนได้เสียของเรามีศักยภาพที่เข้มแข็งและมั่นคงท้ายที่สุดนี้ ผมใคร่ขอถือโอกาสนี้ เชิญชวนทุกท่านที่มีแรงบันดาลใจเดียวกัน เข้ามาร่วมสร้างอนาคตที่ดีกว่าร่วมกับเรา

ABOUT THIS REPORT

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

This is the first sustainability report of Thai Union Frozen Products Public Company Limited (TUF). The compilation of all sustainability initiatives, conducts, and performances is expected to provide the stakeholders who have had worked with us from the past till present to have a clearer vision of pathway towards sustainable future together. In addition to providing the information necessary for awareness raising and informed decisions, we expect that the disclosure of the context of sustainability shared by the Company and our stakeholders will be the platform opened for everyone in general to provide feedback and recommendation.

This report was prepared in accordance with the sustainability reporting guideline 'Global Reporting Initiative or GRI G4'. The reporting period is 2013 full year from 1 January to 31 December. The theme 'Think Global - Act Local' is chosen to reflect the two distinct sections of this report. 'Think Global' which is the first part provides the sustainability context by which all related material issues, sustainability strategies, and relevant stakeholders were examined all together in order to verify whether or not, the sustainability initiatives done to date and those planned for the future are of relevant, comprehensive, and accurate in corresponding to a true sustainability of us as well as stakeholders. The scope and boundary of this part of the report cover all business operations domestically and overseas.

'Act Local' as the latter part provides the detailed description of the performances both in quantitative and qualitative terms. Specific scoping to only a single business unit – seafood processing plants in Samut Sakhon which are under direct management of TUF, enables us to ensure accurate and reliable report quality for the first year of reporting. In subsequent reporting on annual basis, we plan to progressively extend the coverage to all business activities.

รายงานฉบับนี้เป็นรายงานเพื่อความยั่งยืนเล่มแรกของบริษัท ไทยยูเนี่ยน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) โดยได้รวบรวมแนวคิด แนวทางการดำเนินการด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร และผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ร่วมทำงานด้วยกันมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นถึงเส้นทางเดินไปสู่อนาคตร่วมกัน นอกจากจะเป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อสร้างความตระหนัก และประกอบการตัดสินใจแล้ว บริษัทฯ ยังมุ่งหวังว่าการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแง่มุมต่างๆ ด้านความยั่งยืนของเราและผู้มีส่วนได้เสียของเราจะเป็นการเปิดเวทีสำหรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากทุกๆ ฝ่าย และที่มุ่งหวังยิ่งไปกว่านั้นคือ การก้าวเข้ามามีส่วนร่วมในเส้นทางเดินแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยผู้ที่ยังไม่มีโอกาสได้ร่วมงานกับเรา ณ ปัจจุบัน

รายงานฉบับนี้จัดทำโดยอ้างอิงแนวทางการรายงานของ Global Reporting Initiative (GRI) ฉบับล่าสุด G4 ระยะเวลาของการรายงานครอบคลุมปี 2556 เต็มปีตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม แก่นสาระหลักที่แบ่งออกเป็น “คิดกว้าง – ทำจริงให้ลึก” ได้สะท้อนโครงสร้างของรายงานนี้ที่แบ่งออกเป็นสองส่วนใหญ่ “คิดกว้าง” คือส่วนต้นของรายงานที่กล่าวถึงบริบทของความยั่งยืน ซึ่งประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ได้ถูกนำมาพิจารณาพร้อมกันในการทวนสอบว่าแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ผ่านมาและแนวทางที่วางแผนสำหรับอนาคต มีความสอดคล้องครอบคลุมและตรงตามความยั่งยืนที่แท้จริงของเราและผู้มีส่วนได้เสียขอบเขตของรายงานในส่วนนี้ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ

ในส่วนท้ายของรายงาน ภายใต้หัวข้อเรื่อง ‘ทำจริงให้ลึก หรือ Act Local’ ซึ่งเป็นส่วนที่แสดงผลการดำเนินงานในประเด็นต่างๆ ที่เป็นทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เราตั้งใจที่จะนำเสนอในขอบเขตที่แคบ โดยเป็นข้อมูลเจาะลึกเพียงหน่วยธุรกิจเดียว คือ โรงงานแปรรูปอาหารทะเลภายใต้การกำกับโดยตรงของบริษัทฯ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย เพื่อให้เราสามารถเน้นคุณภาพของการรายงานในแง่ของความแม่นยำและความน่าเชื่อถือสำหรับการรายงานครั้งแรกนี้ อย่างไรก็ตาม สำหรับการรายงานในฉบับต่อจากนี้ไป ซึ่งจัดทำทุกปี เราจะทยอยเพิ่มเติมขอบเขตของการรายงานในส่วนนี้จนครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจในที่สุด

As a member of the United Nations Global Compact, this report is also our Communication on Progress for our first year of membership in implementing the principles of the Global Compact and supporting broader United Nations goals on environmental and social responsibility.

นอกจากนี้ ในฐานะสมาชิกของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ รายงานฉบับนี้ ยังเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารความคืบหน้าของการปฏิบัติตามหลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ 10 ประการ และการสนับสนุนเป้าหมายอื่นๆ ในด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมของสหประชาชาติ สำหรับรอบปีแรกของการเป็นสมาชิก



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

This report is published in an on-line format available for download at the Company's website (<http://www.thaiuniongroup.com>). A printed copy is available upon request to:

Corporate Communications Department or Sustainability Development Department

797/12, 25th Floor, S.M.Tower, Phaholyothin Road, Samsennai, Phayathai, Bangkok 10400

Tel : 66(0) 2298-0024

Fax : 66(0) 2298-0548

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ <http://www.thaiuniongroup.com> ในส่วนของผู้ที่ต้องการรายงานที่เป็นรูปเล่ม กรุณาติดต่อ:

ฝ่ายสื่อสารองค์กร หรือ ฝ่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน

797/12, ชั้น 25 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ : 66(0) 2298-0024

โทรสาร : 66(0) 2298-0548



THINK GLOBAL

คิดให้กว้าง



ABOUT US

เกี่ยวกับเรา

OUR HISTORY

ความเป็นมา



**Expanded capacity of
canned seafood
manufacture**

ขยายสายการผลิต
อาหารทะเลบรรจุกระป๋อง



**Entered to
domestic market**

เข้าสู่ตลาดในประเทศ



**Entered to
canned tuna**

เข้าสู่ธุรกิจปลาทูน่า
บรรจุกระป๋อง
ในสหรัฐอเมริกา



**Established capacity
for printing**

เริ่มให้บริการด้านงานพิมพ์



**Expanded
capacity of shrimp
processing**

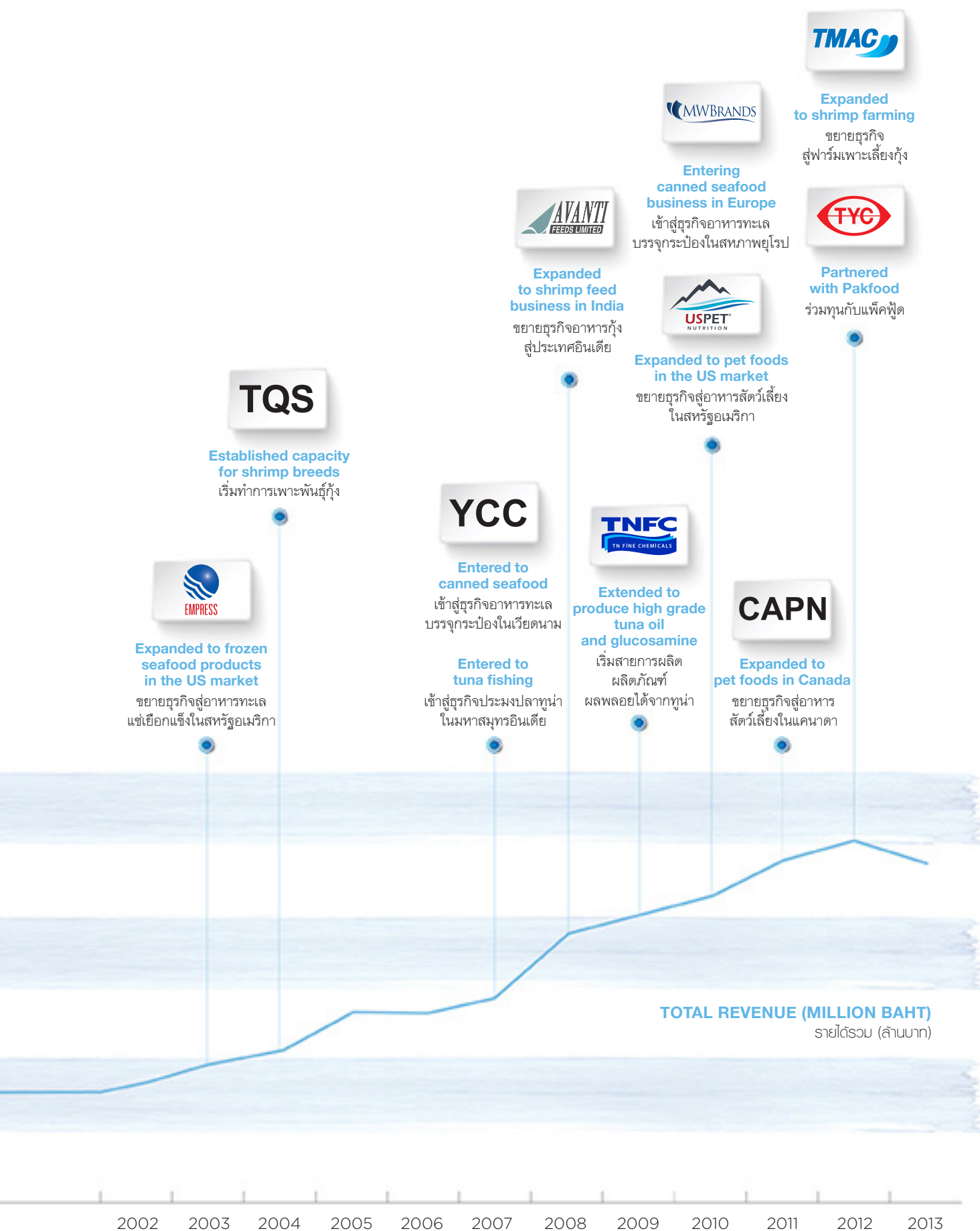
ขยายกำลังผลิตกุ้ง



**Established capacity
for shrimp feed
manufacture**

เริ่มสายการผลิตอาหารกุ้ง





OWNERSHIP AND SUBSIDIARIES

โครงสร้างธุรกิจและบริษัทย่อย

- 1 **MANUFACTURE AND EXPORT OF FROZEN AND CANNED SEAFOOD**
ผลิตและส่งออกอาหารทะเลแช่เยือกแข็งและบรรจุกระป๋อง
- 2 **MANUFACTURE AND SALE OF PACKAGING**
ผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์
- 3 **DOMESTIC TRADING**
ธุรกิจตลาดภายในประเทศ
- 4 **OVERSEAS INVESTMENT**
ธุรกิจการลงทุนในต่างประเทศ
- 5 **MANUFACTURE AND SALE OF ANIMAL FEEDS AND AQUACULTURE PRODUCTS**
ผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ



The World's
Seafood
EXPERT

**THAI UNION FROZEN PRODUCTS
PUBLIC COMPANY LIMITED**

บริษัท ไทยยูเนียน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

THAI UNION MANUFACTURING CO., LTD. (TUM)
บริษัท ไทยยูเนียนผลิตอาหารทะเล จำกัด



THAI UNION SEAFOOD CO., LTD. (TUS)
บริษัท ไทยยูเนียน ซีฟู้ด จำกัด



PAKFOOD PCL. (PPC)
บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)



SONGKLA CANNING PCL. (SC)
บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)



THAI UNION GRAPHIC CO., LTD. (TUG)
บริษัท ไทยยูเนียน กราฟฟิกส์ จำกัด



T-HOLDING CO., LTD. (THD)
บริษัท ทีเอส โฮลดิ้ง จำกัด



THAI UNION INVESTMENT HOLDING (TUIH)
บริษัท ไทยยูเนียนอินเวสต์เม้นท์ โฮลดิ้ง จำกัด



THAI UNION INTERNATIONAL, INC. (TUI)
บริษัท ไทยยูเนียน อินเตอร์เนชันแนล จำกัด



THAI UNION FEEDMILL CO., LTD. (TFM)
บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด



**THAI QUALITY SHRIMP
CO., LTD. (TQS)**
บริษัท ไทยควอลิตี้ ชริมพ์ จำกัด



TMAC CO., LTD (TMAC)
บริษัท ทีเอ็มเอช จำกัด



NEW FRONTIER FOODS CO., LTD. (NFF)
บริษัท นิว ฟรอนเทียร์ ฟู้ดส์ จำกัด

NFF 100%

CHAOPHRAYA COLDSTORAGE CO.,LTD. (CHP)
บริษัท เจ้าพระยาห่อถ่วง จำกัด

CHP 100%

OKEANOS CO.,LTD. (OK)
บริษัท โอเคียนอส จำกัด

OK 100%

THAKSIN SAMUT CO.,LTD. (TZ)
บริษัท ทักษิณสมุทร จำกัด

TZ 100%

OKEANOS FOOD CO.,LTD. (OKF)
บริษัท โอเคียนอสฟู้ด จำกัด

OKF 100%

ASIAN-PACIFIC CAN CO., LTD. (APC)
บริษัท เอเชียแปซิฟิกคैन จำกัด

**ASIAN
PACIFIC** 90.50%

**YUEH CHYANG CANNED FOOD
CO., LTD. (YCC)**
บริษัท ยฺเหวชยแคงฟู้ด จำกัด

YCC 51.00%

MW BRANDS HOLDING SAS
บริษัท เอ็มดับเบิลยูแบรนด์ส โฮลดิ้ง
เอสเอชเอส จำกัด

MW BRANDS 100%

MW BRANDS SAS

100%

ESIP LDA (ESIP)

100%

TRI-UNION FROZEN PRODUCTS, INC. (TUFPI)
บริษัท ไทริ-ยูนีออน ฟรอสเซิน โปรดักส์ จำกัด

Chicken & Sea 82.00%

TRI-UNION SEAFOODS, LLC (TRI-U)
บริษัท ไทริ-ยูนีออน ซีฟู้ดส์ จำกัด

Chicken & Sea 100%

1%

U.S. PET NUTRITION, LLC (USPN)
บริษัท ยูเอสเพ็ต นูทริชัน จำกัด

USPET 100%

CANADIAN PET NUTRITION, ULC (CAPN)
บริษัท แคนาดาเพ็ต นูทริชัน จำกัด

CAPN 100%

26.00%

MAREBLU SRL

100%

**MW BRANDS
(SEYCHELLES) LTD.**

100%

**INDIAN OCEAN TUNA
LTD. (IOT)**

60.00%

**ETABLISSEMENTS
PAUL PAULET SAS (EPP)**

100%

**UK SEAFOOD
INVESTMENTS LTD.**

100%

**IRISH SEAFOOD
INVESTMENTS LTD.**

100%

TLS LTD.

60.00%

TTV LTD. (TTV)

50.00%

**PIONEER FOOD
CANNERY LTD. (PFC)**

100%

JOHN WEST FOOD LTD.

100%

JOHN WEST HOLLAND BV

100%

TCM FISHERY CO., LTD. (TCM)
บริษัท ทีซีเอ็ม ฟิชเอร์รี่ จำกัด

TCM 80.00%

TMK FARM CO., LTD. (TMK)
บริษัท ทีเอ็มเค ฟาร์ม จำกัด

TMK 75.00%

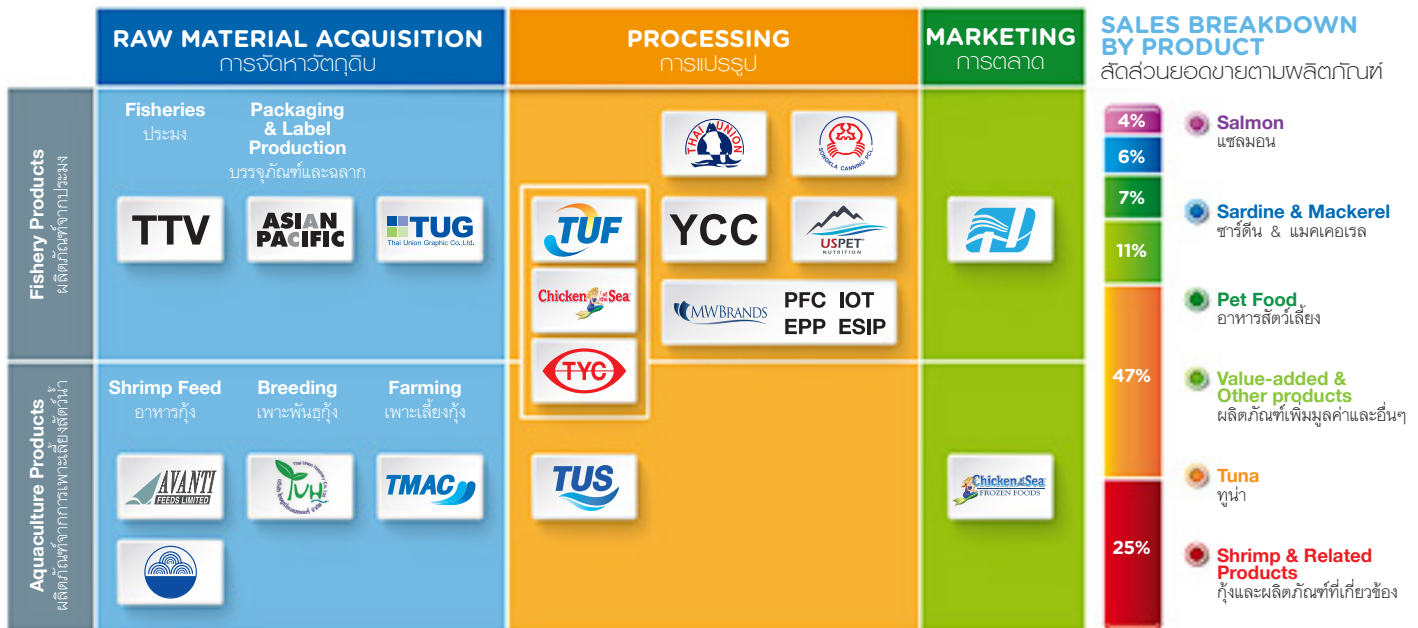
THAI UNION HATCHERY CO., LTD. (TUH)
บริษัท ไทยยูเนียน เอ็มเบอรี่ จำกัด

TUH 100%

99.00%

BUSINESS OVERVIEW

ภาพรวมของธุรกิจ

FACTS
ABOUT TUFBEING THE WORLD'S SEAFOOD EXPERT WITH
ด้วยความพร้อมที่จะเป็นผู้นำด้านอาหารทะเลระดับโลก

Pet food production capacity

กำลังการผลิตอาหารสัตว์เลี้ยง

81,000

TONS PER YEAR
ตันต่อปีTUNA PRODUCTION
CAPACITY

กำลังการผลิตปลาทูน่า

610,000

TONS PER YEAR
ตันต่อปี

Shrimp production capacity

กำลังการผลิตกุ้ง

100,000

TONS PER YEAR ตันต่อปี



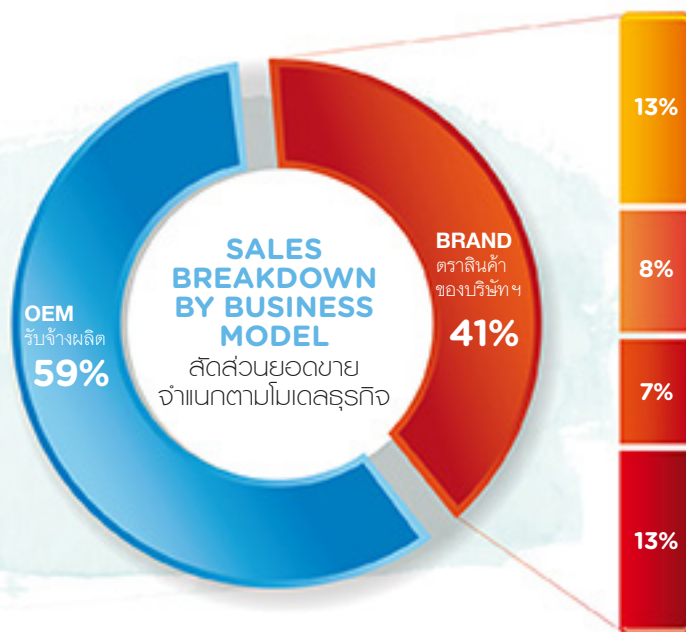
Sardine & mackerel production capacity

กำลังการผลิตปลาซาร์ดีนและแมคเคอเรล

106,000

TONS PER YEAR ตันต่อปี





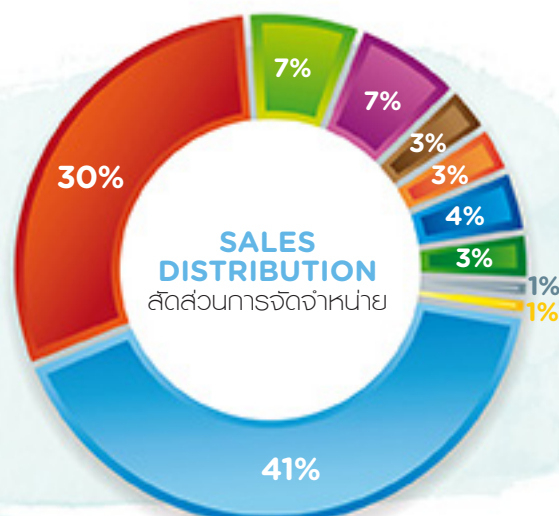
And others
และอื่นๆ



Overall cold storage capacity of
ห้องเย็นบรรจุสินค้าขนาด

131,000

TONS ตัน



Global workforce of

มีผู้ปฏิบัติงานทั่วโลก

32,000

PEOPLE คน

Manufacturing footprint covering 8 countries in 5 continents; America, Asia, Africa, Europe and Oceania

มีฐานการผลิตที่หลากหลายใน 8 ประเทศ ครอบคลุม 5 ทวีป ประกอบด้วย ทวีปอเมริกา ทวีปเอเชีย ทวีปแอฟริกา ทวีปยุโรป และทวีปโอเชียเนีย

United States
สหรัฐอเมริกา

Europe
ยุโรป

Japan
ญี่ปุ่น

Domestic Market
ตลาดในประเทศ

Africa
แอฟริกา

Oceania
โอเชียเนีย

Asia (Non-Japan)
เอเชีย (ไม่รวมญี่ปุ่น)

Middle East
ตะวันออกกลาง

Canada
แคนาดา

South America
อเมริกาใต้

SUSTAINABILITY AT TUF

ความยั่งยืนที่ทียูเอฟ



DEFINITION OF SUSTAINABILITY

ความยั่งยืนตามนิยามของเรา

*With accumulated experiences as one of the leading global food producers, we understand that our business sustainability, the socio-economic development and the ecological quality are interdependent. Hence for us, **'SUSTAINABILITY'** means the continuing capacity of our business to contribute positively to the long-term development of the society and the conservation of natural resources. This definition lays a strategic foundation on how the company contributes to the triple bottom line of sustainable development - Economic, Social, and Environment. Based also on our understanding of sustainability together with decades of visionary leadership, values and culture which have formed the success formula of our business growth and good corporate citizenship, our vision and journey towards sustainability have been conceptualized by means of Sustainability Philosophy **"We can, We care, We connect"**.*

ด้วยประสบการณ์ที่มีมาอย่างยาวนานในฐานะหนึ่งในผู้ผลิตอาหารชั้นนำของโลก เราตระหนักดีว่าความยั่งยืนทางธุรกิจของเรา การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม และคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีความเกี่ยวข้องกันอย่างไม่อาจแยกพิจารณาได้ ดังนั้น ความยั่งยืนสำหรับเราจึงหมายถึง ศักยภาพทางธุรกิจในการส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติในระยะยาว นิยามดังกล่าวเปรียบเสมือนรากฐานของการดำเนินธุรกิจของเรา ให้เกื้อหนุนเสาหลักทั้งสามด้านของการพัฒนาที่ยั่งยืนอันประกอบด้วยเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นจุดเริ่มต้นของ **ปรัชญาด้านความยั่งยืน** ที่ใช้เป็นกรอบความคิดที่สื่อให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และเส้นทางเดินไปสู่อนาคตอย่างยั่งยืน โดยมีหลักสามประการคือ **มุ่งมั่นทำได้ ใส่ใจ และมีส่วนร่วม** หลักปรัชญาทั้งสามประการสะท้อนถึงการขับเคลื่อนธุรกิจที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมของเรา ซึ่งเปรียบเสมือนสูตรสำเร็จของการเติบโตอย่างต่อเนื่องและการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมของบริษัทฯ ตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา

WE CAN (มุ่งมั่นทำได้)

“We can” states our committed business proposition as a provider of safe foods and necessary nutrition to the world’s fast growing population, sourcing from well managed natural environment. In coupling with visionary leadership and distinctive expertise, we are thus prime to take the leadership in the world seafood industry with operational excellence, product offerings and a global network.

“มุ่งมั่นทำได้” เป็นหลักปรัชญาที่แสดงให้เห็นถึงปณิธานบริษัทที่จะเป็นผู้ผลิตอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ถูกสุขลักษณะและสุขอนามัยแก่ประชากรของโลกที่นับวันจะมีจำนวนทวีมากขึ้น โดยใช้วัตถุดิบที่คัดสรรจากแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติที่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมให้คงความอุดมสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของการนำอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผสมกับความเชี่ยวชาญและชำนาญการในธุรกิจและอุตสาหกรรมของบุคลากรของเรา ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้าที่จะเป็นผู้นำด้านอาหารทะเล ทั้งในด้านการบริหารจัดการการผลิต การตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และการมีเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจที่ครอบคลุมทั่วโลก

WE CARE (ใส่ใจ)

“We care” demonstrates our awareness of the dynamisms in economic, social, and environment that continuously drive contextual change from the past till present and onto the future, we always conduct the business with great caution and being responsible to our stakeholders.

“ใส่ใจ” สะท้อนถึงความตระหนักในบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากอดีตสู่ปัจจุบัน และในอนาคตข้างหน้า บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญเสมอมากับการดำเนินธุรกิจอย่างรอบคอบและรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

WE CONNECT (มีส่วนร่วม)

“We connect” reflects our strong belief that genuine sustainability is resulted from collective initiatives and offerings by every stakeholder. Consequently we take a participatory approach in propelling our sustainability strategy which is in alignment with our adherence to good corporate citizenship and our long-standing company’s values, the constituents that govern the way our business is conducted and the way we work. As the way to validate our sustainability direction and goals against economic, social, and environmental setting and stakeholders’ expectations, we seek first to understand the context of sustainability within which we operate and the values to which each of our stakeholders adhere. We take every effort to make sure that every opinion and concern of our stakeholders is seriously taken into consideration in planning and taking proactive actions towards the solutions that emphasize on precaution and prevention of potential risks and future problems. Besides, we strive for being recognized as an active member of the society who contributes to the development of long-term sustainability for all through incubating the good deeds from within our organization, then amplifying their impacts locally, regionally, and globally respectively.

“มีส่วนร่วม” แสดงถึงความเชื่อในความยั่งยืนที่แท้จริง เกิดจากการร่วมคิดและร่วมแบ่งปันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และเราได้ปลูกฝังแนวคิดดังกล่าว เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับค่านิยมขององค์กรที่เป็นกรอบสำหรับแนวทางการดำเนินธุรกิจและวิธีการทำงานของเรา ผสมกับการยึดมั่นในการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม บริษัทฯ จึงเน้นแนวทางของการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านความยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าทิศทางและเป้าหมายหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความสอดคล้องกับบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย การเข้าถึงและเปิดรับมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญในลำดับแรกของการมีส่วนร่วมของบริษัทฯ และมีความมั่นใจว่า มุมมองและข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียจะถูกนำมาพิจารณาอย่างถ้วนถี่ในการวางแผนและดำเนินการแบบเชิงรุกที่เน้นการเฝ้าระวังและป้องกันความเสี่ยง ปัญหาหรือผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ในขณะเดียวกัน ก็เน้นบทบาทของการเป็นพลเมืองที่ดีและมุ่งมั่นเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับรากฐานของความยั่งยืนในทุกระดับ โดยเริ่มต้นการทำดีจากภายในองค์กรและขยายผลสู่ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ จนถึงระดับสากลในที่สุด

SUSTAINABLE DEVELOPMENT POLICY

นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

On the grounds of aforementioned sustainability philosophy, together with our aspiration of **‘DOING THINGS THE RIGHT WAY’** and our commitment to the ten principles of United Nations Global Compact for socially responsible business conduct, we are determined to work proactively and cooperatively with all stakeholders both internally and externally in advancing through the sustainable development journey and in achieving sustainability objectives together. The followings are the approaches we undertake as our **Sustainable Development Policy** in describing the foundational principles of our sustainability efforts to engage stakeholders, adhere to good corporate governance, promote human rights and well-being of people, protect the nature, and create shared value.

ด้วยความยึดมั่นในการทำสิ่งที่ถูกต้องในวิถีทางที่ซื่อสัตย์ และพันธสัญญาต่อการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ปรัชญาด้านความยั่งยืนของเรา ได้ถูกนำมาสู่การปฏิบัติด้วยการประสานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก ตลอดเส้นทางเดินของการพัฒนาที่ยั่งยืน และมุ่งสู่เป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกัน นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (ดังที่จะกล่าวในรายละเอียดต่อไป) เปรียบเสมือนกรอบหรือแนวปฏิบัติของการทำงานด้านความยั่งยืนที่ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ยึดมั่นในหลักบรรษัทภิบาล ปกป้องสิทธิมนุษยชน และยกระดับคุณภาพชีวิต ปกป้องสิ่งแวดล้อม และสร้างคุณค่าร่วม

ENGAGING STAKEHOLDERS

การทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

We seek to understand the context of sustainability within which we operate and the values to which our stakeholders adhere. In doing so, we take a holistic approach in recognizing the continuum between business and society, the interrelations among the governance, economic, environmental, and social aspects, and their associated risks and opportunities.

We take all efforts to engage our stakeholders inclusively and in a meaningful way, and work collaboratively to address the solutions with the best interest of everyone. This includes the dialogue and partnership at individual level, with private and public institutions, local and global organizations.

ทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงบริบทของความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ และค่านิยมที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ ทั้งนี้เราพิจารณาบริบทของความยั่งยืนแบบองค์รวม ที่เน้นการเชื่อมโยงภาคธุรกิจและภาคสังคม เข้าด้วยกัน การสอดประสานกันของประเด็นด้านการกำกับดูแลกิจการ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม และการประเมินความเสี่ยงและโอกาส ภายใต้บริบทดังกล่าว

มุ่งมั่นที่จะประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย ทั้งนี้ การติดต่อและประสานงาน อาจเป็นได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กรทั้งเอกชน และภาครัฐ องค์กรระดับท้องถิ่นและระดับสากล

ADHERING TO GOOD CORPORATE GOVERNANCE

ยึดมั่นในหลักบรรษัทภิบาล

We conduct our business ethically and responsibly in all matters. Our management is held fully accountable to ensure that our business conduct is lawful and transparent and that proper governance and management systems are in place to safeguard all compliances.

ประกอบธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณผู้บริหาร มีหน้าที่กำกับดูแลให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและโปร่งใส และมีระบบเฝ้าระวังและบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และรัดกุม

PROMOTING HUMAN RIGHTS AND WELL-BEING OF PEOPLE

ปกป้องสิทธิมนุษยชนและยกระดับคุณภาพชีวิต

With the highest respect to human rights, we work to promote good employment practices in all our business operations as well as our supply chains. Specifically, we expect everyone to adhere to ethical norms in relation to the prohibition of forced labor, child labor, and discrimination practices. In addition, we are committed to provide opportunities for each individual to learn and develop professionally.

We take safety and wellness of people seriously. This underpins our strong commitment on product responsibility, quality and safety of our products, and occupational health and safety of employees.

ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรมในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ และตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในเรื่องของจรรยาบรรณที่เป็นข้อห้ามด้านการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรของเราได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ คุณภาพและความปลอดภัยทางอาหาร และอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน

PROTECTING THE NATURE

ปกป้องสิ่งแวดล้อม

We strive to protect the environment and conserve the natural resources for future generations by minimizing the environmental footprint of our business. We work continually to promoting the sustainable use of resources, moving towards zero wastes, and combating the climate change.

ร่วมปกป้องสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ดีไว้เพื่อชนรุ่นหลัง โดยมุ่งลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน มุ่งสู่การผลิตที่ไร้ของเสีย และร่วมหยุดยั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก

CREATING SHARED VALUE

สร้างคุณค่าร่วม

We act as an active member of the society through corporate social responsibility leadership that adheres to wisdom and empowerment in caring for neighborhood communities, environment and society at large.

ประเพณีติดเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ด้วยการเป็นผู้ประกอบการชั้นนำด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ยึดปัญญาและการเสริมศักยภาพเป็นสำคัญในการดูแลชุมชนท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และสังคมในวงกว้าง



TUF has joined the Global Compact since June 2013 with commitments to the 10th Principles in developing, implementing and disclosing responsible and sustainable corporate policies and practices.

ทียูเอฟเข้าร่วมโกลบอลคอมแพคในเดือนมิถุนายน 2556 โดยยึดมั่นในหลัก 10 ประการในการพัฒนา ดำเนินการ และเผยแพร่ นโยบายและการปฏิบัติขององค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน

HUMAN RIGHTS (สิทธิมนุษยชน)

TUF will support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

ทียูเอฟจะสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ

1

Make sure that it is not complicit in human rights abuses.

ไม่ข้องแวะกับการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2

LABOR STANDARDS (มาตรฐานแรงงาน)

TUF will uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

ทียูเอฟจะยึดมั่นต่อเสรีภาพของพนักงานในการสมาคมและรวมกลุ่มต่อรอง

3

The elimination of all forms of forced and compulsory labor;

ขจัดการบังคับการใช้แรงงานทุกรูปแบบ

4

The effective abolition of child labor; and

ขจัดการใช้แรงงานเด็ก

5

The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

ขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

6

ENVIRONMENT (สิ่งแวดล้อม)

TUF will support a precautionary approach to environmental challenges;

ทียูเอฟจะสนับสนุนการดำเนินการป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม

7

undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

แสดงความคิดริเริ่มให้เกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในวงกว้างและ

8

Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

ส่งเสริมการพัฒนาและเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

9

ANTI-CORRUPTION (ต่อต้านการคอร์รัปชัน)

TUF will work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

ทียูเอฟจะร่วมต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมไปถึงการบังคับขู่รีดและการรับสินบน

10



SUSTAINABILITY GOVERNANCE

การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

To ensure that our sustainability governance and policy deployment are effective and transparent, the Sustainable Development (SD) Committee chaired by the President and constituting with an honorable advisor from Board of Director and appointed members from heads of key business units takes the leading role in policy planning, providing framework for implementation, and monitoring the progress and performance of sustainability initiatives. With four out of eleven committee members are also our current board members, the Company can ensure its pathway towards integrating sustainable development to its mainstream business operation.

The SD Committee has also appointed 5 SD working groups to supervise our apparent sustainability issues in the areas of

- Sustainable Supply Chain,
- Ethical Labor Practice,
- Energy, Environment & Climate Change,
- Human Capital Development,
- Corporate Social Responsibility,

เพื่อให้การกำกับดูแลและขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีประธานกรรมการบริหาร ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการตัวแทนกรรมการบริหารเป็นที่ปรึกษา และผู้บริหารระดับสูงของหน่วยธุรกิจหลัก เป็นกรรมการ ทำหน้าที่ในการวางนโยบาย ให้แนวทางการปฏิบัติ และตรวจติดตามความคืบหน้าและประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ ด้วยมีคณะกรรมการบริษัท อยู่ในคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจำนวน 4 ท่าน บริษัทฯ มุ่งมั่นในการผนวกการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ

คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนยังได้แต่งตั้งคณะทำงานจำนวน 5 ชุด เพื่อกำกับดูแลประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน อันได้แก่

- คณะทำงานด้านความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน
- คณะทำงานด้านจริยธรรมต่อแรงงาน
- คณะทำงานด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- คณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- คณะทำงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม



with role and responsibility for each working group are to monitor and update situation, analyze, and assess the risks associated with the sustainable development aspects, to perform action planning, follow-up, and monitor the sustainable development performances, and to report the performances to the Sustainable Development Committee.

The head of Sustainability Development Department serves as the secretary of the SD Committee with dedicated tasks to facilitate the sustainability-related strategy formulation and execution (through both SD Committee and SD working groups), ensure an effective communication internally and externally in order to enhance our stakeholder engagement, and collaborate with all subsidiaries in aligning SD governance and management. In 2013, SD Department formed a strategic taskforce with MW Brands led by Paul Reenan, Managing Director of John West Foods UK, and Chicken of the Sea International led by David Roszmann, Chief Operating Officer, to work specifically on the development of sustainability guiding principles which were presented in the leaders from all business units globally in the Thai Union's Global Meeting in December and have been approved as an overarching policy framework to be applied to the development of a roadmap for sustainable development initiative by every business unit.

โดยคณะทำงานทุกชุดมีหน้าที่ประมวลสถานการณ์ วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน วางแผนงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้อำนวยการฝ่ายการพัฒนาที่ยั่งยืนทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการ โดยมีบทบาทหลักในการสนับสนุนการวางกลยุทธ์และปฏิบัติการด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (ผ่านคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และคณะทำงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน) ทำการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และประสานงานร่วมกับบริษัทในเครือ เพื่อสร้างมาตรฐานในการกำกับดูแลและบริหารจัดการด้านความยั่งยืน ในปี 2556 ฝ่ายการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกับ Mr. Paul Reenan กรรมการผู้จัดการบริษัท John West Foods UK ในฐานะตัวแทน MW Brands และ Mr. David Roszmann ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการบริษัท Chicken of the Sea International ในการพัฒนาหลักการชี้นำด้านความยั่งยืน (Sustainability Guiding Principle) ซึ่งได้นำเสนอต่อผู้บริหารจากทุกหน่วยธุรกิจในเครือในที่ประชุม Thai Union's Global Meeting ในเดือนธันวาคม และได้รับการรับรองให้ใช้เป็นกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาแผนแม่บทด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของแต่ละบริษัทต่อไป

SUSTAINABLE DEVELOPMENT COMMITTEE

คณะกรรมการเพื่อการพัฒนายั่งยืน

CHAIRPERSON (ประธานคณะกรรมการ)

Mr.Thiraphong Chansiri
นายธีรพงษ์ จันทร์ศิริ

ADVISOR (ที่ปรึกษาคณะกรรมการ)

Mr.Cheng Niruttinanon
นายเชง นิรุตตินันท์

COMMITTEE MEMBERS - HEADS OF BUSINESS UNITS

Mr.Rittirong Boonmeechote
นายฤทธิรงค์ บุญมีโชติ

Mr.Narin Niruttinanon
นายณรินทร์ นิรุตตินันท์

Mr.Chan Shue Chung
นายเชาน ชู แซ่

Mr.Pichitchai Wongpiya
นายพิชิตชัย วงศ์ปิยะ

Mr.Suthidej Amornkasemwong
นายสุทธิเดช อมรเกษมวงศ์

Mr.Wai Yat Paco Lee
นายวาย ยัท ปากี ลี

Mr.Preerasak Boonmeechote
นายพีรศักดิ์ บุญมีโชติ

Ms.Sasnan Allmand
นางศศินันท์ ออลแมนด์

SECRETARY (เลขาธิการคณะกรรมการ)

Mr.Wit Soontaranun
นายวิทย์ สุนทรนันท์

SUSTAINABLE DEVELOPMENT
WORKING GROUP

คณะกรรมการด้านการพัฒนายั่งยืน

Sustainable Supply Chain
คณะกรรมการด้านความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน

Ethical Labor Practice
คณะกรรมการด้านจริยธรรมต่อแรงงาน

Energy, Environment & Climate Change
คณะกรรมการด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

Human Capital Development
คณะกรรมการด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนายั่งยืน

Corporate Social Responsibility
คณะกรรมการด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

SUSTAINABILITY
DEVELOPMENT DEPARTMENT
ฝ่ายการพัฒนายั่งยืน

SD Strategy and Implementation
ฝ่ายกลยุทธ์และปฏิบัติการ

SD Communication
ฝ่ายสื่อสาร

Alignment
ฝ่ายประสานงาน



SUSTAINABILITY CONTEXT

บริบทด้านความยั่งยืน

Through the process of identifying the context upon which the sustainability of our business as well as of our stakeholders depends, we have conducted the analysis of stakeholders and sustainability aspects to prioritize specific stakeholders (or stakeholder groups) and specific aspects (or their subsets) which are critically important to the long-term existence of business and/or the fulfillment of the Company's sustainability objectives (as specified in our sustainability philosophy and policy).

ในการพิจารณาบริบทด้านความยั่งยืนสำหรับบริษัทฯและผู้มีส่วนได้เสีย เราได้ทำการวิเคราะห์ ผู้มีส่วนได้เสีย และประเด็นด้านความยั่งยืนเพื่อจำแนกผู้มีส่วนได้เสีย (หรือกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสีย) และประเด็น (หรือประเด็นย่อย) ที่มีความเกี่ยวข้องหรือผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการคงอยู่ในระยะยาวของธุรกิจและ/หรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯในด้านความยั่งยืน (ดังที่กำหนดไว้ในปรัชญาและนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ)

In common to all businesses, the economic sustainability of the value chain through the exchanges of goods/services and capitals determines the sustainability of an enterprise as well as its business partners upstream (e.g. suppliers) and downstream (e.g. customers and consumers). On the demand side, both customers (such as packers, retailers, food services) and end consumers are our key stakeholders as seen from the current business model of the Company having both OEM and branded products. The commonality between these two groups lies on the aspects of product & service values (i.e. price competitiveness, product quality, and food safety). In specific to customers including other business partners (e.g. co-packers), there has been the additional pressing issues in the past few years on social and environmental responsibility as part of the sustainable value chain concept influenced by governments, civil society organizations, and media.

สำหรับบริษัทฯแล้ว ความยั่งยืนของเราและคู่ค้าทั้งต้นน้ำ (เช่น คู่ค้า) และปลายน้ำ (เช่น ลูกค้าและผู้บริโภค) ถูกกำหนดโดยบริบทความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของห่วงโซ่คุณค่าในรูปแบบของการซื้อขายสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมือนกันในทุกธุรกิจ ในด้านของอุปสงค์ ลูกค้า (ผู้ผลิต ผู้จำหน่าย และร้านอาหาร) และผู้บริโภค ถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียหลัก เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯทำการผลิตสินค้า ทั้งแบบรับจ้างผลิต และผลิตและจำหน่ายภายใต้ชื่อทางการค้าของบริษัทฯเอง ประเด็นด้านความยั่งยืนร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าวทั้งสองกลุ่มคือ คุณค่าของผลิตภัณฑ์และบริการ (ที่กำหนดโดยราคาที่แข่งขันได้ คุณภาพของผลิตภัณฑ์และความปลอดภัยอาหาร) สำหรับในกลุ่มลูกค้าเฉพาะกลุ่ม ที่รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจอื่นๆ (อาทิ ผู้รับจ้างผลิต) ได้เกิดประเด็นใหม่ในช่วงสองถึงสามปีที่ผ่านมาในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดด้านห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน ตามการผลักดันของภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม และสื่อ



On the supply side, as most of our supplies are rooted from oceans, the sustainability of natural resources (environment in general and marine resources in particular) is of critically important to guarantee the sustainable supply of raw materials for the Company. Further analysis on each sustainability aspect of our supplies enables us to name the specific issues in relation to the sustainability of the environment, marine resources, and suppliers as the limited carrying capacity for pollutions, biodiversity richness, and reliability and quality of supplies respectively. These three issues are interdependent and must be integrally managed to ensure long-term economic and environment sustainability of our supply chain.

As known in general, seafood industry is labor-intensive right from the source of supply to the market. Our sustainability is thus dependent on how the workforce can be secured for today and for the future. In other words, our sustainability challenge lies on how to be a great place to work as an individual company and to be a preferred supply chain in the labor market for the industry in which we operate. The latter has recently gained the attention among selected groups of customers and consumers due to the growing concerns over human rights violations, in the countries where the sourcing of fishery products is carried out and the processing of seafood is located, as explicitly expressed by governments and civil society organizations mostly in the developed nations. The particular issues of concern include occupational health and safety, fundamental human rights, and ethical labor practices.

ในด้านของอุปทาน ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ (สิ่งแวดล้อม เป็นการทั่วไป และแหล่งทรัพยากรทางทะเลโดยเฉพาะ) เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันความต่อเนื่องของวัตถุดิบของบริษัท เนื่องจากวัตถุดิบของเราได้มาจากทะเลแทบทั้งสิ้น เมื่อพิจารณาถึงลงไปรายละเอียดของความยั่งยืนแต่ละประเด็นเราพบว่าขีดจำกัดในการรองรับมลพิษ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ และความต่อเนื่องและคุณภาพของวัตถุดิบ เป็นประเด็นจำเพาะสำหรับสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรทางทะเล และผู้จัดหาวัตถุดิบ ตามลำดับ และด้วยการที่ประเด็นทั้งสามประการต่างมีความเชื่อมโยงถึงกัน การบริหารจัดการจึงต้องพิจารณาในองค์รวม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริงภายในห่วงโซ่อุปทานของเราในระยะยาว

เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่า อุตสาหกรรมอาหารทะเลมีการพึ่งพิงแรงงานจำนวนมาก ตั้งแต่การจับไปจนถึงการจัดจำหน่าย ความยั่งยืนของเราจึงขึ้นอยู่กับ การเข้าถึงแรงงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต หรือในอีกนัยหนึ่ง ความท้าทายด้านความยั่งยืนอยู่ที่การที่บริษัทได้รับการยอมรับเป็นสถานประกอบการที่น่าทำงาน และการที่อุตสาหกรรมที่บริษัทมีส่วนร่วมอยู่ เป็นที่นิยมของตลาดแรงงาน ซึ่งประการหลังถูกหยิบยกเป็นประเด็นโดยภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศพัฒนาแล้ว และขยายผลสู่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นลูกค้าและผู้บริโภค โดยมีข้อห่วงใยด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และจริยธรรมต่อแรงงานในประเทศที่เป็นแหล่งทำการประมงและการแปรรูปอาหารทะเล



As an industry, there are always impacts on communities from business operations both positive and negative. The positive contributions of business are normally through local employment and procurement. On the other hand, some negative contributions such as environmental and social impacts are unavoidable though can be minimized. In general, the neighborhood communities are those impacted directly. Government as a regulator takes the key role in ensuring that a business organization is responsible and accountable for all impacts caused by its operational activities. Therefore the Company is fully aware of our accountability as a good corporate citizenship for being compliant on an on-going basis and for behaving in a responsible way both socially and environmentally in all activities and areas concerned.

Good governance and value creation have long been the requirement of leading investment communities such as institutional investors and capital market regulators. There are a number of enquiries from those both individual and institutional who invest in the Company in relation to our corporate social responsibility strategies and plans. Many of those have explicitly imposed business ethics together with environmental and social responsibility as criteria in their investment decision.

It is worth-noting that while civil society organizations and media are not at first considered as the direct stakeholders of the Company, their views and concerns on our sustainability context have significantly influenced the decisions and actions of other key stakeholders such as customers and workforce. They are thus later included in our stakeholder engagement (see stakeholder engagement section).

ธุรกิจอุตสาหกรรมย่อมก่อให้เกิดผลกระทบจากการดำเนินงานต่อชุมชน ทั้งในด้านบวกและด้านลบอยู่เสมอ ในด้านบวก ธุรกิจช่วยให้เกิดการจ้างงานและจัดซื้อจัดจ้างในระดับท้องถิ่น แต่ในทางลบ การดำเนินงานอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงแต่สามารถบริหารจัดการให้เกิดน้อยที่สุดได้ และเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่าชุมชนรอบข้างสถานประกอบการมักเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ในขณะที่ภาครัฐซึ่งเป็นผู้กำกับมีบทบาทในการดูแลให้มั่นใจว่าองค์กรธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังนั้น ด้วยความตระหนักในความเป็นพลเมืองของสังคม บริษัทฯ มุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการธุรกิจให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายอย่างต่อเนื่อง และรับผิดชอบต่อในการเอาใจใส่ดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกๆ พื้นที่และกิจกรรมที่ดำเนินการ

บรรษัทภิบาลและการสร้างมูลค่าทางธุรกิจเป็นปัจจัยหลักที่ภาคการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนสถาบัน และหน่วยงานกำกับดูแลตลาดทุน ได้ให้ความสำคัญมาอย่างยาวนาน ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้รับการติดต่อประสานงานจากนักลงทุนทั้งบุคคลและสถาบันในประเด็นด้านกลยุทธ์และแผนเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยส่วนหนึ่งได้แสดงความประสงค์ที่ชัดเจนในการตัดสินใจลงทุนโดยใช้จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมเป็นเกณฑ์

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในขณะที่องค์กรภาคประชาสังคมและสื่อจะไม่ได้ถูกจัดเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ตั้งแต่แรก แต่มุมมองและข้อกังวลที่มีต่อบริบทความยั่งยืนของเรา ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้เสียหลักของบริษัทฯ อาทิ ลูกค้า และแรงงาน ดังนั้น ภาคประชาสังคมจึงได้ถูกรวมเข้าในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม (ดูหัวข้อถัดไป)

SUSTAINABILITY CONTEXT

บริบทด้านความยั่งยืน

STAKEHOLDER ผู้มีส่วนได้เสีย	KEY GENERIC ISSUES ประเด็นสำคัญทั่วไป	KEY SPECIFIC ISSUES ประเด็นสำคัญเฉพาะ	REMARK หมายเหตุ
Customers & Consumers ลูกค้าและผู้บริโภค	Product & Service Value คุณค่าของผลิตภัณฑ์และบริการ	Price Competitiveness ราคาที่แข่งขันได้ Product Quality คุณภาพของผลิตภัณฑ์ Food Safety ความปลอดภัยอาหาร	
Customers & Business Partners ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ	Sustainable Value Chain ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน	Social and Environmental Responsibility ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	Influenced by Governments, CSOs and media ได้รับแรงผลักดันจากภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม และสื่อ
Environment สิ่งแวดล้อม	Sustainable Supply of Raw Materials ความยั่งยืนของวัตถุดิบ	Limited Carrying Capacity for Pollutions ขีดจำกัดในการรองรับมลพิษ Biodiversity Richness ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ	
Marine Resources แหล่งทรัพยากรทางทะเล		Reliability and Quality of Supplies ความต่อเนื่องและคุณภาพของวัตถุดิบ	
Suppliers คู่ค้า			
Workforce แรงงาน	A Great Place to Work and A Preferred Industry for Workers สถานประกอบการที่น่าทำงานและอุตสาหกรรมที่เป็นที่นิยมของแรงงาน	Development and Career Opportunity การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ Safety and Wellness ความปลอดภัยและสวัสดิภาพ Human Rights สิทธิมนุษยชน Ethical Labor Practices จริยธรรมต่อแรงงาน	Influenced by Governments, CSOs and media ได้รับแรงผลักดันจากภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม และสื่อ
Governments ภาครัฐ	Good Corporate Citizenship การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	Compliance ปฏิบัติตามกฎหมาย Social and Environmental Responsibility ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	
Communities ชุมชน			
Investment Communities ภาคการลงทุน	Value Creation การสร้างมูลค่าทางธุรกิจ Good Governance บรรษัทภิบาล	Ethical Business Conduct จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ Social and Environmental Responsibility ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม
ของพุ่มไม้ส่วนได้เสีย



OUR STAKEHOLDERS

ผู้มีส่วนได้เสียของเรา

STAKEHOLDERS WHO ARE AFFECTED BY COMPANY'S OPERATIONS

ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ

Investment Communities

ภาคการลงทุน

- Institutional Investors**
นักลงทุนสถาบัน
- Analyst/Fund Managers**
นักวิเคราะห์/ผู้จัดการกองทุน
- Financial Institutes**
สถาบันการเงิน
- Capital Market/Commissioner**
ตลาดทุน/สำนักงานกำกับ

Suppliers

คู่ค้า

- Raw Materials/Ingredients**
วัตถุดิบ
- Packaging**
บรรจุภัณฑ์
- Logistic/Transport**
ขนส่ง
- Infrastructure (e.g. water, energy)**
สาธารณูปโภค (น้ำ พลังงาน)

Contractor/Subcontractor

ผู้รับเหมา/รับเหมาช่วง

Trade Associations

สมาคมการค้า

Workforce

แรงงาน

- BoD/Executive**
กรรมการ/ผู้บริหาร
- Management**
ฝ่ายบริหาร
- Employees**
พนักงาน

Customers

ลูกค้า

- Brand Owners**
เจ้าของแบรนด์
- Retailers**
ผู้จัดจำหน่าย
- Food Services**
ภัตตาคาร โรงแรม
- Co-packers**
ผู้รับจ้างผลิต

Consumers

ผู้บริโภค

Government

ภาครัฐ

- Regulators**
ฝ่ายกำกับ
- Promoters**
ฝ่ายส่งเสริม
- Local Authorities**
หน่วยงานภาครัฐท้องถิ่น

Academia

ภาควิชาการ

- Research Communities**
ภาคการวิจัย
- Universities**
ภาคการศึกษา

Employees' Families

ครอบครัวของพนักงาน

Communities

ชุมชน

- Local Fisheries**
ประมงพื้นบ้าน
- Domestic Seafood Market**
ตลาดซื้อขายสัตว์น้ำ

Supply Chain Workers

แรงงานที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทาน

International Organizations

องค์การระหว่างประเทศ

- People/Social Focus**
เป็นคน/สังคม
- Environmental Focus**
เป็นสิ่งแวดล้อม

NGOs

องค์กรพัฒนาเอกชน

- People/Social Focus**
เป็นคน/สังคม
- Environmental Focus**
เป็นสิ่งแวดล้อม

STAKEHOLDERS WHO ARE LIKELY TO INFLUENCE COMPANY'S PERFORMANCE

ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทฯ

WITH LEGAL BINDING
ด้วยพันธกรณีตามกฎหมาย



NON-LEGAL BINDING
โดยปราศจากพันธกรณีตามกฎหมาย



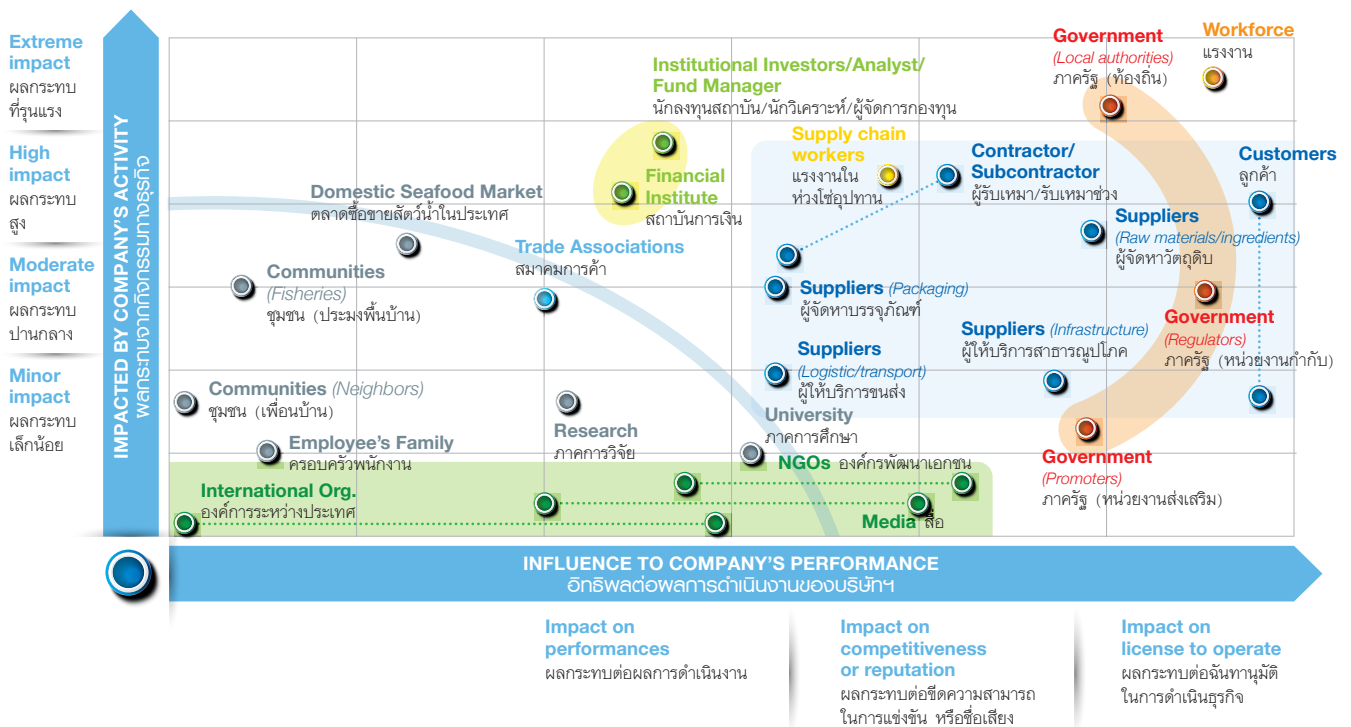
Communities

ชุมชน

- Neighbors**
เพื่อนบ้าน

The understanding of our sustainability context enables us to identify the stakeholders and their relative importance and distinctive contribution. The diagram on the left demonstrates the universe of our stakeholders and their interactions with the Company in terms of the impact caused by our operations on each stakeholder and the influence each stakeholder can impose on our performances. It is apparent that the majority of stakeholders exhibit two-way interactions with the Company. This clearly indicates that the sustainability of the Company and most of our stakeholders is interdependent. Additional analysis has been carried out to further categorize those stakeholder groups based on their legal binding with the Company in order to provide extended insight to the differences in the approaches each stakeholder employs in working with the Company and vice versa. For us, this particular knowledge is essential for the establishment of effective and meaningful engagement strategy and planning. For example, civil society group such as NGOs and international organizations with no direct relationship or legal binding can impose a significant influence on our management decision by passing on its agenda to our customers and public authorities who are in a stronger position to call into play.

ความรู้ความเข้าใจถึงบริบทของความยั่งยืนช่วยให้เราสามารถจำแนกผู้มีส่วนได้เสีย ลำดับความสำคัญและอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มต่อบริบทของความยั่งยืน ดังแสดงในแผนภาพด้านซ้ายมือ เราได้นำกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดมาทำการจำแนกตามความสัมพันธ์ที่มีกับบริษัทฯ โดยแบ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานทางธุรกิจของเรา และผู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเรา จะเห็นว่าผู้มีส่วนได้เสียส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับบริษัทฯ ในทั้งสองรูปแบบ และแสดงให้เห็นว่าความยั่งยืนของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ เรายังได้วิเคราะห์เจาะลึกในลักษณะของความสัมพันธ์โดยใช้พันธกรณีตามกฎหมายเป็นเกณฑ์ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางที่ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มใช้ในการทำงานร่วมกับบริษัทฯ หรือแนวทางที่บริษัทฯ ใช้ในทางกลับกัน องค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนากลยุทธ์และวางแผนการสร้างความมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ และมีความหมาย ยกตัวอย่างเช่น ภาคประชาสังคม อันได้แก่ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินธุรกิจหรือมีพันธกรณีตามกฎหมาย ยังสามารถสร้างแรงกดดันต่อการตัดสินใจทางธุรกิจผ่านทางลูกค้าและส่วนงานราชการที่มีบทบาทสำคัญต่อบริษัทฯ



If the degree of influence imposed onto the Company's performances is considered in conjunction with the level of impact caused by the Company's activities for each of our stakeholder, we are able to name 5 key stakeholder groups which are the priority of our engagement for sustainability dialogue and collaboration. They are workforce, value chain, government and public authorities, civil society, and investment communities.

สำหรับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เราทำการพิจารณาระดับของอิทธิพลที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ร่วมกับขนาดของผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของเรา และนำผลที่ได้มากำหนดผู้มีส่วนได้เสียจำนวน 5 กลุ่ม ได้แก่ แรงงาน ห่วงโซ่อุปทาน ภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคการลงทุน เป็นหลักในการสร้างการมีส่วนร่วมด้านความยั่งยืน

OUR APPROACH TO STAKEHOLDER ENGAGEMENT

แนวทางของเราในการสร้างการมีส่วนร่วม
ของพื้มีส่วนได้เสีย



The Company is well aware of its finite resources and limited expertise especially in steering the organization together with its stakeholders along a sustainable development pathway in which diversified resources and multi-disciplinary practices are essential. Engagement with stakeholders has become part of the way we work with others. Furthermore, stakeholders' interest and concern are the key enablers for our management and staffs to have a thorough understanding of the risks and opportunities in a wider context and in depth, inwardly and outwardly, and at present and into the future.

Our sustainability issues are in general complex and involve variety of stakeholder groups. Due to specific concerns each individual has and diverse interest among related stakeholders, the engagement between the company and its stakeholders may also vary even within the same group of stakeholders. We have exercised wide variety of engagement approaches ranging from communication, consultation, to partnership, each of which suits our distinctive objective in creating understanding, exchanging viewpoints, making informed decisions, to establishing cooperation respectively. These engagement approaches also demonstrate our commitment to working together with stakeholders on the journey towards sustainability.

บริษัทฯตระหนักดีถึงข้อจำกัดของธุรกิจไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรหรือความเชี่ยวชาญในการจัดการ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์และการเข้าถึงทรัพยากรที่หลากหลาย เราจึงเปิดกว้างสำหรับความร่วมมือระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ บริษัทฯยังเล็งเห็นว่ามุมมองและความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยให้ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของบริษัทฯ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และถี่ถ้วนมากขึ้นในทุกประเด็นที่เป็นปัจจัยเสี่ยงหรือโอกาสทั้งในด้านกว้างและด้านลึกทั้งจากภายในและภายนอก และทั้งในสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันและความน่าจะเป็นในอนาคต

ด้วยความที่ประเด็นทางด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยทั่วไปจะมีความสลับซับซ้อนและเกี่ยวเนื่องกับผู้มีส่วนได้เสียจำนวนมาก การทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียจึงอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป แม้แต่ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเดียวกัน เพื่อให้สามารถตอบโต้ภัยจำเพาะประเด็นของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละคน และสอดคล้องกับความสนใจที่หลากหลาย บริษัทฯได้แบ่งแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภท คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมปรึกษาหารือ และความร่วมมือ ซึ่งแต่ละแนวทางช่วยให้เราบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันในการสร้างความเข้าใจ แลกเปลี่ยนมุมมอง ให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ไปจนถึงสร้างความร่วมมือ ตามลำดับ แนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของเราในการเดินเคียงคู่ไปกับผู้มีส่วนได้เสียบนเส้นทางของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ENGAGEMENT APPROACH แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วม	ENGAGEMENT TOOLS วิธีการที่ใช้ในการมีส่วนร่วม	STAKEHOLDER GROUPS กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย				
Communication การติดต่อสื่อสาร	Announcement, Press & media release, Website ประกาศ การให้ข่าว เว็บไซต์					
Consultation การปรึกษาหารือ	Survey, Website, Meeting, Membership subscription, Committee member แบบสำรวจ เว็บไซต์ การประชุม การร่วมเป็นสมาชิก การร่วมเป็นคณะกรรมการ					
Partnership ความร่วมมือ	Project & Program โครงการ โปรแกรม					
		Workforce (แรงงาน)	Value Chain (ห่วงโซ่อุปทาน)	Government / Public Authority (ภาครัฐ)	Civil Society (ภาคประชาสังคม)	Investment Communities (นักลงทุน)



WORKFORCE

แรงงาน

Our workforce is the prime driver for sustainable development of both business and environmental and social responsibility. Through employee satisfaction and employee engagement surveys, the Company is on track to enhance the level of engagement of our workforce. We are also committed to promote a wider access to the engagement platforms, for instance, by opening up an opportunity for staffs of all nationalities to become the representatives in the welfare committee and occupational health and safety committee.

In 2013, Mr.Thawil Nandatheero, the managing director of Thai Union Seafood Co., Ltd. (TUS), has initiated the management program called 'War Room' that is successful in unleashing the potential of the staffs at all levels and engaging each individual in celebrate his/her work accomplishment along with organizational success. The key principles lie on the right balance of leadership development, executions of best practices, and proper change management. As a result, within a short period of time after launching, TUS has demonstrated remarkable improvements in its performances in terms of efficiency, cost, quality, and morale of people. The concept of 'War Room' is now being applied to other business units across the group companies.

เนื่องจากแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ว่าจะเป็นในทางธุรกิจหรือการดูแลสิ่งแวดล้อมและสังคม บริษัทฯ ได้พัฒนาการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยการสำรวจความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Employee Satisfaction Survey) การประเมินระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารจัดการ ดูแลสวัสดิการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานที่ไม่ใช่คนไทยมีโอกาสเป็นตัวแทนในคณะกรรมการชุดต่างๆ ดังกล่าวอีกด้วย

ในปี 2556 คุณถวิล นันทธีโร กรรมการผู้จัดการบริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด ได้ริเริ่มและผลักดันแนวปฏิบัติในการให้พนักงานทุกระดับปลดปล่อยศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและความสำเร็จขององค์กร ภายใต้โครงการที่มีชื่อว่า “วอร์รูม” โดยผสมผสานการพัฒนาภาวะผู้นำ ประยุกต์ใช้หลักปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ส่งผลบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างเห็นได้ชัดในระยะเวลานานสั้น ทั้งประสิทธิภาพการทำงาน ต้นทุน คุณภาพและความสุขของพนักงาน ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวอยู่ระหว่างการถ่ายทอดและนำไปปฏิบัติใช้กับบริษัทอื่นๆ ในเครือ

VALUE CHAIN

ห่วงโซ่คุณค่า



Normally our marketing teams are in close dialogue with customers in business discussion or commercial visit. In 2013, we have started the sustainability outreach to our customers in various occasions such as the visit of the members of the CSR & Environmental Affairs Advisory Committee, Mitsubishi Corporation Japan, the visits to customers' operational facilities and offices, and the visits and meetings by other customers.

As for our domestic fishery suppliers, the procurement and sustainable development were teamed up to promote the Company's Code of Conduct concerning Labor Practice and Responsible Sourcing from Thai Fisheries and discuss the challenges and opportunities in enhancing the standards and management practices across the supply chain. We aim at developing solutions for ethical labor practice and marine resource conservation in subsequent years. In specific to pasteurized crab, Pakfood PCL., a subsidiary, has been working on the conservation of blue swimming crab by collection of crab eggs and nursing of crab larvae. In coordination with suppliers in various locations, we are able to launch and continue this initiative in Pattani, Trang, Songkhla and Nakhon Si Thammarat, and aim at extending to Surat Thani and Chumphon next year. At the same time, the initiative on blue swimming crab management at Kung Krabaen Bay Royal Development Study Center in collaboration with Thai Frozen Foods Association (TFFA) has made tangible improvements in the stocks and is successful in engaging local fishers to support the collection of crab eggs for the project.

ตามปกติฝ่ายการตลาดจะทำงานร่วมกับลูกค้าอย่างใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาทางธุรกิจหรือการเยี่ยมชมสายการผลิต โดยในปี 2556 บริษัทฯ ได้มีโอกาสในการนำเสนอแผนงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อลูกค้าในวาระต่างๆ อาทิ การต้อนรับคณะที่ปรึกษาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจากบริษัท มิทซูบิชิ คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น การเยี่ยมชมโรงงานผลิตและสำนักงานของลูกค้าในต่างประเทศ รวมถึงการเยี่ยมชมโรงงานและพบปะผู้บริหารของบริษัทฯ โดยลูกค้าในวาระต่างๆ

ในส่วนของผู้จัดหาวัตถุดิบประมงภายในประเทศไทย ฝ่ายจัดซื้อวัตถุดิบร่วมกับฝ่ายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้เดินสายเข้าพบเพื่อชี้แจงหลักปฏิบัติด้านแรงงานและประมงที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งหาโอกาสและความท้าทายในการยกระดับมาตรฐานในการบริหารจัดการ ทั้งนี้บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาความร่วมมือในการบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อแรงงานและการอนุรักษ์ทรัพยากรกับผู้จัดหาวัตถุดิบประมงในต่างประเทศในปีต่อไป ในส่วนของผลิตภัณฑ์ปูพาสเจอร์ไรซ์ บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือได้ทำการอนุรักษ์พันธุ์ปูม้าด้วยการเก็บรวบรวมไข่ปูและทำการเพาะฟักให้เป็นตัวอ่อนเพื่อปล่อยให้เติบโตในธรรมชาติต่อไป โดยร่วมงานกับสหพัฒน์เออร์ในหลายพื้นที่ เช่น จังหวัดปัตตานี ตรัง สงขลา นครศรีธรรมราช และตั้งเป้าหมายที่จะขยายผลไปยังจังหวัดสุราษฎร์ธานี และชุมพรในปี 2557 ในขณะเดียวกันศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งบริษัทฯ ร่วมกับสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทยได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และขยายพันธุ์ปูม้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นผลสำเร็จในการเพิ่มจำนวนปูม้าในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ปัจจุบันชาวประมงท้องถิ่นได้เริ่มมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปูม้าแก่ศูนย์ฯ



Apart from R&D Festival, the event organized annually for customers to meet and learn about the new culinary innovations and the potential for future development, our research and development team has engaged with packaging suppliers in brain-storming for new initiatives in packaging design that are modern, keeping pace with changing lifestyles, and more environmentally friendly. As for aquatic feed products, the research and development team continues its collaborations with customers in developing new feed formula that are suitable for specific culture and aquaculture condition, and with fishmeal supplier in preparation for responsible sourcing certification by International Fishmeal and Fish Oil Organization (IFFO RS) as another step towards minimizing impacts on the environment.

The Company has been working continuously with shrimp farmers to assure the quality standards and farm management for environmental and social responsibility in accordance with the requirements of related authorities such as Thailand's Good Aquaculture Practice (GAP) and international standards such as Best Aquaculture Practice (BAP) by Global Aquaculture Alliance (GAA).

As for the primary processors who are outsourced to process parts of our raw materials, the Company has provided a consistent support for the improvement and certification by third party for quality, labor, and environmental management standards in compatible to those of the Company, for instance, Good Manufacturing Practice (GMP), Hazards Analysis and Critical Control Points (HACCP), social standards such as Business Social Compliance Initiative (BSCI) and Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA).

อีกทั้งในปีนี้ ฝ่ายพัฒนาและวิจัยยังได้เปิดเวทีระดมความคิดร่วมกับ ชัพพลายเออร์ด้านบรรจุภัณฑ์เพื่อเปิดมุมมองใหม่ในการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ของบริษัทฯ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับวิถีทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความริเริ่มที่ต่อยอดจากกิจกรรมงาน R&D Festival ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ลูกค้าได้สัมผัสนวัตกรรมด้านอาหารและเข้าใจศักยภาพในการรองรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ของบริษัทฯ นอกจากนี้ หน่วยธุรกิจอาหารสัตว์น้ำของบริษัทฯ ยังได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับลูกค้ามาโดยตลอด เพื่อพัฒนาสูตรอาหารที่เหมาะสมต่อสายพันธุ์และสภาวะการเลี้ยง และให้ความร่วมมือกับผู้ผลิตปลาป่นในกระบวนการรับรองมาตรฐาน Responsible Sourcing ของ International Fishmeal and Fish Oil Organization (IFFO RS) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์น้ำเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

และสำหรับผู้ประกอบการฟาร์มกุ้ง บริษัทฯ ได้ทำงานอย่างใกล้ชิดในการรักษามาตรฐานการผลิตที่มีคุณภาพ การจัดการฟาร์มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม ตามข้อกำหนดของหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่กำกับดูแล เช่น Thailand's Good Aquaculture Practice (GAP) และมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เช่น Best Aquaculture Practice (BAP) ของ Global Aquaculture Alliance (GAA) เป็นต้น

ในส่วนของการปรับปรุงผลิตภัณฑ์น้ำเบื้องต้นซึ่งเป็นผู้รับจ้างแปรรูป โดยบริษัทฯ เป็นผู้จัดหาและป้อนวัตถุดิบให้บริษัทฯ ได้ผลักดันอย่างต่อเนื่องให้มีการทวนสอบการบริหารจัดการด้านคุณภาพ แรงงาน และสิ่งแวดล้อม โดยผู้ตรวจประเมินภายนอก โดยอ้างอิงระดับมาตรฐานที่เสมอเหมือนกับการจัดการของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร (GMP), ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม (HACCP), เกณฑ์การตรวจสอบด้านจริยธรรมต่อแรงงาน เช่น Business Social Compliance Initiative (BSCI) และ Sedex Members Ethical Trade Initiative (SMETA)

GOVERNMENT AND PUBLIC AUTHORITIES

ภาครัฐ

The Company is in close connection with government and public authorities both directly and indirectly through associations or organizations of which the Company holds membership such as Thai Frozen Foods Association (TFFA), Thai Food Processors' Association (TFPA), Thai Tuna Industry Association (TTIA). We have been committed to supporting a number of projects, for instance, the research study on an employment of migrant workers in fishery-related industries in Thailand, a joint project by Asian Research Center for Migration, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University and TFFA, the Good Labour Practices (GLP), a joint program by the International Labour Organization (ILO), Department of Fisheries, and Department of Labor Protection and Welfare.

As for environmental protection, the Company has participated in the carbon footprint label project by Thailand Greenhouse Gas Management Organization (TGO) with the support from the National Food Institute, Ministry of Industries, and registered the carbon footprint label for 185 gram canned Sealect sardines in tomato sauce in addition to 4 consecutive year registration of 185 gram canned Sealect tuna green curry. Furthermore, the Company has joined the carbon footprint for organization project by TGO with the support from the Industrial Environment Institute (IEI), the Federation of Thai Industries, as part of our commitment to Thailand's green economy development and our own roadmap for the management of energy, environment, and climate change.

บริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานร่วมกับภาครัฐทั้งทางตรง และทางอ้อม ผ่านทางสมาคมหรือองค์กรที่บริษัทฯ ร่วมเป็นสมาชิก เช่น สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (Thai Frozen Foods Association) สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป (Thai Food Processors' Association) สมาคมอุตสาหกรรมทูน่าไทย (Thai Tuna Industry Association) อาทิเช่น การให้ความร่วมมือในโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาเรื่องการสำรวจลักษณะการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่น ในกิจการต่อเนื่องประมงทะเลของประเทศไทย โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป การสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการการขับเคลื่อนแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices หรือ GLP) ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สำหรับงานด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการใช้คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ขององค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก ภายใต้การสนับสนุนจากสถาบันอาหาร กระทรวงอุตสาหกรรม โดยได้รับการรับรองเครื่องหมายคาร์บอนฟุตพริ้นท์สำหรับผลิตภัณฑ์ชาวดิ้นในซอสมะเขือเทศซีเล็คขนาด 185 กรัม ซึ่งเป็นการต่อยอดจากผลิตภัณฑ์ซีเล็คทูน่ากระป๋อง ซีเล็คขนาด 185 กรัมที่ได้รับการรับรองมาเป็นปีที่ 4 แล้ว นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยการสนับสนุนของสถาบันสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรมสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียวของประเทศไทย และแผนงานด้านความยั่งยืนเกี่ยวกับพลังงาน สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของบริษัทฯ



CIVIL SOCIETY

ภาคประชาสังคม



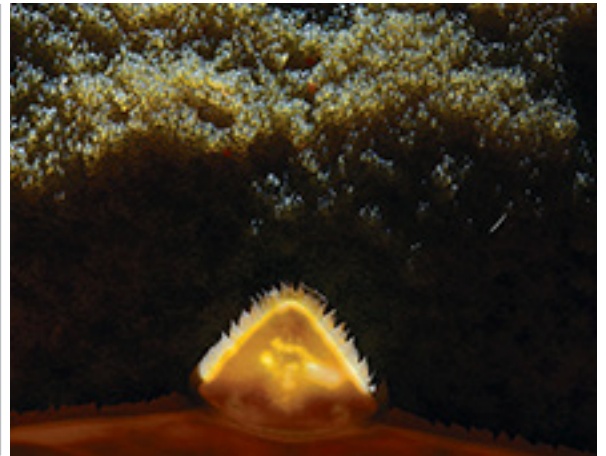
DOMESTIC AND LOCAL LEVEL (ระดับท้องถิ่นและประเทศ)

Through the Environmental Management Representative Committee (EMRC), the engagement of surrounding communities is conducted on an on-going basis. This year we put further emphasis on engaging social organizations both locally and nationally with focus on human rights protection and promotion, community and social development. Apart from TUF Child Care Center which has been our flagship project with Labour Rights Promotion Network Foundation (LPN) since 2012, the Company is in close dialogue with Migrant Workers Rights Network (MWRN), Human Rights Development Foundation (HRDF), and human rights activists to ensure good labor management and practices, and to further enhance the quality of life and social well-being of the communities.

In addition, with the commitment to a meaningful and genuine sustainable development, the Company has partnered with Right Livelihood Foundation (RLF) in establishing a sustainable development roadmap for community that balances its economic development with conservation efforts for local resources and an upholding of community's values and traditions. The participatory roles of government authorities and private sectors are also embedded in the design of the roadmap which is different from most conventional social development programs whose design of the development goal is predetermined on a top-down basis or is led by predestined business agenda. We have started a pilot project with 1 community and laid the foundation in other 2 communities through the network of RLF.

บริษัทฯ ได้จัดให้มีเวทีในการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการของบริษัทฯ เป็นประจำทุกปี โดยกำหนดแผนงานและดำเนินการโดยคณะกรรมการทบทวนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management Representative Committee) และในปีนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับภาคประชาสังคม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่มีพันธกิจในการรณรงค์และปกป้องสิทธิมนุษยชน องค์กรพัฒนาชุมชนและสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้พบปะ รับฟังข้อคิดเห็น และแลกเปลี่ยนมุมมองกับเครือข่ายสิทธิแรงงานข้ามชาติ มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา นักวิจัยอิสระ และนักเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการและคุ้มครองดูแลพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ และสนับสนุนงานพัฒนาที่หนุนเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานและสังคมที่ดีในระยะยาว นอกเหนือจากโครงการ “ทียูเอฟ ชายด์ แคร่ เซ็นเตอร์” ซึ่งเป็นความร่วมมือกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labour Rights Promotion Network Foundation) มาตั้งแต่ปี 2555

นอกจากนี้ ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาที่มีความหมายและเกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง บริษัทฯ ได้ทำงานร่วมกับมูลนิธิสืมาธิ์ในการจะผลักดันให้เกิดต้นแบบของการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับชุมชนอย่างมีคุณภาพระหว่างพัฒนาการทางเศรษฐกิจ ทรัพยากรท้องถิ่น และการอนุรักษ์ค่านิยมและแบบแผนทางสังคมดั้งเดิมที่มีคุณค่าไว้ โดยกำหนดบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาครัฐและองค์กรธุรกิจในรูปแบบที่สอดคล้องกับแผนแม่บทของการพัฒนาชุมชน ซึ่งแตกต่างไปจากแนวคิดด้านการพัฒนาสังคมในรูปแบบทั่วไปที่เน้นการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบองค์รวมก่อนแล้วจึงกระจายงานด้านการพัฒนาสู่พื้นที่ หรือเน้นการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนตามแผนงานหรือศักยภาพของภาคธุรกิจเป็นที่ตั้ง โดยได้เริ่มดำเนินงานในพื้นที่นำร่องจำนวน 1 แห่ง และสร้างฐานของการต่อยอดผ่านเครือข่ายผู้ประสานงานของมูลนิธิฯ อีกอย่างน้อย 2 พื้นที่



REGIONAL AND INTERNATIONAL LEVEL (ระดับภูมิภาคและนานาชาติ)

Apart from joining the United Nations Global Compact (UNGC), the Company also exchanges the sustainability prospect and perspective with other international organizations whose representative offices are based in Thailand or the regions where we operate. By engaging more partnerships for future programs on corporate social responsibility (CSR), we aim at creating wider impacts on our stakeholders and society through CSR programs, and aligning our CSR programs with regional and international sustainability roadmaps. Through the engagement, we have been able to identify opportunities to collaborate with business partners and organizations at regional and international levels in 3 areas with the focus on the aspects of sustainable (marine resources) supply chain and labor rights protection and promotion.

The Company together with its subsidiaries, Chicken of the Sea International and MW Brands, continue to bring forward the concepts and strategies in marine resource protection through International Seafood Sustainability Foundation (ISSF) since founded in 2009. This year, Mr.Thiraphong Chansiri, the President, was invited to sit on the Blue Ribbon Panel (BRP) whose missions were to establish the guiding principles and criteria for Global Partnership for Oceans (GPO) in funding the integrated ocean and coastal development and management followed the Declaration for Healthy and Productive oceans to Help Reduce Poverty at the United Nations Conference on Sustainable Development in Brazil in 2012. The Company has also engaged closely with the National Fisheries Institute (NFI) in the United States, to implement the fisheries improvement projects such as the research on the design of hatcheries and cages to protect egg bearing female blue swimming crabs at Kung Krabaen Bay Royal Development Study Center.

นอกจากการเข้าร่วมเป็นภาคีของข้อตกลงระดับโลกแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูเอ็นโกลบอลคอมแพคแล้ว บริษัทฯ ยังได้แลกเปลี่ยนข้อคิด และมุมมองด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกับองค์กรระดับโลกที่มีผู้แทน หรือสำนักงานในประเทศไทยหรือประเทศอื่นๆ ที่บริษัทมีธุรกิจอยู่ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาความร่วมมือในอนาคตสำหรับ โครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ อันเป็นการเพิ่มพูน ผลประโยชน์ให้เกื้อต่อผู้มีส่วนได้เสียและสังคมในขอบข่ายที่กว้างขึ้น และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในระดับภูมิภาคหรือนานาชาติ ผลของการแลกเปลี่ยนในเบื้องต้นได้นำสู่การศึกษาแนวทางการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกันระหว่างบริษัทฯ คู่ค้า และองค์กร ระดับภูมิภาคหรือนานาชาติที่เกี่ยวข้อง 3 โครงการ โดยมุ่งเน้นประเด็น ที่มีนัยสำคัญต่อความยั่งยืนของบริษัทฯ และห่วงโซ่อุปทานในด้านทรัพยากร ทางทะเล และการดูแลสิทธิด้านแรงงาน

บริษัทฯ และบริษัทในเครือ คือ Chicken of the Sea International และ MW Brands ยังคงมีส่วนในการผลักดันแนวคิดและยุทธศาสตร์ ในการปกป้องทรัพยากรทางทะเลร่วมกับมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของ อาหารทะเลสากล (ISSF) อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมูลนิธิขึ้น ในปี 2552 และในปี 2556 คุณธีรพงศ์ จันศิริ ประธานกรรมการ บริหาร ได้รับเชิญเข้าร่วม Blue Ribbon Panel (BRP) เพื่อกำหนด แนวทางหลัก (Guiding Principles) และหลักเกณฑ์ (Criteria) สำหรับ Global Partnership for Oceans ในการสนับสนุนโครงการเพื่อการ พัฒนาทรัพยากรทางทะเลแบบบูรณาการ ตามเจตจำนงของ Declaration for Healthy and Productive Oceans to Help Reduce Poverty ที่ประกาศในการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน (United Nations Conference on Sustainable Development) ในปี 2555 ที่ประเทศบราซิล นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้ประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับ National Fisheries Institute (NFI) ประเทศ สหรัฐอเมริกา ในการพัฒนาและดำเนินโครงการเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากร ทางทะเล อาทิ โครงการพัฒนากระชังธนาคารไข่ปูม้า ศูนย์ศึกษา การพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ



The Company has also reached out to international organizations who have interest in the protection of human rights and labor rights. By engaging them in the dialogues with our management and hosting the visits to our operational sites, we are able to create a better understanding of the issues and exchange views on the options for future improvement or enhancement. Moreover, we are cooperative with domestic and international media and agencies in providing factual and balance view of the issues of their concern.

For the first time that the company has been invited and participated in the sustainability assessment for Dow Jones Sustainability Indices (DJSI), we are excited to learn how our current sustainability performances are in comparing to the world leaders and the leaders in the food industry. Based on the assessment results, we have put more emphasis on planning and implementation in concerning with relevant aspects or material issues, and also sustainability reporting.

ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังได้เปิดโอกาสให้องค์กรนานาชาติที่ให้ความสนใจต่อการทำงานของบริษัทฯ ในด้านสิทธิมนุษยชนและคุ้มครองแรงงาน ได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร และเข้าเยี่ยมชมโรงงาน อีกทั้งยังให้ความร่วมมือในด้านข้อมูลแก่สื่อทั้งในและต่างประเทศ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เข้าร่วมประเมินความยั่งยืนของ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) เป็นครั้งแรก แม้ว่าจะไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นสมาชิกในดัชนี DJSI Emerging Markets แต่การที่บริษัทฯ เข้าร่วมการประเมินช่วยให้ได้ทราบถึงสถานภาพของบริษัทฯ ในด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนเมื่อเทียบกับบริษัทชั้นนำของโลกและในอุตสาหกรรมอาหาร และได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนางานด้านความยั่งยืนโดยเฉพาะในส่วนของการจัดทำรายงานเพื่อความยั่งยืนต่อไป



INVESTMENT COMMUNITIES

ภาคการลงทุน

We are well aware that, to be successful in implementing sustainable development policy and strategy, an alignment of shareholders' value and other stakeholders' impact must be crafted in a meaningful way. Various engagement platforms are provided to enable a consistent communication and consultation with shareholders and investors. Company's website has been utilized to enable world-wide access for all stakeholder groups. In specific to shareholders and investors, the shareholder information section where news and announcements about shareholders and related activities concerning shareholders' roles and responsibilities are updated regularly. They include for example the notice of shareholders' meeting, the minutes and video records of previous shareholders' meetings, the call for nomination of qualified candidate for directorship, the call for proposed agenda or matters to discuss in advance of shareholders' meeting. In addition, Investor Relations (IR) section provides more details about Company's history, performances and statistics, governance and organization, including Company's presentations of quarterly, mid-year, and annual results in analyst meetings. Through the website, everyone can provide feedback and raise concern in the 'Contact Us' section. The information submitted is directed to concerned parties for further response and action as appropriate.

เราตระหนักดีว่าการผสานประโยชน์ของผู้ถือหุ้นกับประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างลงตัว มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารและปรึกษาหารือกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เว็บไซต์ของบริษัทฯ เป็นช่องทางที่เปิดให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงได้จากทุกภูมิภาคของโลก โดยจัดให้มีหน้าเพจเฉพาะในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนคือ "ข้อมูลผู้ถือหุ้น" ซึ่งนำเสนอข่าวสารและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและกิจกรรมด้านบทบาทและความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น อาทิ เช่น คำบอกกล่าวเรียกประชุมผู้ถือหุ้น รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นและวິดิโอบันทึกการประชุม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคล เพื่อรับพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท และนำเสนอวาระเพื่อบรรจุในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นการล่วงหน้า นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีหน้าเพจ "นักลงทุนสัมพันธ์" เพื่อให้ข้อมูลเพิ่มเติมในรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา ผลการดำเนินงาน ข้อมูลทางสถิติ การกำกับดูแลกิจการ และโครงสร้างการบริหารงาน รวมไปถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่น่าเสนอต่อนักวิเคราะห์เป็นรายไตรมาส ครึ่งปี และประจำปี ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถใช้เว็บไซต์ของบริษัทฯ เป็นช่องทางในการเสนอแนะและเสนอความคิดเห็นในหน้าเพจ "ติดต่อเรา" โดยข้อความที่ส่งผ่านช่องทางดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาและตอบสนองตามความเหมาะสมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป



As a public and listed company, our management is committed to having a regular and direct communication with investors and analysts at the 'Opportunity Day', the event organized by the Stock Exchange of Thailand (SET) in addition to the analyst meeting held separately by the Company once a quarter. We also aim at engaging investment communities, in particular institutional investors, in a wider scale through Company's roadshow. In 2013, TUF participated in the Opportunity Day 3 sessions, 11 overseas roadshows and 5 local roadshows. The recognition by the Investment Analysts Association (IAA) through the 'Best IR Award for Agriculture and Food Industries' clearly sets another important milestone as we continue our work to further enhance the quality of our shareholder and investor engagement.

ในฐานะที่เป็นบริษัทมหาชนและบริษัทจดทะเบียน ผู้บริหารของบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารโดยตรงกับนักลงทุนและนักวิเคราะห์โดยสม่ำเสมอ ผ่านงานแถลงผลการดำเนินงานประจำไตรมาสที่จัดโดยบริษัทฯ และงาน Opportunity Day ที่จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงการที่บริษัทฯ ยังได้ร่วมโรดโชว์ (Roadshow) เพื่อเปิดโอกาสให้นักลงทุนสถาบันในต่างประเทศได้พบปะกับผู้บริหารของบริษัทฯ โดยในปี 2556 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ร่วมงาน Opportunity Day 3 ครั้ง Roadshow ต่างประเทศ 11 ครั้ง และ Roadshow ในประเทศ 5 ครั้ง การที่รองผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์และการลงทุนกลุ่มบริษัทได้รับรางวัลนักลงทุนสัมพันธ์ยอดเยี่ยมในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารจากสมาคมนักวิเคราะห์การลงทุน ถือเป็นอีกขั้นความสำเร็จในการทำงานของเราในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพต่อผู้ถือหุ้นและนักลงทุน

MATERIAL ISSUES AND STRATEGIES

ประเด็นที่มีนัยสำคัญ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ

During 2011-2013, the Company engaged a professional advisory firm to provide the service for sustainability strategy development in which the material issues were identified through the consultation with the management team with rich experiences in seafood and related businesses, wide range of expertise/professionalism, and accumulative exposures to diverse groups of stakeholders across the world. The resulted material issues with strategic importance were later revalidated by the Sustainable Development Committee with final conclusion of 5 key issues; Sustainable Sourcing, Human Rights & Ethical Labor Practice, Climate Change & Environmental Protection, Human Capital Development, and Innovation & Product Responsibility. The materiality of these five sustainability focuses has been also reconfirmed by the recent corporate risk profile. Although all these five issues are included in our sustainability strategy development, planning and implementation, each issue has its uniqueness in contributing to the current and long-term prospect of the Company and our key stakeholders. Illustrated in the materiality matrix is the impact each issue has on the business and stakeholders. The difference in dimension (of a circle, a graphical representation of each issue) is used to indicate the relativity of an extent to which stakeholders are engaged with each specific issue.

ในระหว่างปี 2554 ถึง 2556 บริษัทฯได้ทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกในโครงการพัฒนากลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร ในระหว่างการพัฒนาโครงการ ประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน ได้ถูกกำหนดขึ้น โดยกระบวนการปรึกษาหารือกับผู้บริหารที่เดิม ด้วยประสบการณ์ในธุรกิจอาหารทะเลและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง มีความเชี่ยวชาญหรือความเป็นมืออาชีพในหลากหลายสาขาและมีประสบการณ์ที่โชกโชนในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายกลุ่มทั่วโลก ประเด็นที่มีนัยสำคัญที่ถูกกำหนดขึ้นภายใต้โครงการดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาและปรับแต่งอีกครั้งโดยคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และสรุปได้เป็น 5 ประเด็นหลักได้แก่ การจัดทรวัตถุดิบที่ยั่งยืน สิทธิมนุษยชนและจริยธรรมต่อแรงงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการปกป้องสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ ผลจากการจัดทำข้อมูลสถานะความเสี่ยงระดับองค์กรก็ได้ยืนยันถึงความสำคัญของประเด็นหลักด้านความยั่งยืนทั้ง 5 ด้านด้วยเช่นกัน แม้ว่าประเด็นทั้งห้านี้ จะถูกพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งแต่ละประเด็นต่างมีนัยจำเพาะ ทั้งส่วนของผู้มีส่วนได้เสียและส่วนของบริษัทฯ ณ ปัจจุบัน และบริบทของธุรกิจในอนาคต ดังแสดงในแผนภาพเปรียบเทียบนัยสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน ทั้งนี้ ขนาดที่แตกต่างกัน (ของสัญลักษณ์วงกลมที่ใช้ระบุแต่ละประเด็น) ใช้ในการบ่งชี้ระดับของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละประเด็น

It is clear that innovation and product responsibility (in particular quality and food safety) ranks top both the importance to business and the importance to stakeholders since the impact from mismanagement of this issue can at worst cause a loss in our license to operate which, in turn, creates extremely undesirable consequences to diverse group of stakeholders (such as capital losses for shareholders, losses of business for suppliers and customers, job losses for employees, etc.). While sustainable sourcing may not be as critical in comparing to innovation and product responsibility, it is a critical factor for long-term business growth prospect and it has gained the interest and concern from the widest range of stakeholders including investment communities, suppliers, customers, consumers, government, local communities, civil society organization (e.g. NGOs, international organizations), media, and academia. The rapid development of the issue on human rights and ethical labor practices to become one of the top priorities in our business (as oppose to much less prominence of such issue when the Company first engaged the advisor in late 2011) is driven mainly by the series of investigations on human rights violations in the past few years focusing on various labor intensive industries in Thailand, especially those employing migrant workers. Climate change & environmental protection and human capital development are sustainability's mega trends and are now common issues for almost all industries. Each material issue is elaborated in more detail in subsequent sections where relevant Company's strategies are also outlined.

เป็นที่ชัดเจนว่านวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ (โดยเฉพาะเรื่องคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร) ถูกจัดว่ามีความสำคัญสูงสุดไม่ว่าจะทางด้านธุรกิจหรือต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพราะหากไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมแล้ว ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจร้ายแรงถึงขั้นการถดถอยจนกระทบต่อการดำเนินธุรกิจต่อไป ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบตามมาต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง อาทิ ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนที่ลดลง คู่ค้าและลูกค้าอาจสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ พนักงานมีความเสี่ยงที่จะตกงาน เป็นต้น ในขณะที่ประเด็นด้านการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืนอาจไม่ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงเทียบเท่ากับประเด็นด้านนวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ หากแต่การจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืนถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อศักยภาพในการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว และยังเป็นประเด็นที่ถูกจับตามองจากผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายที่สุด ไม่ว่าจะเป็นภาคการลงทุน คู่ค้า ลูกค้า ผู้บริโภค ภาครัฐ ชุมชนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม (เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระดับนานาชาติ) สื่อสารมวลชน และภาคการศึกษา ส่วนประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (จากที่ไม่มีนัยที่เด่นชัด ณ ขณะที่บริษัทฯ เริ่มทำงานร่วมกับที่ปรึกษาภายนอกในช่วงปลายปี 2554) จนมีความสำคัญในลำดับต้นๆ ด้านความยั่งยืนคือ ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมต่อแรงงาน ซึ่งประเทศไทยถูกจับตามองในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมที่พึ่งพาการใช้แรงงานเป็นหลัก ในส่วนของประเด็นด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการปกป้องสิ่งแวดล้อม และประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดอยู่ในกระแสและแนวโน้มด้านความยั่งยืนระดับโลก ที่เป็นประเด็นร่วมสำหรับภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ทั้งนี้ เราจะได้กล่าวถึงแต่ละประเด็นโดยละเอียด พร้อมทั้งแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องในส่วนถัดไป

Critical to key stakeholders in a wider scale (e.g. entire supply chain)

ผลกระทบที่รุนแรงต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง (เช่น ตลอดห่วงโซ่อุปทาน)

Critical to selected stakeholders

ผลกระทบที่รุนแรงต่อผู้มีส่วนได้เสียบางกลุ่ม

Significant impact to selected stakeholders

ผลกระทบอย่างมีนัยต่อผู้มีส่วนได้เสียบางกลุ่ม

Influence to selected stakeholders

ส่งอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสียบางกลุ่ม

IMPORTANCE TO STAKEHOLDERS (บียสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย)



IMPORTANCE TO BUSINESS (บียสำคัญต่อธุรกิจ)

Impact on performances

ผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน

Impact on competitiveness or reputation

ผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน หรือชื่อเสียง

Impact on license to operate
ผลกระทบต่อฉันทานุมัติในการดำเนินธุรกิจ

ISSUE I (ประเด็นที่ 1)

SUSTAINABLE SOURCING

การจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน

FUTURE OF FISHERY PRODUCTS

อนาคตของผลิตภัณฑ์ประมง

Despite a wide range of products from wild-caught fishes to farmed shrimp, raw to cooked, frozen to ready to eat, almost all of our products are rooted from ocean. In 2013, 64% our revenue was generated from fishery directly related products, through which majority of workforce was employed in the operations in 8 countries in Thailand, the United States, France, Portugal, Ghana, Seychelles, Vietnam, and Papua New Guinea. Raw materials are brought in from variety of resources from high seas to coastal waters with economic contributions to local fishing communities as well as small and large scale commercial fishers, and domestic as well as international traders/service providers.

At present, many oceanic resources have been found to deteriorate, so as the richness of marine species whose lives are dependent on those resources. Man-made pollutions and respective climate change impacts play significant roles in escalating the degradations especially of sensitive marine ecological systems. Extensive fishing also contributes to a depletion of marine living of certain types. These problems do not only pose the key risks to the supply chain of seafood products but to the livelihoods of coastal communities as well as the food security of many across the world. To fight for the sustainability of the ocean needs a collective efforts and commitments from governments, communities, industries, even consumers. This is because none has an exclusive right of the marine resources albeit some small fractions of the world ocean are put under supervision of the coastal states known as an exclusive economic zone or EEZ. So far the key initiatives to conserve the ocean are based primarily on governance measures (such as marine protected area or MPA, Regional Fisheries Management Organization or RFMO who regulates the fisheries at high seas), market forces (e.g. eco-labelling) and voluntary programs by public, private, and non-governmental organizations (such as fisheries improvement and habitat restoration projects).

ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯมีความหลากหลาย ทั้งที่เป็นอาหารทะเลที่ได้จากการประมงหรือการเพาะเลี้ยง ผลิตภัณฑ์แปรรูปดิบหรือปรุงสุก ผลิตภัณฑ์แช่เยือกแข็งหรืออาหารพร้อมรับประทาน แต่ส่วนใหญ่เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีที่มาจากทะเล ในปี 2556 รายได้ร้อยละ 64 เกิดจากผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการประมงโดยตรง และก่อให้เกิดการจ้างงานในฐานการผลิต 8 ประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ประเทศไทย สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส โปรตุเกส กานา เซเชลล์ เวียดนาม และปาปัวนิวกินี โดยมีแหล่งวัตถุดิบที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นแหล่งทะเลน้ำลึกหรือประมงชายฝั่ง และก่อให้เกิดการกระจายรายได้ไปยังทั้งชุมชนประมงท้องถิ่นและประมงพาณิชย์ รายย่อยและรายใหญ่ ทั้งผู้ค้าและให้บริการในประเทศและนานาชาติ

ในปัจจุบัน แหล่งทรัพยากรทางทะเลหลายแห่งอยู่ในสภาพที่เสื่อมโทรม ส่งผลกระทบต่อความอุดมสมบูรณ์ของสัตว์น้ำที่อาศัยอยู่ในแหล่งทรัพยากรดังกล่าว การก่อกำเนิดมลพิษและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลกระทบอย่างมากต่ออัตราการเสื่อมถอยของทรัพยากรดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบนิเวศนวิทยาทางทะเลที่อ่อนไหวและบอบบาง การทำประมงอย่างกว้างขวางก็มีส่วนทำให้สัตว์น้ำบางชนิดมีจำนวนประชากรที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นไม่เพียงก่อให้เกิดความเสี่ยงในด้านอุปทานของอาหารทะเลเท่านั้น แต่ส่งผลกระทบต่อวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนรัฐชายฝั่งและความมั่นคงทางอาหารของประชากรโลก ด้วยความที่ทรัพยากรทางทะเลจัดเป็นสินทรัพย์สาธารณะที่ไม่มีใครถือกรรมสิทธิ์ (แม้จะมีเพียงพื้นที่ส่วนน้อยภายใต้ขอบเขตการปกครองและกำกับดูแลของรัฐชายฝั่ง หรือที่เรียกว่าเขตเศรษฐกิจจำเพาะ) จึงจำเป็นต้องมีภาคีรัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ รวมไปถึงผู้บริโภค จะต้องมีส่วนร่วมในการร่วมปกป้องความยั่งยืนของทรัพยากรทางทะเล ที่ผ่านมา ความริเริ่มด้านการอนุรักษ์มักตั้งอยู่บนฐานของแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐ (เช่น การกำหนดเขตอนุรักษ์ การจัดตั้งองค์การบริหารจัดการในระดับภูมิภาค (RFMO) เพื่อกำกับดูแลการประมงในทะเลหลวง) การใช้กลไกตลาด (เช่น ฉลากผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม) และโครงการภาคสมัครใจโดยภาคประชาชน ธุรกิจ และองค์กรพัฒนาเอกชน (เช่น โครงการด้านการพัฒนาการประมงและการฟื้นฟูแหล่งที่พักอาศัยของสัตว์น้ำ)

Fisheries of specific concerns to us based on our sustainable development commitment and of significance to our key stakeholders include...

การประมงที่มีความสำคัญต่อทั้งความยั่งยืนของบริษัทฯ และส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียของเราประกอบด้วย...

GLOBAL TUNA FISHERIES

การประมงทูน่าในระดับสากล

Based on FAO's statistics, tuna ranks the third to sardines and cods in terms of global capture production. With the total annual tuna catch of over 6.5 million tons on average, skipjack is a dominant species with around 2.6 million tons offtake per year. Western and Central Pacific Ocean (WCPO) has been the prime source of skipjack together with other two commercial tuna species – yellowfin and bigeye. Skipjack can also be found in abundance in Indian Ocean (IO), Eastern Pacific Ocean (EPO), and Atlantic Ocean (AO). Whilst the stock of skipjack is considered healthy in all waters, there has been a growing concern on bycatch of juvenile bigeye and yellowfin, sharks, sea turtles, and others like dolphins, rays, etc., in association with purse seining on floating objects (including the use of fish aggregating devices or FADs). FADs are used nowadays in common with purse seining because of their benefit in help reducing fishing pressure on coastal resources, reducing search time and improving fuel efficiency. Several governance and management schemes currently imposed by Regional Fisheries Management Organizations (RFMOs) include, for instance, closure on fishing on FADs for 4 months for tropical waters of Western and Central Pacific Ocean bounded between 20°N and 20°S, seasonal closure of purse seining in designated areas in East Pacific Ocean, full retention of bycatch, observers on board, etc.

ตามข้อมูลขององค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติเกี่ยวกับสัตว์น้ำประเภทปลาที่ใช้บริโภค ปลาทูน่ามาเป็นลำดับที่สามารถรองจากปลาทูและปลาค็อด ในปริมาณการจับทูน่าทั่วโลกในแต่ละปีโดยเฉลี่ยที่ 6.5 ล้านตัน ปลาทูน่าทองแถบเป็นสายพันธุ์หลักด้วยปริมาณผลผลิต 2.6 ล้านตันต่อปี ภาคพื้นมหาสมุทรแปซิฟิกตอนกลางและตะวันตกเป็นแหล่งจับที่สำคัญของทั้งปลาทูน่าทองแถบ รวมถึงปลาทูน่าครีบน้ำเงินและปลาทูน่าตาโต ซึ่งเป็นอีกสองสายพันธุ์หลักทางการค้า ปลาทูน่าทองแถบ ยังพบได้มากในมหาสมุทรอินเดีย มหาสมุทรแอตแลนติก และมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันออก อีกด้วย ในขณะที่สายพันธุ์ปลาทูน่าทองแถบยังคงความอุดมสมบูรณ์ในทุกน่านน้ำ การใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทซั้ง (Fish Aggregating Devices, FADs) ร่วมกับอวนล้อมจับเพื่อช่วยลดผลกระทบที่มีต่อทรัพยากรชายฝั่ง ลดเวลาที่ใช้ในการค้นหา และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ทำให้เกิดข้อกังวลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้จากการประมงปลาทูน่าทองแถบ อาทิ ปลาทูน่าครีบน้ำเงินและปลาทูน่าตาโตวัยอ่อน ฉลาม เต่าทะเล และอื่นๆ เช่น ปลาโลมา ปลากระเบน ฯลฯ องค์การบริหารจัดการในระดับภูมิภาคจึงได้ออกมาตรการต่างๆ ในการกำกับดูแลและบริหารจัดการ เช่น การห้ามใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทซั้งเป็นระยะเวลา 4 เดือน ในน่านน้ำระหว่างละติจูด 20 องศาเหนือและ 20 องศาใต้ของมหาสมุทรแปซิฟิกตอนกลางและตะวันตก การปิดน่านน้ำตามฤดูกาลสำหรับประมงอวนล้อมจับในเขตจำเพาะในมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันออก การรวบรวมสัตว์น้ำที่เป็นผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้ การมีผู้สังเกตการณ์บนเรือประมง เป็นต้น



On the commercial side, there has been some demand on tuna sourced from FAD-free fisheries and some specific fishing methods such as pole and line. As mentioned previously, the environmental benefit of FAD-free fishing may be uncertain when overall environmental impacts are taken into account. Though being recognized for its effectiveness in minimizing bycatch, pole and line fishing has a number of challenges of its own ranging from availability to sustainability of live bait fishes which in turn limit the capture to certain grounds nearer to the coast. Marine Stewardship Council (MSC) has been successful in creating awareness in the retailer and consumer's markets especially in Europe for sustainable seafood consumption through its ecolabel. Current MSC certified tuna products are sourced from various fisheries using variety of fishing methods. Proactive Vessel Register (PVR) has been introduced by International Seafood Sustainability Foundation (ISSF) to create recognitions and demands for the products from fishers who commit to and advance towards sustainable fishing practices.

Illegal, Unreported and Unregulated (IUU) fishing activities are among the prime concerns critical for the success of conservation efforts. With higher recognition for the importance of having unique vessels identifier (such as International Maritime Organization or IMO number), the vessels associated with IUU fishing have been increasingly identified. To date, various databases are now available to enable a search for those vessels with whom buyers should refrain from having a transaction.

ในแง่มุมมองด้านการตลาด แม้ผลิตภัณฑ์ปลาทูน่าจากการจับโดยไม่ใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทชั่งและการใช้เครื่องมือประมงเฉพาะอย่าง เช่น เบ็ดตัวต เป็นที่ต้องการในบางตลาด หากแต่ประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมที่ได้จากการประมงที่ไม่ใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทชั่งอาจไม่แน่ชัดหากนำเอาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกด้านมาพิจารณาร่วมกัน ในขณะที่การใช้เบ็ดตัวตมีประสิทธิผลอย่างมากในการลดสัตว์น้ำที่เป็นผลพลอยได้จากการประมง แต่ก็ยังคงมีข้อจำกัดในด้านอุปทานและความยั่งยืนของปลาเหยื่อ ซึ่งเป็นผลให้พื้นที่ในการประมงถูกจำกัดในเขตใกล้แนวชายฝั่ง Marine Stewardship Council (MSC) ได้ประสบความสำเร็จในการสร้างการรณรงค์ให้เกิดความตระหนักในด้านการบริโภคสินค้าประมงที่ยั่งยืนในกลุ่มผู้จัดจำหน่ายและผู้บริโภค โดยเฉพาะในทวีปยุโรปโดยใช้ฉลากผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลิตภัณฑ์ปลาทูน่าที่ได้รับการรับรองจาก MSC ในปัจจุบันมีแหล่งที่มาและวิธีการประมงที่หลากหลาย มูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของอาหารทะเลสากล (ISSF) ได้ผลักดันโครงการขึ้นทะเบียนเรือประมงปลาทูน่าในชื่อเรียกว่า Proactive Vessel Register (PVR) เพื่อส่งเสริมให้การประมงที่มีความมุ่งมั่นและทำการประมงอย่างยั่งยืนเป็นที่รู้จักและยอมรับในตลาด

การประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม เป็นอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการอนุรักษ์ทรัพยากร การมีระบบการแสดงรายละเอียดของเรือ (เช่น รหัส IMO ที่กำหนดโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ) จึงได้รับการยอมรับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบ่งชี้เรือประมงที่ทำการประมงอย่างไม่ถูกต้องอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้น ณ ปัจจุบัน รายชื่อเรือประมงที่ทำการประมงอย่างไม่ถูกต้องได้ถูกบรรจุไว้ในฐานข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้ซื้อที่มีข้อมูลในการตัดสินใจด้านการซื้อขายหรือมีส่วนในการประมงที่ไม่มีความรับผิดชอบเหล่านี้



WHAT IS THAI UNION'S STRATEGY?

กลยุทธ์ของบริษัท

The Company is fully aware of the importance and urgency to taking a collaborative effort for managing marine resources and conserving the future of tuna. Our emphasis is made to ensure proper practices of all activities under our direct supervision and control, and to influence the improvements of other independent parties within our supply chain.

The only tuna fishing fleet of the Company owned by MW Brands, one of our subsidiaries, has engaged in a review of internal procedures on compliance of fisheries legislation and regulatory practices to ensure that it is fully compliant with the EU regulation on IUU No CE/1005/2008, and to ensure necessary steps are taken for compliance with other relevant local legislation, RFMO resolutions, EU legislation and ISSF resolutions. All our fishing vessels now have 100% independent observer on board for all fishing trips made. To date, four fishing vessels are registered with ISSF Proactive Vessel Register with an aim to have the entire fleet registered by December 2014. We also participate actively in a GEF (Global Environment Facility) project to test Electronic Monitoring System (EMS), and we intend to progressively install EMS on all our fishing vessels. With this system on board, the compliance with International Commission for the Conservation of Atlantic Tuna (ICCAT) where our vessels are registered in concerning their fishing activity can be readily verified.

At the forefront, John West and Mareblu, our leading brands in Europe, have joined force with other leaders in canned tuna market in committing to sourcing of its tuna sustainably. With 'Can Tracker' program, every customer can trace tuna products to the place where the fish packed therein was caught in addition to the place where it was processed simply through John West's webpage <http://www.john-west.co.uk/discover-the-story-behind-your-can/> and Mareblu's webpage http://www.mareblu.it/qualita_scatoletta.php?b=5 using barcode or can code.

บริษัทฯ ตระหนักดีถึงความสำคัญและความจำเป็นในการร่วมมือกับทรัพยากรทางทะเลโดยเฉพาะปลาทูน่าที่เป็นวัตถุดิบหลักของเรา เราได้เน้นการกำกับดูแลให้ทุกกิจกรรมทางธุรกิจที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราได้ดำเนินการอย่างถูกต้องและเหมาะสม และผลักดันให้เกิดพัฒนาการในการบริหารจัดการกิจกรรมอื่นๆ ภายในห่วงโซ่อุปทานของเรา แต่อยู่ภายใต้การกำกับของบุคคลภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของเรา

กองเรือที่ทำการประมงปลาทูน่าของเราภายใต้การกำกับดูแลของ MW Brands ได้ทำการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมประมงของเราสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยเฉพาะกฎระเบียบของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม No CE/1005/2008 และข้อกำหนดอื่นๆ เช่น กฎหมายท้องถิ่น ข้อมติขององค์การบริหารจัดการประมงระดับภูมิภาค และข้อมติของมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของอาหารทะเลสากล เรือประมงของเราทุกลำมีผู้สังเกตการณ์อิสระบนเรือสำหรับทุกๆ ครั้งที่เราทำการประมง ณ ขณะนี้ เรือของเราจำนวน 4 ลำได้ขึ้นทะเบียน Proactive Vessel Register (PVR) ของมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของอาหารทะเลสากลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และคาดว่าจะสามารถขึ้นทะเบียนเรือประมงที่เหลือได้เสร็จสิ้นภายในปี 2557 นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมทดสอบการติดตั้งระบบเฝ้าดูแลและแจ้งเตือนอัตโนมัติ (EMS) ที่ดำเนินการโดยกองทุนสิ่งแวดล้อมโลก (GEF) และตั้งเป้าหมายที่จะติดตั้งระบบดังกล่าวให้ครอบคลุมเรือของเราทุกลำ ซึ่งจะเป็นผลให้กองเรือของเราผ่านข้อกำหนดของคณะกรรมการการคุ้มครองปลาทูน่าในน่านน้ำมหาสมุทรแอตแลนติกโดยปริยาย

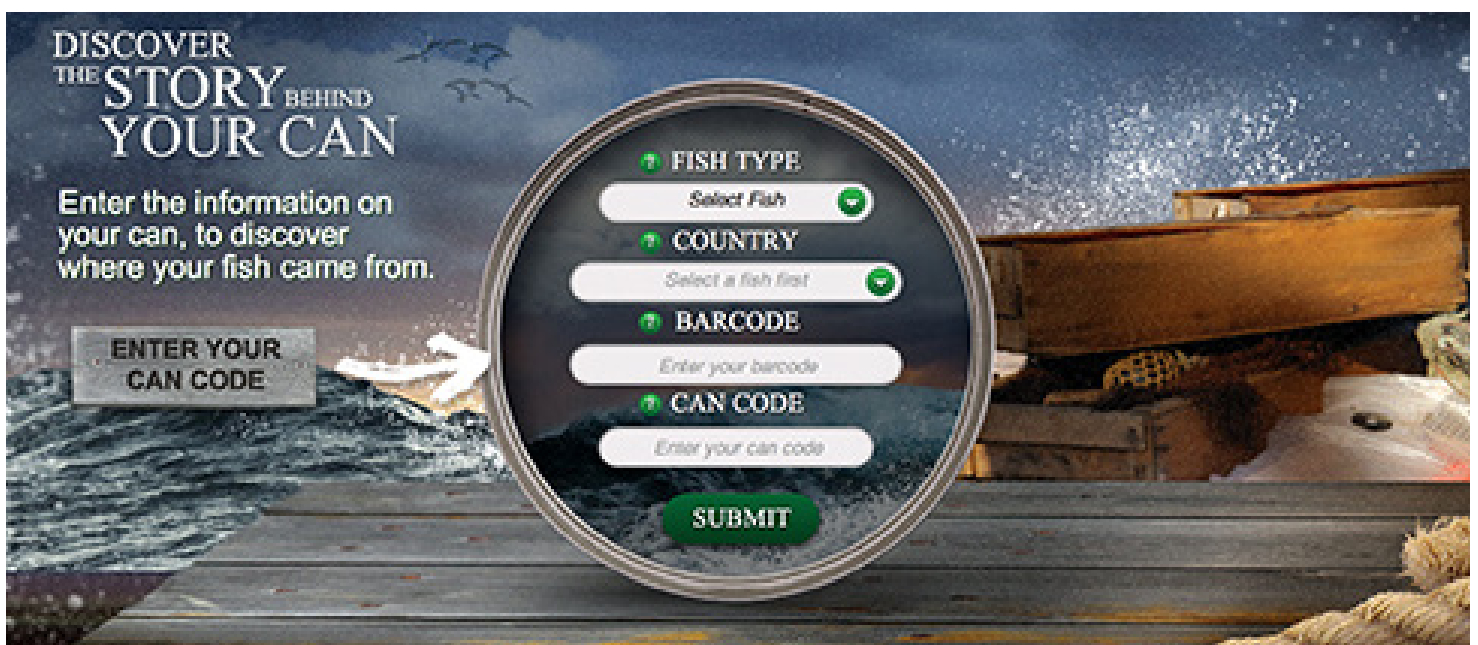
แบรนด์ชั้นนำของเราในยุโรป คือ John West และ Mareblu ได้ผนึกกำลังกับบริษัทชั้นนำอื่นๆ ในอุตสาหกรรมปลาทูน่าบรรจุกระป๋องในการจัดซื้อปลาทูน่าอย่างยั่งยืน ผู้บริโภคสามารถสืบค้นถึงที่มาของผลิตภัณฑ์ปลาทูน่าไม่ว่าจะเป็นแหล่งจับหรือแหล่งผลิต โดยป้อนข้อมูลบาร์โค้ดหรือรหัสที่ข้างกระป๋องเข้าสู่โปรแกรม 'Can Tracker' บนหน้าเว็บของ John West (<http://www.john-west.co.uk/discover-the-story-behind-your-can/>) และหน้าเว็บของ Mareblu (http://www.mareblu.it/qualita_scatoletta.php?b=5)

For the procurement tuna, we work closely with suppliers to ensure that none of the purchased raw materials is supplied by IUU listed vessels. The Code of Conduct concerning Responsible Sourcing has been established to set a clear expectation about the prohibition of IUU fishing for our own procurement staffs as well as suppliers. We are in full support of ISSF's Proactive Vessel Register program to enhance the effectiveness, credibility, and verification of sustainability efforts by suppliers to improve responsible fishery practices. The current focus is placed on capacity building (e.g. skippers' training) and registration. In addition, the Company is planning for a tuna fishing vessel audit program as another step forward in our journey towards sustainable supply chain.

The Company also supports the initiatives for responsible/sustainable sourcing currently available in the marketplace. For instance, our tuna production units in Thailand are certified MSC Chain of Custody to enable us to process and supply the tuna products procured from MSC certified source. Together with our customers worldwide, we have been supplying products that fulfill specific market demands such as FAD-free and Pole & Line caught.

บริษัทฯ เข้มงวดในการจัดซื้อเป็นอย่างมาก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม มีส่วนในผลิตภัณฑ์ของเรา โดยแจ้งให้ทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อและผู้จัดหาวัตถุดิบได้ทราบและตระหนักถึงความมุ่งหวังของเราผ่านทางหลักปฏิบัติว่าด้วยการจัดซื้อวัตถุดิบอย่างรับผิดชอบ บริษัทฯ ยังได้สนับสนุนโครงการ Proactive Vessel Register (PVR) ของมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของอาหารทะเลสากล ในส่วนของการดำเนินการโดยผู้จัดหาวัตถุดิบในการพัฒนาแนวปฏิบัติของการทำประมงอย่างรับผิดชอบ ที่มีประสิทธิภาพ นำเชื่อถือ และตรวจสอบได้ โดยเน้นการเสริมสร้างศักยภาพ (เช่น การฝึกอบรมกัปตัน) และขึ้นทะเบียน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้พัฒนาระบบการตรวจประเมินเรือประมง ซึ่งเป็นมิติใหม่ของการก้าวสู่ห่วงโซ่อุปทานที่ดำเนินงานอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ยังได้สนับสนุนแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการจัดหาวัตถุดิบด้วยความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคอย่างยั่งยืนที่เป็นที่ยอมรับในตลาด ยกตัวอย่างเช่น สายการผลิตและแปรรูปปลาทูน่าของเราในประเทศไทยได้รับการรับรอง MSC Chain of Custody ดังนั้น เราจึงสามารถย้อนสินค้าที่ได้รับการรับรองจนถึงการประมงที่ยั่งยืนของ MSC แก่ลูกค้าและผู้บริโภค นอกจากนี้ เรายังมีศักยภาพในการผลิตและแปรรูปสินค้าที่มีคุณลักษณะจำเพาะด้านความยั่งยืนตามความต้องการของตลาด เช่น ปลาทูน่าที่จับด้วยเบ็ดตัววัด และการไม่ใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทชั่ง เป็นต้น



THAI FISHERIES

การประมงในประเทศไทย

Thai fisheries have been under scrutiny by international markets and communities for the lack of progress towards improvement of marine stock management in both Gulf of Thailand and Andaman Sea. Many of seafood sourced therefrom are listed in an avoid category, for instance, trawled squid and blue swimmer crab, and tonggol tuna in according to Monterey Bay Aquarium Seafood Watch®, tiger prawn and yellowtail scad as classified by WWF Seafood Guide. In the past decade, the drastic reduction of catch per unit effort has forced a number of fishing fleets out of business while the rest, to remain competitive, has invested in more powerful gear and tracking systems which put further pressure on the resource. Trawl fisheries in particular have gained a lot of attention due to their potential to catch mixed species of diverse sizes including juveniles and those uneconomical for human consumption. The products from trawlers are destined for variety of purposes from human consumption to animal feed manufacturing.

In effect, animal feed producers have made a remarkable step to continually lessen their dependency on the fishmeal raw material supply from fisheries by substituting wild-caught fishes with by-products from seafood processors (e.g. tuna and sardine) and other supplementary sources of protein. The amount of fish used for producing fishmeal has stabilized or is slightly declining for the past decade in contrast to the significant growth of animal feed product output.

From the governmental side, the Department of Fisheries and related parties have worked to improve legislations on prevention and control of fisheries operations and introduced various management schemes in partnership with concerned fisheries and trade associations (e.g. fisheries associations, fishmeal producers association, feed mill producers association, and food processors associations, etc.) as well as international organizations such as International Labour Organization (ILO) and Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). The focuses are mainly on establishing code of conduct and monitoring systems in fisheries to ensure transparency and traceability and to combat illegal, unregulated and unreported (IUU) fishing. The most recent program launched late last year is the memorandum of understanding between Thai Government and private sector bodies along the supply chain of Thai fisheries by which practical steps by all players within the supply chain will be taken with the initial focus on the products from trawl fisheries.

การประมงไทยถูกจับตามองจากต่างประเทศถึงความล่าช้าในการบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำในอ่าวไทยและทะเลอันดามัน ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำจากประมงไทยหลายรายการถูกจัดอยู่ในทะเบียนที่ควรหลีกเลี่ยง เช่น ปลาหมึกและปูม้าที่จับโดยอวนลาก และปลาโอดำ โดย Monterey Bay Aquarium Seafood Watch กุ้งกุลาดำและปลาทูแขกทางเหลือง โดย WWF Seafood Guide ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สถานการณ์ที่ปริมาณผลจับสัตว์น้ำต่อหน่วยลงแรงประมงที่ลดลงอย่างมากบีบให้ชาวประมงจำนวนมากต้องหยุดออกเรือ ส่วนที่ยังเหลือทำประมงอยู่จำเป็นต้องลงทุนในเครื่องมือและวิธีการจับที่มีคุณภาพสูงขึ้นเพื่อให้ยังคงสามารถแข่งขันได้ เป็นผลให้เกิดภาวะกดดันยิ่งขึ้นต่อแหล่งทรัพยากร ประมงอวนลากได้ถูกจัดเป็นพิเศษ เนื่องจากศักยภาพในการจับสัตว์น้ำจำนวนมากชนิดในคราวเดียว อีกทั้งยังหลากหลายขนาด ซึ่งรวมไปถึงสัตว์น้ำวัยอ่อนและสัตว์น้ำอื่นๆ ที่ไม่ถูกใช้สำหรับการบริโภค ดังนั้น ผลผลิตจากเรืออวนลากจึงถูกใช้ประโยชน์ที่หลากหลายตั้งแต่เพื่อการบริโภคไปจนถึงเป็นวัตถุดิบสำหรับอาหารสัตว์

ผลที่ตามมาก็คือ ผู้ผลิตอาหารสัตว์ได้ปรับตัวด้วยการลดการพึ่งพาวัตถุดิบปลาป่นที่เป็นสัตว์น้ำจากประมงและหันไปทดแทนด้วยผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้จากโรงงานแปรรูปอาหารทะเล (เช่น ปลาทูน่าและปลาซาร์ดีน) และวัตถุดิบอื่นๆ ที่ให้โปรตีนเสริม ปริมาณของสัตว์น้ำที่ใช้ผลิตปลาป่นจึงเริ่มคงที่หรือมีแนวโน้มในทิศทางที่ลดน้อยถอยลงตลอดทศวรรษหลัง ส่วนทางกับปริมาณผลผลิตของอาหารสัตว์ที่เติบโตขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ฝ่ายภาครัฐ กรมประมง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันปรับปรุงกฎระเบียบในการป้องกันและควบคุมกิจการประมง และออกแนวทางการบริหารจัดการร่วมกับสมาคมการประมงและการค้าที่เกี่ยวข้อง (เช่น สมาคมประมง สมาคมปลาป่น สมาคมผู้ผลิตอาหารสัตว์ และสมาคมผู้ผลิตและแปรรูปอาหาร เป็นต้น) รวมไปถึงองค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ เป็นต้น โดยมุ่งเน้นการออกหลักปฏิบัติและระบบการตรวจติดตามกิจการประมง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และเป็นการต่อต้านการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม โครงการล่าสุดที่ได้เริ่มต้นในปีที่ผ่านมา ก็คือ การลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทานของสินค้าประมงของไทย ซึ่งจะร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติภายในห่วงโซ่อุปทานในการจัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประมงอวนลาก

International communities have also engaged in various ways. FAO has made its code of conduct for responsible fisheries available in Thai as well as various other languages. Sustainable Fisheries Partnership (SFP) has conducted the assessment for sustainable management of Thai tonggol since 2011. Southeast Asian Fisheries Development Centre (SEAFDEC) has conducted several research projects and training workshops to improve fishery technology for the better use of marine resources and to expand networking and cooperation both domestically and regionally. The current project focuses on the strategies for trawl fisheries bycatch management in five countries including Thailand. The National Fisheries Institute's Crab Council and Thai Frozen Foods Association have taken part in the research and development of effective crab-banking.

The establishment of fisheries conservation zone through Thai Fisheries Act offers various improvement opportunities in particular in conjunction with livelihood and development of coastal communities. If managed effectively, the protected habitats along the coastline can be the suitable ground for spawning and nursery of a number of native marine species both in the Gulf of Thailand and Andaman Sea. Therefore, a co-management of small-scale fisheries and marine conservation can play an equally important role in restoring the biodiversity richness as the management of commercial fisheries. Several projects have been developed with variety of partnership models. For instance, as initiated by His Majesty King Bhumibol Ajulyadej, an integrated coastal zone management has been applied more than 3 decades ago at Kung Krabaen Bay, Eastern Thailand. International Union for Conservation of Nature (IUCN) has supported a series of programs of similar kind such as Green Coast Project in Southern Thailand.

ภาคส่วนที่มาจากประชาคมนานาชาติก็ได้มีส่วนร่วมในหลากหลายรูปแบบ องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติได้จัดแปลหลักปฏิบัติสำหรับการประมงที่มีความรับผิดชอบเป็นภาษาไทย Sustainable Fisheries Partnership (SFP) ได้ทำการศึกษาประเมินการจัดการอย่างยั่งยืนสำหรับปลาโอไทยมาตั้งแต่ปี 2554 ศูนย์พัฒนาการประมงแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ทำการวิจัยและจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการประมงเพื่อการใช้ทรัพยากรทางทะเลที่ดี และขยายเครือข่ายและความร่วมมือในระดับประเทศและระดับภูมิภาค โครงการในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสัตว์น้ำผลพลอยได้จากประมงอวนลากในห้าประเทศ ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในนั้น รวมถึงการที่สถาบัน National Fisheries Institute ประเทศสหรัฐอเมริกา โดย Crab Council ได้ร่วมมือกับสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ในงานวิจัยและพัฒนาเพื่อจัดทำธนาคารปูอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดเขตอนุรักษ์ทางทะเลตามพระราชบัญญัติการประมงของไทย ได้เปิดช่องทางในการพัฒนาทรัพยากรประมงโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิถีและการพัฒนาชุมชนชายฝั่ง หากได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ถิ่นที่อยู่อาศัยซึ่งถูกปกป้องไว้ตลอดแนวชายฝั่งจะเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำท้องถิ่นหลากหลายสายพันธุ์ทั้งอ่าวไทยและทะเลอันดามัน ดังนั้น การบริหารจัดการแบบบูรณาการระหว่างการประมงพื้นบ้านและการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล จะส่งผลอย่างมากต่อการฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ของความหลากหลายทางชีวภาพ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการบริหารจัดการการประมงพาณิชย์ มีหลายโครงการที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป อาทิ การบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งแบบบูรณาการตามแนวพระราชดำริได้ถูกปฏิบัติใช้มากกว่าสามทศวรรษ ณ อ่าวคุ้งกระเบน ทางภาคตะวันออกของไทย สหภาพสากลว่าด้วยเรื่องอนุรักษ์ (IUCN) ได้ให้การสนับสนุนโครงการที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน เช่น Green Coast Project ในภาคใต้ของไทย

Code of Conduct concerning Responsible Sourcing from Fisheries

หลักปฏิบัติว่าด้วยความรับผิดชอบต่อ
การจัดซื้อวัตถุดิบประมง

With sustainable development embedded business philosophy, Thai Union Group is committed to be socially and environmentally responsible. We are fully aware of the need for all to be part of marine conservation and management efforts in order to ensure that the marine ecosystems can long into the future maintain their functions and services to all dependent livelihoods. Thai Union Group has constituted the code of conduct concerning responsible sourcing from fisheries below.

We expect that our traders/brokers and concerning fisheries are in compliance with laws, regulations, or provisions of related government authorities

We expect full traceability of our fisheries supplies through official certification such as Marine Catch Purchasing Document (MCPD) to ensure that illegal, unreported and unregulated fisheries are excluded from our supply chain.

We will not transact business with any fisheries practicing shark finning.

ด้วยปรัชญาการดำเนินธุรกิจที่มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กลุ่มบริษัทไทยยูเนียนจึงให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เราตระหนักดีถึงความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันและการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลเพื่อให้มั่นใจว่าทะเลจะยังคงความสมบูรณ์และเป็นแหล่งทรัพยากรที่หล่อเลี้ยงประชาชาติอย่างต่อเนื่องไปในอนาคต ทั้งนี้กลุ่มบริษัทไทยยูเนียนได้กำหนดหลักปฏิบัติว่าด้วยความรับผิดชอบต่อการจัดซื้อวัตถุดิบประมงดังนี้

จัดซื้อวัตถุดิบประมงจากคู่ค้าและกิจการประมงที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อกำหนดของหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลในเรื่องดังกล่าว

จัดซื้อวัตถุดิบประมง โดยมีเอกสารรับรองจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ใบกำกับการซื้อขายสัตว์น้ำ เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ถึงเรือประมง เครื่องมือ วิธีการ และแหล่งที่ทำการจับสัตว์น้ำ และเพื่อให้มั่นใจว่าวัตถุดิบที่ได้มาไม่ได้มาจากกิจการประมงที่ผิดกฎหมาย การประมงที่ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (IUU)

ไม่ซื้อวัตถุดิบจากกิจการประมงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้าหูลาม

WHAT IS THAI UNION'S STRATEGY?

กลยุทธ์ของบริษัท

With limited influence, we are aware that the sustainability practice of our supply chain alone may not lead to an improvement of the overall sustainability performance of Thai fisheries in a short term. However our ultimate aim remains to ensure that our raw material supplies are sourced responsibly.

For fishery products used directly by our processing facilities, the code of conduct for responsible sourcing has been established and communicated to all suppliers covering both domestic and imported raw materials. This also enables us to bring various suppliers into a two-way dialogue consultation process and create a partnership that leads to a practical and meaningful collaboration and action for long-term improvements.

For other fishery products entering into our supply chain at any stage where we do not have direct control (e.g. wild-caught fishes targeted for fishmeal production), our long-term strategy is to minimizing the pressure exerted on the marine resources in association with the harvest of those fishery products used in our supply chain. For instance, the research team at our shrimp feed mill factory has worked on reducing the amount of fishmeal produced from captured fisheries in our shrimp diets while increasing the ratio between fishmeal from tuna by-product and fishmeal from wild-caught fisheries. To date, we have marketed 'D-Grow', the brand commercialized by Thai Union Feed Mill (TFM), which is free of fishmeal from captured fisheries. All fish discards from our tuna processing facilities are supplied for fishmeal manufacture. We take a step further to enhance the traceability and environmental responsibility by promoting the suppliers for fishmeal who are accredited for sustainable/responsible sourcing of their raw materials.

It is important to note that the context within which each supplier operates is quite unique. The solutions must then be tailored to effectively address the challenges in that particular context. While the code of conduct is standardized and applied across the entire value chain, our fishery improvement strategies and actions taken will then be uniquely developed.

ด้วยการมีอิทธิพลอย่างจำกัด บริษัทฯตระหนักดีว่าการปฏิบัติที่ยั่งยืนภายในห่วงโซ่อุปทานของเราเพียงอย่างเดียวไม่สามารถนำสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความยั่งยืนโดยรวมของประมงไทยได้ในระยะเวลานานสั้น อย่างไรก็ตาม เป้าประสงค์ของเรายังคงเดิมคือจะต้องมั่นใจว่าวัตถุดิบของเราได้รับการจัดหาด้วยความรับผิดชอบ

บริษัทฯได้ประกาศหลักปฏิบัติว่าด้วยการจัดซื้อวัตถุดิบอย่างรับผิดชอบให้ผู้จัดหาวัตถุดิบประมงได้รับทราบทั้งที่เป็นวัตถุดิบจากประมงในประเทศและวัตถุดิบนำเข้า ซึ่งเป็นการช่วยให้บริษัทฯมีเริ่มกระบวนการปรึกษาหารือกับผู้จัดหาวัตถุดิบ และทำงานร่วมกันในการค้นหามาตรการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาว

สำหรับวัตถุดิบประมงที่ใช้ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ แต่อยู่นอกเหนือการควบคุมของเรา (เช่น ปลาจากธรรมชาติที่จับเพื่อผลิตปลาป่น) กลยุทธ์ในระยะยาวของบริษัทฯคือ การลดแรงกดดันต่อทรัพยากรที่เกิดจากการประมง ยกตัวอย่างเช่น ทีมงานด้านวิจัยของโรงงานผลิตอาหารกึ่งได้ศึกษาและพัฒนาสูตรอาหารที่มีสัดส่วนของปลาป่นที่ผลิตจากวัตถุดิบประมงให้น้อยลง ในขณะที่ทำการเพิ่มสัดส่วนของปลาป่นจากผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้จากการแปรรูปปลาทูน่าให้มากขึ้น ณ ปัจจุบัน เราได้ทำการตลาดผลิตภัณฑ์ที่ปราศจากปลาป่นจากวัตถุดิบประมงภายใต้เครื่องหมายการค้า "ดีโกรว์" โดยบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด เศษวัตถุดิบที่เหลือจากการแปรรูปปลาทูน่าจากโรงงานของเราได้ถูกใช้เป็นวัตถุดิบของการผลิตปลาป่นทั้งหมด และบริษัทฯยังได้ก้าวไปข้างหน้าอีกขั้นในการเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการสนับสนุนให้ผู้จัดหาวัตถุดิบปลาป่นได้รับการรับรองเรื่องการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืนและรับผิดชอบต่อ

เนื่องจากบริบทของการดำเนินงานของผู้จัดหาวัตถุดิบแต่ละรายมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก แนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืนจึงต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพความท้าทายเฉพาะด้านในบริบทของแต่ละคน ดังนั้น ในขณะที่หลักปฏิบัติได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานให้ทุกภาคส่วนในห่วงโซ่คุณค่าของเรา กลยุทธ์และแผนงานด้านการพัฒนาการประมงของบริษัทฯจะพิจารณาให้เหมาะสมไปตามแต่ละบริบท

FUTURE OF AQUACULTURE PRODUCTS

อนาคตของผลิตภัณฑ์จากการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

In the past years, the role of aquaculture has increasingly prominent as an alternative source of seafood that provides more reliable supply, efficient resource utilization while reducing the pressure on the ocean from wild-caught fisheries. Aquaculture products (in particular Vannamei or Whiteleg shrimp) and related businesses account for 25% of our revenue stream. Series of improvements in shrimp industry have been implemented in order to mitigate the environmental impacts such as mangrove deforestation, diseases, release of polluted effluent and escape of non-native species to surrounding environment as a result of poor management practices in the early year of development. The recent outbreak of an early mortality syndrome or EMS has slashed millions of tonnage of shrimp production output around the world. For Thailand alone in 2013, the production capacity was shredded by around half and is believed to get recovered slowly in subsequent years. Another challenge is about the fishmeal, the particular feed ingredient which is sourced from fisheries. If not managed responsibly, the supplies of fishery products as raw materials for fishmeal can have an adverse impact on the fisheries as mentioned in the previous section.

ในระยะหลัง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำมีบทบาทที่สำคัญในฐานะแหล่งผลิตอาหารทะเลทดแทนที่มีผลผลิตที่แน่นอน มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดแรงกดดันต่อทรัพยากรอาหารที่มาจากการประมงโดยตรง ผลกระทบจากการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ (โดยเฉพาะกุ้งขาว) และธุรกิจต่อเนื่อง สร้างรายได้ให้กับบริษัทในสัดส่วนที่มากถึงร้อยละ 25 ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมกุ้งได้มีพัฒนาการอย่างมากในด้านการป้องกันผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการบริหารจัดการที่ไม่ถูกต้องในอดีต เช่น การบุกรุกป่าชายเลน โรคระบาด การปล่อยน้ำเสีย และการหลุดรอดของสัตว์น้ำที่ไม่ใช่สายพันธุ์ท้องถิ่นสู่ธรรมชาติรอบข้าง การระบาดของโรคตายด่วน หรือ อีเอ็มเอส ได้ลดทอนปริมาณผลผลิตกุ้งทั่วโลกสำหรับประเทศไทยในปี 2556 ปริมาณผลผลิตได้ลดไปมากกว่าครึ่ง และคาดว่าจะฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป ความท้าทายอีกรูปแบบหนึ่งคือ ปลายปีที่ใช้เป็นส่วนผสมของอาหารกุ้ง เนื่องจากมีที่มาจากประมง การจัดการที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรประมง ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในหัวข้อที่ผ่านมา





WHAT IS THAI UNION'S STRATEGY?

กลยุทธ์ของบริษัท

Nowadays the practice of closed circulation system has become a norm for farms whose harvests are for exporting including our shrimp farms operated by TMAC in the Southern Thailand. Based on Thai Agricultural Standard - Good Aquaculture Practice (GAP) for marine shrimp as an entry-level requirement as our suppliers, the Company is working towards enhancing our supply base with series of standards such as Best Aquaculture Practice (BAP) by Aquaculture Certification Council, Inc., GlobalG.A.P. Aquaculture Standard, and Aquaculture Stewardship Council (ASC). As a processor of tuna and shrimp together, we are able to utilize majority of tuna by-products as fishmeal ingredient for the shrimp feed produced by Thai Union Feedmill (TFM). In effect, the dependency of our shrimp supply chain on direct captured fisheries will become even lesser and lesser in the future.

ทุกวันนี้ ระบบการเพาะเลี้ยงกุ้งแบบปิดได้กลายเป็นมาตรฐานในทางปฏิบัติสำหรับผู้ผลิตและแปรรูปเพื่อการส่งออก ซึ่งรวมถึงฟาร์มกุ้งของบริษัทฯ ที่ดำเนินการโดย บริษัท ทีเอ็มเอซี จำกัด ตั้งอยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทย แม้ว่าบริษัทฯ ได้มีข้อกำหนดขั้นต่ำในการจัดซื้อวัตถุดิบกุ้งว่าจะต้องมาจากฟาร์มที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติทางการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำที่ดีเท่านั้น เรายังมุ่งมั่นในการส่งเสริมมาตรฐานการจัดการฟาร์มที่เข้มงวดมากขึ้น อาทิ มาตรฐานรับรองกระบวนการเพาะเลี้ยงและแปรรูปกุ้ง BAP โดย Aquaculture Certification Council, Inc., มาตรฐานการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ GlobalG.A.P และมาตรฐานของ Aquaculture Stewardship council เป็นต้น นอกจากนี้ การที่เป็นผู้แปรรูปปลาทูน่าและกุ้ง บริษัทฯ สามารถใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้ของการแปรรูปปลาทูน่าเป็นส่วนประกอบของอาหารกุ้งที่ผลิตโดยบริษัท ไทยยูเนี่ยน ฟีดมิลล์ จำกัด ดังนั้น ภาวะการพึ่งพาผลิตภัณฑ์จากการประมงโดยตรงในห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์กุ้งจึงมีแนวโน้มที่จะลดลงอย่างต่อเนื่องไปในอนาคต

ISSUE II (ประเด็นที่ 2)

HUMAN RIGHTS & ETHICAL
LABOR PRACTICES

สิทธิมนุษยชนและจริยธรรมต่อแรงงาน

There has recently been an increasing concern on human trafficking and human rights violations in Thai labor market. US Department of State has placed Thailand in 'Tier 2 Watch List' category in its Trafficking in Persons (TIP) report for 4 consecutive years indicating unsatisfactory country performances on combating human trafficking in spite of commitments and significant efforts by the government. Several calls have been also made for European Union to bring migrant workers' rights issues into its on-going free trade agreement negotiation with Thailand. Based on various observations, fishing and fishing-related industries are among the key areas of concern. The problem has arisen from severe labor shortage situation as Thailand has gone through a significant shift in its economic and social structure in the past decade. People from neighboring countries hence migrate to Thailand to fill in widely opened job vacancies in most labor-intensive industrial sectors like fishing, agriculture, textile and food processing. With substantial inflow of migrant labors, there are risks of mistreatment of migrants both in recruitment and employment due to language barrier, lack of understanding of official protocols and limited access to necessary resources of workers themselves.

ตลาดแรงงานของไทยกำลังเป็นที่ถูกจับตามองในเรื่องการค้ามนุษย์ และการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากขึ้นเรื่อยๆ โดยกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกาได้ประเมินสถานะของประเทศไทยให้อยู่ในกลุ่มประเทศ 'Tier 2 Watch List' ในรายงานว่าด้วยการค้ามนุษย์เป็นระยะเวลา 4 ปีต่อเนื่องกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าการดำเนินงานภาครัฐในการป้องปราม การค้ามนุษย์ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอตามมาตรฐานขั้นต่ำของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา แม้ว่ารัฐบาลไทยมีความตั้งใจและขับเคลื่อนนโยบายในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วก็ตาม ในขณะเดียวกัน ก็มีเสียงเรียกร้องไปยังสหภาพยุโรปให้นำประเด็นด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ เข้าสู่การเจรจาข้อตกลงการค้าเสรีกับประเทศไทย ดังที่ปรากฏในสื่อต่างๆ อุตสาหกรรมประมงและเกี่ยวเนื่องเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ถูกพิจารณา ว่ามีปัญหา จุดเริ่มต้นของปัญหาดังกล่าวอยู่ที่สภาวะการขาดแคลนแรงงาน ที่เป็นผลจากการโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ในทศวรรษที่ผ่านมา แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจึงได้หลั่งไหลเข้าสู่ ตลาดงานที่เปิดกว้างโดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น ประมง เกษตร สิ่งทอ และแปรรูปอาหาร จากการที่มีแรงงานข้ามชาติ จำนวนมากดังกล่าว ก่อให้เกิดความเสี่ยงเกี่ยวกับการกดขี่แรงงาน ทั้งใน กระบวนการนำเข้าแรงงานและการจ้างงาน เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาษา ที่เป็นอุปสรรคในการสื่อสาร ความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ในระเบียบและ ขั้นตอนการปฏิบัติของราชการ และข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากร ที่เป็นของตัวแรงงานเอง



In fact the current constitution of the Kingdom of Thailand B.E.2550 (2007) constitutes the protection of fundamental human rights with particular emphasis on equality, rights and liberties in education, rights to receive public health and welfare services from the state, and liberty to assemblage and association. In addition, Thailand has obliged to key international treaties governing the human rights such as Convention on the Rights of the Child (CRC), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman (CEDAW), International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights (ICESCR), Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT), and Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). The National Human Rights Commission of Thailand (NHRC) has been appointed as an independent and impartial body with key mandates to promote the respect of human rights, to monitor and examine the situations in concerning to human rights violation, and to report and provide recommendations to related authorities for further action.

Several efforts have been made to protect human rights in accordance with constitution by the congress (via legislations such as 2008 Prevention and Suppression of Human Trafficking Act) and the government (via national human rights plan, master plan on prevention and suppression of human trafficking, establishment of a coordination mechanism at national level, and cooperation with neighboring governments). Two of the most prominent advancements made by Thai government are (a) the reform of national education system to allow migrant children free access to primary education and welfare and (b) the registration process in conjunction with a nationality verification process in cooperation with neighboring countries which provide a legal platform for the employment of migrant workers so that these workers can be entitled to the protection under the law.

อันที่จริงแล้ว สิทธิมนุษยชนได้รับการปกป้องโดยระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ได้กำหนดให้มีการพิทักษ์สิทธิมนุษยชนพื้นฐานในด้านต่างๆ อาทิ ความเสมอภาค สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐและเสรีภาพในการชุมนุมและการสมาคม นอกจากนี้ ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีในพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่สำคัญๆ อันประกอบด้วย อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรี อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ โดยมีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีหน้าที่ในการส่งเสริมการเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และยื่นข้อเสนอนั้นต่อภาครัฐเพื่อกำหนดมาตรการหรือดำเนินการเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนต่อไป

ภาครัฐได้ขับเคลื่อนเชิงนโยบายเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชน ในรูปแบบของกฎหมายผ่านรัฐสภา เช่น พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และในรูปแบบของแผนงานโดยรัฐบาล เช่น แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การจัดตั้งกลไกประสานงานในระดับชาติ และการทำงานร่วมกับรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้าน ความก้าวหน้าที่น่าภาคภูมิใจเป็นรูปธรรมชัดเจนใน 2 ด้านคือ (ก) การปฏิรูประบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้เด็กในวัยเรียนที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยได้สิทธิเรียนฟรีและสวัสดิการอื่นๆ ในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย (ข) การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติร่วมกับการพิสูจน์สัญชาติ โดยความร่วมมือของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเป็นช่องทางสำหรับการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย และให้ลูกจ้างได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมาย



Despite some good progresses to protect human rights in several areas such as combating child labors as acknowledged by Bureau of International Labor Affairs, United States Department of Labor, and the establishment of labor coordination centers developed by Department of Employment together with National Fisheries Association of Thailand, Ministry of Interior, Department of Fisheries, Department of Labor Protection and Welfare, a joint inspection of fishing vessels by the Marine Department and Royal Thai Navy, workplace inspection by the Ministry of Labor, there are still a number of concerns on the effectiveness of these measure in preventing human trafficking and worker rights abuses problems. If the situation has not been satisfactory improved, there is a possibility that Thailand will be automatically downgraded to 'Tier 3' placement in accordance with the upcoming 2014 TIP Report. Consequently, Thailand will be subject to a non-humanitarian or non-traded related sanction by US Government. While the impacts of such downgrading on private sector are not yet clear, it is likely that the concerns over imported products from Thailand will be mounting in the market. There has been and will be an increasing demand for greater transparency and traceability and a call to action for eliminating human rights abuses and improving employment practices throughout the supply chain.

แม้ว่าจะมีความก้าวหน้าที่ชัดเจนสำหรับการปกป้องสิทธิมนุษยชนในหลายด้าน อาทิ การต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นที่ยอมรับของ Bureau of International Labor Affairs กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา การจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานประมง โดยกรมการจัดหางาน ร่วมกับสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย กระทรวงมหาดไทย กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การตรวจเรือประมงโดยกรมเจ้าท่า และกองทัพเรือ การตรวจสถานประกอบการโดยกระทรวงแรงงาน ความห่วงกังวลในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการต่างๆ ข้างต้นในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์และกดขี่แรงงานยังคงมีอยู่ หากสถานการณ์ยังไม่ได้พัฒนาในทางที่ดีขึ้นในระดับที่น่าพอใจ มีความเป็นไปได้ว่าประเทศไทยอาจถูกลดระดับโดยอัตโนมัติไปสู่กลุ่มประเทศ 'Tier 3' ในรายงานว่าด้วยการค้ามนุษย์ประจำปี 2557 ซึ่งจะเป็นผลให้รัฐบาลสหรัฐอเมริการะงับความช่วยเหลือต่างๆ ที่ไม่ใช่มูลค่ามนุษยธรรม หรือเกี่ยวข้องกับการค้าต่อประเทศไทย ในขณะที่ผลกระทบในเชิงการค้าของภาคเอกชนจะยังไม่อาจประเมินได้อย่างแน่ชัด คาดว่าตลาดจะมีความห่วงกังวลต่อสินค้าที่ผลิตและนำเข้าจากประเทศไทยมากยิ่งขึ้น โดยเห็นได้จากการเพิ่มความจริงจังในด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้สำหรับสินค้า และข้อเรียกร้องให้จัดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและปรับปรุงมาตรฐานการจ้างงานตลอดทั้งห่วงโซาการผลิต

WHAT IS THAI UNION'S STRATEGY?

กลยุทธ์ของบริษัท

By having migrant workers employed in the operating facilities in Thailand and parts of raw materials purchased from Thai fisheries, we are fully aware of the impacts the human rights issues have on our sustainability performances and the influence we can have on the human rights protection within our value chain. Related risks have been assessed with anticipated impacts directly on company's reputation and corresponding restriction on the demands for our products through trade partners and customers and indirectly through potential human rights related legislation or import criterion issued by countries of our export destination. To date various stakeholders have indicated or expressed their interest and concern on human rights and labor practice of the company especially in relation to the employment of migrant workers as illustrated in the Table.

เนื่องด้วยมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในสายการผลิตในประเทศไทย ประกอบกับการจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบบางส่วนจากประมงไทย บริษัทฯ มีความตระหนักดีถึงผลกระทบของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและบทบาทของบริษัทในการมีส่วนช่วยปกป้องสิทธิมนุษยชนภายใต้ห่วงโซ่อุปทานการผลิตของบริษัท เราได้ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในทางตรงต่อชื่อเสียงของบริษัทและการดำเนินธุรกิจและข้อตกลงการค้ากับคู่ค้าและลูกค้า และในทางอ้อมที่เป็นผลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและระเบียบพิธีการของการนำเข้าสินค้าที่เข้มงวดขึ้นโดยประเทศคู่ค้าของบริษัท จากการประเมิน เราพบว่าผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการจ้างงานที่หลากหลาย โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ ดังสรุปในตาราง

KEY CONCERN ประเด็น	DESCRIPTION รายละเอียด
Discrimination การเลือกปฏิบัติ	Inequality of Thai and migrant workers ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างที่เป็นคนไทยและแรงงานข้ามชาติ
Wage & Benefit ค่าจ้างและสวัสดิการ	Insufficiency of earning to cover cost of living รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
Child & Forced Labor แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ	Doubt of age verification ข้อกังวลเกี่ยวกับการพิสูจน์ทราบอายุที่แท้จริง
Freedom of Association and Collective Bargaining เสรีภาพในการสมาคมและรวมกลุ่มต่อรอง	Restricted workers' right and opportunity to raise concerns ข้อจำกัดในสิทธิของลูกจ้าง และเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
Occupational Health and Safety อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	Hazardous working condition สภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย
Social Security ประกันสังคม	Unequal access to national healthcare services ความไม่เสมอภาคในการเข้าถึงความคุ้มครองสุขภาพของรัฐ
Recruitment Practice การรับพนักงาน	Excessive charges for recruitment ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ้างงานที่สูงสำหรับลูกจ้าง

In response to the aforementioned risks and concerns, the company has continued to pursue an assurance of human rights protection and fair labor management in 3 main strategic areas; (1) Ensuring full protection of our workforce, (2) Working towards socially responsible supply chain, and (3) Providing full support to industry and nation-wide initiative to combat human trafficking and human rights violations.

จากประเด็นและความเสี่ยงข้างต้น บริษัทจึงเน้นกลยุทธ์เพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนและการบริหารจัดการด้านแรงงานที่เป็นธรรมใน 3 ด้าน คือ (1) ปกป้องคุ้มครองดูแลลูกจ้างของบริษัท (2) มุ่งสู่ห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และ (3) สนับสนุนมาตรการการขับเคลื่อนเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชน ในภาคอุตสาหกรรมและในระดับประเทศ

1

ENSURING FULL PROTECTION
OF OUR WORKFORCE

ปกป้องคุ้มครองดูแลลูกจ้างของบริษัท

For us, the concept for ensuring full protection of the workforce includes not only the employment practice but covers a rightful recruitment process, a rightful employment practice, and an oversight of quality of life and social well-being. Our sub-strategies can thus be categorized into (1) making the path cleaner – through rightful recruitment process, (2) making the practice right – through rightful employment practice, and (3) Promoting social well-being.

สำหรับเราแล้ว แนวคิดในการปกป้องคุ้มครองดูแลลูกจ้างของบริษัทไม่ได้จำกัดเพียงการจ้างงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงการรับพนักงานตามกระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรม การจ้างงานที่เป็นธรรม ไปจนถึง การเอาใจใส่ดูแลคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในสังคม ดังนั้น กลยุทธ์ย่อยของเราจึงแบ่งออกได้เป็น (1) การรับสมัครและนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม (2) การให้ความคุ้มครองและดูแลการจ้างที่เป็นธรรม และ (3) การเสริมสร้างสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม



MAKING THE PATH CLEANER – through rightful recruitment process การรับสมัครและนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม

The Company realizes that its participation and support in the recruitment process can help to protect migrant workers from being abused potentially by recruitment brokers and related personnel within the process due to lack of understanding by and limited access to necessary resources of the workers themselves. The Company also seeks assistances from human rights organizations and activists to gain an insight from the workers' perspective to the issues. Specific working team has been appointed to get more understanding of the recruiting procedure and process in detail. For instance, the trips were made to Yangon in order to learn about the way recruitments are done by Myanmar recruitment agencies and to Myawaddy and Mae Sod, the Thai-Myanmar border districts - the prime immigration point for workers from Myanmar, to learn about official procedure and process on Myanmar and Thai sides. With recent EMS outbreak that has resulted in an oversupply in the labor market especially in the seafood industries, there has not been a chance for the Company to exercise any new initiative for recruiting workers from overseas this year. Nonetheless, we are equipped with a more thorough understanding of the process and will be able to form a right strategy and partnership for future recruitment.

ด้วยเล็งเห็นว่าการหาผลประโยชน์เกินควรจากแรงงานข้ามชาติโดยนายหน้าจัดหางานและบุคลากรในระบบการนำเข้าแรงงานทั้งในประเทศต้นทางและประเทศไทยมักเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ในระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติของราชการ และข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นของตัวแรงงานเอง การมีส่วนร่วมของบริษัทฯ ในขั้นตอนการนำเข้าแรงงานจะมีส่วนช่วยอย่างมากในการปกป้องคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้บริษัทฯ ได้ทำงานใกล้ชิดกับนักเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชน และกลุ่มองค์กรพิทักษ์สิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลฝ่ายแรงงานเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในด้านต่างๆ และได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการศึกษาพิธีการและขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน ตัวอย่างเช่น ในปีนี้ ผู้แทนของบริษัทฯ ได้เดินทางไปยังประเทศสหภาพเมียนมาร์เพื่อพบปะและปรึกษาหารือร่วมกับผู้จัดหางานเมียนมาร์ และได้ศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนทางราชการของสหภาพเมียนมาร์และไทยที่ชายแดน ณ เมืองเมียวดี และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ตามลำดับ แม้ว่าในปีนี้ ด้วยสถานการณ์โรคระบาดในกุ้งเป็นผลให้ตลาดแรงงานในประเทศไทยโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอาหารทะเลชะลอตัวอย่างมาก บริษัทฯ จึงไม่ได้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่ผลของการศึกษาดังกล่าวได้ช่วยให้บริษัทฯ สามารถกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติในอนาคต



MAKING THE PRACTICE RIGHT – through rightful employment practices การให้ความคุ้มครองและจัดการดูแลการจ้างที่เป็นธรรม

In 2013 the Company has announced its Code of Conduct concerning labor practice to be used as guidance for all operational facilities across the group companies in providing equal treatment of Thai and migrant workers.

The provision of the Code of Conduct also fulfils most standard requirement for social accountability initiatives adhered by leaders in our industry, for instance Ethical Trade Initiative (ETI) base code. Particular emphasis was made to address the prohibition for the use of child and forced labor, all forms of harassments, the law compliance in terms of wage, benefits, working time, and annual leave and holiday. Without labor union, the Company provides various channels internally for employees of all levels and nationalities to voice any of their concern to the management such as suggestion boxes, consultation with Human Resource staffs, representation of migrant workers in the welfare committee and occupational health and safety committee. Besides, the Company has engaged local labor rights organizations to gain an insight to the concerns in a wider scope which, in turn, is supportive in defining the improvement strategies for the Company and for the industry as a whole.

ในปี 2556 บริษัทฯ ได้ออกประกาศหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานของกลุ่มบริษัทไทยยูเนียน เพื่อเป็นมาตรฐานในการจัดการดูแลการจ้างงานของทุกสถานประกอบการของบริษัทฯ และบริษัทในเครือให้ถือปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานสัญชาติไทยและแรงงานต่างด้าว

หลักปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับในบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรม อาทิ ข้อกำหนดของ Ethical Trade Initiative (ETI) ประเด็นที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวด ได้แก่ ห้ามใช้แรงงานเด็ก ฝ่าฝืนกฎหมายห้ามใช้แรงงานบังคับ ห้ามซ้อมหรือกีดกันในทุกรูปแบบ การจ่ายค่าจ้าง ให้สวัสดิการ กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดถูกต้องตามกฎหมาย แม้ว่ายังไม่มีสหภาพแรงงานในบริษัทฯ ฝ่ายบริหารได้เน้นความโปร่งใสในการบริหารและเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกเชื้อชาติและทุกระดับนำเสนอข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ เช่น กล่องรับฟังความคิดเห็น การปรึกษาหารือกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล การเป็นตัวแทนพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติในคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังประสานงานกับกลุ่มองค์กรพิทักษ์สิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายในวงกว้างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการดูแลแรงงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบริษัทฯ หรือในภาพรวมของอุตสาหกรรม

Key Issues covered by Thai Union Group Code of Conduct concerning Labor Practices ประเด็นหลักที่ระบุในหลักปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานของกลุ่มบริษัทไทยยูเนียน

Legal compliance

การปฏิบัติตามกฎหมาย

No child labor

การไม่ใช้แรงงานเด็ก

No forced labor

การไม่ใช้แรงงานบังคับ

Health and safety

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

Freedom of association and collective bargaining

เสรีภาพในการสมาคมและรวมกลุ่มต่อรอง

No discrimination

การไม่เลือกปฏิบัติ

Disciplinary practices

การลงโทษทางวินัย

Remuneration, welfare and benefit

การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์

The company is opened for all sorts of social assessment scheme by business partners/customers as well as verifications by third party or independent auditors. Currently the company has been assessed regularly by key customers in Europe, United States, and Australia, and has participated in the verification processes such as Sedex Members Ethical Trade Audits (SMETA) and Business Social Compliance Initiative (BSCI).

บริษัทฯ ยังเปิดกว้างสำหรับการตรวจประเมินจากบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะโดยคู่ค้าหรือลูกค้า และโดยบุคคลที่สามหรือผู้ตรวจประเมินอิสระ ปัจจุบัน บริษัทฯ ได้รับการตรวจประเมินเป็นประจำตามโปรแกรมของลูกค้าในยุโรป สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย และโปรแกรมการตรวจประเมินมาตรฐาน เช่น Sedex Members Ethical Trade Audits (SMETA) และ Business Social Compliance Initiative (BSCI)

PROMOTING SOCIAL WELL-BEING

การเสริมสร้างสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม

Samut Sakhon and Songkhla, the two provinces where most of our factories in Thailand are located, are home to a number of migrant workers. As an employer, we take a responsibility to promote social well-being of migrants and local residents in those communities. For a number of years, the Company has been recognized as drug-free or narcotic-free workplace. We provide continuous supports for various missions by local authorities. The Company also supports religious activities with a strong belief that right-mind individual creates strong family relationship and subsequently peaceful society. Additionally, we have established TUF Child Care Center with an urge to taking care of the children of these migrant workers and getting them a proper education while they are living in Thailand.

ในเขตพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของโรงงานผลิตหลักของบริษัทฯ ในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นจังหวัดสมุทรสาครหรือจังหวัดสงขลา มีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก บริษัทฯ ถือเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมในการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ไม่ว่าจะเป็นตัวแรงงานเองหรือคนท้องถิ่น ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้รับการยกย่องเป็นหนึ่งในสถานประกอบการที่ปลอดยาเสพติด และให้การสนับสนุนภารกิจในด้านต่างๆ ของหน่วยงานราชการในจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาด้วยเชื่อว่าจิตใจที่บริสุทธิ์ผ่องใสย่อมส่งผลดีสู่สันติสุขในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และความสงบสุขในสังคม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังตระหนักในความจำเป็นในการให้โอกาสทางการศึกษา จึงได้จัดตั้งศูนย์ทียูเอฟ ชายด์ แคร่ เซ็นเตอร์ เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้กับบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมในระหว่างที่อยู่ในประเทศไทย



WORKING TOWARDS SOCIALLY RESPONSIBLE VALUE CHAIN

มุ่งสู่ห่วงโซ่คุณค่าที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

2

Our strategies also include the engagement of our suppliers in the socially responsible initiatives, in particular the aspect of labor protection and welfare. At this early stage, the direct suppliers of domestic raw materials and supplies such as traders of fishery and aquaculture products, shrimp farmers, preprocessors, ingredient and packaging suppliers, contractors, etc. are made aware of our expectations through our Code of Conduct, being cooperative in performing self-assessment against our Code of Conduct, and committed to make efforts in their labor management to ensure the compliance with our Code of Conduct at minimum. Our next step is to reach out to other suppliers further upstream of our supply chain and international suppliers. Recognized and accepted supplier auditing system will be included in a pathway to guaranteeing the effectiveness in ensuring socially responsible supply chain.

Likewise, one of our subsidiaries – Chicken of the Sea International has stepped up its supplier auditing program to emphasize more on labor and social aspect. Third party auditors with direct expertise and experience are engaged for the sake of transparency and integrity. In 2013, the Company as one of major suppliers of Chicken of the Sea International has been audited on an equal basis as other suppliers.

บริษัทฯ ได้กำหนดแผนกลยุทธ์สำหรับผลักดันให้แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของเรา โดยเฉพาะในประเด็นการให้ความคุ้มครองและดูแลด้านแรงงาน ในเบื้องต้น ผู้ผลิตและผู้จัดหาวัตถุดิบให้แก่บริษัทฯ ในประเทศไทย อันได้แก่ ผู้จัดหาผลิตภัณฑ์ประมง ผู้จัดหาและเกษตรกรผู้เลี้ยงกุ้ง ผู้ประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น ผู้ผลิตส่วนผสมและเครื่องปรุง ผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผู้รับเหมา ฯลฯ โดยตรงได้รับทราบถึงหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานของกลุ่มบริษัทไทยยูเนียน ทำการประเมินสถานภาพของการบริหารจัดการแรงงานของตนเอง และแสดงเจตจำนงในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติของตนให้สอดคล้องเท่าเทียมหรือเหนือกว่าข้อกำหนดในหลักปฏิบัติของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะได้ขยายผลให้ครอบคลุมคู่ค้าในต่างประเทศและผู้ผลิตและผู้จัดหาวัตถุดิบที่อยู่ต้นน้ำของห่วงโซ่การผลิต รวมไปถึงการนำระบบการตรวจสอบอันเป็นที่ยอมรับมาใช้ เพื่อรับประกันถึงผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับมาตรฐานการจัดการในการมุ่งสู่ห่วงโซ่การผลิตที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ในทำนองเดียวกัน Chicken of the Sea International ซึ่งเป็นบริษัทในเครือได้ยกระดับการตรวจสอบซัพพลายเออร์ ให้ครอบคลุมประเด็นด้านแรงงานและสังคม โดยใช้ผู้ตรวจประเมินภายนอกที่มีประสบการณ์และความชำนาญในเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะ เพื่อความโปร่งใสและเที่ยงตรง ในปี 2556 บริษัทฯ ในฐานะซัพพลายเออร์หลักรายหนึ่งของ Chicken of the Sea International ก็ได้รับการตรวจประเมินตามแนวทางข้างต้นด้วยเช่นเดียวกับซัพพลายเออร์รายอื่นๆ



PROVIDING FULL SUPPORT TO INDUSTRY AND NATION-WIDE INITIATIVE TO COMBAT HUMAN TRAFFICKING AND HUMAN RIGHTS VIOLATIONS

สนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชน
ในภาคอุตสาหกรรมและในระดับประเทศ

For Thailand nation-wide, one of the attempts to combat human trafficking and human rights abuses on board fishing vessels is the set-up of 7 labor coordination centers in 2013 by the Ministry of Labor, the Department of Fisheries and the National Fisheries Association of Thailand. The centers are in charge of providing registration for migrant workers and ensure that they are entitled to welfare and protection by law. The centers also facilitate a recruitment service through formal contracts under the memorandum of understanding (MOU) with neighboring countries. As of November 2013, more than 7,000 fishery workers were registered through almost 200 employers. The Company encourages our fishery suppliers who employ migrant workers to have their crews properly registered.

In addition, as members of Thai Food Processors Association (TFPA), the Company has participated in the Good Labor Practices (GLP) program jointly established by the Department of Labor Protection and Welfare and Department of Fisheries in partnership with International Labor Organization (ILO) with the objective of developing the operational guidelines and manuals on good employment and working conditions for Thai fishing vessels, and providing respective training for all concerned stakeholders including officials. This program was later extended in cooperation with Thai Frozen Foods Association (TFFA) to shrimp industry covering the practices in shrimp farming and processing where the Company also engages and supports continuously. Specifically the Company has nominated 2 dedicated fulltime staffs to participate in the capacity building and training by ILO under GLP program. Through the 'Train the Trainer' program, our representatives have had a good opportunity to supporting other processors and primary processing facilities on awareness raising, planning and executing of good practices. At present, we continue the supports for on-going follow up process.

การจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมงจำนวน 7 แห่งโดยกระทรวงแรงงาน กรมประมง และสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย เป็นตัวอย่างหนึ่งของความพยายามในการขับเคลื่อน เพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในระดับประเทศของไทย ศูนย์ฯ ดังกล่าวทำหน้าที่จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ และให้ความคุ้มครองและปกป้องสิทธิตามกฎหมาย ศูนย์ฯ ยังมีบทบาทในการสนับสนุนการรับสมัครแรงงานแบบมีสัญญาจ้างภายใต้บันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยนับถึงเดือนพฤศจิกายน 2556 มีแรงงานประมงได้ขึ้นทะเบียนมากถึง 7,000 คน ผ่านนายจ้างกว่า 200 ราย บริษัทฯ ได้สนับสนุนและผลักดันให้คู่ค้าและซัพพลายเออร์สินค้าประมงที่ใช้แรงงานข้ามชาติได้นำลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติไปรับการขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง

นอกจากนี้ ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการมาตรฐานการจัดการแรงงานที่ดี (Good Labor Practice: GLP) ซึ่งก่อตั้งโดยความร่วมมือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแบบแผนการปฏิบัติเรื่องการบริหารจัดการแรงงานที่ดีบนเรือประมง และเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐ ต่อมาโครงการดังกล่าวได้ขยายผลไปสู่การเพาะเลี้ยงกุ้ง และโรงงานแปรรูป โดยความร่วมมือของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ซึ่งบริษัทฯ ได้มีส่วนร่วมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ส่งบุคลากรจำนวน 2 ท่านเข้าร่วมการอบรมและเสริมสร้างศักยภาพโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศภายใต้โครงการมาตรฐานการจัดการแรงงานที่ดี ในโครงการ 'Train the Trainer' ผู้แทนของบริษัทฯ ได้รับโอกาสในการสนับสนุนผู้ประกอบการโรงงานแปรรูป และสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้นในการสร้างความตระหนักรู้ และขับเคลื่อนหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน จนกระทั่งปัจจุบันเรายังคงให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อติดตามความก้าวหน้าและผลสำเร็จของการขยายผล

ISSUE III (ประเด็นที่ 3)

CLIMATE CHANGE
& ENVIRONMENTAL
PROTECTIONการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
และการปกป้องสิ่งแวดล้อม

Climate change has become recognized as one of the major global megatrends alongside those well known for long time such as urbanization and resource depletion. Climate change can have impacts on us in various ways both directly (e.g. extreme weather causing severe floods or droughts) and indirectly (e.g. through losses of biodiversity). While the intensified impacts from climate change have been observed and reported repeatedly, human beings are working towards becoming more resilient by being relied on the technology advancements. Certain impacts that are beyond current adaptability have emerged. There are increasing fears that if we do not act effectively on limiting or controlling the contributors to the climate change, we may one day face the catastrophes which bring irreversible changes to our lives. Most emphases at present are placed on the control of greenhouse gas emissions from the usage of fossil fuels, the promotion of renewable energy, and the increases of energy efficiency.

Quantifying the direct effects of climate change on today's business performances and the future prospect of the Company is not an easy task. We have therefore assessed the risks and opportunities in relation to the drivers known to associate with climate change instead. Related risks and opportunities are considered in terms of changes in an access to resources needed and in competitive positioning with current market landscape. The key drivers include, for instance, a migratory change of targeted marine species causing a fluctuation of raw material supplies, an irregularity of seasons resulting in a variation of the supplies of utilities, and an outbreak of diseases related to climatic condition change. When these changes happen, either risk or opportunity can be resulted or both can coexist in many

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกได้ถูกจัดให้เป็นหนึ่งในแนวโน้มที่สำคัญระดับโลก ควบคู่กับเรื่องอื่นๆ ที่เป็นที่รู้จักมายาวนานแล้ว อาทิ การขยายตัวของชุมชนเมือง และความเสื่อมถอยของทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติทั้งทางตรง (เช่น ลมฟ้าอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดอุทกภัยหรือภัยแล้งที่รุนแรง) และทางอ้อม (เช่น การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ) ในขณะที่ระดับของผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกทวีความรุนแรงขึ้น มนุษย์ได้มีความพยายามในการเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นหลัก แต่ก็มีความเสี่ยงบางด้านที่เกินกว่าศักยภาพในการรับมือหรือปรับตัวในปัจจุบันเริ่มปรากฏขึ้น ดังนั้น จึงเกิดความวิตกกังวลว่าหากเราไม่ดำเนินการใดๆ ที่จะจำกัดหรือควบคุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วันหนึ่งเราอาจต้องเผชิญวิกฤตการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของเราที่ไม่อาจย้อนคืนกลับได้ ดังนั้นการดำเนินการในปัจจุบันยังคงมุ่งการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมที่ใช้พลังงานจากฟอสซิล การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน และการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เป็นหลัก

การประเมินผลกระทบทางตรงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกที่มีต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจ และการเติบโตของบริษัทฯ ในอนาคต ไม่ใช่สิ่งที่สามารถกระทำได้ง่าย เราจึงได้ทำการประเมินความเสี่ยงและโอกาสโดยอ้างอิงจากปัจจัยที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงและโอกาสจะอยู่ในรูปของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในธุรกิจและศักยภาพในการแข่งขันในตลาดการค้า ปัจจัยที่พิจารณาประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสัตว์น้ำในทะเลที่เป็นวัตถุดิบของเรา ซึ่งส่งผลกระทบต่อความแปรปรวนของปริมาณวัตถุดิบ ความผันผวนของฤดูกาลที่ก่อให้เกิดความผันแปรภายในระบบสาธารณูปโภค และโรคระบาดที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก เป็นต้น เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงหรือโอกาส หรือเกิดทั้งสองอย่างในเวลาเดียวกัน

cases. In 2012, the Northern and most of the Central parts of Thailand were devastated by massive flood and created a pseudo-demand for our canned sardine products because people were panic and kept stocking food supplies mainly in a shelf stable form. Some canned products were also used for disaster relief missions. However, the opportunity triggered by such situation was short-lived as the demand of our sardine products dropped significantly in 2013. At the same time, our major processing facilities in Samut Sakhon were exposed to the risk of forced shut-down if the flood affected our transport and logistic network, and the risk of losing production if the factories were flooded. To our relief, the flood did not get to the areas where our factories are located. Another obvious case is the outbreak of Early Mortality Syndrome (EMS) in Thailand about late 2012 or early 2013. This impacted the farmed shrimp output to reduce by half in 2013 and similarly in 2014. A sharp decline of shrimp supplies caused the prices to be highly volatile and impacted the bottom line of all shrimp processing facilities nation-wide.

ก็เป็นได้ ในปี 2555 ได้เกิดมหาอุทกภัยในภาคเหนือและภาคกลางของประเทศไทย ก่อให้เกิดความตื่นตระหนกท่ามกลางประชาชนที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีการกักตุนอาหารโดยเฉพาะอาหารกระป๋อง โดยความต้องการส่วนหนึ่งมาจากโครงการความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ทำให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้นมากในผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดีนของเรา แต่ก็เพียงปรากฏการณ์ระยะสั้น ในท้ายที่สุด ความต้องการผลิตภัณฑ์ปลาซาร์ดีนลดต่ำลงอย่างมากในปี 2556 นี้ และในเวลานั้น ฐานการผลิตของเราในจังหวัดสมุทรสาครมีความเสี่ยงที่จะต้องหยุดผลิตหากเส้นทางการขนส่งวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ของเราได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม และมีความเสี่ยงที่จะเกิดผลกระทบต่อการผลิตหากเกิดน้ำท่วมโรงงาน แต่ก็เป็นที่น่ายินดีที่โรงงานทั้งหมดของเราไม่ถูกน้ำท่วมแต่อย่างใด อีกตัวอย่างที่ชัดเจนคือ โรคตายด่วนที่ระบาดในประเทศไทยตั้งแต่ปลายปี 2555 ต่อเนื่องมาจนปี 2556 ซึ่งกระทบต่อผลผลิตของฟาร์มกุ้งที่ลดลงกว่าครึ่งในปี 2556 และคาดว่าจะยังคงอยู่ในระดับต่ำต่อเนื่องไปในปี 2557 ปริมาณผลผลิตในประเทศที่ลดลงอย่างรวดเร็วทำให้ราคาวัตถุดิบกุ้งมีความผันผวนสูง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของผู้ผลิต และแปรรูปกุ้งทั่วประเทศ



WHAT IS THAI UNION'S STRATEGY?

กลยุทธ์ของ บริษัท

At present, the aspects of a volatility of raw material prices and inadequacy of raw materials for tuna and shrimp are included in the risk register at corporate level. By having the climate change related drivers included in our risk management, all necessary precautionary measures will therefore be taken into action by every business function of concern.

On the preventive side, with possible connections between the environmental quality and climate change, the Company is fully aware of our responsibility to help minimize the impacts due to our business operations. The Energy, Environment, and Climate Change working group is thus in the process of developing roadmap for managing the impacts from business operations on the environment in terms of resource use (especially energy and water), use of hazardous chemicals or materials with high adverse impacts, pollution and wastes generated, and greenhouse gas emission. Long-term goal and target of each environmental aspect will be defined in conjunction with the annual target set by Environmental Management Representative Committee (EMRC). As for each individual business unit, the goals and targets for key environmental performances relevant thereto are monitored and managed by management team or dedicated environmental management function. For example, the carbon footprint of Chicken of the Sea International (COSI) has been assessed comprehensively with the coverage of all scopes where all indirect greenhouse gas emissions from supply chain and business travel are taken into account. This enables COSI to proactively engage with related stakeholders internally and externally to work on effective greenhouse gas reduction measures.

ในปัจจุบัน ประเด็นด้านความผันผวนของราคาวัตถุดิบและการขาดแคลนวัตถุดิบสำหรับปลาทูน่าและกุ้งได้ถูกใส่ไว้เป็นหนึ่งในรายการความเสี่ยงระดับองค์กร การที่เราได้รวมเอาปัจจัยที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกเข้าในการบริหารจัดการความเสี่ยง เราจึงมั่นใจว่ามาตรการที่จำเป็นในเชิงป้องกันจะได้ถูกปฏิบัติใช้โดยทุกหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

ในด้านการป้องกันความเสี่ยง เราตระหนักถึงความรับผิดชอบในการจัดการเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจ ด้วยเล็งเห็นว่าคุณภาพสิ่งแวดล้อมมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก คณะทำงานด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกได้อยู่ระหว่างการทำแผนแม่บทในการบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานของเรา ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากร (โดยเฉพาะพลังงานและน้ำ) การใช้สารเคมีหรือวัตถุดิบที่มีความเป็นอันตรายและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสูง มลพิษและของเสียที่ก่อกำเนิดขึ้น และการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก เป้าหมายระยะยาวในแต่ละประเด็นจะถูกกำหนดขึ้น ร่วมกับการกำหนดเป้าหมายประจำปีที่กำหนดโดยคณะกรรมการทบทวนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ แต่ละหน่วยธุรกิจได้มอบหมายให้คณะผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยเฉพาะทำการตรวจติดตามและบริหารจัดการประสิทธิภาพการดำเนินงานตามเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ในประเด็นที่มีนัยสำคัญตามบริบทของธุรกิจในแต่ละที่ ยกตัวอย่างเช่น การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ที่ดำเนินการโดย Chicken of the Sea International (COSI) ที่ครอบคลุมไปถึงการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมที่เกิดในห่วงโซ่อุปทานและการเดินทางเพื่อธุรกิจ ทำให้ COSI สามารถกำหนดแนวทางในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง



In terms of mitigation, there are a number of projects/ programs that address the continuation of our business operations amid the impacts from climate change, for instance;

- Global sourcing, to become less reliance on particular sources for raw materials. Our procurement network now covers all major resources from Atlantic to Pacific and Indian Oceans.
- Optimized inventories of raw materials, in-process materials, and finished goods. The inventories are being managed by each of our business unit as well as through strategic alliances with our business partners all around the world. The procurement department constantly monitors and analyzes raw material prices and generally procures and trades 30 to 45 days in advance. A management system is in place to keep an appropriate inventory and turnover to minimize variance.
- Diversified operational bases with current production capacities in various locations in Thailand and overseas. This enables us to ensure a reliable product delivery to customers to a certain extent if the production in one or a cluster of facilities has to be put on hold.
- New market expansion and penetration to ensure that the demands for our products are widely distributed geographically.
- New product range that is less reliance on natural resources, including the responsible product range.

ในส่วนของการจัดการความเสี่ยง เราได้กำหนดแนวทางเพื่อรักษาธุรกิจให้ยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องหากเกิดผลกระทบขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก ซึ่งได้แก่

- การจัดซื้อวัตถุดิบที่ครอบคลุมทั่วโลก เพื่อลดการพึ่งพาวัตถุดิบจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว เครือข่ายการจัดซื้อวัตถุดิบของเราครอบคลุมทั้งมหาสมุทรแอตแลนติก แปซิฟิก และอินเดีย
- การบริหารจัดการสต็อกของการจัดเก็บสำรองวัตถุดิบ สินค้าระหว่างการผลิต และผลิตภัณฑ์ การบริหารจัดการสินค้าคงคลังจะมีทั้งที่ดำเนินการโดยหน่วยธุรกิจของเราและโดยพันธมิตรทางธุรกิจทั่วโลก ฝ่ายจัดซื้อวัตถุดิบได้ทำการเฝ้าติดตามและวิเคราะห์ความผันผวนด้านราคาวัตถุดิบอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทฯ จะซื้อวัตถุดิบและขายสินค้าล่วงหน้า 30 ถึง 40 วัน อีกทั้งยังได้พยายามรักษาระดับการหมุนเวียนสินค้าคงคลังให้อยู่ในอัตราที่พอเหมาะไม่สูงหรือต่ำเกินไป เพื่อให้ช่วงเวลาระหว่างราคาซื้อและราคาขายไม่ต่างกันมากนัก
- การกระจายฐานการผลิต โดยปัจจุบันเรามีโรงงานในหลายพื้นที่ในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งช่วยให้เราสามารถส่งมอบสินค้าได้อย่างต่อเนื่องในระดับหนึ่ง หากโรงงานหรือกลุ่มโรงงานจะต้องหยุดดำเนินการ
- การขยายตลาดและเจาะตลาดใหม่ เพื่อให้ความต้องการผลิตภัณฑ์ของเรากระจายตัวอยู่ในทุกภูมิภาค
- การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่พึ่งพาวัตถุดิบจากธรรมชาติน้อยลง รวมไปถึงผลิตภัณฑ์ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

At the same time, our business units globally continue to work in collaboration with partners to help reinforcing the carrying capacity and resilience of natural resources on which we depend. For example, the support of ISSF tuna bycatch reduction initiative through skippers' workshops, the crab bank project by Pakfood PCL., etc.

ในขณะเดียวกัน หน่วยธุรกิจของเราทั่วโลกยังคงประสานงานกับพันธมิตรในการเสริมศักยภาพและความคงทนของแหล่งทรัพยากรที่เป็นแหล่งวัตถุดิบของเรา ยกตัวอย่างเช่น ให้การสนับสนุนมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของอาหารทะเลสากลในการฝึกอบรมกับต้นเรือการลดผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้จากการจับปลาทูน่า การจัดทำโครงการธนาคารปูโดยบมจ.แปซิฟูด

ISSUE IV (ประเด็นที่ 4)

INNOVATION & PRODUCT
RESPONSIBILITY

นวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

Thai Union Group's Quality Policy

To be known as a manufacturer of quality processed seafood for export with focus on producing products that are safe, hygienic, with up to standard quality, met with customer acceptance and satisfaction up to having continuous improvement.

นโยบายคุณภาพของกลุ่มบริษัทไทยยูเนียน

ความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างด้านมาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์อาหารทะเลระดับโลก และปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งสนองตอบความต้องการของลูกค้าด้านข้อกำหนดต่างๆ บริษัทฯ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาทุกกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

Product quality and food safety are of the greatest importance in food industries as they are directly linked to consumers' trust and business's license to operate. Therefore, a rigorous control of quality and hygiene in every processing step is a must. Apart from that, there are various specific requirements in the market whose operational controls are as stringent as the systems to guarantee product quality and food safety. They include for example Halal certification, Marine Stewardship Council (MSC) certification for sustainable fishery products, Best Aquaculture Practice (BAP) certification for sustainable aquaculture products, and International Fishmeal and Fish Oil Organization Responsible Sourcing (IFFO RS) certification for fishmeal supply. Regardless of branded or OEM products, the responsibility for every angle of product specification is inherent in all concerned in the supply chain. Innovation and product responsibility are therefore more than just about research & development, production, marketing & sales, and logistics. Supply chain management is equally important.

คุณภาพของผลิตภัณฑ์และอาหารปลอดภัยถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับอุตสาหกรรมอาหาร และมีผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและความยั่งยืนธุรกิจ ดังนั้น การควบคุมคุณภาพและสุขอนามัยในทุกขั้นตอนการผลิตเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ ตลาดของผลิตภัณฑ์ของเรายังมีข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานจำเพาะซึ่งมีความเข้มงวดไม่น้อยไปกว่ามาตรฐานในด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร อาทิเช่น เครื่องหมายคำ "ฮาลาล" การรับรองมาตรฐานการทำประมงอย่างยั่งยืน MSC มาตรฐานรับรองกระบวนการเพาะเลี้ยงและแปรรูปกุ้ง BAP การรับรองมาตรฐานความยั่งยืนของวัตถุดิบในการผลิตปลาป่น IFFO RS เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นการผลิตภายใต้ตราสินค้าของเราหรือเพื่อลูกค้า การควบคุมให้ได้ตามข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายข้างต้นมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของวัตถุดิบที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทาน ดังนั้น นวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์จึงไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของ การวิจัยและพัฒนา การผลิต การตลาด และการขนส่ง แต่เป็นเรื่องของการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานด้วยเช่นกัน

WHAT IS THAI UNION'S STRATEGY?

กลยุทธ์ของบริษัท

As the manufacturing base for world export market, the Company has adopted the most stringent standards being recognized by both domestically and internationally, for instance, Good Manufacturing Practice (GMP), Hazards Analysis and Critical Control Points (HACCP), BRC Global Standards, and IFS Standards. Furthermore, we are capable of manufacture to specific requirements such as Halal Standard by the Central Islamic Committee of Thailand, Kosher Certificate by the Union of Orthodox Jewish Congregations of America. In addition to the strict provision of our factories, the good management practice throughout the supply chain is also of our emphasis. The Company has been certified by Aquaculture Certification Council, Inc. (ACC) for its shrimp aquaculture and production supply chain covering hatchery, farms, feed mill, and processing factories, and MSC Chain of Custody for tuna production.

Having majority of products as commodity and for private label, our research and development capability is essential. Our research and development team works closely with customers to make sure that we are capable of meeting customers' expectations. At the same time, the Company has strategized the penetration to the markets for its branded products through product innovation and packaging design. All of these capabilities are enabled based on the solid foundation of process and operational management innovations.

Another area of research and development is about an innovation for the environment. Our feed producer continues to develop the products that have lesser contents produced from wild-caught fisheries by substituting with by-products from tuna processing. At present we have successfully commercialized 'D-Grow', the product having none of any wild-caught ingredients. We also aim at having on average half of fishmeal, the key ingredient in the aquatic feeds, sourced as by-product or from certified sources by 2015. As part of our commitment to sustainable supply chain, we have cooperated with fishmeal producers to manage the traceability system for all discards from our fish processing plants in accordance with the requirement of IFFO RS certification.

เนื่องจากบริษัทฯ เป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก บริษัทฯ ได้เน้นการบริหารจัดการด้านคุณภาพและความปลอดภัยด้านอาหารด้วยมาตรฐานที่เข้มงวดและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิเช่น หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร (GMP) ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม (HACCP), BRC Global Standard, IFS Standards นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสามารถผลิตสินค้าตามมาตรฐานจำเพาะ เช่น เครื่องหมายคำ “ฮาลาล” จากสำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย Kosher Certificate จากสถาบัน Union of Orthodox Jewish Congregations of America นอกจากการกำกับที่เข้มงวดสำหรับการผลิตของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทานการผลิต อาทิ การได้รับการรับรองมาตรฐานกระบวนการเพาะเลี้ยงและแปรรูปกุ้ง จากสถาบัน Aquaculture Certification Council, Inc. ที่ครอบคลุมทั้งโรงเพาะฟักอนุบาลกุ้ง ฟาร์มกุ้ง โรงงานผลิตอาหารกุ้ง และโรงงานแปรรูปกุ้ง และยังได้รับการรับรองมาตรฐาน MSC Chain of Custody สำหรับการผลิตปลาทูน่าอีกด้วย

ด้วยความที่ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ของบริษัทฯ ถูกจัดอยู่ในหมวดสินค้าโภคภัณฑ์และเป็นการรับจ้างผลิต ศักยภาพด้านวิจัยและพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยบริษัทฯ มีหน่วยงานวิจัยและพัฒนาที่ทำงานร่วมกับลูกค้าอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังมีกลยุทธ์ในการเพิ่มช่องทางการตลาดใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ใช้เครื่องหมายการค้าของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ ด้วยการสร้างสรรนวัตกรรมทั้งด้านผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ และเสริมฐานการพัฒนาที่แข็งแกร่งด้วยนวัตกรรมด้านกระบวนการและการบริหารจัดการการผลิต

ในอีกด้านหนึ่ง บริษัทฯ ได้เน้นการวิจัยและพัฒนาเพื่อสิ่งแวดล้อม โดยธุรกิจอาหารกุ้งได้ทำการพัฒนาปรับปรุงสูตรอาหารที่สามารถลดสัดส่วนของปลาปนที่ผลิตจากสัตว์น้ำที่จับจากธรรมชาติ และใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ที่เป็นผลพลอยได้จากการแปรรูปปลาทูน่า ซึ่ง ณ ปัจจุบัน บริษัทฯ มีผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีส่วนผสมของโปรตีนจากสัตว์น้ำที่จับจากธรรมชาติเลย คือ ดี-โกรว และกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนของวัตถุดิบปลาปนที่เป็นผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้หรือได้รับการรับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อมให้มากกว่าครึ่งหนึ่งในปี 2558 ที่จะถึงนี้ และด้วยความตั้งใจในการมุ่งสู่การเป็นห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน เราได้ร่วมมือกับผู้ผลิตปลาปนให้มีระบบการตรวจสอบย้อนกลับสำหรับวัตถุดิบที่เป็นผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้จากการบวนการแปรรูปให้เป็นไปตามมาตรฐานความยั่งยืนของวัตถุดิบในการผลิตปลาปน IFFO RS

ISSUE V (ประเด็นที่ 5)

HUMAN CAPITAL
DEVELOPMENT

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Human capital for us is critical for sustainable business. Apart from the challenge we face about human rights and labor practices concerning daily worker which accounts for more than 80 percent of the total workforce, the Company has encountered the great challenge in the need to maintain its operational excellence through experienced and skillful workforce in seafood processing, a solid foundation of the Company throughout our 30 years of history, and the need for redefined business and operational models to cope with the Company's expansion and growth into multiple regions (e.g. Asia, North America, Europe and Africa) and branded products in the past decade by the specialized team with distinct requirement of the experience and expertise comparing to the former group of staffs.

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสู่ความสำเร็จในระยะยาวและความยั่งยืนของบริษัทฯ นอกจากความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานรายวันซึ่งมีสัดส่วนกว่าร้อยละ 80 ซึ่งได้กล่าวในรายละเอียดแล้วในหัวข้อสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน บริษัทฯ ยังเผชิญความท้าทายระหว่างความจำเป็นในการรักษาผลิตภาพ (โดยบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำและอาหารทะเล) ซึ่งเป็นฐานทุนและทรัพยากรที่เข้มแข็งของบริษัทฯ ตลอดระยะเวลากว่า 30 ปี กับการปรับเปลี่ยนแบบจำลองทางธุรกิจให้สอดคล้องกับการขยายกิจการในช่วงทศวรรษหลังสู่ฐานการผลิตในหลากหลายภูมิภาคได้แก่ เอเชีย อเมริกาเหนือ ยุโรป และแอฟริกา และการเพิ่มผลิตภัณท์ที่เป็นตราสินค้าของบริษัทฯ (โดยทีมงานที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และทักษะในการบริหารจัดการในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม)

WAR
ROOM*The Beginning...*

จุดเริ่มต้น...

'War Room' – the name by itself may not sound anything close to an employee engagement or development scheme. The program was started in June 2013, the middle of crisis from Early Mortality Syndrome (EMS) outbreak in shrimp aquaculture in Thailand. At that time, the smash of raw material supply down by more than half to 250,000 ton per annum together with the spike increase of raw material prices caused the huge loss to Thai Union Seafood (TUS) of 18.5 million Baht in the month of June alone. Downsizing of the facility and workforce seemed inevitable and its consequences would remain long into the future for both the company and its people, even after the shrimp industry has recovered. Mr.Thawil Nandatheero, the managing director, envisioned however that the only way for the company to survive or even be stronger was to bet on people with the strong belief that boundless people capacity if properly unleashed can transform the way business operates and bring the performances to a new normal. He then started trigger the transformation through leading by example, completing one-on-one dialogue with 300 targeted individual whom he expected twice the contributions.

วอร์รูม โดยชื่อเรียกแล้วอาจไม่สื่อเท่าใดนักสำหรับโปรแกรมสร้างความผูกพันหรือการพัฒนาพนักงาน โปรแกรมวอร์รูมเริ่มขึ้นในเดือนมิถุนายน 2556 ท่ามกลางภาวะวิกฤตจากโรคตายด่วนที่ระบาดในอุตสาหกรรมเพาะเลี้ยงกุ้งในประเทศไทยในเวลานั้น ปริมาณของวัตถุดิบที่ลดลงกว่าครึ่งเหลือเพียง 250,000 ตันต่อปี บวกกับราคาวัตถุดิบที่พุ่งสูงขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว ส่งผลให้บริษัท ไทยยูเนียน ซีฟู้ด ตกอยู่ในภาวะขาดทุนถึง 18.5 ล้านบาทเพียงแค่มิถุนายนเพียงเดือนเดียว การลดกำลังการผลิตและจำนวนพนักงานดูเหมือนเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบในระยะยาวต่อตัวบริษัทเองและพนักงาน โดยอาจยาวเกินกว่าสภาวะการหดตัวของภาคอุตสาหกรรมก็ว่าได้ คุณทวีโร กรรมการผู้จัดการ บริษัทฯ ได้เล็งเห็นว่าทางเดียวที่จะนำพาบริษัทรอดพ้นวิกฤต หรือมีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้นจะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อว่าศักยภาพที่ไม่มีขีดจำกัดในคน หากได้รับการปลดปล่อยอย่างเหมาะสม จะสามารถเปลี่ยนวิถีการดำเนินธุรกิจและยกระดับผลการดำเนินงานสู่มาตรฐานใหม่ คุณทวีโรจึงได้เริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง โดยการทำเป็นตัวอย่าง ด้วยการพูดคุยแบบสองต่อสองกับพนักงานจำนวนกว่า 300 คน

WAR ROOM

The nexus of performance and self-esteem...

จุดประสานระหว่างผลการดำเนินงาน และความภาคภูมิใจในตนเอง...

War Room has been engineered on the basis of existing Total Productive Maintenance (TPM) platform where area base and cross-functional teams are brought together to collaborate and exercise several strategic actions known and recognized as industrial best practices for performance improvement. The best practice elements kept as core pillars in 'War Room' include (a) Focus on details – know what happening deep down at the shop floor level, (b) Effective communication (e.g. visual control for performance reporting), (c) Challenging targets, and (d) Cost monitoring. There is however no guarantee of the performances without recognizing whom by which those performances are to be delivered, and how to unleash the hidden potential in those people. To this end, Mr.Nandatheero crafted leadership and change management protocol to the 'War Room' platform with respective elements for LEADERSHIP; (e) Energetic and influential leadership, and (f) Developing new leaders, and for CHANGE MANAGEMENT; (g) Creating atmosphere of exciting and fun, (h) Teamwork, (i) Recognition, and (j) Interchange between success and happiness.

วอร์รูมก่อกำเนิดขึ้นบนฐานของการบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วมหรือ TPM ซึ่งเปิดเวทีให้ทีมงานแต่ละพื้นที่หรือต่างพื้นที่ได้ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงาน โดยขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ตามแนวทางที่เป็นที่รู้จักและยอมรับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่เป็นเลิศในอุตสาหกรรม หลักปฏิบัติที่คงไว้เป็นเสาหลักของวอร์รูมประกอบด้วย (ก) การลงลึกทุกรายละเอียด – ไปจนถึงระดับปฏิบัติการหรือหน้างาน (ข) การสื่อสารที่เกิดผล (ค) ทำหายทุกเป้าหมาย (ง) ควบคุมค่าใช้จ่ายทุกชนิด อย่างไรก็ดี เราได้สามารถรับประกันได้ถึงผลสำเร็จของงานหาทะเลเลยที่จะให้ความสำคัญกับกลุ่มคนทำงานซึ่งเป็นเจ้าของผลสำเร็จนั้นๆ และการปลดปล่อยศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของคนเหล่านั้น คุณถวิล นันทธีโร จึงให้นารูปแบบปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงเข้ามาประกอบเป็นฐานขับเคลื่อนวอร์รูม โดยมีเสาหลักสำหรับภาวะผู้นำ ได้แก่ (จ) ผู้นำที่มีพลัง (ฉ) เวทีสร้างผู้นำ และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ได้แก่ (ช) บรรยากาศที่ตื่นเต้น สนุกสนาน ว้าวุ่น (ซ) เวทีสร้างทีมเวิร์ค (ณ) การกล่าวขอบคุณ ยกย่อง ชมเชย และ (ณ) ความสุขคือความสำเร็จ

WHAT IS THAI UNION'S STRATEGY?

กลยุทธ์ของบริษัท

Our people management strategies thus emphasize on employee engagement and talent management. The Company's human capital development is intended to encourage employees to perform respective functions at their optimum efficiency. In order to achieve this goal, the Company develops, and capitalizes on, tailored individual development plan on a continued basis. The individual development plan is implemented in conjunction with systematic follow-up and performance evaluation conducted to personnel training and development programs. Employees of all levels throughout the business gain benefits from organization-wide adoption of knowledge-based approach.

In addition, the availability of Human Resource Information System (HRIS) within the Company not only enhances efficiency and accuracy of HR data management but also lowers operating costs. Under this human capital management policy, all people across the business are engaged side by side in continual process of knowledge acquisition and management. Apart from these continued HR development efforts regardless of position levels of employees, the Company has been making regular investment in the area of organizational development since 2004 with the intention of further strengthening organizational performance. In this regard, the Company has hired qualified advisors and experts in different disciplines to work in advisory capacity on the organizational and human capital development initiatives.

การบริหารงานบุคคลจึงเน้นกลยุทธ์ใน 2 ด้านคือ การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการบริหารจัดการคนเก่ง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการสร้างแผนพัฒนารายบุคคล และทำการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินการติดตามผลและประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ และยังส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการมาประยุกต์ใช้ในองค์กร คือ ระบบ HRIS (Human Resource Information System) เพื่อให้กระบวนการและระบบการจัดการข้อมูลต่างๆ มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น มีความถูกต้อง และมีต้นทุนในการดำเนินงานที่ลดลง โดยบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างต้องเรียนรู้กระบวนการจัดการความรู้ และวิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากการพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องแล้ว องค์กรได้มีการลงทุนด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะให้กับองค์กร ซึ่งบริษัทได้คัดเลือกองค์กรและผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เข้ามาเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาระบบต่างๆ ขององค์กรและพัฒนาบุคลากร

The Company's human capital development policy is created in harmony with corporate visions and business strategies. Great emphasis is placed on development efforts in line with current personnel management system (PMS), which centers on competency development. Such competency is composed of 3 major elements; Core Competency, Management Competency and Functional Competency. Moreover, as the Company foresees the importance of specific functional, management and soft skills development among each position level as one of job enhancement factors, other personnel development efforts have also been made. These efforts encompass a wide range of personnel development aspects; for example, prerequisite knowledge for industrial establishment personnel, development of specific functional skills, development of management and soft skills, Leadership Program, Coaching Program, cross-functional rotation system, inter-departmental personnel realignment system, trial function performance in superior position, Star Program and the most recent program "TUF Management Associate Program" has been introduced to provide opportunities for young talents from within and outside the organization to experience working in our overseas operations, the management program called 'War Room' that is successful in unleashing the potential of the employees at all levels and engaging each individual in celebrate his/her work accomplishment along with organizational success. The key principles lie on the right balance of leadership development, executions of best practices, and proper change management. Within a short period of time after launching, there have been remarkable improvements in the performances in terms of efficiency, cost, quality, and employees' morale.

และโดยที่นโยบายในการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามระบบ PMS ของบริษัท คือการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ ความสามารถหลักองค์กร ความสามารถในการบริหาร และความสามารถตามสายงาน นอกเหนือจากนี้ยังเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาความรู้เฉพาะสายอาชีพ ความรู้ด้านการบริหารจัดการและทักษะทั่วไป และตามระดับตำแหน่ง เพื่อเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถของพนักงานอีกด้วย เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานสำคัญของธุรกิจ การพัฒนาความรู้เฉพาะสายอาชีพและกลุ่มงาน การพัฒนาในทักษะการบริหารจัดการและความรู้ทั่วไป การพัฒนาภาวะผู้นำ การเป็นผู้ฝึกสอนงานที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบการสับเปลี่ยนหน้าที่และโอนย้ายข้ามฝ่าย ระบบการฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การบริหารดาวเด่น (Star Program) โครงการ TUF Management Associate Program ที่สรรหาคนเก่งทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อทำงานกับกลุ่มบริษัทในต่างประเทศ โครงการวอร์รูม เพื่อให้พนักงานทุกระดับปลดปล่อยศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและความสำเร็จขององค์กร โดยผสมผสานการพัฒนาภาวะผู้นำ ประยุกต์ใช้หลักปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ส่งผลบวกต่อผลการดำเนินงานอย่างเห็นได้ชัดในระยะเวลายันสั้น ทั้งประสิทธิภาพการทำงาน ต้นทุน และคุณภาพ รวมถึงความสุข ของพนักงาน เป็นต้น

WAR ROOM

The meaning for all...

ความหมายสำหรับทุกคน...

Within a few months after launch, there was clearly a turn-around of the company's performance from 18.5 million Baht loss in June to 31.4 million Baht gain in September, resulted for example from the reduction of energy consumption, maintenance fee, and defect by half, four-fifth, and three quarter respectively. At 2013 year end, TUS was able to pay 30 million Baht dividend to its shareholders.

เพียงไม่กี่เดือนหลังจากเริ่มโปรแกรม ผลประกอบการได้ฟื้นตัวจากขาดทุน 18.5 ล้านบาทในเดือนกันยายน กลับมามีกำไร 31.4 ล้านบาทในเดือนกันยายน ซึ่งเป็นผลจาก อาทิเช่น การลดอัตราการใช้พลังงานกว่าครึ่ง ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงถึงสี่ในห้าส่วน และลดผลิตภัณฑ์เสียหายถึงสามในสี่ส่วนตามลำดับ เมื่อสิ้นสุดปี 2556 บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ดสามารถจ่ายปันผลแก่ผู้ถือหุ้นเป็นจำนวนมากถึง 30 ล้านบาท



"I had never thought of myself being smarter but I have now believed in an unleashed potential in me. Same to you, you are smarter than you think you are. It is all about not realizing who you are."

"ผมไม่เคยคิดว่าผมจะเก่งกว่าที่เคยเป็นอยู่ วันหนึ่งผมเชื่อว่าผมยังมีความสามารถมากกว่าที่เห็นเยอะแยะเลย คุณก็เช่นเดียวกัน คุณเก่งกว่าที่คุณเป็นเยอะ ปัญหาอยู่ที่ว่า คุณยังไม่รู้ตัวเท่านั้นเอง"

Thawil Nandatheero

ถวิล นันทธีโร

OVERARCHING SUSTAINABILITY STRATEGIC FOCUS AREAS AND ENABLERS

VISION

วิสัยทัศน์

ASPIRATIONAL GOALS

เป้าหมาย

FOCUS AREAS

ขอบเขตกลยุทธ์

KEY ENABLERS

ปัจจัยความสำเร็จ



ภาพรวมของขอบเขต กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน และปัจจัยความสำเร็จ



BE RECOGNISED FOR SUSTAINABLE LEADERSHIP

ได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำด้านความยั่งยืน

SUSTAINABLE VALUE CHAIN

ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน

PREFERRED SUPPLIER & TRUSTED BRANDS

เป็นผู้ผลิตที่ได้รับการยอมรับ
และเจ้าของตราสินค้าที่ได้รับ
ความไว้วางใจ

A GREAT PLACE TO WORK

เป็นที่ทำงานที่ยอดเยี่ยม

GOOD CORPORATE CITIZENSHIP

เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

SUSTAINABLE FISHERIES & AQUACULTURE

การประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
ที่ยั่งยืน

CLIMATE CHANGE & ENVIRONMENTAL PROTECTION

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
และ การปกป้องสิ่งแวดล้อม

GOOD LABOUR PRACTICE & HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

จริยธรรมต่อแรงงาน
และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

INNOVATION & PRODUCT RESPONSIBILITY

นวัตกรรม และ ความรับผิดชอบต่อ
ผลิตภัณฑ์

SUSTAINABILITY INTELLIGENCE & STAKEHOLDER ENGAGEMENT

การติดตามแนวโน้ม
ด้านความยั่งยืน
และ สร้างการมีส่วนร่วม
กับผู้มีส่วนได้เสีย

SUPPLY CHAIN TRACEABILITY & SUSTAINABILITY PERFORMANCE MEASURE

การตรวจสอบย้อนกลับได้
ของห่วงโซ่อุปทาน และ
การประเมินผลการดำเนินงาน
ด้านความยั่งยืน

EFFECTIVE COMMUNICATION

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

EFFECTIVE COMPLIANCE & RISK MANAGEMENT

การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
และ บริหารจัดการ
ความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

SUSTAINABILITY- FOCUSED/ INTEGRATED CSR PROGRAM

งานด้านซีเอสอาร์
ที่มีจุดเน้นผสานเข้ากับ
ประเด็นด้านความยั่งยืน



ACT LOCAL*

ทำจริงให้ลึก*

* From page 78-124 the disclosure is only for seafood processing plants in Samutsakhon which are under direct management of TUF

* ตั้งแต่หน้า 78-124 เป็นการเปิดเผยข้อมูลของโรงงานแปรรูปอาหารทะเลภายใต้การกำกับโดยตรงของทียูเอฟ ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย



ECONOMIC CONTRIBUTIONS

การเป็นส่วนทางเศรษฐกิจ



‘SUSTAINABILITY’ for us means the continuing capacity of our business to contribute positively to the long-term development of the society and the conservation of natural resources.

ความยั่งยืนสำหรับเรา หมายถึง ศักยภาพทางธุรกิจในการส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติในระยะยาว

By the definition of sustainability, the growth of our business throughout 26 year history reflects the increasing capacity and contribution to the development of society and environment via multi-stakeholder groups across our supply chain. TUF plays an important role in distributing values (i.e. through goods) from resources to consumers. Conversely, TUF has distributed wealth in terms of benefit and development from consumers back to holders of resources.

With compound annual average growth rate of 10.49 percent on the revenue side, there has been an accumulative benefit sharing among our stakeholders. Despite a remarkably challenging business environment especially the fluctuation of tuna prices and shortage of farmed shrimp in 2013, TUF could maintain its strong revenue stream at almost 26,000 million Baht. With that, we provided products and services to 313 customers worldwide, distributed incomes to 4,051 suppliers and provided direct benefits to 10,786 employees.

In terms of value, TUF passed on 11,293 million Baht to fishery industry with shrimp aquaculture coming second at 3,886 million Baht. 2,531 and 1,836 million Baht were shared to employees and shareholders respectively, while the rest was allocated among other stakeholders.

ตามนิยามของความยั่งยืน การเติบโตของทียูเอฟด้านเศรษฐกิจตลอด 26 ปี นับแต่ก่อตั้ง แสดงถึงการเพิ่มพูนศักยภาพของการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมของผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยทียูเอฟเป็นกำลังหลักในการส่งต่อคุณค่า (เช่น ในรูปของสินค้า) จากแหล่งทรัพยากรไปยังผู้บริโภค และในทางกลับกัน ทียูเอฟได้ส่งต่อความมั่งคั่งในรูปแบบของประโยชน์และการพัฒนาจากผู้บริโภคกลับไปยังเจ้าของทรัพยากร

อัตราการเติบโตในด้านรายได้ของทียูเอฟเฉลี่ยตลอดสองทศวรรษที่มากถึงร้อยละ 10.49 ต่อปี ได้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมูลค่าระหว่างผู้มีส่วนได้เสียจำนวนมาก แม้ว่าปี 2556 จะมีความท้าทายเป็นอย่างมากทางธุรกิจ ทั้งในด้านราคาที่ดินผืนของวัตถุดิบหลักคือ ปลาทูน่า และข้อจำกัดด้านปริมาณของวัตถุดิบรองคือ กุ้ง ทียูเอฟยังคงรักษาระดับรายได้ที่แข็งแกร่งด้วยรายได้รวมเกือบ 26,000 ล้านบาท ทียูเอฟได้จัดส่งสินค้าและให้บริการแก่ลูกค้ามากถึง 313 รายทั่วโลก โดยได้กระจายรายได้สู่คู่ค้าและซัพพลายเออร์เป็นจำนวนมากถึง 4,051 รายด้วยกัน และปันส่วนรายได้โดยตรงแก่พนักงานจำนวน 10,786 คน

ในด้านมูลค่า ทียูเอฟได้มีส่วนในการส่งต่อรายได้ไปยังภาคอุตสาหกรรมประมงมากถึง 11,293 ล้านบาท และรองลงไปคืออุตสาหกรรมเพาะเลี้ยงกุ้ง 3,886 ล้านบาท ในขณะที่พนักงานได้รับส่วนแบ่งจำนวน 2,531 ล้านบาท ผู้ถือหุ้นจำนวน 1,836 ล้านบาท และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ตามลำดับไป

VALUE DISTRIBUTION
แบ่งปันคุณค่า313
CUSTOMERS
ลูกค้าGoods 23,457 Million Baht
สินค้า 23,457 ล้านบาทWEALTH DISTRIBUTION
เป็นส่วนความมั่งคั่ง10,786
EMPLOYEES
พนักงานTotal Benefits 2,531 Million Baht
รายได้รวม 2,531 ล้านบาท7,999
SHAREHOLDERS
ผู้ถือหุ้นDividend 1,836 Million Baht
เงินปันผล 1,836 ล้านบาท17
FINANCIAL
INSTITUTION
สถาบันการเงิน4,051
SUPPLIERS
ผู้ผลิตและผู้จัดหาวัตถุดิบFishery 11,293 Million Baht
อุตสาหกรรมประมง 11,293 ล้านบาทAquaculture 3,886 Million Baht
อุตสาหกรรมเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ 3,886 ล้านบาทContractor 1,428 Million Baht
รับเหมา 1,428 ล้านบาทPackaging 1,290 Million Baht
บรรจุภัณฑ์ 1,290 ล้านบาทIngredient 748 Million Baht
ส่วนประกอบอาหาร 748 ล้านบาทLogistics 742 Million Baht
การขนส่ง 742 ล้านบาทUtilities 608 Million Baht
สาธารณูปโภค 608 ล้านบาทPUBLIC
สาธารณะInterest & Fee 843 Million Baht
ดอกเบี้ยและค่าธรรมเนียม 843 ล้านบาทNet Tax Payment 159* Million Baht
ภาษีจ่ายสุทธิ 159* ล้านบาทSocial Investment 48 Million Baht
การลงทุนเพื่อสังคม 48 ล้านบาท

*Net tax payment 159 Million Baht accounts for total tax payment of 266 Million Baht deducted by 107 Million Baht subsidies from Thailand's Board of Investment (BOI) and Energy Policy and Planning Office (EPPO)

ภาษีจ่ายสุทธิจำนวน 159 ล้านบาทคำนวณจากค่าใช้จ่ายด้านภาษีทั้งหมด 266 ล้านบาท หักด้วยการสนับสนุนจากสำนักงานส่งเสริมการลงทุนและสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานจำนวนรวม 107 ล้านบาท

Although it may seem that the direct investment in the community at 48 million Baht is somewhat less significant in comparing to other stakeholder groups, the indirect economic generated by our business activities can be substantial. For instance, based on the national statistics, 76 percent of personal income is utilized for household expenditures. In analogy, 1,909 million Baht would have contributed by our employees who reside in the vicinity of TUF factory and nearby provinces to local communities in various forms such as consumer goods, accommodations, accessories, education, etc. By taking into account the revenue shared to domestic suppliers of 5,603 million Baht, TUF may have created the total indirect value for domestic economy more than 7,500 million Baht in 2013 alone.

แม้ว่าการสนับสนุนทางตรงแก่ชุมชนจะมีมูลค่าไม่มากนักคือ 48 ล้านบาท เมื่อเทียบกับส่วนแบ่งของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ แต่มูลค่าทางเศรษฐกิจทางอ้อมที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของทียูเอฟต่อชุมชนอาจมีมากกว่าหลายเท่าตัว อาทิ การใช้จ่ายของพนักงานซึ่งมีถิ่นพำนักในพื้นที่ใกล้เคียงโรงงานและจังหวัดใกล้เคียงมากถึงร้อยละ 76 ของรายได้ตามข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หรือคิดเป็นเงิน 1,909 ล้านบาท ได้ส่งผ่านไปยังชุมชนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ สินค้าอุปโภคบริโภค ค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ส่วนตัว การศึกษาของบุตรหลาน ฯลฯ หากนับส่วนของการปันส่วนไปยังผู้ผลิตและผู้จัดหาวัตถุดิบในประเทศซึ่งมีมากถึง 5,603 ล้านบาทแล้ว ทียูเอฟได้สร้างให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจทางอ้อมภายในประเทศรวมกันอาจมากถึงกว่า 7,500 ล้านบาทในปี 2556

FOCUS ON SUSTAINABLE SOURCING

การจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน

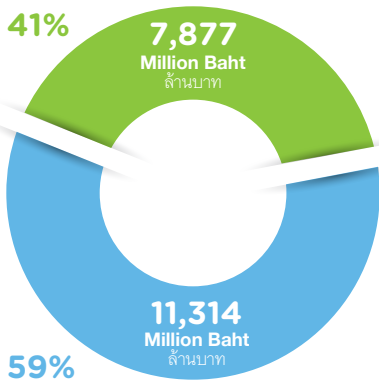


To achieve a truly sustainable sourcing, a collaborative effort among multi-stakeholders in the supply chain is crucial. Due to the uniqueness of the supply chain of each raw material group, our sustainable sourcing strategy is defined distinctively in specific to each supply chain.

ความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญมากต่อการจัดหาวัตถุดิบที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ด้วยความที่ห่วงโซ่อุปทานของวัตถุดิบแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน กลยุทธ์ในการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืนจึงถูกกำหนดขึ้นเป็นการจำเพาะสำหรับแต่ละประเภทของวัตถุดิบ

PURCHASE VALUE

มูลค่าการจัดซื้อ

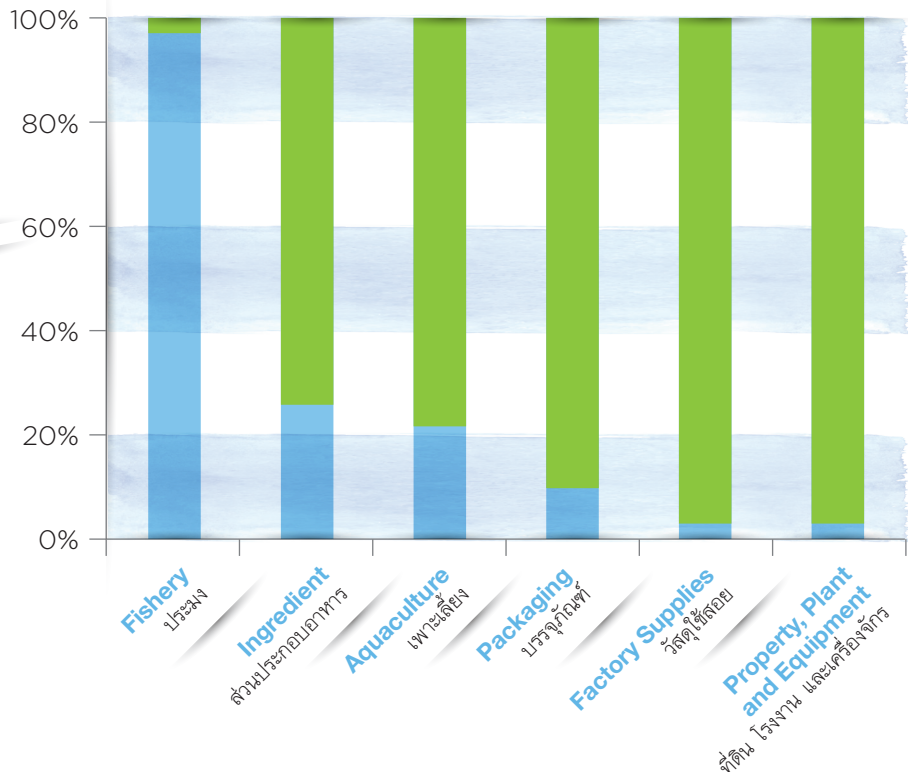


Local (ในประเทศ)

Import (นำเข้า)

% IMPORTED VS LOCALLY PURCHASED MATERIAL

สัดส่วนสินค้านำเข้าและจัดหาในประเทศ



The amounts of imported materials are larger than those locally purchased in terms of value. This is because our top product categories (i.e. fishery products like tuna, salmon, sardines and mackerel) are based mainly on materials sourced from overseas. With exception of fishery products, all other material usages are locally sourced.

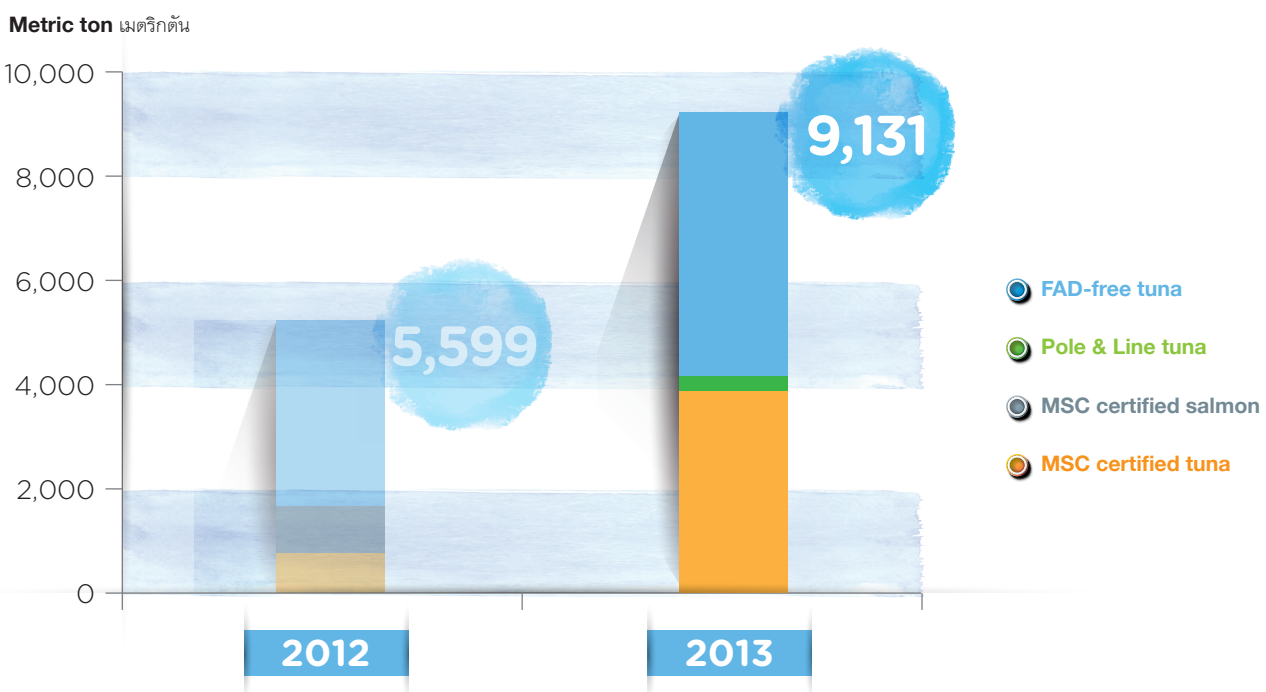
สินค้านำเข้าจะมีมูลค่าสูงกว่าสินค้าที่จัดซื้อในประเทศ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่มียอดขายสูง (คือ ผลิตภัณฑ์ประมง เช่น ปลาทูน่า แซลมอน ชาร์ดิน และแมคเคอเรล) ต้องพึ่งพาวัตถุดิบนำเข้าเป็นหลัก หากไม่นับวัตถุดิบจากประมง จะพบว่าสินค้าในหมวดอื่นๆเป็นการจัดซื้อภายในประเทศเป็นหลัก

For the raw material group involving global supply chain like tuna, salmon, sardine and mackerel, an emphasis is made on engaging suppliers to make improvements towards known and well-accepted initiatives for resource conservation. For example, together with our subsidiaries and trade partners, our procurement team joins the effort in ensuring the commitment for tuna sustainability as the member of the International Seafood Sustainability Foundation (ISSF). The key initiatives have been placed on reducing impacts from FAD fishing and bycatch. We have been cooperating in the capacity development of vessel owners, skippers and observers on data to be collected and reported for the usage of Fish Aggregating Devices (FADs) in addition to generally required logbook, skippers' and training for bycatch mitigation. These efforts allow us to strengthen the traceability system for tuna sourcing with more transparent and reliable information. With such inherited capability, our TUF factory is also registered MSC Chain of Custody by which our customers and their end consumers can be rest assured that all MSC-labelled products processed through our factory are only procured from MSC-certified sources. Additionally, we have made FAD-free and pole-and-line tuna available for the markets with specific preference. Our production output for market specific sustainable sourced products increases from 5,599 metric tons in 2012 to 9,131 metric tons in 2013.

ในกลุ่มของวัตถุดิบซึ่งแหล่งที่มาครอบคลุมทั่วโลก อย่างปลาทูน่า แซลมอน ชาร์ดีน และแมคเคอเรล จะเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานของเราในการพัฒนาโครงการเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากร โดยใช้แนวทางที่เป็นที่รู้จักและยอมรับทั่วไป อาทิ การจับมือกับบริษัทในเครือและพันธมิตรทางการค้าแสดงเจตจำนงร่วมกันในการรักษาสายพันธุ์ปลาทูน่าให้ยั่งยืน โดยดำเนินงานตามแนวทางของมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของอาหารทะเลสากล เช่น การลดผลกระทบจากการจับสัตว์น้ำที่เป็นผลพลอยได้และการใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทซั้ง การเข้าไปสร้างเสริมศักยภาพของเจ้าของเรือประมงกับต้น และผู้สังเกตการณ์ ในด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการบันทึกและการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทซั้ง นอกเหนือจากข้อมูลพื้นฐานทั่วไป เช่น บันทึกการทำประมง และการฝึกอบรมที่ผ่านมาในเรื่องการหลีกเลี่ยงการจับสัตว์น้ำที่เป็นผลพลอยได้ การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นช่วยให้เรามีระบบการตรวจสอบย้อนกลับที่เข้มแข็งขึ้นทั้งในด้านความโปร่งใสและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และยังมีส่วนให้เราได้รับการรับรอง MSC Chain of Custody เพื่อให้ลูกค้าของเราและผู้บริโภคมั่นใจได้ว่าผลิตภัณฑ์ที่ติดฉลาก MSC ที่ผลิตและแปรรูปโดยบริษัทฯ มีที่มาจากแหล่งทรัพยากรที่ได้รับการรับรองจาก MSC อย่างแท้จริง นอกจากนี้ เรายังผลิตและแปรรูปปลาทูน่าที่จับโดยไม่ใช้อุปกรณ์ช่วยการทำประมงประเภทซั้ง และการจับโดยใช้เบ็ดดักเพื่อรองรับความต้องการจำเพาะของตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ดังกล่าว โดยปริมาณผลผลิตรวมของบริษัทฯ สำหรับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณลักษณะของแหล่งที่มาหรือการจับอย่างยั่งยืนตามข้อกำหนดของตลาด ได้เพิ่มมากขึ้นจาก 5,599 เมตริกตันในปี 2555 เป็น 9,131 เมตริกตันในปี 2556

PRODUCTION OUTPUT FOR MARKET SPECIFIC SUSTAINABLE SOURCED PRODUCTS

ปริมาณผลิตภัณฑ์ที่มีคุณลักษณะของแหล่งที่มาหรือการจับอย่างยั่งยืนตามข้อกำหนดของตลาด

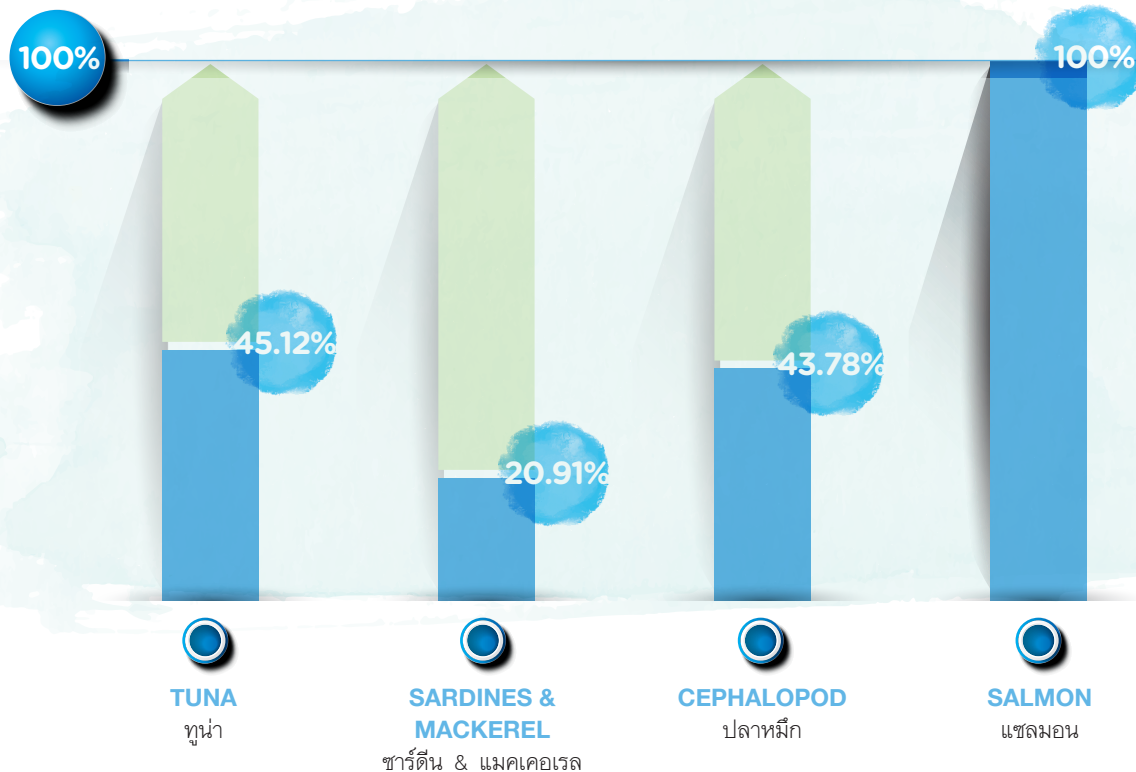


Illegal, Unregulated and Unreported (IUU) fishery is another issue that we take seriously. As we work progressively towards full coverage of catch certificate for all wild-caught raw materials in 2018, the challenge remains with the domestically purchased species where a more coordinative alignment between policies and regulatory frameworks of different authorities is an important success factor. Nevertheless, our procurement team has proactively engaged key domestic suppliers in implementing our sustainable sourcing policy and obtaining marine catch purchasing document (MCPD) from the Department of Fisheries (DOF).

การประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวด เราตั้งเป้าหมายที่จะให้มีใบรับรองการจับสัตว์น้ำครอบคลุมวัตถุดิบหลักจากการประมงครบถ้วนภายในปี 2561 โดยมีสิ่งที่ต้องดำเนินการประสานงานทางด้านนโยบายและกรอบปฏิบัติทางกฎหมายร่วมกับหน่วยงานรัฐ โดยเฉพาะการประมงในประเทศไทย อย่างไรก็ดี ทีมงานด้านจัดซื้อได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้จัดหาวัตถุดิบประมงในการผลักดันมาตรการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการจัดซื้อที่ยั่งยืน และสนับสนุนระบบการรับรองการจับสัตว์น้ำตามแนวทางของกรมประมง

% CATCH CERTIFICATE AVAILABLE FOR RAW MATERIALS

% ใบรับรองการจับสัตว์น้ำสำหรับวัตถุดิบ



As for aquaculture (e.g. shrimp, salmon and trout), we require at the minimum a certificate from concerned authority indicating that our raw materials are farm raised properly, for instance Good Aquaculture Practice (GAP) for domestically-sourced farmed shrimp and Certification of Origin and Health Certification for imported salmon and trout. At the same time, we continue our investment in achieving higher standards of our raw material supplies in terms of quality, hygiene, environmental and social management.

สำหรับการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ (เช่น กุ้ง ปลาแซลมอน และปลาทูน่า) เราได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับวัตถุดิบว่าต้องมีใบรับรองจากหน่วยงานที่กำกับดูแลในเรื่องการจัดการฟาร์มที่เหมาะสม อาทิ มาตรฐานการปฏิบัติที่ดีสำหรับการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำสำหรับวัตถุดิบกุ้งที่เลี้ยงในประเทศไทย ใบรับรองแหล่งกำเนิดสินค้าและใบรับรองสุขอนามัยสำหรับวัตถุดิบปลาแซลมอนและปลาทูน่าที่นำเข้าจากต่างประเทศ ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังคงพัฒนามาตรฐานของวัตถุดิบอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ สุขอนามัย การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม



As for raw material supplies of which the majority is purchased domestically (e.g. aquaculture products, ingredient, packaging, and factory supplies), TUF also emphasizes on the capacity enhancement for its local suppliers as well as lessening of the environmental impacts from long-range transport and logistic. In this regard, we have opted to promote transparency in our procurement practice such as clearly stated criteria for supplier selection and applying electronic auction system for the purchase of more than 100,000 Baht.

In addition to the environmental aspect of our procurement, TUF realizes that in order to secure an access to raw materials, it is important all stakeholders within the supply chain ought to be engaged in our social responsibility initiative as well as good quality and environmental management. In 2013, TUF has started to communicate its Code of Conduct concerning labor practices to suppliers and service providers with an aim to complete the whole supply chain within 2014. On top of the Code of Conduct, we also launch a simplified questionnaire for each of our suppliers and service providers to perform self-assessment against of its current status against our expectations.

TUF has taken a step further to ensure social compliance in the supply chain through auditing scheme (being planned). For some time, we have invested in having independent verifiers to audit the facilities of the preprocessors subcontracted to process parts of our shrimp raw materials based on Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA). Out of 4 preprocessors, one facility was taken into a serious discussion in late 2013 for its potential breach of human rights clauses.

สำหรับการจัดซื้อในประเทศ เช่น สัตว์น้ำจากการเพาะเลี้ยง ส่วนประกอบอาหาร บรรจุภัณฑ์ และวัสดุใช้สอยในโรงงาน ที่ยูเอฟมุ่งเน้นการเสริมศักยภาพให้แก่ผู้ผลิตในประเทศ รวมทั้งเน้นการลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการขนส่งระยะไกล นอกจากนี้ เรายังเน้นความเป็นธรรมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยกำหนดเงื่อนไขการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน และกำหนดหลักปฏิบัติภายในให้ใช้ระบบการประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่มูลค่าของการจัดซื้อเกิน 100,000 บาท

นอกจากแง่มุมทางด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว ที่ยูเอฟยังตระหนักถึงการผลักดันให้ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานของเราได้ร่วมบริหารจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดหาวัตถุดิบและสินค้าเพื่อเรานั้นจะมีความต่อเนื่อง มีคุณภาพและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในปี 2556 ที่ยูเอฟได้เริ่มทำการสื่อสารหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานไปยังผู้จัดหาวัตถุดิบและผู้ให้บริการ โดยตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมผู้จัดหาวัตถุดิบและผู้ให้บริการทุกกลุ่มภายในปี 2557 นอกจากหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานแล้ว เรายังได้ออกแบบทดสอบอย่างง่ายเพื่อให้ผู้จัดหาวัตถุดิบและผู้ให้บริการสามารถประเมินได้ถึงสถานภาพของการปฏิบัติของตนว่าเป็นไปตามข้อกำหนดของเรามากน้อยเพียงใด

ที่ยูเอฟยังได้ก้าวเดินไปข้างหน้าในการรับประกันการปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมภายในห่วงโซ่อุปทานด้วยการตรวจประเมินที่อยู่ระหว่างการวางแผนปฏิบัติ ที่ผ่านมา เราได้ดำเนินการตรวจประเมินสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้นจำนวน 4 แห่ง ซึ่งเป็นผู้รับจ้างแปรรูปวัตถุดิบกุ้งที่จัดหาโดยที่ยูเอฟ โดยใช้มาตรฐานของ Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) ทั้งนี้ ในปี 2556 เราได้พูดคุยและถกอย่างจริงจังเกี่ยวกับความเสี่ยงในการละเมิดข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง

FOCUS ON CLIMATE CHANGE AND ENVIRONMENT PROTECTION

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและปกป้องสิ่งแวดล้อม

KEY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE INDICATOR ดัชนีชี้วัดหลักด้านสิ่งแวดล้อม	UNIT หน่วย	2013 PERFORMANCE ผลการดำเนินงานปี 2556	2014 TARGET เป้าหมายสำหรับปี 2557
Energy consumption การใช้พลังงาน	MJ/ton FG เมกะจูลต่อตันผลิตภัณฑ์	6,937.69	-3.56% (as electricity ในรูปของไฟฟ้า) -2.60% (as steam ในรูปของไอน้ำ)
Fresh water intake การใช้น้ำสุทธิ	m³/ton FG ลูกบาศก์เมตรต่อตันผลิตภัณฑ์	19.75	-3.89%
GHG emission การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก	kg CO₂eq/ton FG กิโลกรัมเทียบเท่าของคาร์บอนไดออกไซด์ ต่อตันผลิตภัณฑ์	1,481.07	n/a
Sulfur dioxide emission การปลดปล่อยซัลเฟอร์ไดออกไซด์	kg SO₂eq/ton FG กิโลกรัมเทียบเท่าของซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ต่อตันผลิตภัณฑ์	2.122	n/a
Oxides of nitrogen emission การปลดปล่อยออกไซด์ของไนโตรเจน	kg NO₂eq/ton FG กิโลกรัมเทียบเท่าของไนโตรเจนออกไซด์ ต่อตันผลิตภัณฑ์	0.0053	n/a
Ozone Depletion Substance สารทำลายโอโซน	ton CFC-11eq ตันเทียบเท่าของ CFC-11	0.308	n/a
BOD loading โหลดบีโอดี	mg/ton FG มิลลิกรัมต่อตันผลิตภัณฑ์	86.63	n/a
Waste to Landfill ของเสียฝังกลบ	kg/ton FG กิโลกรัมต่อตันผลิตภัณฑ์	30.22	n/a
Recyclability of packaging บรรจุภัณฑ์ที่สามารถนำกลับไปได้ใหม่ได้	% non-recyclable by item ร้อยละโดยจำนวนที่ไม่สามารถนำกลับไปได้ใหม่ได้	20	n/a
Compliance การปฏิบัติตามกฎหมาย	-	100%	100%

TUF's processing facilities have been certified ISO 14001 for years. The environmental performances are routinely monitored and managed by the Environmental Management Representative Committee (EMRC). Targets and improvement plans on key operational performances proposed on an annual basis include energy consumption, fresh water intake, and regulatory compliance. Additional management performances included are environmental policy revision and community engagement. In 2013, the Energy, Environment, and Climate Change Working Group (under SD Committee) convened for the first time in September to define long-term (2020) targets for all key environmental performances (in relation to material issues) and establish roadmaps for achieving those targets correspondingly.

สายการผลิตแปรรูปอาหารของทียูเอฟได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 เป็นระยะเวลาหลายปีต่อเนื่องจนปัจจุบัน ซึ่งมีคณะกรรมการทบทวนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อมทำหน้าที่ติดตามและกำกับผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นประจำทุกปี เป้าหมายและแผนการทำงานสำหรับประเด็นด้านพลังงาน น้ำ และการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงการทบทวนนโยบายสิ่งแวดล้อมและการลงพื้นที่ชุมชนรอบข้าง จะถูกนำเสนอและพิจารณาโดยคณะกรรมการนี้ ในปี 2556 คณะทำงานด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (ภายใต้คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน) ได้ทำการประชุมครั้งแรกเมื่อเดือนกันยายน เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวสำหรับปี 2563 ให้ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืน และจัดทำแผนแม่บทของแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น

2020 TARGET เป้าหมายสำหรับปี 2563	KEY INITIATIVES แนวทางการดำเนินงาน	
4,856.38 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Implement energy management system ISO 51001 Fuel switch Energy utilities and process improvement 	<ul style="list-style-type: none"> นำระบบการจัดการพลังงาน ISO 51001 มาใช้ ปรับเปลี่ยนชนิดของเชื้อเพลิง ปรับปรุงหน่วยผลิตพลังงานและกระบวนการผลิต
13.83 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Process improvements (focusing on water-intensive units) In-process water recycle 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงกระบวนการผลิต (โดยเฉพาะหน่วยที่ใช้น้ำในปริมาณสูง) หมุนเวียนน้ำใช้ภายในกระบวนการ
1,036.75 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Fuel switch Substitution of freezing agent Process improvements (including wastewater treatment systems) 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับเปลี่ยนชนิดของเชื้อเพลิง ปรับเปลี่ยนสารทำความเย็นในระบบแช่เยือกแข็ง ปรับปรุงกระบวนการ (รวมถึงระบบบำบัดน้ำเสีย)
1.485 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Clean fuel (e.g. low sulfur coal) Fuel switch 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้เชื้อเพลิงสะอาด (เช่น ถ่านหินกำมะถันต่ำ) ปรับเปลี่ยนชนิดของเชื้อเพลิง
0.0037 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Boiler efficiency improvement, Fuel switch 	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มประสิทธิภาพของหม้อไอน้ำ ปรับเปลี่ยนชนิดของเชื้อเพลิง
0.216 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Substitution of refrigerant 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับเปลี่ยนสารทำความเย็นในระบบปรับอากาศ
60.64 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Process improvements 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงกระบวนการผลิต
21.15 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Utilization of wastewater treatment sludge Improved waste segregation to enable higher recycle/landfill ratio 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้ประโยชน์จากกากตะกอนน้ำเสีย ปรับปรุงการคัดแยกของเสียเพื่อเพิ่มสัดส่วนการนำกลับไปใช้ใหม่
14 (-30%)	<ul style="list-style-type: none"> Improved material selection Introducing more environmental friendly materials 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงแนวทางการเลือกวัสดุสำหรับบรรจุภัณฑ์ ใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในสัดส่วนที่มากขึ้น
100%	<ul style="list-style-type: none"> Maintain environmental management system ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> คงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001

MATERIAL USAGE

การใช้วัตถุดิบ

By nature, discards from food processing are very low. In 2013, only 0.07% (or 144 tons out of 206,323 tons food raw materials) was disposed as wastewater sludge to landfill. In 2014, the plan has been set to identify an opportunity for utilizing the sludge. If succeeded, TUF processing plants will be close to become a zero food waste facility. In present, around 58% of raw material is converted to finished goods while 42% is utilized as by-products comprising animal feeds, extracted proteins, fine chemicals, etc. As for packaging material usage, an emphasis is made on the recyclability of our packaging at the end of their intended use originally. At present, 80% of our packaging materials by item can be recycled while we continue to work on the remaining 20% in order to increase further the proportion of recyclable packaging.

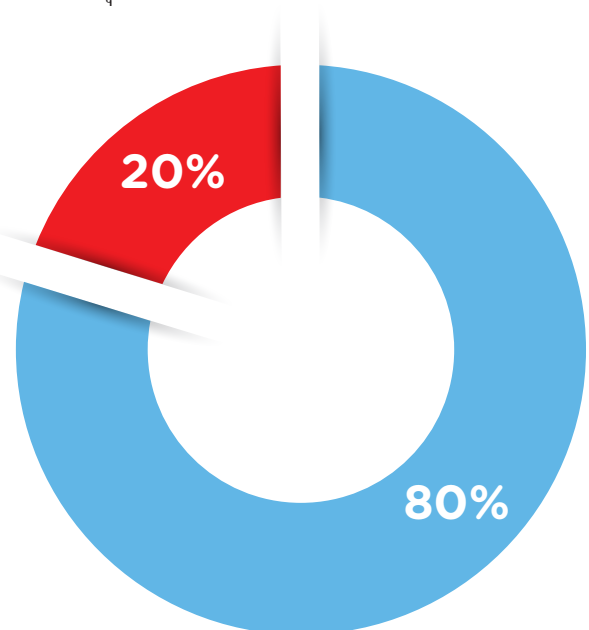
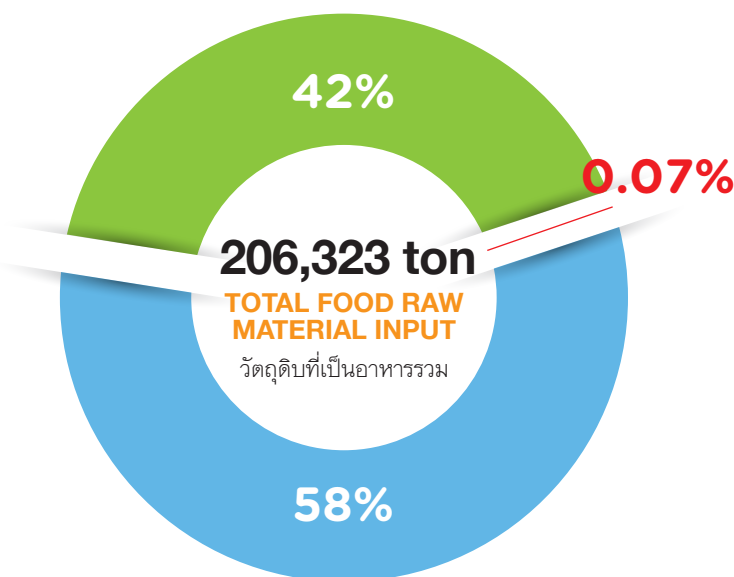
โดยธรรมชาติของการแปรรูปอาหารทะเล ของเสียที่ต้องกำจัดทิ้งจากสายการผลิตจะมีปริมาณน้อยมาก ในปี 2556 เพียงร้อยละ 0.07 (หรือ 144 ตันจากวัตถุดิบที่เป็นอาหาร 206,323 ตัน) ที่ถูกกำจัดด้วยการฝังกลบในรูปของกากตะกอนจากระบบบำบัดน้ำเสีย ทั้งนี้ เราได้วางแผนศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากกากตะกอนดังกล่าว ซึ่งหากประสบความสำเร็จ ที่ยูเอฟจะเข้าใกล้เป้าหมายของการเป็นโรงงานที่ปราศจากของเสียในรูปของวัตถุดิบอาหาร ในปัจจุบัน ประมาณร้อยละ 58 ของวัตถุดิบที่เป็นอาหารได้รับการแปรรูปเป็นสินค้า ในขณะที่อีกร้อยละ 42 ถูกใช้ประโยชน์ในรูปของผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้ อาทิ อาหารสัตว์ โปรตีนสกัด เคมีภัณฑ์ที่มีคุณภาพเฉพาะ ฯลฯ สำหรับบรรจุภัณฑ์สำหรับสินค้าของเรา เราเน้นศักยภาพในการนำกลับไปใช้ใหม่ของบรรจุภัณฑ์เหล่านี้หลังจากใช้แล้ว โดยปัจจุบัน ร้อยละ 80 ของบรรจุภัณฑ์ของสินค้าเราสามารถนำกลับไปใช้ใหม่ได้ และเรายังคงทำงานอย่างต่อเนื่องในการปรับเปลี่ยนบรรจุภัณฑ์ส่วนที่เหลือร้อยละ 20 ให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้

FOOD MATERIALS (TONS)

วัตถุดิบที่เป็นอาหาร (ตัน)

PACKAGING MATERIALS

บรรจุภัณฑ์



● **Product** (ผลิตภัณฑ์)

● **By-products** (ผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้)

● **Wastes** (ของเสีย)

● **Recyclable** (สามารถนำกลับไปใช้ใหม่ได้)

● **Non-recyclable** (ไม่สามารถนำกลับไปใช้ใหม่ได้)

WATER CONSUMPTION

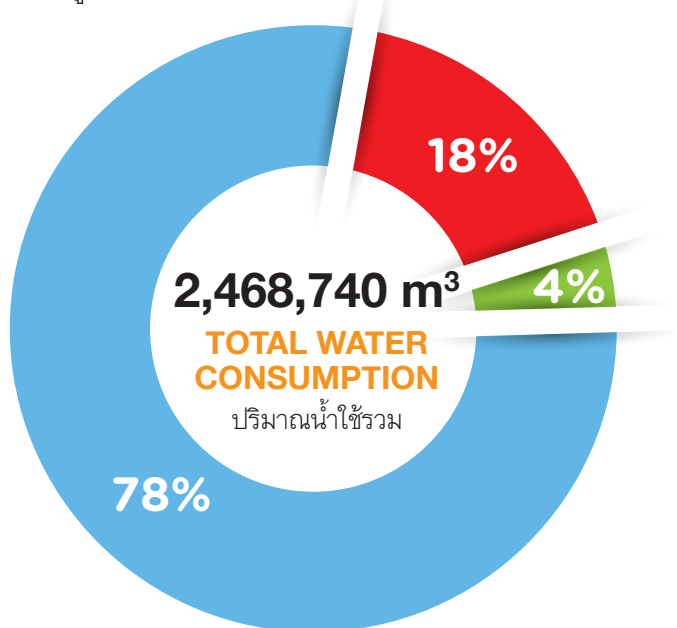
การใช้น้ำ

As TUF's processing facilities are located in an urban-industrial zone, our fresh water supply is solely municipal and taken from Tahjeen River. Since we are in the downstream of the river and close to the estuary, the water scarcity has never been a problem in our history. Nonetheless, we have taken the issue about fresh water intake seriously as evidenced from the annual target setting for minimizing water consumption in the past years. The processes are the prime consumers of water while the energy utilities come in the second place. Therefore 78% of water consumption is destined back to the river after being used and properly treated and 18% is lost through evaporation. Around 4% of treated effluent is rerouted to be used for cleaning activities outside the processing facilities. The net water intake is thus 96% of total water consumption with the amount of 2,381,140 cubic meters in 2013. We aim at further continuous reduction of fresh water intake by developing alternative options at the processing steps known to have consumed significant of water such as thawing.

เนื่องจากที่ตั้งของโรงงานของที่อยู่อยู่ในเขตเมืองอุตสาหกรรม น้ำที่เราใช้จึงจำหน่ายโดยการประปาท้องถิ่น โดยมีแม่น้ำท่าจีนเป็นแหล่งที่มา และเนื่องจากเราอยู่ในพื้นที่ปลายน้ำใกล้กับปากอ่าว การขาดแคลนน้ำจึงไม่เคยเป็นปัญหาของเรา อย่างไรก็ตาม เราถือว่าประเด็นด้านทรัพยากรน้ำจำเป็นต้องได้รับความใส่ใจ และได้บรรจุเป้าหมายด้านการลดการใช้น้ำในแผนประจำปีมาเป็นเวลาหลายปีติดต่อกัน น้ำจะถูกใช้ในกระบวนการผลิตเป็นสัดส่วนสูงที่สุด ในขณะที่หน่วยผลิตพลังงานเป็นผู้ใช้น้ำอันดับที่สอง ดังนั้น ร้อยละ 78 ของน้ำใช้จึงถูกปล่อยกลับสู่แหล่งน้ำสาธารณะภายหลังจากใช้งานและบำบัดอย่างเหมาะสมแล้ว อีกร้อยละ 18 สูญเสียไปกับการระเหย ในขณะที่ เราสามารถหมุนเวียนน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วกลับมาใช้ใหม่ในการทำความสะดวกพื้นที่ภายนอกส่วนผลิตได้ร้อยละ 4 จึงเหลือเป็นน้ำใช้สุทธิร้อยละ 96 หรือคิดเป็นจำนวน 2,381,140 ลูกบาศก์เมตรในปี 2556 เราตั้งเป้าที่จะลดปริมาณน้ำใช้สุทธิลงอย่างต่อเนื่องโดยพัฒนาทางเลือกใหม่สำหรับขั้นตอนการผลิตที่มีปริมาณการใช้น้ำสูง เช่น การละลายปลา เป็นต้น

WATER (m³)

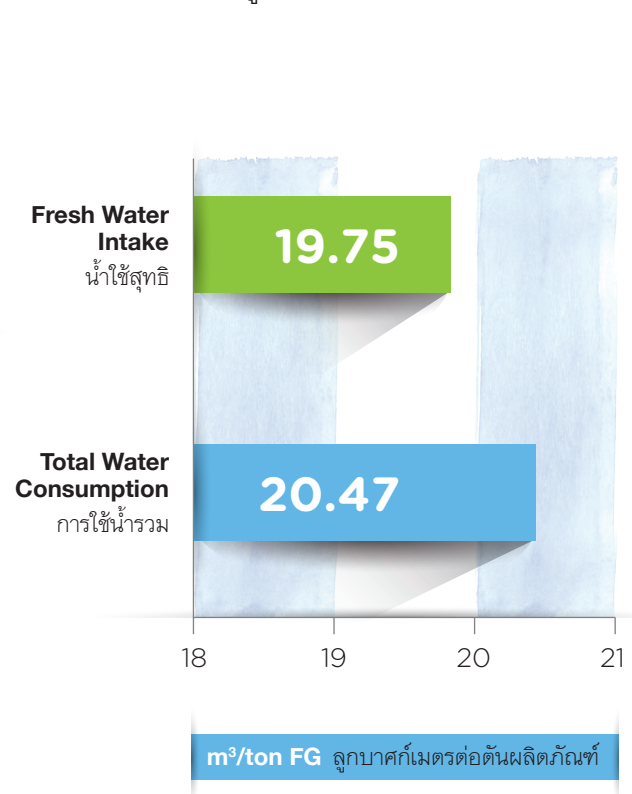
น้ำ (ลูกบาศก์เมตร)



- **Water Discharge** (น้ำทิ้ง)
- **Evaporation** (น้ำที่สูญเสียจากการระเหย)
- **Water Reuse** (น้ำใช้หมุนเวียน)

INTENSITY (m³/ton FG)

ความเข้มข้น (ลูกบาศก์เมตรต่อตันผลิตภัณฑ์)



ENERGY CONSUMPTION

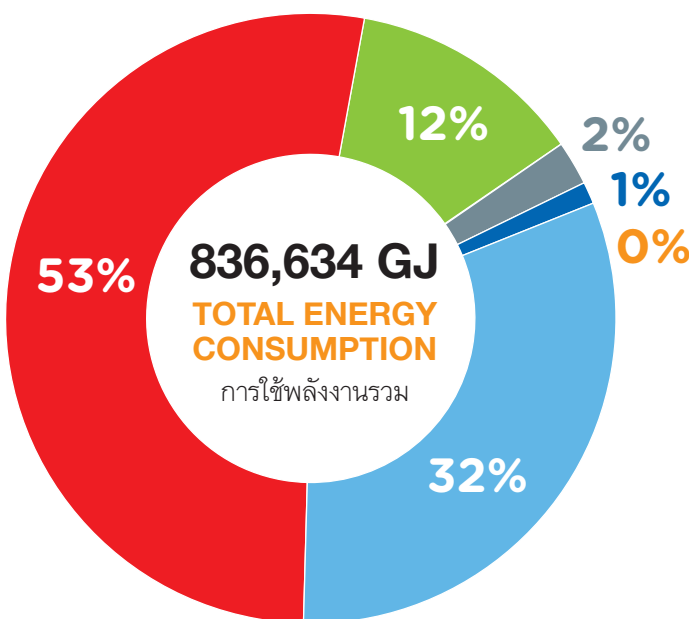
การใช้พลังงาน

Energy usage is another issue important to TUF. In similar to water consumption, the target of reducing energy consumption has been part of the annual plan by Environmental Management Representative Committee (EMRC). Out of 836,634 Giga Joules (GJ) of total energy consumed in 2013, Electricity accounts for 32% and is the only indirect energy imported from the national grid. The rests are direct energy in the form of coal and bunker oil for steam production, LPG for cooking, gas oil and gasoline for light vehicles. As coal is the prime source of heat to be consumed in the processes, we have a number of alternatives in minimizing total energy consumption such as process and energy utility improvements and fuel switch. In addition, we aim at implementing the energy management system ISO 51001 from 2014 onwards.

การใช้พลังงานเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ทียูเอฟให้ความสำคัญโดยตลอด เช่นเดียวกับการใช้น้ำ เป้าหมายลดการใช้พลังงานถูกรวบรวมเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานประจำปีโดยคณะกรรมการทบทวนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อม จากปริมาณพลังงานรวม 836,634 กิกะจูลในปี 2556 ไฟฟ้าซึ่งซื้อจากการไฟฟ้าคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 32 และจัดเป็นพลังงานทางอ้อมเพียงชนิดเดียว ในขณะที่ที่เหลือเป็นพลังงานทางตรงทั้งสิ้น ที่ประกอบด้วยถ่านหินและน้ำมันเตาที่ใช้สำหรับผลิตไอน้ำ ก๊าซหุงต้มสำหรับประกอบอาหาร น้ำมันดีเซลและน้ำมันแก๊สโซลีนสำหรับเป็นเชื้อเพลิงของยานพาหนะ การที่ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงหลักในการผลิตพลังงานความร้อนที่ใช้สำหรับกระบวนการผลิต เราจึงมีทางเลือกที่หลากหลายในการบริหารจัดการเพื่อลดการใช้พลังงานโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยผลิตพลังงานและกระบวนการผลิต การปรับเปลี่ยนชนิดของเชื้อเพลิง นอกจากนี้ เรายังตั้งเป้าหมายในการบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบโดยประยุกต์ใช้ระบบการจัดการพลังงาน ISO 51001 ในปี 2557 เป็นต้นไป

ENERGY CONSUMPTION (GJ)

การใช้พลังงาน (กิกะจูล)



Electricity (ไฟฟ้า)

Coal (ถ่านหิน)

Bunker Oil (น้ำมันเตา)

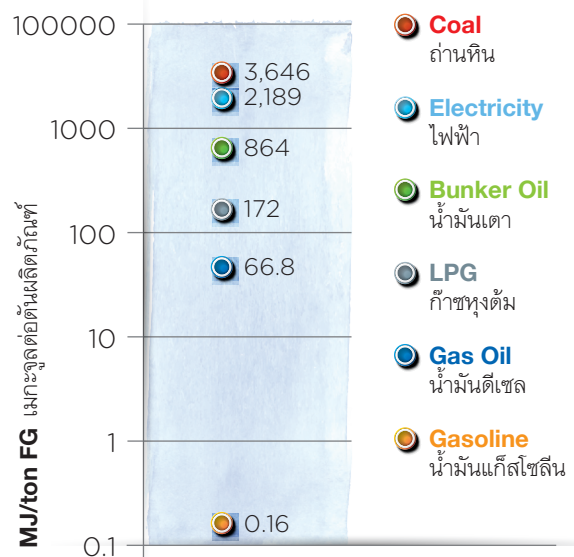
LPG (ก๊าซหุงต้ม)

Gas Oil (น้ำมันดีเซล)

Gasoline (น้ำมันแก๊สโซลีน)

INTENSITY (MJ/TON FG)

ความเข้มข้น (เมกะจูลต่อตันผลิตภัณฑ์)

**TOTAL ENERGY INTENSITY = 6,938 MJ/ton FG**

ความเข้มข้นของพลังงานรวม = 6,938 เมกะจูลต่อตันผลิตภัณฑ์

GREENHOUSE GAS EMISSIONS

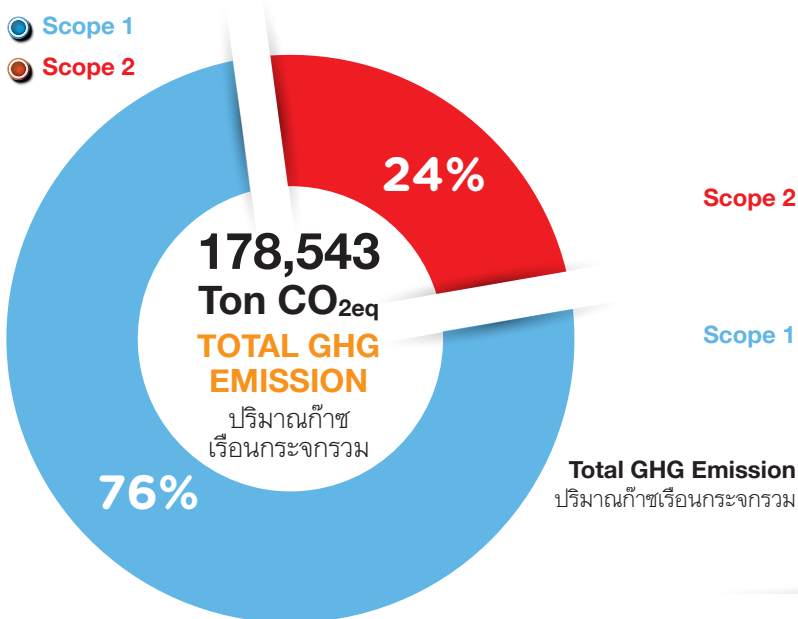
การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก

Reflecting from the profile of energy sources stated in the previous section with direct energy dominating, the ratio of greenhouse gas (GHG) emission is 76% to 24% for scope 1 (GHG generation directly by TUF's activities) and scope 2 (GHG generated by the suppliers during the processing of energy imported by TUF) respectively. Out of 178,543 ton carbon dioxide equivalent (CO_{2eq}) generated in 2013, coal burning, methane and CO₂ released from wastewater treatment facilities, liquid CO₂ utilized as freezing agent, and electricity, are the top four sources of GHG emissions with more or less equal contribution. Options for GHG reduction are thus quite diversified from substitutions of coal and liquid CO₂ to process improvements.

สอดคล้องกับรูปแบบของแหล่งพลังงานดังกล่าวในหัวข้อที่แล้ว การที่แหล่งพลังงานทางตรงถูกใช้เป็นหลัก อัตราส่วนของก๊าซเรือนกระจกตาม scope 1 (ก๊าซเรือนกระจกก่อกำเนิดจากกิจกรรมของทียูเอฟโดยตรง) ต่อ scope 2 (ก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตพลังงานของผู้ให้บริการพลังงานแก่ทียูเอฟ) จึงอยู่ที่ร้อยละ 76 ต่อร้อยละ 24 เมื่อพิจารณาภาพรวมของปริมาณเทียบเท่าของคาร์บอนไดออกไซด์ 178,543 ตันในปี 2556 พบว่าการเผาไหม้ถ่านหิน ก๊าซมีเทนและคาร์บอนไดออกไซด์ที่ปลดปล่อยจากระบบบำบัดน้ำเสีย คาร์บอนไดออกไซด์เหลวที่ใช้ในการแช่เยือกแข็งผลิตภัณฑ์ และการใช้ไฟฟ้า เป็นแหล่งกำเนิดหลักของก๊าซเรือนกระจก โดยทั้งสี่ปัจจัยส่งผลกระทบต่อระดับที่ใกล้เคียงกัน ทางเลือกในการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจึงค่อนข้างที่จะหลากหลาย โดยครอบคลุมตั้งแต่การเปลี่ยนชนิดของเชื้อเพลิงและสารแช่เยือกแข็ง ไปจนถึงการปรับปรุงกระบวนการ

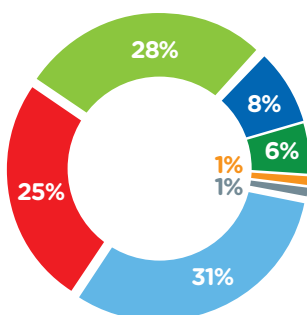
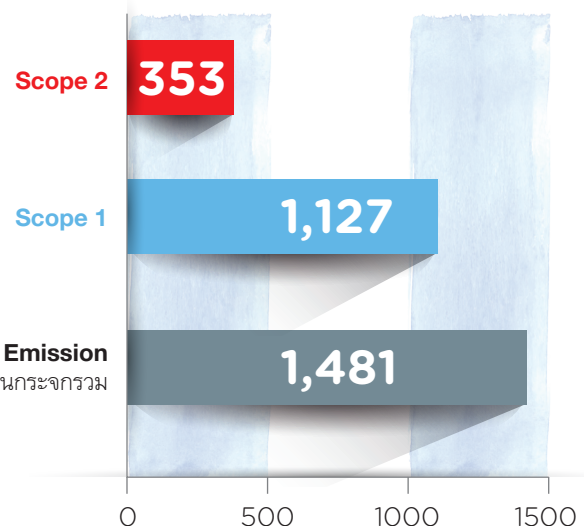
GHG EMISSION (Ton CO_{2eq})

การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ต้นเทียบเท่าคาร์บอนไดออกไซด์)



INTENSITY (kg CO_{2eq}/ton FG)

ความเข้มข้น (กิโลกรัมเทียบเท่าของคาร์บอนไดออกไซด์ต่อหน่วยผลิตภัณฑ์)



- **Coal** ถ่านหิน
- **CO₂ Freezer** คาร์บอนไดออกไซด์สำหรับแช่เยือกแข็ง
- **Wastewater Treatment** ระบบบำบัดน้ำเสีย
- **Refrigerant (R22)** สารทำความเย็น R22
- **Bunker Oil** น้ำมันเตา
- **LPG** ก๊าซหุงต้ม
- **Gas Oil** น้ำมันดีเซล

AIR EMISSIONS

มลพิษทางอากาศ

Two major sources of air emissions are steam boilers (for the emissions of sulfur dioxide and oxides of nitrogen) and refrigeration/air conditioning (for the release of ozone depletion substances). Sulfur dioxide emission is calculated from theoretically maximum release based on the sulfur content in coals burned as fuel. Although it may be overestimated, we use this quantification method to justify all subsequent reduction initiatives. Usage of low sulfur coal is an obvious option for us and to be exercised in 2014. Oxides of nitrogen on the other hand are quantified from stack sampling which may be subject to high discrepancy due to the averaging of the emission loading over the significantly long period between each sampling. We continue to work on increasing the accuracy of quantification. As for the emission of ozone depletion substance, we measure the quantity emitted directly from the record of purchase of concerned chemical agents (R22 and R134a).

แหล่งกำเนิดมลพิษทางอากาศที่สำคัญสองแหล่ง คือ หม้อไอน้ำ (แหล่งกำเนิดซัลเฟอร์ไดออกไซด์และออกไซด์ของไนโตรเจน) และระบบปรับอากาศ (แหล่งกำเนิดของสารทำลายโอโซนในชั้นบรรยากาศ) อัตราการปลดปล่อยซัลเฟอร์ไดออกไซด์คำนวณโดยใช้อัตราสูงสุดทางทฤษฎีบนฐานของปริมาณกำมะถันในถ่านหินที่ใช้เผาเป็นเชื้อเพลิง ถึงแม้ว่าจะเป็นค่าประมาณที่อาจสูงเกินจริง แต่เราเลือกใช้วิธีการคำนวณดังกล่าวในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแนวทางการดำเนินงานในการลดการปลดปล่อยในอนาคต การเลือกใช้เชื้อเพลิงถ่านหินกำมะถันต่ำเป็นทางเลือกที่ชัดเจนและจะถูกดำเนินการในปี 2557 ส่วนออกไซด์ของไนโตรเจนได้คำนวณโดยใช้ค่าตรวจวัดจริงที่ปล่อย แต่อาจมีความคลาดเคลื่อนสูงเนื่องจากความจำเป็นในการประมาณค่าเฉลี่ยในช่วงเวลาระหว่างการตรวจวัดแต่ละครั้ง เราจึงได้ดำเนินการเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการประมาณค่าดังกล่าว ส่วนการประมาณค่าการปลดปล่อยสารทำลายโอโซนได้ใช้ข้อมูลปริมาณการซื้อสารที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น R22 หรือ R134a

EMISSIONS
การปลดปล่อยTOTAL AMOUNT
ปริมาณรวมRELEASE PER UNIT PRODUCT
การปลดปล่อยต่อหน่วยผลิตภัณฑ์**Sulfur dioxide**

การปลดปล่อยซัลเฟอร์ไดออกไซด์

255,854 kg SO₂eq

กิโลกรัมเทียบเท่าของซัลเฟอร์ไดออกไซด์

2.122 kg SO₂eq/ton FG

กิโลกรัมเทียบเท่าของซัลเฟอร์ไดออกไซด์ต่อตันผลิตภัณฑ์

Oxides of nitrogen

การปลดปล่อยออกไซด์ของไนโตรเจน

638 kg NO₂eq

กิโลกรัมเทียบเท่าไนโตรเจนออกไซด์

0.0053 kg NO₂eq/ton FG

กิโลกรัมเทียบเท่าของไนโตรเจนออกไซด์ต่อตันผลิตภัณฑ์

Ozone Depletion Substance

สารทำลายโอโซน

0.308 ton CFC-11eq

ตันเทียบเท่าของ CFC-11

n/a



EFFLUENT

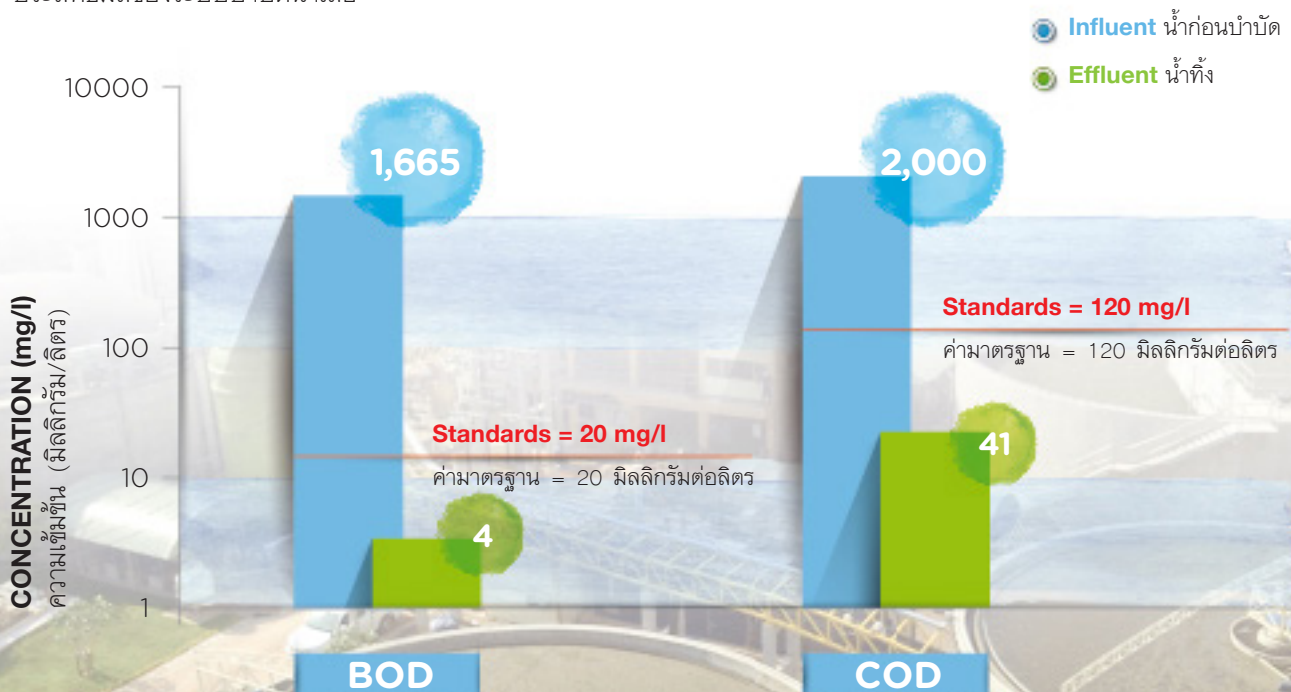
น้ำทิ้ง

The wastewater treatment at TUF has been designed to support future plant capacity enhancement. Its treatment efficiency is thus comparatively high considering the current influent loading. The resulted parameters, BOD and COD, in effluents are therefore much lower than those required by standards (5 and 3 times lower in case of BOD and COD respectively). The corresponding BOD and COD loadings are also minimal in terms of the absolute amount (10,447 kg and 96,838 kg) and the intensity (86.63 mg/ton FG and 803 mg/ton FG). Further reductions in loadings are dependent primarily on the potential to decrease the intensity of water discharge, either through improved water recycling ratio or reduced in-process water consumption.

ระบบบำบัดน้ำเสียของทียูเอฟถูกออกแบบให้รองรับการขยายกำลังการผลิตในอนาคต ดังนั้น สมรรถนะของระบบจึงมีค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับภาระน้ำเสียในปัจจุบัน ดังเห็นได้จากค่าเฉลี่ยของความเข้มข้นของบีโอดีและซีโอดีในน้ำทิ้งที่ต่ำกว่าเกณฑ์ตามกฎหมายมาก (ประมาณ 5 เท่าสำหรับบีโอดี และ 3 เท่าสำหรับซีโอดี) เป็นผลให้อัตราการปล่อยมลสารในรูปของทั้งบีโอดีและซีโอดีมีค่าต่ำ ทั้งในเชิงปริมาณ (10,447 กิโลกรัม และ 96,838 กิโลกรัม) หรือเชิงความเข้มข้นต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ (86.63 มิลลิกรัมต่อตันผลิตภัณฑ์ และ 803 มิลลิกรัมต่อตันผลิตภัณฑ์) แนวทางในอนาคตในการลดอัตราการปล่อยมลสารในน้ำทิ้งจึงขึ้นกับความสามารถในการลดปริมาณน้ำเสียต่อหน่วยผลิตภัณฑ์เป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็น การเพิ่มอัตราการนำกลับไปใช้ใหม่ของน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้ว หรือการลดความจำเป็นในการใช้น้ำในสายการผลิต

WASTEWATER TREATMENT EFFECTIVENESS

ประสิทธิภาพของระบบบำบัดน้ำเสีย



WASTES

ของเสีย

Total waste is considered not significant when compared to food raw materials (3.41%) or finished goods (5.83%). Half of that (or around 48%) can be recycled and another half is landfilled. Within this landfilling portion, about half is in the form of wastewater treatment sludge. The feasibility study of sludge utilization is being planned. If succeeded, 25% reduction of total waste and 50% reduction of waste to landfill will result. Some small portions of wastes requiring special treatment are 2.19 tons of hazardous wastes and 848 tons of coal ashes from boilers. At present, TUF cooperates with coal supplier to seek alternatives for utilizing these coal ashes. A further increase of the proportion of recyclable waste can be realized.

สำหรับกากของเสียรวมเมื่อเทียบกับปริมาณวัตถุดิบที่เป็นอาหาร คิดเป็นร้อยละ 3.41 หรือเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 5.83 ซึ่งนับว่าน้อยมาก ในที่นี้ กิ่งหนึ่ง (หรือประมาณร้อยละ 48) เป็นของเสียที่สามารถนำกลับไปใช้ใหม่ได้ และอีกกิ่งหนึ่งเป็นของเสียฝังกลบ โดยในส่วนของของเสียฝังกลบ ประมาณครึ่งหนึ่งเป็นกากตะกอนจากระบบบำบัดน้ำเสีย ซึ่งเรามีแผนในการนำไปใช้ประโยชน์ โดยอยู่ระหว่างการศึกษาความเป็นไปได้ ซึ่งหากสำเร็จจะเป็นผลให้สัดส่วนของของเสียลดลงไปร้อยละ 25 ในขณะที่ของเสียที่ทำการฝังกลบลดลงได้ครึ่งหนึ่ง มีเพียงส่วนน้อยที่ต้องทำการจัดการแบบพิเศษ ได้แก่ ของเสียอันตรายจำนวน 2.19 ตัน และเถ้าจากหม้อไอน้ำจำนวน 848 ตัน ณ ปัจจุบัน ทียูเอฟ กำลังอยู่ระหว่างศึกษานำเถ้าจากหม้อไอน้ำไปใช้ประโยชน์โดยร่วมมือกับผู้จัดจำหน่ายถ่านหิน ซึ่งจะเป็นผลให้สัดส่วนของกากของเสียที่สามารถใช้ประโยชน์ได้เพิ่มสูงขึ้นอีก

ENVIRONMENTAL
EXPENDITURE

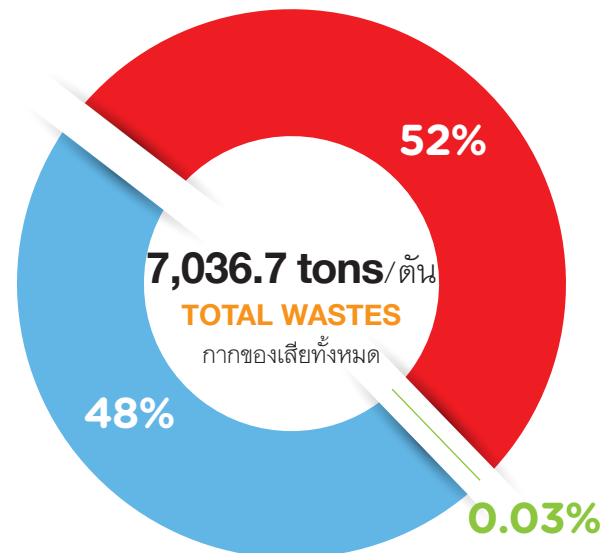
ค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อม

Out of 9.8 million Baht expenditure concerning environmental management, the majority of 59% is used for waste treatment operations while 40% is paid for waste management such as landfilling. In 2013, TUF has not been fined or penalized as a result of any breach of environmental laws and regulations.

จากค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อมรวม 9.8 ล้านบาท ค่าใช้จ่ายหลักจำนวนร้อยละ 59 ถูกใช้ในระบบการบำบัดมลพิษ ในขณะที่อีกร้อยละ 40 ใช้สำหรับการบริหารจัดการกากของเสีย เช่น การฝังกลบ เป็นต้น ในปี 2556 ทียูเอฟไม่ถูกปรับหรือลงโทษอันมีสาเหตุจากการละเมิดกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยเรื่องสิ่งแวดล้อม

WASTES (TONS)

กากของเสีย (ตัน)



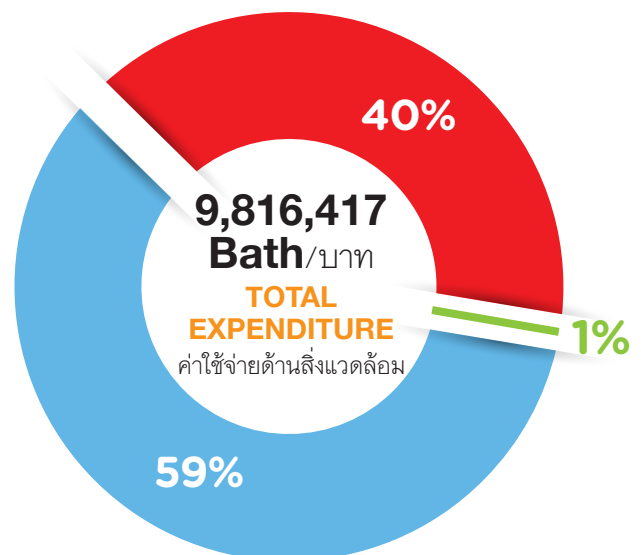
● **Recyclable** นำกลับไปใช้ใหม่ได้

● **Landfill** ฝังกลบ

● **Hazardous** ชยะของอันตราย

ENVIROMENTAL
MANAGEMENT EXPENDITURE

ค่าใช้จ่ายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม



● **Treatment Costs** ค่าบำบัดมลพิษ

● **Waste Management Costs** ค่าบริหารจัดการของเสีย

● **Management System Administrative Costs**

ค่าใช้จ่ายสำหรับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

FOCUS ON PEOPLE

การดูแลพนักงาน



EMPLOYMENT

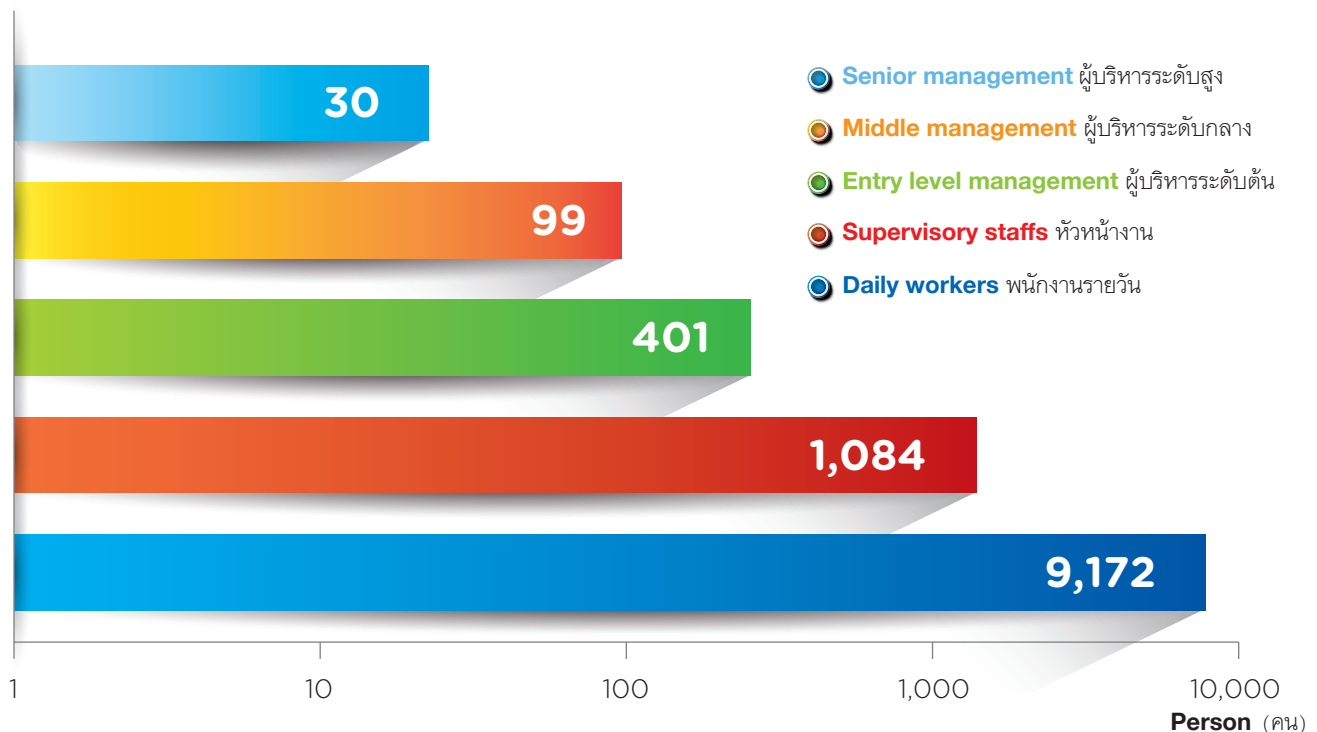
การจ้างงาน

All 10,786 personnel at TUF are permanently and full-time employed. We make sure that they are all at minimum entitled to every benefit governed by Thai laws regardless of nationality. In the process of recruitment, thorough checks are performed by human resource department to ensure that there is no employment of irregular workers, child and forced labor (to be in compliance with our Sustainable Development Policy and the Code of Conduct concerning labor practices). Wages and other cash benefits are paid in full once every two weeks and are paid directly to employee's bank account to avoid wage deduction from third parties. From day one, every employee both daily workers and monthly staffs will be registered and the contributions from both employer and employee will be paid to the social security office to ensure that every employee is entitled to health insurance benefits provided by the state.

พนักงานทั้ง 10,768 คนของทียูเอฟเป็นพนักงานประจำและทำงานเต็มเวลา เรารับประกันว่าพนักงานทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำตามกฎหมายไทยเป็นอย่างน้อย ไม่ว่าจะถือสัญชาติใดก็ตาม ในการรับสมัครงาน ฝ่ายบุคคลจะทำการตรวจสอบอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ และแรงงานเด็ก (เป็นไปตามนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนและหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน) ทียูเอฟทำการจ่ายค่าจ้างเต็มตามจำนวนทุกสองสัปดาห์ และจ่ายตรงเข้าบัญชีเงินเดือนของพนักงานทุกคน เพื่อป้องกันการถูกหักเงินค่าจ้างอันเนื่องมาจากบุคคลอื่น นับตั้งแต่วันแรกของการทำงาน บริษัทฯได้ทำการขึ้นทะเบียนพนักงานทั้งรายวันและรายเดือนกับสำนักงานประกันสังคมและนำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมทั้งในส่วนของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับสิทธิและเข้าถึงสวัสดิการของรัฐในด้านการประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาล

DISTRIBUTION OF WORKFORCE BY RANKS

การกระจายตัวของพนักงานตามระดับ



Total number of employees = 10,786 persons (Excluded 3 advisors)

จำนวนพนักงานทั้งหมด = 10,786 คน (ไม่รวมที่ปรึกษา 3 คน)

EQUALITY

ความเท่าเทียม

At TUF, we do not have any preference of gender for recruitment in general. Recommendations of gender may be issued in case there are special requirements or constraints in certain jobs that prohibit an employment of specific gender for the sole benefit of the employees such as the health and safety protection for works involving heavy lifting. In fact, our workforce is notably dominated by female employees (71.8%) with majority of female staffs in all ranks except senior management level.

In concerning the treatment of female and male workforce, there is no distinction in the basic salary and the pay policy. There are few different fringe benefits provided to accommodate the needs of specific gender in particular circumstances such as special uniforms for pregnant workers and a maternity leave for women, and an ordination leave for men.

ที่ทียูเอฟ ไม่มีข้อกำหนดที่แตกต่างกันในการจ้างพนักงานหญิงและชาย อาจมีข้อบ่งชี้ในเรื่องเพศของพนักงานในกรณีของงานที่มีลักษณะจำเพาะหรือข้อจำกัดซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับการทำงานของเพศใดเพศหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเป็นสำคัญ อาทิ การปกป้องคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยในงานที่เกี่ยวข้องกับการยกของหนัก เป็นต้น อันที่จริง พนักงานหญิงจัดเป็นกลุ่มหลักที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 71.8 และมีเสียงส่วนใหญ่ในทุกระดับของพนักงาน ยกเว้นผู้บริหารระดับสูง

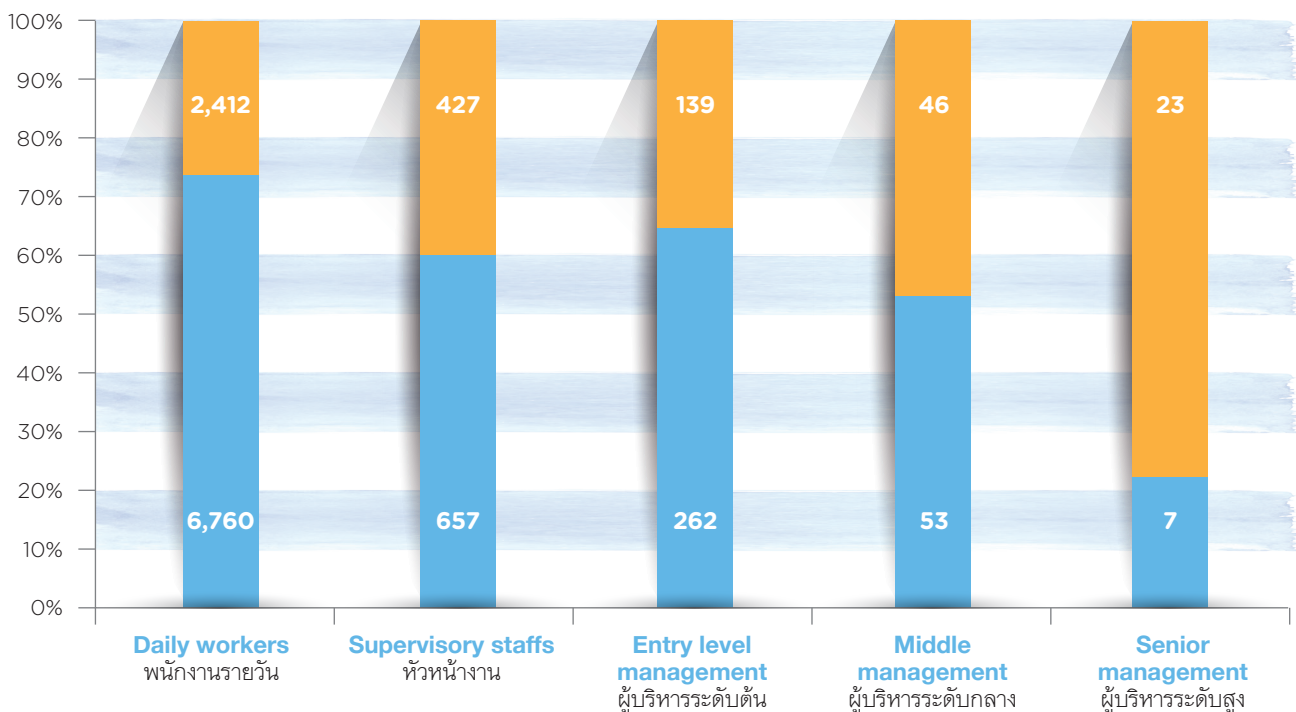
ในเรื่องค่าจ้างและนโยบายด้านค่าแรงและผลตอบแทน จะไม่มีความแตกต่างระหว่างพนักงานหญิงและชาย อาจมีเพียงความแตกต่างกันในสวัสดิการเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเพศของแรงงาน อาทิ ชุดทำงานสำหรับหญิงตั้งครรภ์และการลาคลอดสำหรับพนักงานหญิง การลาบวชสำหรับพนักงานชาย เป็นต้น

DISTRIBUTION OF GENDER BY RANKS

สัดส่วนของเพศแบ่งตามระดับ

● Male ชาย

● Female หญิง



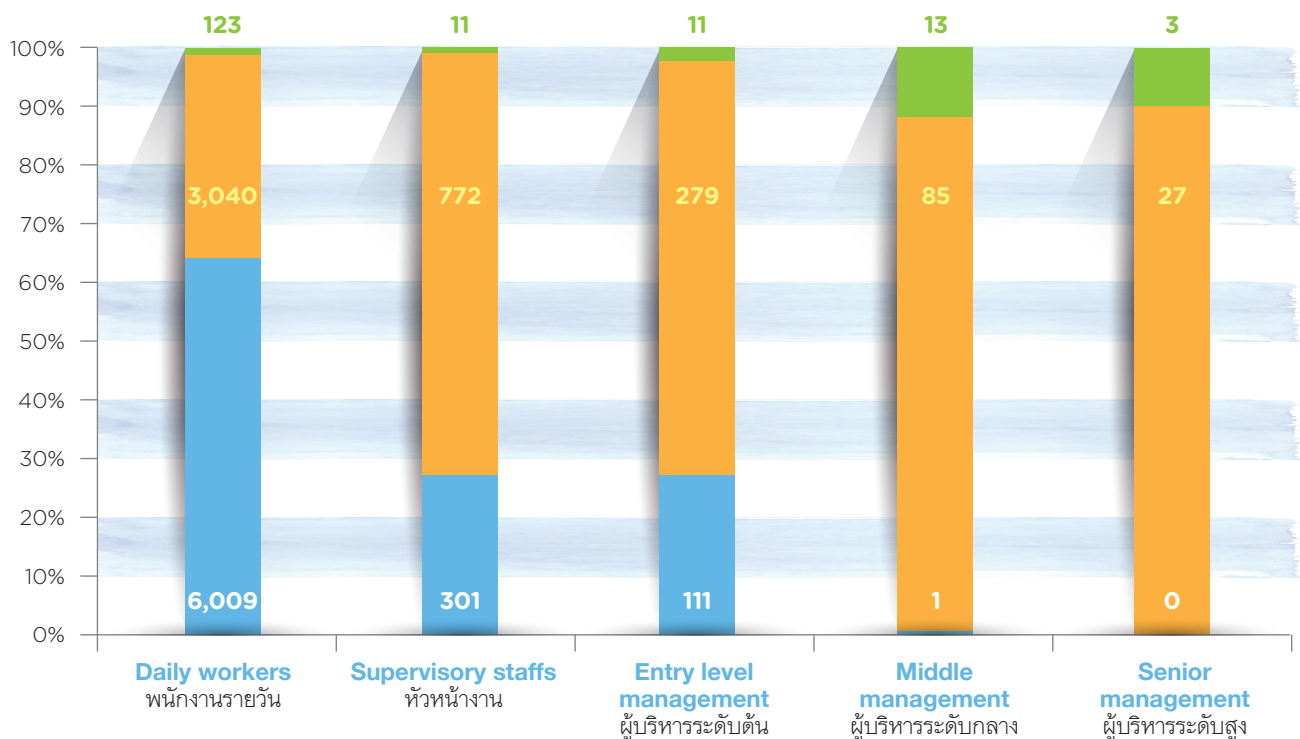
The current distribution of age group reflects the right balance of workforce in supporting the short to medium term strategy for Thai Union Group's operation in Thailand. With the focus to continue as a prime operational base for processing of our six main product categories, daily workers are the key success factor. The domination of new generation (< 30 years old) with very small fraction of maturing workers (> 50 years old) present in this worker group follows the typical age distribution of migrant workforce from neighboring countries. As for monthly staffs, the domination of prime age workforce (between 30 and 50 years old) in all ranks indicates the ability to continue business-as-usual for at least a considerable period of time. Nevertheless, we have exercised the succession planning and implementation for key positions for a number of years to make sure that we are prepared well in advance to cope with foreseeable workforce demographic change in the next decade.

จะเห็นได้ว่าการกระจายตัวพนักงานตามช่วงอายุในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระยะสั้นถึงระยะกลางของการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทไทยยูเนียนในประเทศไทย ด้วยการมุ่งเน้นเป็นฐานผลิตสินค้าในหกกกลุ่มผลิตภัณฑ์ จึงยังคงมีความจำเป็นในการใช้พนักงานรายวันเป็นหลัก สำหรับพนักงานกลุ่มนี้ การมีคนรุ่นใหม่ (อายุน้อยกว่า 30 ปี) เป็นส่วนใหญ่ และพนักงานที่มีวัยวุฒิ (มากกว่า 50 ปี) ในสัดส่วนที่น้อย สะท้อนภาพเดียวกับการกระจายตัวตามช่วงอายุของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านโดยทั่วไป ในส่วนของพนักงานรายเดือน การมีพนักงานในวัยที่เปี่ยมด้วยพลัง (อายุระหว่าง 30 ถึง 50 ปี) เป็นหลักในทุกระดับแสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรในการดำเนินธุรกิจดังเช่นทุกวันนี้ไปอีกระยะหนึ่งโดยไม่มีปัญหาแต่ประการใด อย่างไรก็ตาม เราไม่ได้ตั้งอยู่บนความประมาท แต่ได้วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของพนักงานรายเดือนที่จะเกิดขึ้นในทศวรรษหน้า

DISTRIBUTION OF AGE GROUP BY RANKS

การกระจายตัวของพนักงานตามช่วงอายุแบ่งตามระดับ

- More than 50 years old
มากกว่า 50 ปี
- Between 30 to 50 years old
ระหว่าง 30 ถึง 50 ปี
- Below 30 years old
น้อยกว่า 30 ปี



LOCALITY & DIVERSITY

ความเป็นท้องถิ่นและความหลากหลาย

While pursuing the global citizenship, TUF has proudly registered itself as a good corporate citizen in the areas where it operates. With 42.3% of total monthly full-time employees as local residences and a substantial portion of local people representation in each of our workforce ranks, we ensure that the sustainability aspects and mandates of the local communities (e.g. local hiring, purchase of local goods, community investment projects, etc.) are properly addressed in the current as well as future planning and management of our operations.

Equally important, the diversity among our workforce is one of the enabling factors that support Thai Union Group's missions on the world stage. A collection of diverse knowledge, skill, and experience within our workforce will help bridging our domestic operations with our business overseas and broader stakeholder groups worldwide.

ในขณะที่ที่ยูเอฟก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการชั้นนำระดับโลก ที่ยูเอฟยังคงภาคภูมิใจในการเป็นพลเมืองที่ดีของท้องถิ่นที่เราดำเนินงานอยู่ ด้วยการมีพนักงานรายเดือนที่เป็นคนท้องถิ่นมากถึงร้อยละ 42.3 โดยกระจายตัวในทุกกระดับ ช่วยสร้างความมั่นใจว่าประเด็นด้านความยั่งยืนและความต้องการของชุมชนในพื้นที่ (อาทิ การจ้างงานในท้องถิ่น การจัดซื้อจัดจ้างสินค้าในท้องถิ่น การสนับสนุนงานพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ) จะได้ถูกพิจารณาในการวางแผนและบริหารจัดการธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

และที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ความหลากหลายของพนักงานถือเป็นปัจจัยส่งเสริมให้กลุ่มบริษัทไทยยูเนียนบรรลุพันธกิจในเวทีการค้าโลก ความหลากหลายในองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในกลุ่มพนักงานมีส่วนช่วยเชื่อมโยงการดำเนินงานในประเทศเข้ากับธุรกิจต่างประเทศ และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั่วโลก

FROM LOCAL จากท้องถิ่น

TO NATIONWIDE สู่ระดับชาติ

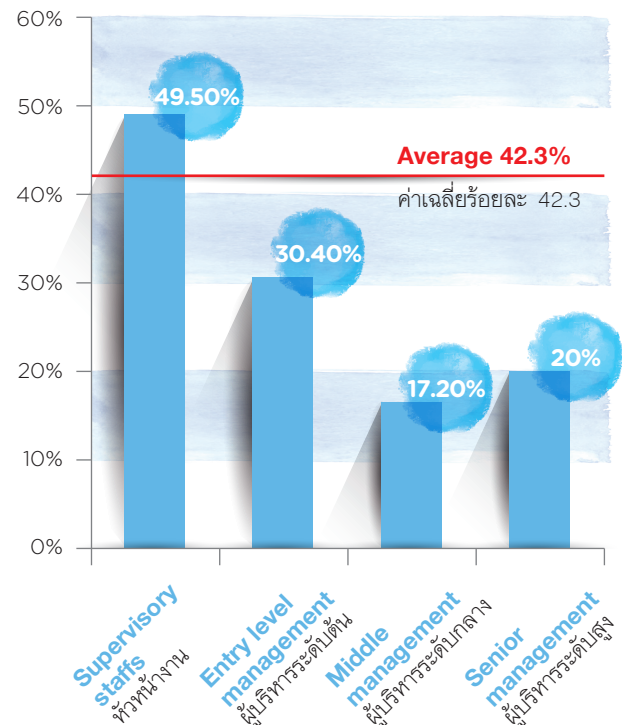
- **North** ภาคเหนือ
- **Central** ภาคกลาง
- **Northeast** ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- **West** ภาคตะวันตก
- **East** ภาคตะวันออก
- **South** ภาคใต้

TO WORLDWIDE สู่ระดับโลก

- **Worldwide** สากล
- **Asean** อาเซียน

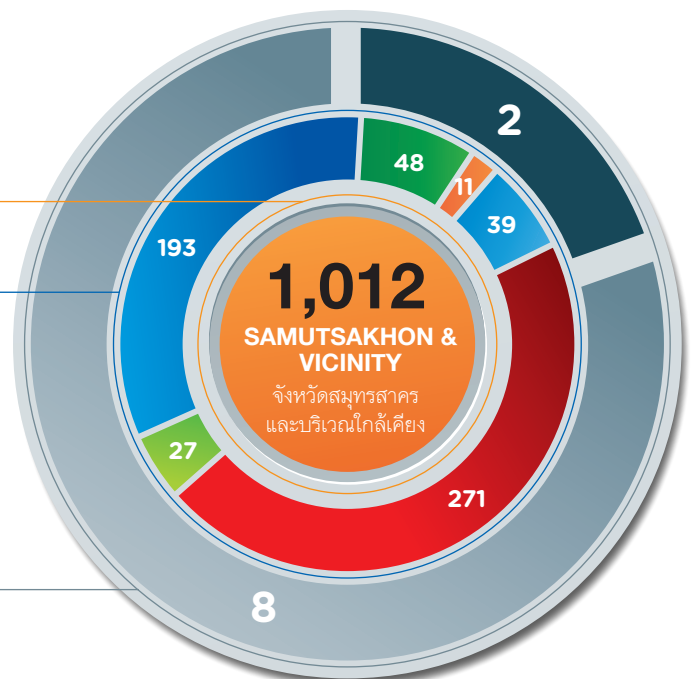
% LOCAL HIRING

สัดส่วนการจ้างงานคนท้องถิ่น



NUMBER OF MONTHLY EMPLOYEES BY ORIGIN

จำนวนพนักงานรายเดือนแบ่งตามถิ่นกำเนิด



DEVELOPMENT

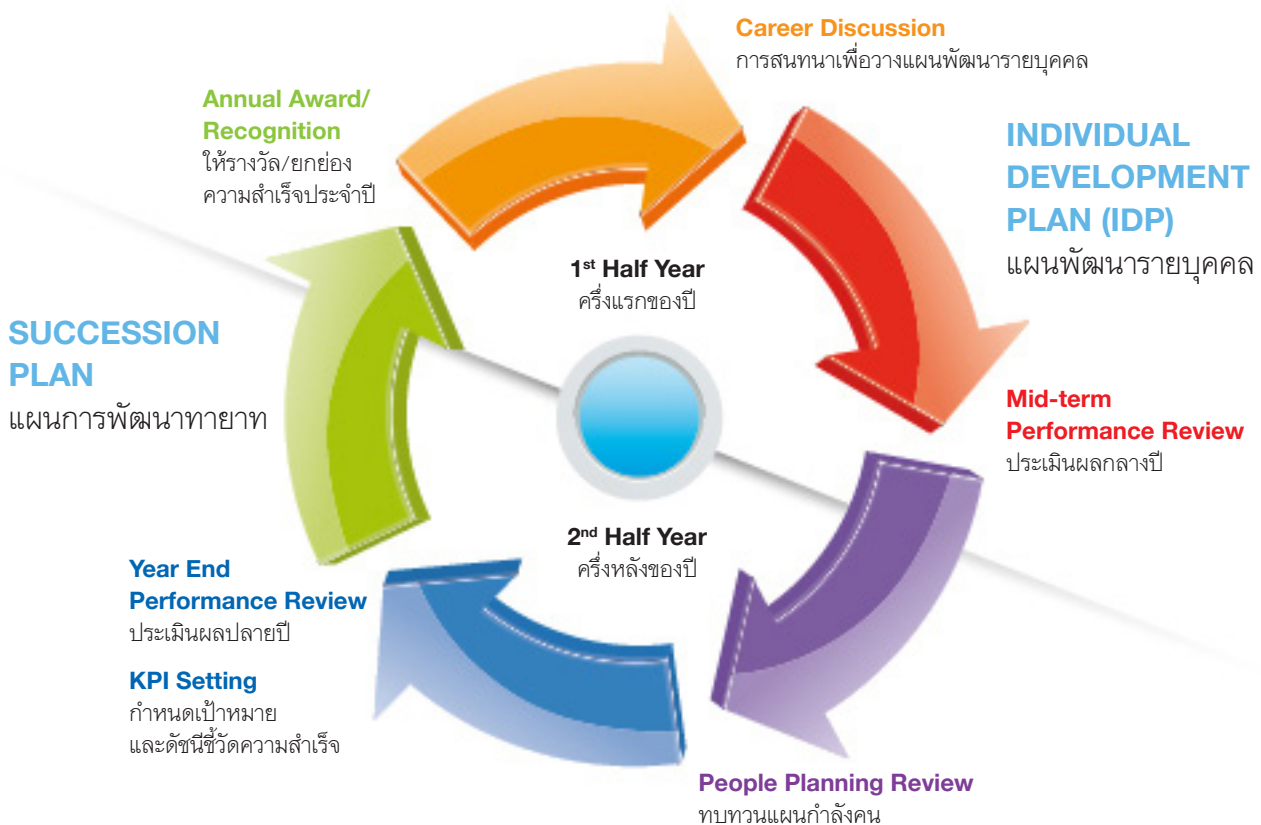
การพัฒนา

Performance and career development reviews are compulsory for monthly staffs at all levels. At the end of each year, the expectations on key performance achievements, competencies, and successors' development, have to be agreed upon as an individual KPI. A career discussion comes right after KPI setting where all three sets of competencies (i.e. core, management, and functional competencies) are used as references for setting up the development priorities and goals in the form of an individual development plan (IDP).

As our general development rule, IDP puts more focus on learning by doing (70%), less on learning from feedback and coaching (20%), and the least on formal training (10%). The actual value of 12.68 million Baht investment in 23,125.34 man-hours of training and seminar throughout 2013 would be more than ten-fold multiplication when people assimilate what they learn into their works. On average, the training hour per person is fairly distributed across all levels. Around double efforts made in the group of entry level management reflects our emphasis on successors' development.

การประเมินผลการทำงานและการพัฒนาอาชีพการงานถือเป็นภาคบังคับสำหรับพนักงานรายเดือนในทุกๆ ระดับ ในทุกๆ สิ้นปี เป้าหมายและดัชนีชี้วัดความสำเร็จรายบุคคลจะถูกกำหนดบนพื้นฐานของความคาดหวังต่อความสำเร็จในงาน สมรรถนะความสามารถ และการพัฒนาทายาทตามด้วยการสนทนาเพื่อวางแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ในช่วงต้นปี เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญและเป้าหมายของการพัฒนา โดยอ้างอิงจากผลการประเมินสมรรถนะความสามารถทั้งสามด้านที่ประกอบด้วย ความสามารถหลักองค์กร ความสามารถในการบริหาร และความสามารถตามสายงาน

ตามแบบแผนของการพัฒนาทั่วไปของบริษัทฯ แผนพัฒนารายบุคคลจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การทำงานจริง (ร้อยละ 70) และลดทอนลงไปสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาจากความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ร้อยละ 20) และน้อยที่สุดสำหรับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (ร้อยละ 10) สำหรับงบประมาณการอบรมและสัมมนาตลอดปี 2556 เท่ากับ 12.68 ล้านบาท คิดเป็นเวลาโดยรวมเท่ากับ 23,125.34 คน-ชั่วโมง ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่า เป็นการลงทุนที่สามารถให้ผลลัพธ์กลับมาได้มากกว่า 10 เท่า หากว่าผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบอยู่ และจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของชั่วโมงการฝึกอบรมต่อคน จะมีค่าใกล้เคียงกันสำหรับพนักงานทุกระดับ ยกเว้นผู้บริหารระดับต้นซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของแผนการพัฒนารายบุคคล

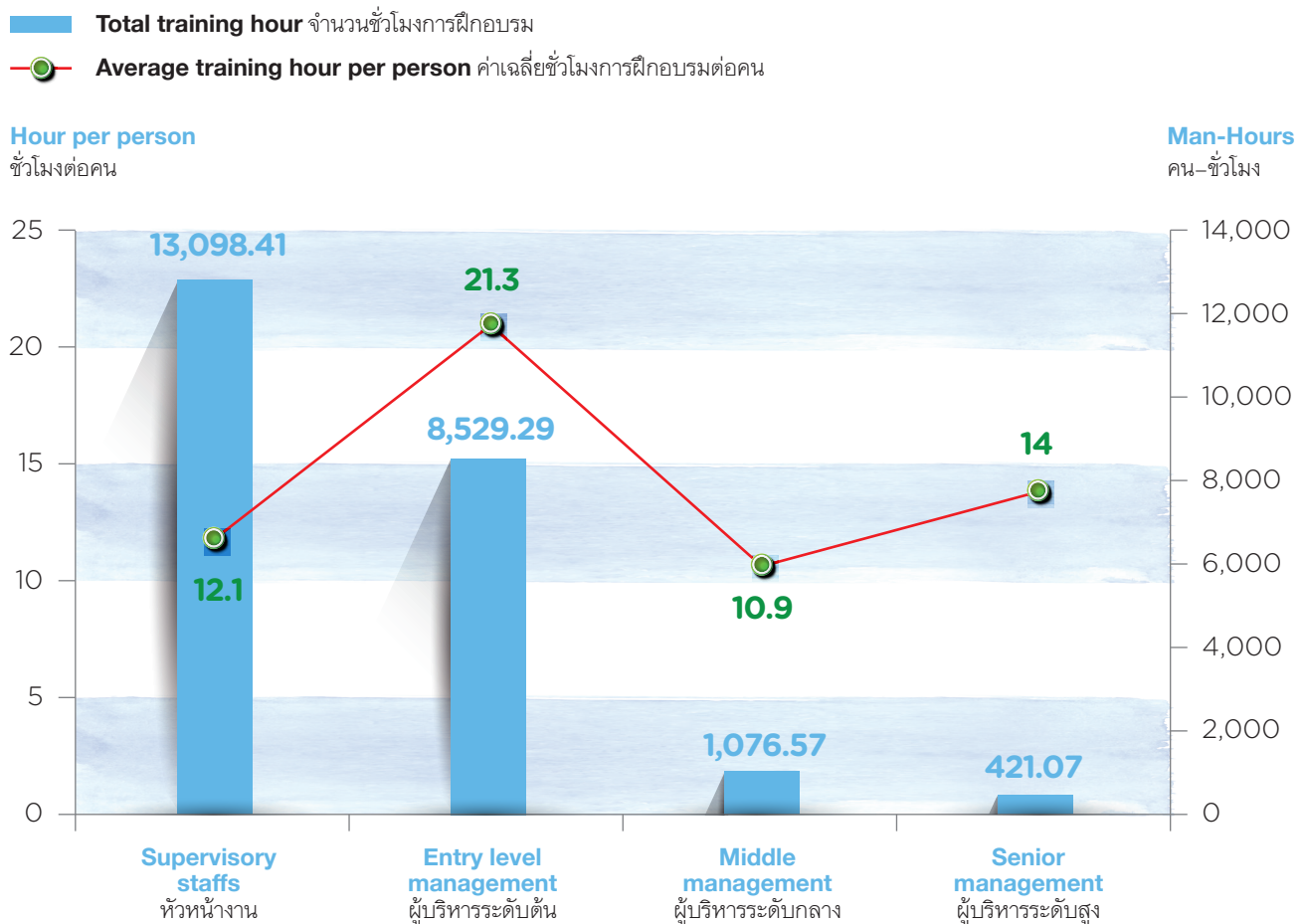


To aid the process of practicing what people learn, various on-the-job training programs have been introduced. Quality Control Circle (QCC) is one of those aiming at putting in place the process based on the quality cycle (Plan-Do-Check-Act) for team engagement in working on improvement targets together. In 2013, 11 teams comprising both production and support units have been through the pilot program. War Room is another model to endorse teamwork as well as learning from feedback. As originated from Thai Union Seafood (TUS), War Room has been introduced to all at TUF factories and is expected to be in full force in 2014.

เพื่อช่วยให้เกิดกระบวนการนำสิ่งที่เรียนรู้สู่การปฏิบัติ เราได้นำโปรแกรมที่หลากหลายรูปแบบมาประยุกต์ใช้ อาทิ การบริหารโดยการควบคุมคุณภาพ (QCC) ที่เน้นการวางแผนการทำงานบนฐานของวงจรคุณภาพ (การวางแผน-การปฏิบัติ-การตรวจสอบ-การแก้ไขปรับปรุง) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทีมในการทำงานเพื่อเป้าหมายของการพัฒนาร่วมกัน ในปี 2556 มีทีมงานนำร่องจำนวน 11 ทีมด้วยกันที่เข้าร่วมโปรแกรม วอร์รูมถือเป็นอีกหนึ่งรูปแบบที่ใช้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมพร้อมๆ กับการเรียนรู้และพัฒนาจากข้อเสนอแนะ หรือมุมมองของผู้อื่น จากจุดเริ่มต้นที่ บริษัท ไทยยูเนียน ซีฟู้ด จำกัด (TUS) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ วอร์รูมได้ถูกถอดแบบมาใช้ที่โรงงานของทียูเอฟ และคาดว่าจะถูกใช้งานอย่างเต็มรูปแบบในปี 2557 นี้

TOTAL TRAINING HOUR & AVERAGE TRAINING HOUR PER PERSON

ชั่วโมงการฝึกอบรมรวม และค่าเฉลี่ยชั่วโมงการฝึกอบรมต่อคน



CAREER OPPORTUNITY

โอกาสในอาชีพการงาน

The promotion from daily workers to monthly staffs is the first step in the career ladder at TUF. This door of opportunity is opened for all (including migrant workers) but it is quite a challenge for many considering the distinctions in the job responsibilities and skill-sets required. Every year there are a considerable number of daily workers promoted. Out of 48 promoted in 2013, one is of Burmese nationality. This brings the total number of Burmese monthly staffs at present to 8 persons.

As for monthly staffs, the career opportunities are also widely opened with possibilities to be promoted within function and cross-functional. Where there are conditions by which a promotion cannot be granted, we will work together with the employees and their superior to seek the solutions that work best and are fair to all. For example, there was a case where an academic background was essential for the targeted promotion, the one aiming at that promotion chose to pursue further education through the 'Star' program designed to provide the support for continued study without conditional contract for those who exhibited an outstanding performance. In 2013, 103 monthly staffs were promoted.

การเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนถือเป็นก้าวแรกในเส้นทางการเติบโตในการทำงานที่ทียูเอฟ ประตูแห่งโอกาสนี้เปิดกว้างสำหรับทุกคน (รวมทั้งแรงงานข้ามชาติ) แต่ก็มีความท้าทายเช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างในลักษณะความรับผิดชอบในงานและทักษะการทำงานที่จำเป็น ในแต่ละปีจะมีพนักงานรายวันเป็นจำนวนมากที่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่ง ในปี 2013 นี้มีจำนวนทั้งสิ้น 48 คน โดยมีพนักงานสัญชาติพม่า 1 คน ทำให้ปัจจุบันเรามีจำนวนพนักงานรายเดือนที่ถือสัญชาติพม่า 8 คน

สำหรับพนักงานรายเดือน โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพเปิดกว้างทั้งการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานหรือข้ามสายงาน ในกรณีที่ไม่มีเงื่อนไขบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการปรับเลื่อนตำแหน่ง บริษัทฯ จะร่วมปรึกษากับพนักงานและผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อหาแนวทางที่เป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังเห็นได้จากตัวอย่างในอดีตซึ่งวุฒิการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะทำการปรับ พนักงานดังกล่าวเลือกที่จะเข้าร่วมโครงการ Star ที่บริษัทฯ สนับสนุนการศึกษาต่อโดยไม่มีเงื่อนไขผูกมัดสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ในปี 2556 มีพนักงานรายเดือนจำนวน 103 คน ที่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่ง



“TUF is my second home

ทียูเอฟเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สอง”

My elementary school background did not matter here. I was given a chance to contribute and truly proud to be chosen as 'STAR' to continue my high school study with full support by TUF. Having opportunity to get higher education, it was my choice to payback TUF with my career devotion. I learn a lot from working too. Up till today I am being taken care of both work and life. As I get older, I am not as healthy as before...my superiors keep expressing their concern over my well-being. A million thanks to TUF.

ความรู้เราแค่ประถมหก ไม่ถูกมองว่าเป็นอุปสรรค เราได้ทำงานเต็มทีและภูมิใจมากที่ได้รับคัดเลือกเป็น Star สนับสนุนให้เราได้เรียนต่อจนจบมัธยมหก แม้ทียูเอฟเปิดโอกาสให้เรียนต่อจนถึงปริญญาโท แต่เราอยากทุ่มเททำงานตอบแทนบริษัทฯ มากกว่า แล้วก็ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน วันนี้ ทียูเอฟก็ยังคงดูแลเราอยู่ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อย่างตอนนี้อายุมากขึ้น สุขภาพก็เริ่มไม่ค่อยแข็งแรง ทางผู้ใหญ่ก็ดูแลห่วงใย คอยถามทุกข์ สุข ของเราตลอด อยากพูดขอบคุณทียูเอฟซักล้านครั้ง

Lumpoey Dodsung, a daily worker 22 years ago and now Assistant Production Manager

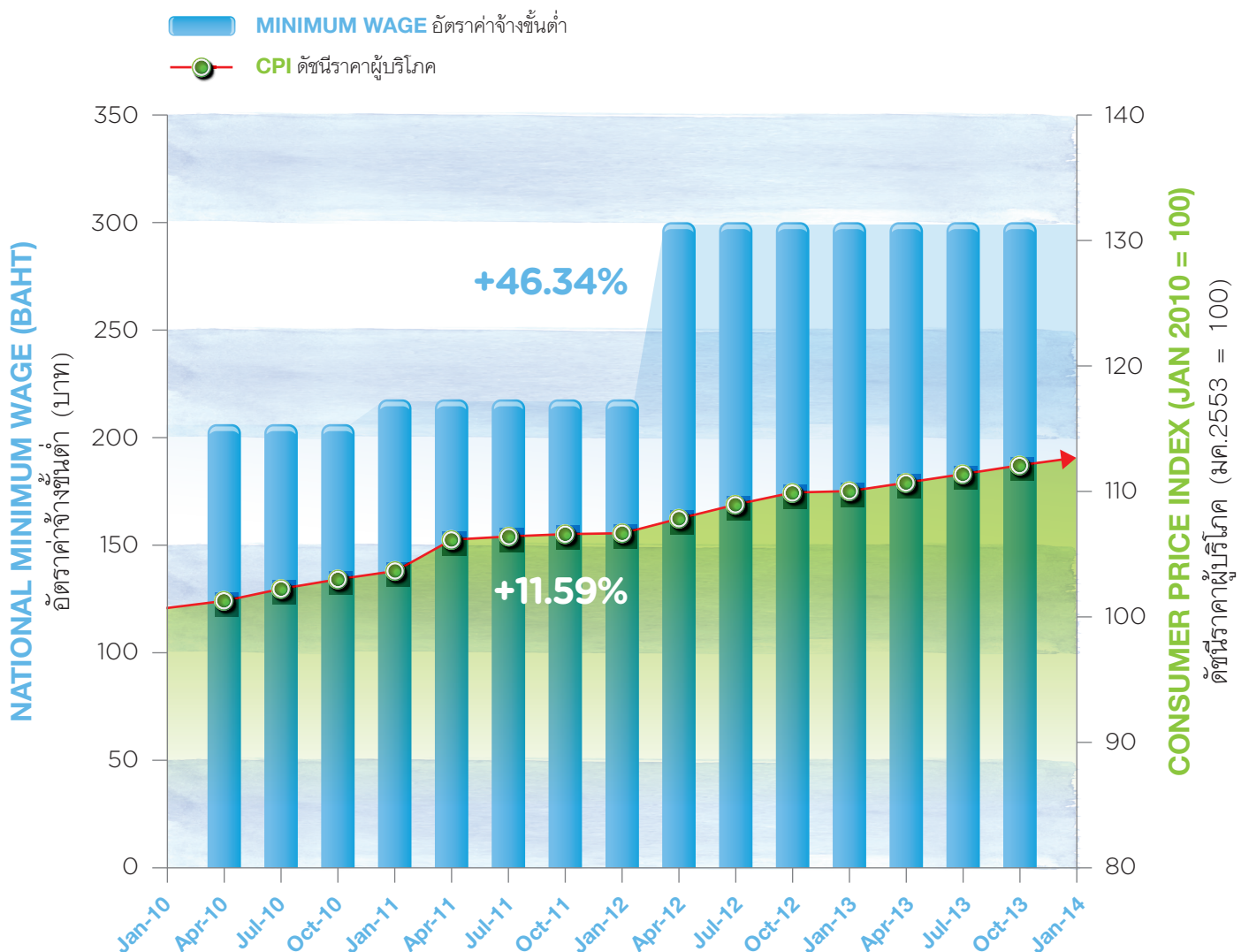
คุณรำเพย โดดสังข์ พนักงานรายวันเมื่อ 22 ปีก่อน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิต

REMUNERATION

ค่าตอบแทน

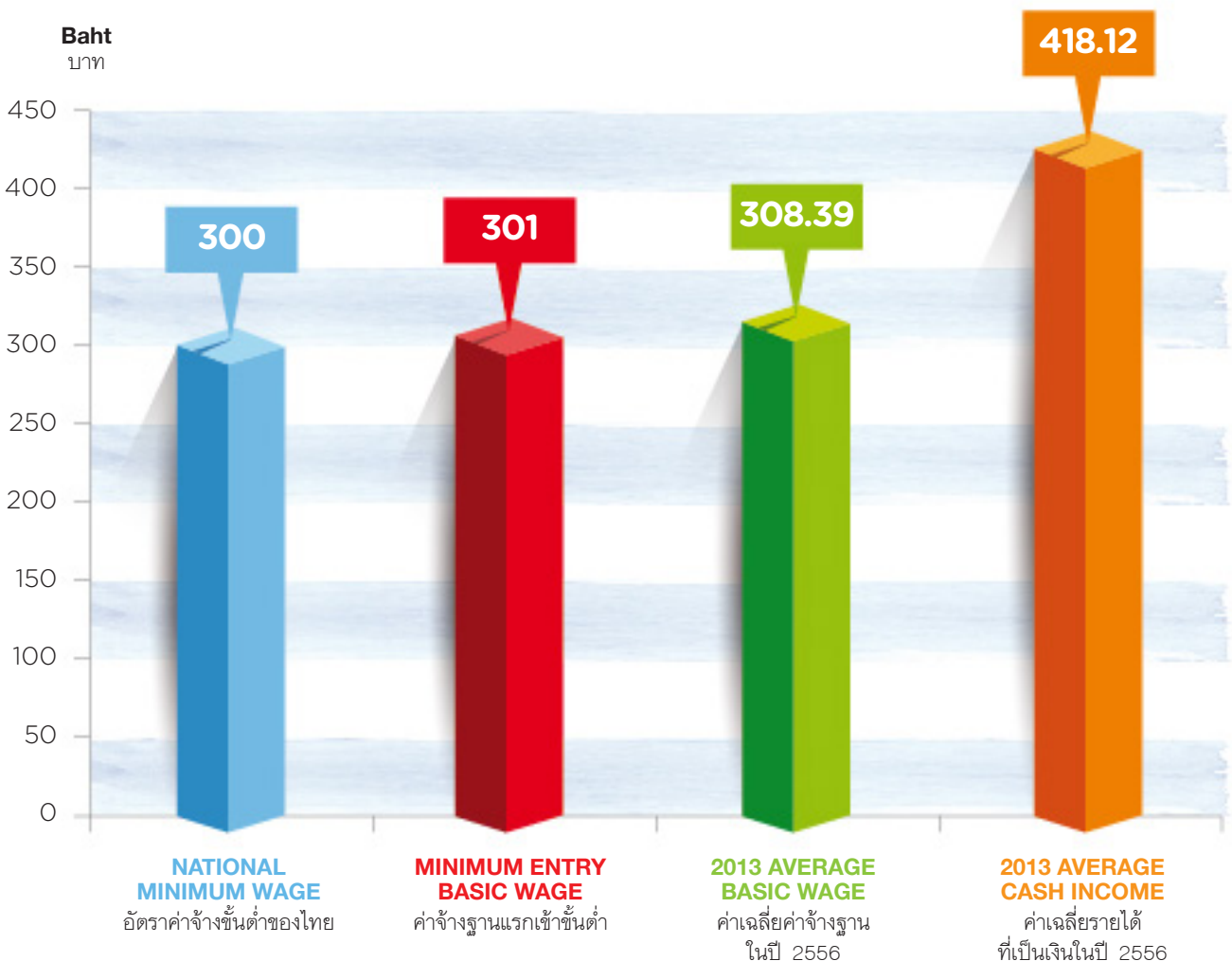
Thailand's national minimum wage for daily workers in Samut Sakhon was at 205 Baht/day in January 2010, and was increased to 215 Baht a year later and stayed at that level until the Royal Thai Government's policy to raise the minimum wage to 300 Baht/day across the country became in effect. Since April 2012, the minimum wage of 300 Baht/day has been regulated in Samut Sakhon area resulting in the highest ever wage adjustment in the history of 39% (85 Baht increase). This has benefited directly to decent living of every worker as, by the end of 2013, the rate of increase in the minimum wage over 4 year period is 46.34% surpassing way beyond the inflation for the same period of 11.59% based on consumer price index.

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครอยู่ที่ 205 บาทต่อวัน เมื่อเดือนมกราคม 2553 และเพิ่มเป็น 215 บาทในปีถัดมา และอยู่ในระดับดังกล่าวจนกระทั่งรัฐบาลได้ออกนโยบายเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำทั่วประเทศเป็น 300 บาทต่อวัน ในเดือนเมษายน 2555 ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทมีผลบังคับใช้ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร นับเป็นการปรับเพิ่มค่าจ้างถึงร้อยละ 39 (หรือ 85 บาท) เป็นจำนวนมากที่สุดในประวัติศาสตร์ครั้งหนึ่ง แต่ก็เป็ผลประโยชน์โดยตรงด้านคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน โดยพิจารณาได้จาก ณ ปลายปี 2556 อัตราการเพิ่มของค่าแรงตลอดระยะเวลา 4 ปีย้อนหลังจะอยู่ที่ร้อยละ 46.34 ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงมากกว่าอัตราเงินเฟ้อในช่วงเวลาเดียวกันที่ร้อยละ 11.59 จากข้อมูลสถิติดัชนีราคาผู้บริโภค



Although, the increase of minimum wage in 2012 has created considerable impacts on the competitiveness of our business, we support this initiative to address the labor rights and the social well-being of labor. TUF is in full compliance of every laws and regulations concerning recruitment and employment of the workforce. In specific to daily workers, TUF sets the minimum entry level basic wage of 301 Baht/day for new comers without skill and experience required (in reference to the current national daily wage of 300 Baht) since April 2012. The basic wage of each worker is adjusted annually based on the performance. The average basic wage of our current daily workers in 2013 is thus 308.39 Baht/day. In addition, we provide various forms of performance-linked incentive (e.g. daily target achievement bonus, best employee awards), work-related incentive (e.g. night shift pay, hot-work/cold-work pay, attendance bonus), and other benefit and bonuses (e.g. scholarship for continued education, royalty bonus, rice coupon, Chinese red pocket) plus overtime payment. These additional benefits add up to the average cash income per person of 418.02 Baht/day. Note that the difference in basic wage and benefits earned by workers is based solely on work-related performance. This has nothing to do with the differences in sex, race or origin.

แม้ว่าการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำในปี 2555 จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันทางการค้า แต่บริษัทฯ สนับสนุนความคิดในการส่งเสริมสิทธิแรงงานและสวัสดิภาพทางสังคมของผู้ใช้แรงงาน ที่ยูเอฟได้ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและจ้างงานทุกประการโดยเคร่งครัด ในส่วนของพนักงานรายวัน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2555 ที่ยูเอฟได้กำหนดอัตราค่าจ้างฐานแรกเข้าขั้นต่ำสำหรับผู้ที่ไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ที่ต้องการในงานที่ 301 บาทต่อวัน (อ้างอิงจากค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายที่ 300 บาทต่อวัน) อัตราค่าจ้างฐานของเราไม่ได้ถูกกำหนดตายตัว แต่มีการปรับขึ้นตามผลงานของพนักงานในแต่ละปี ดังนั้น ค่าจ้างฐานโดยเฉลี่ยสำหรับปี 2556 จึงอยู่ที่ 308.39 บาทต่อวัน นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มเติมสวัสดิการที่หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่เงินพิเศษที่ผูกกับผลงาน (เช่น โบนัสจากการทำงานที่ได้เกินเป้าหมายต่อวัน รางวัลพนักงานดีเด่น) เงินพิเศษที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน (เช่น ค่าทำงานในกะกลางคืน ค่าทำงานในที่ร้อนและที่เย็น เบี้ยขยัน) และผลประโยชน์และโบนัสอื่นๆ (เช่น ทุนการศึกษา เงินพิเศษสำหรับการทำงานครบแต่ละปี คุปองค่าข้าว เงินปีใหม่ (ตรุษจีน)) รวมไปถึงค่าล่วงเวลา เมื่อนับรวมสวัสดิการต่างๆ ชำต้นแล้ว ค่าเฉลี่ยของรายได้ในรูปแบบเงินของพนักงานรายวันจะอยู่ที่ 418.02 บาทต่อวัน ทั้งนี้ ค่าแรงฐานและสวัสดิการของแต่ละคนที่อาจแตกต่างกันเป็นการอ้างอิงเฉพาะผลงาน โดยไม่พิจารณาความแตกต่างในเรื่องเพศ สัญชาติ หรือถิ่นกำเนิดแต่อย่างใด



Apart from those benefits realized at present, we seek to provide long-term benefits that provide an assurance of continued decent living for our employees as well as their immediate family members after their careers at TUF end. These include life insurance and retirement fund. In 2013 alone, TUF paid the insurance premium of 9.125 million Baht for full coverage of all employees. The retirement fund is provided to both daily workers and monthly staffs based on the number of years of service. To guarantee that the long-term benefits entitled by employees will not be affected by the financial status of the company at any time in the future, under the international accounting standard IAS19, every retirement fund obligation is inscribed as liability in the accounting statement yearly, with 377.39 million Baht reserved to date.

To make sure that our employees will be readily prepared for their retirement well in advance, we together with the Social Security Office have arranged the training program about sufficiency economy and retirement plan saving to all who are interested.

Additionally, we have looked into how to secure the payments of wages and benefits when there is a temporary disruption to our business. The coverage of compensation by the insurance policy in case of business interruptions has been extended beyond commercial impacts to include payments of wage and benefits for all employees affected throughout the disruption period.

นอกเหนือจากผลประโยชน์ที่จับต้องได้ ณ ปัจจุบัน บริษัทฯยังได้จัดสรรผลประโยชน์ระยะยาวที่ช่วยการยังชีพของพนักงานและครอบครัวภายหลังการเกษียณจากหน้าที่การงานที่ทียูเอฟแล้ว ประกอบด้วยประกันชีวิตและเงินบำนาญเกษียณอายุ เฉพาะในปี 2556 นี้ ทียูเอฟได้จ่ายเบี้ยประกันชีวิตสำหรับพนักงานทุกคนรวมกันเป็นเงิน 9.125 ล้านบาท ส่วนเงินบำนาญนั้น มีการจัดให้สำหรับทั้งพนักงานรายวันและรายเดือนถ้วนหน้ากัน โดยได้กันเงินสำรองทุกๆ ปีไว้ในหมวดหนี้สินของงบการเงินตามมาตรฐานการบัญชีสากล IAS19 เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯสามารถจ่ายเงินทดแทนให้กับพนักงานตามสิทธิที่พึงมีได้ในอนาคต ทั้งนี้ ณ สิ้นปี 2556 ทียูเอฟได้กันเงินสำรองบำนาญเกษียณอายุสะสมจำนวน 377.39 ล้านบาท

และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเตรียมความพร้อมด้านการเงินก่อนเข้าสู่วัยเกษียณเป็นการล่วงหน้า จึงได้ร่วมกับสำนักงานประกันสังคมจัดหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการออมเงินเพื่อการเกษียณให้แก่พนักงานที่สนใจ

นอกจากนี้ ยังได้มีการพิจารณาถึงการคงรักษารายได้ของพนักงานในรูปแบบของค่าจ้างและผลประโยชน์ หากเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงักเป็นการชั่วคราว ดังนั้น บริษัทฯจึงขยายความคุ้มครองในกรณีธรรม์ประกันภัยผลกระทบทางธุรกิจให้ครอบคลุมรายได้ของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจด้วย



HUMAN RIGHTS & LABOR RIGHTS

สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

Our code of conduct concerning labor practices stipulates clearly about the prohibition of child labor, forced labor, corporal punishment and harassment. In 2013, we sourced every daily workforce ourselves through direct job applications at the factory in Samut Sakhon. This allows us to exercise thorough checking for all related documents (such as passport, visa, and work permit) for their validity and genuineness (as an indication for child labor), and that they are in possession of the applicants (as an indication for forced labor). We have clearly stated in the guideline for the recruitment staffs not to withhold any of these documents belonging to the applicants nor ask for any fee related to the job application. Violations against this code of conduct are equivalent to the breaches of our uncompromising code of ethics which result in the maximum penalty of employment contract termination.

Our code of conduct has also been announced and communicated to all line managers and supervisors. In general the actual practices are in alignment with our codes. There have been some reinforcements needed on case-by-case basis to resolve the issues related to corporal punishment and harassment realized through employees' grievances. This reflects the need to revitalize our training for all (line managers, supervisors, and workers) concerning human rights and labor practices planned in the near future.

Every year, TUF is subject to numerous audits (the compliance of social standards included) both directly by customers and by 3rd party auditors. In 2013, there were 12 social compliance audits, 10 performed by external 3rd parties and 2 conducted by customers. 6 out of 12 audits were assessed against Ethical Trade Initiative (ETI) code whereas the rest was in accordance with customers' or auditors' specific code of practices. We have been full compliance with the local regulations and all standards applied for auditing on the aspects of prohibition of child labor and forced labor, non-discrimination, and freedom of association. Nonetheless, some findings pointed out to the deficiencies within our safety management system which is currently in the process of redefining in accordance with international OHSAS 18001 system (see the Occupational Health and Safety section for more detail). In an attempt to extend the social compliance assurance further up the supply chain, we have, at our own costs, applied the similar social auditing scheme based on Ethical Trade Initiative code for 4 shrimp preprocessor facilities in 2013.

หลักปฏิบัติด้านแรงงานได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงข้อห้ามเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การลงโทษทางร่างกาย และการล่วงละเมิด ในปี 2556 เราทำการรับสมัครพนักงานโดยตรงที่โรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นผลให้บริษัทฯ สามารถตรวจสอบและคัดกรองเอกสารที่เกี่ยวข้อง (เช่น หนังสือเดินทาง วีซ่า และใบอนุญาตทำงาน) ได้โดยละเอียดถึงสถานะและความถูกต้อง (เพื่อเป็นข้อบ่งชี้ถึงแรงงานเด็ก) และตรวจสอบว่าเอกสารเหล่านั้นอยู่ภายใต้การครอบครองของผู้สมัคร (เพื่อเป็นข้อบ่งชี้ถึงแรงงานบังคับ) ทั้งยังได้ให้แนวปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่จะไม่ยึดหรือเก็บเอกสารที่เป็นของผู้สมัครหรือเรียกเก็บค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกี่ยวกับการสมัครงาน การละเมิดต่อหลักปฏิบัตินี้จะถือเสมือนเป็นการละเมิดต่อหลักจรรยาบรรณซึ่งมีบทลงโทษขั้นสูงสุดถึงให้ออกจากงาน

บริษัทฯ ได้ประกาศหลักปฏิบัติด้านแรงงานและสื่อสารไปยังหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานทุกคน ซึ่งการปฏิบัติโดยทั่วไปเป็นไปตามหลักปฏิบัติดังกล่าวแล้ว อย่างไรก็ตาม การย้ายเดือนยังคงต้องกระทำเป็นกรณีๆ ไป ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางร่างกายและการล่วงละเมิดดังที่ปรากฏในข้อร้องเรียนของพนักงาน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับการอบรมให้เกิดความเข้าใจที่ถ่องแท้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานให้กับทั้งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และแรงงานที่จะวางแผนต่อไปในอนาคตอันใกล้

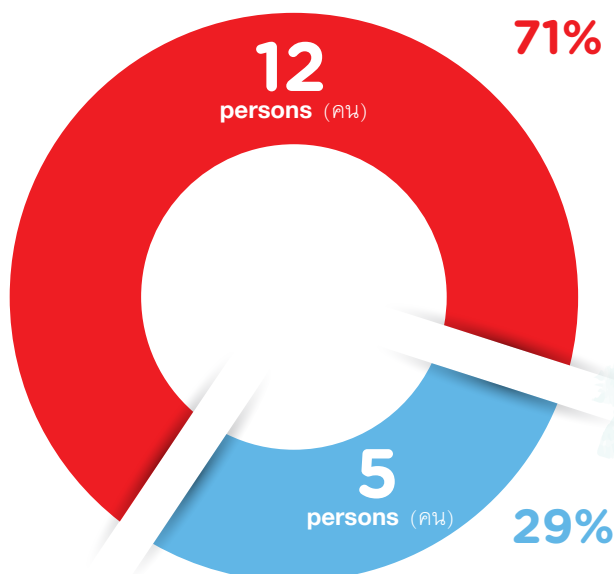
ในทุกๆ ปี ทียูเอฟได้รับการตรวจประเมินที่หลากหลาย (รวมถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานด้านสังคม) ทั้งจากลูกค้าโดยตรงหรือจากผู้ตรวจประเมินที่เป็นบุคคลที่สาม ในปี 2556 ได้มีการตรวจประเมินด้านสังคมจำนวน 12 ครั้ง โดย 10 ครั้งเป็นการประเมินโดยบุคคลที่สามภายนอก และอีก 2 ครั้งโดยลูกค้า 6 ใน 12 ครั้งเป็นการประเมินโดยอ้างอิงตามหลักปฏิบัติของ Ethical Trade Initiative (ETI) และที่เหลือเป็นการประเมินโดยอ้างอิงหลักปฏิบัติของลูกค้าหรือองค์กรของผู้ตรวจประเมินเอง ผลการตรวจแสดงให้เห็นว่า มีการปฏิบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายท้องถิ่นและมาตรฐานที่อ้างอิงสำหรับการตรวจในด้านการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ และเสรีภาพในการรวมกลุ่ม อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตหลายประการที่ชี้ให้เห็นถึงจุดที่ควรแก้ไขในระบบจัดการความปลอดภัย ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001 (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย) และเพื่อขยายผลในการรับประกันว่าห่วงโซ่อุปทานของเรามีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี บริษัทฯ ได้จัดให้มีการตรวจประเมินสถานประกอบการแปรรูปกุ้งเบื้องต้น 4 แห่งที่เป็นผู้รับจ้างผลิตให้แก่บริษัทฯ ในปี 2556 โดยใช้มาตรฐานอ้างอิงเดียวกันคือหลักปฏิบัติของ Ethical Trade Initiative และทียูเอฟเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง

Without trade union at TUF, our respect of freedom of association and collective bargaining is practiced through the engagement of diverse groups of employees in the formal joint worker-management committees where the concerns in relation to human rights abuses and labor rights violations can be freely brought to light of management without fear of retaliation. These committees include Welfare Committee and Occupational Health and Safety Committee. For the Occupational Health and Safety Committee, please see more in the subsequent section on occupational health and safety. For the Welfare Committee, 17 members have been freely elected from each of the production areas to represent the interest of employees and make sure that the viewpoints of employees are acknowledged and properly addressed by management. 5 out of 17 members are of non-Thai nationality.

ถึงแม้จะไม่มีสหภาพที่ทียูเอฟ ความเคารพในเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองถูกปฏิบัติจริงด้วยการเปิดพื้นที่ให้กลุ่มพนักงานที่หลากหลายสามารถมีส่วนร่วมในคณะกรรมการร่วมระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นเวทีที่พนักงานสามารถร้องเรียนเรื่องราวเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานต่อผู้บริหารได้ โดยไม่ต้องเกรงต่อการถูกลงโทษ โดยปัจจุบันประกอบด้วย คณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัย ให้ดูแลละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการความปลอดภัยเพิ่มเติมในหัวข้ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในส่วนของคณะกรรมการสวัสดิการที่มีสมาชิก 17 คนในฐานะตัวแทนที่ได้รับเลือกตั้งจากเพื่อนพนักงานในแต่ละพื้นที่ปฏิบัติการ จะทำหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ของพนักงาน ให้ข้อเสนอของพนักงานได้รับการพิจารณาและดำเนินการอย่างเหมาะสมโดยฝ่ายบริหาร ในคณะกรรมการดังกล่าวมีผู้ที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยอยู่ 5 คนด้วยกัน



WELFARE COMMITTEE

คณะกรรมการสวัสดิการ

Migrant worker representative

ผู้แทนลูกจ้างที่เป็นต่างด้าว

Thai worker representative

ผู้แทนลูกจ้างสัญชาติไทย

GRIEVANCE MECHANISMS

กลไกในการร้องทุกข์

Our management take every grievance filed by employees seriously. We provide various formal channels, one of which is a grievance box where the anonymity of complaint personnel is secured. A number of grievance boxes are placed in the areas where personnel can easily access. With the ones specifically designated for the president, all can rest assured that their grievances are addressed by the top executive and handled by appropriate management and personnel. In 2013, 113 grievances were filed through this channel where 104 issues were resolved correspondingly whereas other 9 filings were dropped because the information registered was insufficient to clearly identify an issue. The majority of grievances focus on labor practices that are mostly caused by miscommunication between workers and supervisors and lack of understanding of the basic rights and benefits provided. Based on these findings, Human Resources Department has developed new employee's manual describing all labor rights and benefits our employees are entitled to in both Thai and foreign languages.

Apart from the grievance boxes, employees can raise their concerns with direct superiors or through responsible human resources personnel. HR Clinic provides a place where an employee can discuss his/her concerns in private with human resources personnel. Human Resources Department has also assigned its individual team member as a business partner to assist management and line managers in all matters including human rights and labor practices. Welfare Committee is another channel that employees can raise their concerns through their representatives.

In fact some employees, migrant workers in particular, may find it more comfortable to consult their grievances with local NGOs who work on supporting labor rights than filing their grievances through formal channels provided by the employer. We thus collaborate closely with various local NGOs in order that all other grievances concerning our employment practices, not known through the formal channels provided, can be appropriately handled. In 2013, there were 4 cases involving our employees in which TUF resolved together with local NGOs.

ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อข้อร้องทุกข์ของพนักงานทุกคน และจัดให้มีช่องทางอย่างเป็นทางการที่หลากหลาย โดยหนึ่งในนั้นคือ กล่องรับข้อร้องเรียน ซึ่งอัตลักษณ์ของผู้อยู่เรียนได้รับการเก็บเป็นความลับ กล่องรับข้อร้องเรียนได้ถูกติดตั้งในหลายพื้นที่ซึ่งพนักงานสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก หากใช้ช่องทางการร้องทุกข์ผ่านกล่องที่ระบุถึง ประธานกรรมการบริหาร ผู้ร้องสามารถมั่นใจได้ว่าข้อร้องทุกข์จะถูก รับทราบโดยผู้บริหารสูงสุด และได้รับการจัดการดูแลโดยผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม ในปี 2556 มีข้อร้องทุกข์จำนวน 113 เรื่อง ซึ่ง 104 เรื่องได้รับการจัดการ ในขณะที่อีก 9 เรื่องไม่สามารถ ระบุประเด็นได้ ข้อร้องเรียนส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงาน ที่มีสาเหตุหลักมาจากการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างพนักงานกับ หัวหน้างาน และความไม่เข้าใจในสิทธิพื้นฐานและสิทธิประโยชน์ที่บริษัทฯ จัดไว้ให้ ด้วยเหตุนี้ ฝ่ายบุคคลจึงได้จัดทำคู่มือพนักงานฉบับใหม่ ที่อธิบายถึงสิทธิของแรงงานและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้ เป็น ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

นอกเหนือจากกล่องรับข้อร้องเรียนแล้ว พนักงานยังสามารถร้องทุกข์ กับหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้โดยตรง HR Clinic เป็น สถานที่ที่จัดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับพนักงานในการปรึกษาข้อร้องทุกข์ ต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแบบตัวต่อตัว นอกจากนี้ ฝ่ายบุคคลยังได้ กำหนดเจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ทำหน้าที่เป็นเสมือนที่ปรึกษาให้กับ ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนผลิตในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการเป็นอีกช่องทางหนึ่ง ที่พนักงานสามารถส่งข้อร้องทุกข์ผ่านตัวแทนของตนที่เป็นสมาชิกอยู่ได้

ที่จริงแล้ว สำหรับพนักงานบางส่วน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ การปรึกษา ข้อร้องทุกข์กับองค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่นซึ่งทำงานช่วยเหลือเกี่ยวกับ สิทธิแรงงานเป็นช่องทางที่มีความมั่นใจกว่าการใช้บริการช่องทางที่ นายจ้างจัดให้ บริษัทฯจึงได้ทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่น เหล่านี้ เพื่อให้มั่นใจประเด็นที่เป็นข้อร้องทุกข์ของพนักงานเกี่ยวกับการ จ้างงานของเราได้รับการจัดการดูแล แม้ว่าจะไม่ได้รับเรื่องผ่าน ช่องทางที่เป็นทางการของบริษัทฯ ในปี 2556 ที่ยูเอฟพีได้ร่วมกับ องค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่นเข้าแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ของเราจำนวน 4 กรณีด้วยกัน

ISSUES FILED THROUGH GRIEVANCE BOXES

ประเด็นที่มีการร้องทุกข์ ผ่านกล่องรับข้อร้องเรียน

- **Labor Practice** การปฏิบัติต่อแรงงาน
- **Discrimination** การเลือกปฏิบัติ
- **Human Rights** สิทธิมนุษยชน
- **Environmental Impact** ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- **Unidentifiable** ไม่สามารถระบุประเด็นได้



WORK vs LIFE BALANCE

วิถีการทำงานและวิถีชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

One of our sustainability aspirational goal is to become a work place where the employees enjoy every moment they are at work while being able to have quality and decent private lives. In-kind benefit packages are thus designed on the basis that all employees and their families must prosper as our business grows.

เป้าหมายประการหนึ่งของความยั่งยืนคือ การเป็นสถานประกอบการที่พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่ดีและมีคุณภาพ โปรแกรมด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินได้ถูกออกแบบขึ้นเพื่อตอบโจทย์ที่ว่าพนักงานของเราและครอบครัวของเขาเหล่านั้นจะต้องมีพัฒนาการทางคุณภาพชีวิตที่ดีไปพร้อมๆ กับการเติบโตทางธุรกิจของเรา



We employ a satisfaction survey for daily workers and an engagement survey for monthly staffs as the measurements of happiness in general. There are though some additional measurements taken to address the satisfaction in certain areas, for instance, the percentage of female employees returning to work after maternity leave ends and the percentage of employees continuing to work 1 year passed after maternity leave. This specific measurement demonstrates the effectiveness in relation to our management of a certain issue.

บริษัทมีการทำการวัดผลความสุขของพนักงานทั้งแบบทั่วไป ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจสำหรับพนักงานรายวัน และการสำรวจความผูกพันกับองค์กรสำหรับพนักงานรายเดือน และทำการประเมินดัชนีชี้วัดความพึงพอใจจำเพาะด้าน ยกตัวอย่างเช่น อัตราการกลับเข้าทำงานภายหลังจากการลาคลอดของพนักงานหญิง และร้อยละของพนักงานหญิงกลุ่มนี้ ที่ยังคงทำงานต่อเนื่อง 1 ปีหลังการลาคลอด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสวัสดิการเฉพาะด้าน

	NUMBER OF EMPLOYEES* TAKEN MATERNITY LEAVE (PERSONS) จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิลาคลอด ในปี 2556 (คน)	PERCENT EMPLOYEES* RETURNING TO WORK AFTER MATERNITY LEAVE ENDS ร้อยละของพนักงาน* ที่กลับเข้าทำงานภายหลังใช้ สิทธิลาคลอด	PERCENT OF EMPLOYEES** CONTINUING TO WORK 1 YEAR PASSED AFTER MATERNITY LEAVE ร้อยละของพนักงาน** ที่ยังคงทำงานอยู่ 1 ปี หลังจากการลาคลอด
Monthly staffs พนักงานรายเดือน	83	100%	93.98%
Daily workers พนักงานรายวัน	206	100%	98.06%
Overall โดยรวม	289	100%	96.89%

* Based on the employees taken maternity leave in 2013 พิจารณาจากพนักงานที่ลาคลอดในปี 2556

** Based on the employees taken maternity leave in 2012 พิจารณาจากพนักงานที่ลาคลอดในปี 2555

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

TUF has so far been operating its facilities in Thailand with zero work-related fatality since the beginning and we always aim at maintaining this record with particular emphasis on putting in place all necessary preventive measures. In recognition for the importance of health and safety as one of the key elements for sustainability, we are committed to integrating occupational health and safety (OHS) into all our decision making and continually improving our OHS management system. The occupational health and safety management system OHSAS 18001 has been introduced as an overarching management framework to embed safety performance management and review in day-to-day operations.

In the process of establishing the management system, a number of progressive steps taken include;

- Improving our fire protection which involves hundreds of million Baht investment,
- Reforming our crisis preparedness and emergency response,
- Reinforcing the preventive measures to improve the accident record,
- Ongoing development of reporting system,
- Introducing medical surveillance program based on a documented risk assessment.

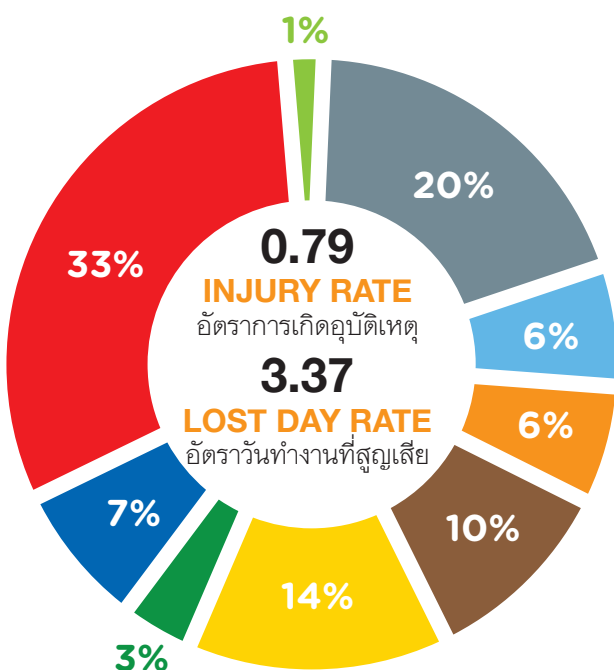
ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงงานในประเทศไทย ทียูเอฟไม่เคยมีอุบัติเหตุในงานจนถึงขั้นเสียชีวิต และจะมุ่งมั่นที่จะรักษาสถิตติดังกล่าวให้คงอยู่ต่อไป โดยเน้นมาตรการเชิงป้องกันเป็นหลัก ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความยั่งยืน เราตั้งมั่นที่จะผนวกอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจทางธุรกิจและยกระดับมาตรฐานของระบบการจัดการให้ดียิ่งขึ้นไป ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001 ได้ถูกประกาศใช้เป็นกรอบการบริหารงานที่ประสานการจัดการประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความปลอดภัยเข้ากับการทบทวนผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ บริษัทฯ ได้ดำเนินการเป็นลำดับขึ้นอย่างต่อเนื่องที่ประกอบด้วย

- การปรับปรุงระบบป้องกันอัคคีภัย ซึ่งใช้เงินลงทุนหลายร้อยล้านบาท
- การปรับเปลี่ยนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและแผนรับมือกับภาวะวิกฤต
- การเสริมมาตรการด้านการป้องกันเพื่อให้สถิติอุบัติเหตุลดลง
- ทบทวนและพัฒนาระบบการรายงาน
- นำโปรแกรมติดตามเฝ้าระวังทางการแพทย์มาใช้ในกิจกรรมที่ถูกระบุว่ามีความเสี่ยง

BREAKDOWN OF INJURY BY TYPE

การบาดเจ็บแบ่งตามประเภท



- **Slips, Trips, Fall** (ลื่นล้ม หกล้ม ตกจากที่สูง)
- **Impact** (ถูกชนหรือกระแทก)
- **Impact by vehicle** (ถูกเฉี่ยวชนโดยพาหนะ)
- **Cutting** (ถูกบาด)
- **Burned by hot water** (ถูกน้ำร้อนลวก)
- **Chemical** (ถูกสารเคมี)
- **Pressing** (ถูกทับ)
- **Squeezing** (ถูกหนีบ)
- **Other** (อื่นๆ)

Given a significantly low rates of incident, lost time, and absenteeism (the incident rate of 0.79 cases per 200,000 man-hours, the lost day rate of 3.37 days per 200,000 man-hours, and the absenteeism rate of 0.02 days per 200,000 man-hours), our management does not take this comfort but rather urges each responsible individual and function to work harder to understand the root causes of the resulted incidents and prevent those from recurrence. From the breakdown of injury by type, incidents involving moving objects (33% impact, 1% impact by vehicle, 14% squeezing, and 10% pressing) account for more than half of all incidents in 2013. In effect, we have expanded our risk assessment program to cover all our activities including those causing most of the incidents. The risk assessment helps us understand the risk which our employees are facing. Measures to ensure that those risks are mitigated are thus taken.

The most serious incident of all is the impact by vehicle. Though only 1%, it can easily be a direct link to a fatality due to the nature of this type of risk (i.e. extreme impact level). Fleet safety program which includes certified driver, fleet safety awareness, and improvement of facilities was initiated to ensure the fleet risk is mitigated.

Incidents caused by exposure to hazards inherited in work procedures such as cutting (20%), burned by hot water (6%), and chemical (6%), are also the indication of a room for improvements in identifying additional protective measures that are effective in isolating workers from those hazards.

In parallel, we emphasize on enhancing the participation and engagement of workers and line managers in working together on the improvements of health and safety management. The health and safety committee is a platform by law to serve the aforementioned purpose of engaging employees and employers (or representatives) to discuss in particular on the matters important for workplace safety. We have placed an additional focus on the committee members to ensure proper composition that fairly represents the opinion or concern of diverse groups of workers and adequately covers all areas.

The safety committee holds the meeting monthly to track the safety management system, accidents, and unsafe condition in our activities and operation. Occupational health & safety programs are implemented such as reducing accident project and workplace monitoring.

เมื่อพิจารณาจากอัตราการเกิดอุบัติเหตุ (0.79 ครั้งต่อการทำงาน 200,000 ชั่วโมง) อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (3.37 วันต่อการทำงาน 200,000 ชั่วโมง) และอัตราการขาดงาน (0.02 วันต่อการทำงาน 200,000 ชั่วโมง) ซึ่งนับว่าอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ฝ่ายบริหารยังคงไม่นิ่งนอนใจ ได้ยื่นเตือนให้บุคลากรหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานหนักยิ่งขึ้น เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก การจำแนกการบาดเจ็บตามประเภทช่วยให้เห็นได้ชัดเจนถึงต้นเหตุของการบาดเจ็บ มากกว่าครึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งของเคลื่อนที่ (ร้อยละ 33 จากการชนหรือกระแทก ร้อยละ 1 จากการเฉี่ยวชนโดยพาหนะ ร้อยละ 14 จากการหนีบ และร้อยละ 10 จากการทับ) ดังนั้น จึงได้ขยายขอบเขตของการประเมินความเสี่ยงภัยให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมการทำงาน รวมไปถึงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บดังกล่าวข้างต้น การประเมินความเสี่ยงภัยช่วยให้เข้าใจในความเสี่ยงซึ่งพนักงานของเราเผชิญอยู่ เพื่อให้สามารถนำมาตรการที่เหมาะสมมาปฏิบัติใช้เพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว

อุบัติเหตุที่นับว่ารุนแรงที่สุดที่พบคือ การเฉี่ยวชนโดยพาหนะ แม้ว่าจะเกิดเพียงร้อยละ 1 แต่ด้วยธรรมชาติของอุบัติเหตุประเภทนี้ (ที่ระดับของผลกระทบอยู่ในขั้นสูงสุด) สามารถนำสู่การบาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิตได้โดยง่าย โครงการความปลอดภัยของยานพาหนะได้ถูกนำมาปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบในเรื่องรับรองผู้ขับขี่ ความตระหนักเรื่องความปลอดภัยของยานพาหนะ และการปรับปรุงพื้นที่และสภาพการทำงาน

อุบัติเหตุที่เกิดจากการเผชิญสภาพเงื่อนไขที่เป็นเหตุให้เกิดอันตรายในกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ถูกบาดเจ็บ (ร้อยละ 20) ถูกน้ำร้อนลวก (ร้อยละ 6) และถูกสารเคมี (ร้อยละ 6) เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงสิ่งที่ยังคงต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป ในการเพิ่มมาตรการเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพในการลดการเผชิญหน้าระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเงื่อนไขที่เป็นเหตุให้เกิดอันตรายเหล่านั้น

ในเวลาเดียวกัน บริษัทฯยังได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานในการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัยที่ได้รับการรับรองสถานภาพตามกฎหมายเป็นเวทีสำหรับการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง (หรือตัวแทนนายจ้าง) ในการปรึกษาหารือในประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ บริษัทฯได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของคณะกรรมการ เพื่อให้สมาชิกของคณะกรรมการเป็นตัวแทนของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง ในการนำเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อห่วงใยที่อาจแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่เพื่อให้ได้รับการจัดการอย่างครอบคลุมและเหมาะสม

คณะกรรมการความปลอดภัยทำการประชุมเดือนละครั้ง เพื่อติดตามตรวจสอบระบบการจัดการความปลอดภัย อุบัติเหตุ และสภาพที่ไม่ปลอดภัยในกิจกรรมและการดำเนินงาน โปรแกรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ได้นำมาปฏิบัติใช้แล้วประกอบด้วย โครงการลดอุบัติเหตุ และการตรวจประเมินสถานประกอบการ

Apart from the safety committee where workers can raise their concerns and discuss the solutions together with management, the welfare committee is another venue for workers to exercise their rights of collective bargaining in concerning health and safety aspects.

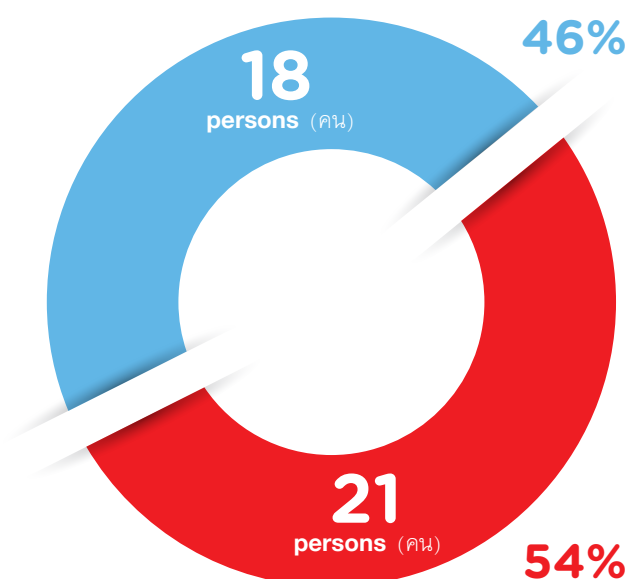
In order to ensure that the impacts from any probable safety incident can be contained and minimized as much as practical, emergency response plans have been established and maintained in all areas of concern. This includes the establishment of dedicated firefighting team, fire truck, and ambulance vehicles on 24 hour stand-by basis. Intensive emergency response training is provided to our emergency response team regularly. Annually general emergency response training programs, including evacuation drill, basic firefighting, and first aid, are provided to all employees. In certain areas or operations where specific hazards are present, we make sure that appropriate plan and procedure must be in place to control and mitigate all related risks to an acceptable level. For instance only trained and certified personnel is allowed to work in association with ammonia while gas leakage system together with regular inspection and maintenance program for equipment and emergency response procedure must be in place prior to the start of ammonia system operation.

นอกเหนือจากคณะกรรมการความปลอดภัยซึ่งพนักงานสามารถร้องเรียนและปรึกษาหารือถึงแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับฝ่ายบริหารแล้ว คณะกรรมการสวัสดิการก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้สิทธิในการรวมกลุ่มต่อรองเกี่ยวกับประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัย

และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลกระทบอันอาจเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุได้รับการควบคุมหรือทำให้ลดลงเท่าที่จะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินได้ถูกจัดทำขึ้นในทุกพื้นที่ที่มีความเสี่ยง และยังรวมไปถึงการจัดตั้งทีมผจญเพลิง รถดับเพลิง และรถพยาบาลที่ประจำการตลอด 24 ชั่วโมง โดยทีมตอบโต้ภาวะฉุกเฉินนี้จะได้รับการอบรมอย่างเข้มข้น ในขณะที่ โปรแกรมการอบรมเพื่อตอบโต้ภาวะฉุกเฉินแบบทั่วไป เช่น การซ้อมแผนอพยพ การดับเพลิงเบื้องต้น และการปฐมพยาบาล ได้จัดสำหรับพนักงานทุกคน ในพื้นที่หรือกิจกรรมซึ่งมีเงื่อนไขที่เป็นเหตุให้เกิดอันตราย รวมถึงการบังคับให้ผู้รับผิดชอบจัดทำแผนและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับควบคุมและลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับได้ ยกตัวอย่างเช่น การอนุญาตให้พนักงานที่ผ่านการอบรมและได้รับใบรับรองแล้วเท่านั้นที่สามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แอมโมเนีย และการกำหนดให้ติดตั้งระบบป้องกันการรั่วไหลของก๊าซที่ได้รับการตรวจสอบและซ่อมบำรุงเป็นประจำ รวมถึงมีขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ให้พร้อมก่อนที่จะเริ่มใช้งานระบบแอมโมเนีย

HEALTH AND SAFETY COMMITTEE

คณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

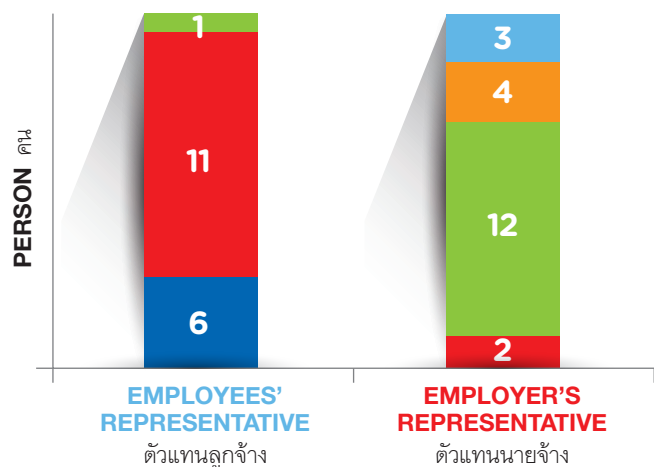


● Employees' Representative ตัวแทนลูกจ้าง

● Employer's Representative ตัวแทนนายจ้าง

COMMITTEE'S COMPOSITION

องค์ประกอบคณะกรรมการ



● Senior Management ผู้บริหารระดับสูง

● Middle Management ผู้บริหารระดับกลาง

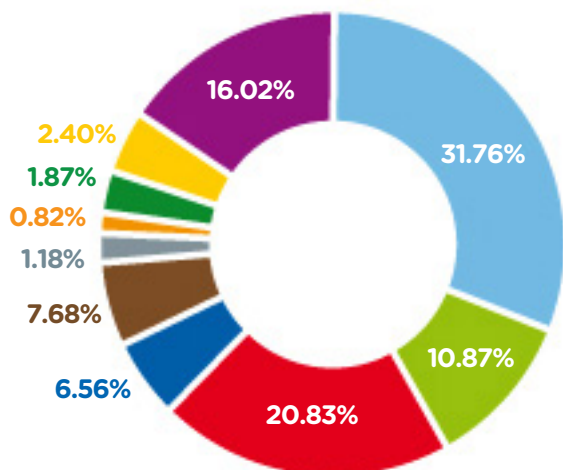
● Entry-Level Management ผู้บริหารระดับต้น

● Supervisory Staffs หัวหน้างาน

● Daily Workers พนักงานรายวัน

FOCUS ON CUSTOMER

การสนองตอบต่อลูกค้า



SALES DISTRIBUTION

สัดส่วนการจัดจำหน่าย

United States

สหรัฐอเมริกา

Europe

ยุโรป

Japan

ญี่ปุ่น

Domestic Market

ตลาดในประเทศ

Africa

แอฟริกา

Oceania

โอเชียเนีย

Asia (Non-Japan)

เอเชีย (ไม่รวมญี่ปุ่น)

Middle East

ตะวันออกกลาง

Canada

แคนาดา

South America

อเมริกาใต้

OUR PROMISE ON QUALITY AND FOOD SAFETY

คำมั่นสัญญาของเราในเรื่องคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร

Quality and food safety are our utmost priority in all business conducts as it is our long aspiration since inception to be a provider of foods that are nutritious, hygienic, and serve the need of growing world population through our brands and customers worldwide. In spite of vast differences in the quality and food safety standards and requirements among the markets and customers, we always work on all relevant standards and ensure that the capacity to fulfill the most stringent standard and requirement of all is in place not only within our operation but throughout our supply chain.

คุณภาพและความปลอดภัยอาหารเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจของเรา โดยตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ถูกสุขอนามัย และสนองตอบความต้องการในการบริโภคของประชากรโลกที่นับวันจะทวีเพิ่มขึ้น ด้วยสินค้าภายใต้แบรนด์ของเราและผ่านทางลูกค้าที่มีอยู่ทุกภูมิภาค ด้วยมาตรฐานและข้อกำหนดทางด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร ที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามแต่ละตลาดและแต่ละลูกค้า ด้วยการยึดมั่นเสมอมาในการตอบโจทย์ทุกมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ทำให้มั่นใจว่าจะยังคงศักยภาพในการรักษามาตรฐานและตอบสนองความต้องการที่เข้มงวดที่สุด ไม่เพียงแต่การดำเนินงานของบริษัทฯ แต่ครอบคลุมตลอดทั้งห่วงโซ่ผลิตภัณฑ์



TUF also cooperates with every customer to fulfill our commitment on specific requirements and is subjected to various audits based on those specific requirements on top of basic quality standards shown above. We have the quality assurance system in place to ensure that our quality management is properly carried out and meets all standards at all time. This includes crisis preparedness and management beyond our operational control such as product recall.

ทียูเอฟยังได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับลูกค้าทุกรายเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะด้าน และได้รับการตรวจประเมินตามข้อกำหนดที่เป็นการเฉพาะดังกล่าว ซึ่งอยู่นอกเหนือไปจากมาตรฐานด้านคุณภาพทั่วไปที่กล่าวถึงข้างต้น ด้วยระบบประกันคุณภาพ จึงมั่นใจว่าการบริหารจัดการงานคุณภาพได้ถูกปฏิบัติใช้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านคุณภาพในทุกประเด็นตลอดเวลา ซึ่งได้รวมการบริหารจัดการและเตรียมความพร้อมรับมือภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการควบคุมของระบบปฏิบัติการของบริษัทฯ เช่น การเรียกคืนผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

Our quality management begins as early as the product development stage where customer's requirements as well as regulatory compliance with targeted marketplace are taken into account and embedded in the product and production process design. A particular emphasis is placed on making sure that the integrity of all intended product qualities remains throughout the development stage and commercialization (i.e. from research and development laboratory scale to actual production) within which details of all processing steps, conditions, raw materials and ingredients are kept track for ensuring traceability. We are capable of managing the traceability deep down to the processing time and specific worker identification if necessary. This enables us to promptly respond to correct any deviation in the qualities identified through the quality control check points within the process and after process.

On the material side, we have put a strict control on the quality of incoming raw materials, ingredients and packaging. With our own ISO/IEC 17025 certified laboratory on-site, we are equipped with the capacity to thoroughly and accurately inspect in-process/intermediate products as well as finished products. The results from in-house laboratory are counter checked to ensure their integrity with outside accredited laboratories. Not only guaranteeing the quality of finished products, we take the responsibility further to ensure that the goods produced fit for consumption (i.e. health and hygiene) with their sensory qualities (e.g. texture, taste, flavor and appearance) remain until the end of the stated shelf life. The testing is conducted both under normal storage as well as accelerated conditions. As part of our total quality assurance, samples of each processing lot are retained for future reference.

For our own branded products, we are obliged to providing consumers all necessary information through labeling including nutrition facts and other specific interests such as HALAL, Food and Drug Administration label, etc. In case of co-packing and OEM products, we make sure that every detailed information on the qualities and other inherited features on social and environmental aspects (e.g. species and catch areas, MSC certified, Dolphin safe, Pole & Line caught) is passed on to our customers such that appropriate and accurate labeling and marketing communication can be made accordingly. This is in response to an increasing demand of consumer world-wide concerning the sustainability of seafood raw materials.

การบริหารจัดการงานคุณภาพเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการพัฒนาและวิจัยผลิตภัณฑ์ โดยข้อกำหนดของลูกค้า รวมทั้งระเบียบและข้อกำหนดตามกฎหมายสำหรับประเทศที่ทำการตลาดผลิตภัณฑ์นั้นๆ ได้ถูกนำมาพิจารณาเป็นเงื่อนไขหนึ่งของตัวผลิตภัณฑ์เอง และการออกแบบกระบวนการผลิต สิ่งสำคัญคือความเที่ยงตรงแม่นยำของกระบวนการที่จะต้องกำกับให้มั่นใจว่าคุณภาพที่เป็นข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์จะสม่ำเสมอเหมือนกันตั้งแต่ขั้นการวิจัยพัฒนาจนถึงการผลิตเชิงพาณิชย์ (จากระดับห้องปฏิบัติการไปสู่การผลิตจริง) โดยจะทำการพิจารณากำกับในทุกรายละเอียดของขั้นตอนและสภาวะการผลิต วัตถุดิบ ส่วนผสมและเครื่องปรุง เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ ทั้งนี้ ระบบที่เราใช้อยู่สามารถรองรับการตรวจสอบไปถึงวันเวลาและพนักงานที่เป็นผู้ดำเนินงานสำหรับในส่วนของผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นต้องเจาะลึกในระดับดังกล่าวด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในด้านคุณภาพได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดถึงผิดพลาดจากการตรวจสอบคุณภาพทั้งในกระบวนการและที่ตัวผลิตภัณฑ์

ในส่วนของวัตถุดิบ บริษัทฯ ได้มีการควบคุมด้านคุณภาพในการรับวัตถุดิบ ส่วนผสมและเครื่องปรุง และบรรจุภัณฑ์อย่างเข้มงวด และด้วยการที่บริษัทฯ มีห้องปฏิบัติการในสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025 ทำให้สามารถตรวจสอบคุณภาพของสินค้าที่อยู่ระหว่างขั้นตอนการผลิตและสินค้าที่ผลิตสำเร็จได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบคุณภาพโดยห้องปฏิบัติการยังได้รับการสอบเทียบกับผลการทดสอบโดยห้องปฏิบัติการภายนอกที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเช่นเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องของระบบการตรวจสอบของเรา และนอกจากความสำคัญด้านคุณภาพแล้ว บริษัทฯ ยังได้ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ โดยเน้นที่คุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพและคุณค่าทางโภชนาการ รวมไปถึงความพึงพอใจในด้านเนื้อสัมผัส รสชาติ กลิ่น และรูปลักษณะที่จะต้องยังคงอยู่ตลอดช่วงเวลาภายในกำหนดวันหมดอายุ เราจึงทำการทดสอบผลิตภัณฑ์ภายใต้สภาวะปกติของการจัดเก็บสินค้าและภายใต้สภาวะเร่ง และยังทำการเก็บตัวอย่างสินค้าทุกๆ ครั้งของการผลิตเพื่อการอ้างอิงในอนาคต

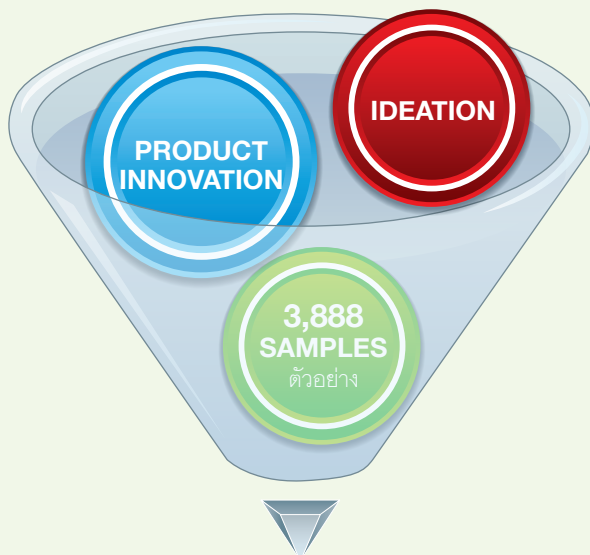
สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ใช้ตราสินค้าของบริษัทฯ เราได้ระบุข้อมูลที่มีความสำคัญในฉลากสินค้า อาทิ ข้อมูลด้านโภชนาการ และเครื่องหมายจำเพาะที่มีความสำคัญ เช่น เครื่องหมายอาหารฮาลาล ฉลากอาหารของสำนักงานคณะกรรมการอาหาร และยา เป็นต้น ในกรณีของการผลิตสินค้าเพื่อลูกค้า เราทำการส่งผ่านข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและคุณลักษณะในด้านอื่นๆ อาทิ ประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (เช่น ชนิดของสายพันธุ์สัตว์น้ำและแหล่งจับ การรับรองมาตรฐานการทำประมงอย่างยั่งยืน MSC การรับรอง Dolphin Safe และการจับแบบเบ็ดตัววัด) ไปยังลูกค้าเพื่อให้สามารถบ่งชี้คุณลักษณะที่เป็นบนฉลากและสามารถทำการตลาดได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เป็นไปเพื่อตอบสนองต่ออุปสงค์ของตลาดที่เพิ่มมากขึ้นในเรื่องวัตถุดิบด้านอาหารทะเลที่ยั่งยืน

PRODUCT INNOVATION

นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์

With recognitions from customers worldwide of our expertise in seafood products, our research and development (R&D) and marketing and sales teams work in collaboration to develop products that fulfill customers' requirements and cost competitive. The works are in two-way dialogue with the teams working on the expectation provided by customers and the teams introducing ideas and concepts for what TUF is capable of doing to the customers. In 2013, R&D festival was organized by TUF's R&D team together with other R&D associates across Thai Union Group to present 59 innovative ideations to our customers. Throughout the year, TUF's R&D team worked on 3,888 new samples and successfully commercialized 241 Stock Keeping Units (SKUs).

ด้วยความเชี่ยวชาญในการผลิตและแปรรูปอาหารทะเลที่ได้รับการยอมรับจากลูกค้าทั่วโลก ทีมวิจัยและพัฒนาของทียูเอฟมีบทบาทสำคัญร่วมกับทีมการตลาดในการทำงานร่วมกับลูกค้าด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า และมีศักยภาพในการแข่งขันด้านต้นทุนซึ่งดำเนินการในสองรูปแบบคือ การพัฒนาตามแนวทางที่ลูกค้ากำหนดหรือทีมงานของทียูเอฟนำเสนอแนวคิดที่แสดงถึงศักยภาพในเชิงนวัตกรรมของเราแก่ลูกค้า ในปี 2556 ทีมวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้จัดงาน R&D Festival โดยเชิญลูกค้าเข้าเยี่ยมชมนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ต้นแบบที่เกิดจากการคิดค้นและออกแบบโดยทียูเอฟและบริษัทในเครือ ซึ่งนำมาจัดแสดงมากถึง 59 รายการด้วยกัน โดยตลอดทั้งปี ทีมวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของทียูเอฟได้ทำการออกแบบตัวอย่างจำนวน 3,888 ชิ้นงาน และประสบความสำเร็จในการนำสู่การผลิตและจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ได้มากถึง 241 หน่วยผลิตภัณฑ์ (SKU)



241

MARKETING SKU

หน่วยผลิตภัณฑ์ที่ผลิตและจำหน่าย



PROCESS INNOVATION

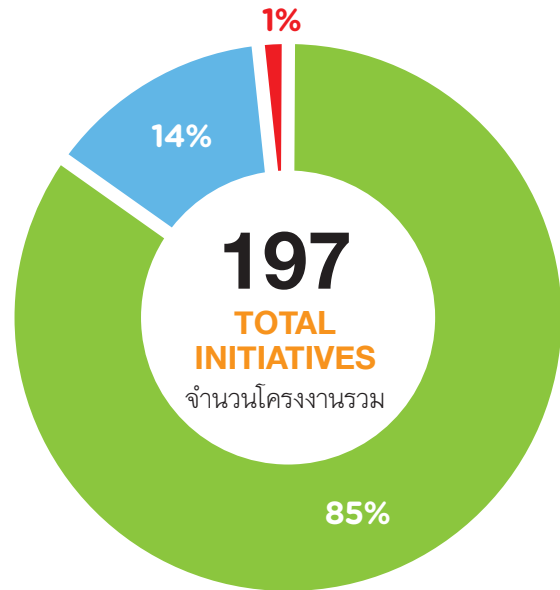
นวัตกรรมด้านกระบวนการ

At TUF, one of our investments in people is to make sure that the capacity to innovate is inhibited within business units down to each individual. Total Productivity Management (TPM) and Quality Control Circle (QCC) are two major platforms to drive process innovations. In 2013, there were 197 TPM's initiatives in total, 85% of which was completely executed with around 120 million Baht gain. At the same time, 11 groups from 8 departments also worked on QCC to realize 17.8 million Baht cost saving.

ที่ทียูเอฟ หนึ่งในเป้าหมายของการลงทุนในคนของเราคือการสร้างศักยภาพในการคิดค้นนวัตกรรมให้มีอยู่ในทุกหน่วยธุรกิจ และในระดับย่อยลงไปจนถึงบุคลากรแต่ละคน การบริหารผลผลิตโดยรวม (TPM) และการบริหารโดยการควบคุมคุณภาพ (QCC) เป็นกลไกหลักสองประการในการขับเคลื่อนนวัตกรรมด้านกระบวนการของเรา ในปี 2556 จากจำนวนโครงการ TPM ทั้งหมด 197 โครงการ ร้อยละ 85 ของโครงการทั้งหมดได้ถูกปฏิบัติอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ นำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นถึง 120 ล้านบาท ในขณะที่กลุ่ม QCC จำนวน 11 กลุ่มจาก 8 แผนกได้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 17.8 ล้านบาท

STATUS OF TPM'S INITIATIVES IN 2013

สถานภาพของโครงการ TPM ในปี 2556



- Complete เสร็จสมบูรณ์
- On-going อยู่ระหว่างดำเนินการ
- Delay ล่าช้ากว่าแผน

PRODUCE RESPONSIBILITY

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

In searching continuously for new product and market opportunities, we strictly adhere to our sustainable development policy in protecting the nature. It is clear to all at TUF that no matter how extensive the business opportunity is, we will never trade, produce, or become engaged with the commercialization of banned or disputed products. In seafood terms, lists of endangered marine species that we work to protect include, but not limited to, Bluefin tuna, Shark, Swordfish, North Atlantic Halibut, European Eel, and Orange Roughy. In specific to shark, we have established 'Ban on Shark Finning Policy' in coalition with other members of ISSF in demonstrating our seriousness to help protect wild sharks from being exploited.

ในขณะที่แสวงหาโอกาสทางการตลาดและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อยู่อย่างต่อเนื่อง แต่ขณะเดียวกันก็ต้องยึดมั่นในนโยบายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติ ทุกคนที่ทียูเอฟตระหนักดีว่าเราจะไม่ค้าขาย ผลิต หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับการค้าผลิตภัณฑ์ที่ต้องห้ามหรือเป็นข้อพิพาท ไม่ว่าโอกาสทางธุรกิจจะมีมากเท่าใดก็ตาม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์อาหารทะเล รายการสัตว์น้ำที่มีความเสี่ยงสูญพันธุ์ที่ต้องทำการปกป้อง ยกตัวอย่างเช่น ปลาหูฉลาม ปลาคะโทงดาบ ปลาซาบิแดดแล่นตึกเหนือ ปลาไหลยุโรป ปลาหัวเมือก และอื่นๆ โดยเฉพาะปลาคะโทงดาบ เราได้ประกาศนโยบายการไม่ค้าขายหรือยุ่งเกี่ยวกับหูฉลาม ซึ่งเป็นการผนึกกำลังร่วมกับสมาชิกอื่นๆ ในมูลนิธิเพื่อความยั่งยืนของอาหารทะเลสากล (ISSF) แสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการปกป้องปลาคะโทงดาบในธรรมชาติจากการถูกล่า

VOICES OF CUSTOMERS

การรับฟังลูกค้า

Customers' complaint and feedback are valuable for us as they help navigate the areas for improvements that are important to long-term engagement within our value chain. The satisfaction survey is utilized in complementary to the dedicated and direct customers' contact by senior management and marketing teams. The survey results are beneficial in providing a broader perspective of product and service quality in contrast to the direct contact channel that provides in-depth understanding of the particular issues of concern.





Customers' satisfaction survey is monitored and supervised by the Quality Management Representative Committee (QMRC) in accordance with ISO 9001. The survey conducted in 2013 has 64.56% response rate with varying degree of overall satisfaction from slightly satisfied to extreme satisfactory. The broken down measures are made in 4 main aspects including product quality, product delivery, service quality by both marketing and R&D teams, in order that the areas for improvement and responsible parties can be readily identified. All concerned functions and personnel are requested to work on corrective and preventive actions accordingly.

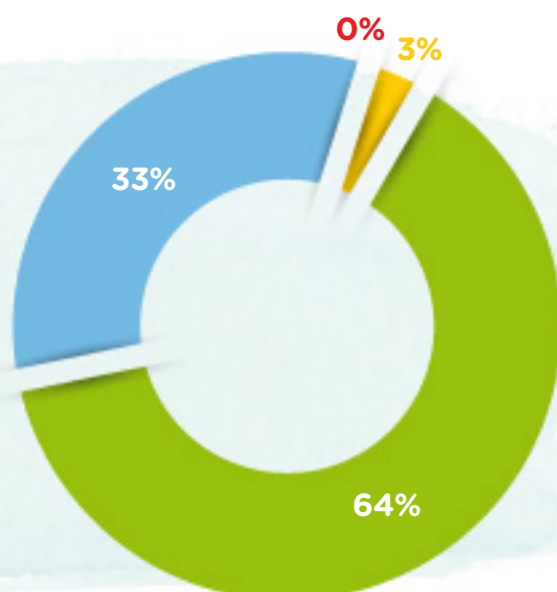
Not only customer satisfaction, customers' privacy and confidentiality are utmost important to our business. All trade related terms and information must be kept confidential by responsible functions. By adhering strictly to the code of ethics in concerning privacy and confidentiality, none of the breach of customer privacy and fraud in communication has been notified ever since day one of our business operation.

ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะของลูกค้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับบริษัทฯ เพราะช่วยให้ค้นหาสิ่งที่ต้องปรับปรุงได้อย่างเข้าถึงและตรงประเด็นซึ่งมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระยะยาวในห่วงโซ่มูลค่าของเรา การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าได้ถูกนำมาใช้ร่วมกับช่องทางที่จัดไว้โดยเฉพาะสำหรับการทำงานร่วมกับลูกค้าโดยตรงผ่านทีมงานการตลาดและผู้บริหารระดับสูง ผลของการสำรวจมีประโยชน์ในแง่ของมุมมองในภาพกว้างเกี่ยวกับคุณภาพของสินค้าและบริการ ซึ่งตรงข้ามกับช่องทางการติดต่อโดยตรงที่ให้ความเข้าใจในด้านลึกสำหรับประเด็นที่เป็นที่สนใจ

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าจะอยู่ภายใต้การกำกับและตรวจสอบโดยคณะกรรมการทบทวนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพซึ่งเป็นไปตามระบบการจัดการคุณภาพ ISO 9001 ในปี 2556 ลูกค้าได้ตอบแบบสำรวจด้วยอัตราร้อยละ 64.56 โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมที่แตกต่างกันไปตั้งแต่พึงพอใจเล็กน้อย ไปจนถึงพึงพอใจมากที่สุด ในการสำรวจนี้ยังแบ่งประเด็นย่อยออกเป็น 4 ด้านที่ประกอบด้วย คุณภาพของผลิตภัณฑ์ การส่งมอบสินค้า คุณภาพของงานบริการโดยทีมการตลาดและทีมวิจัยและพัฒนา ซึ่งช่วยให้เราสามารถจะลึกถึงหัวข้อที่ต้องได้รับการปรับปรุงและฝ่ายที่มีส่วนรับผิดชอบ โดยหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะต้องร่วมกันทำงานเพื่อดำเนินการแก้ไขและหามาตรการป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต

ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจของลูกค้า ความเป็นส่วนตัวและความลับของลูกค้าถือเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับธุรกิจของเรา ข้อมูลและข้อตกลงทางการค้าจะต้องถูกเก็บเป็นความลับโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและโดยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด บริษัทฯไม่เคยมีกรณีที่ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการกล่าวอ้างที่เป็นเท็จแต่อย่างใดตั้งแต่วันแรกของการดำเนินธุรกิจ

-  **Extremely satisfied**
พึงพอใจมาก
-  **Satisfied**
พึงพอใจ
-  **Slightly Satisfied**
ไม่ค่อยพึงพอใจ
-  **Dissatisfied**
ไม่พึงพอใจ



RESPECTING SOCIETY

ความเคารพต่อสังคม

ANTI-CORRUPTION

การต่อต้านการคอร์รัปชัน

Corruptions are borne in all societies, many of which exhibit the problems in a relatively larger scale while some of which is known to have corruptions in a comparatively smaller scale. We acknowledge that the risks concerning corruptions exist in the business environment where we operate as the ranking of Thailand as a country by the Corruption Perception Index (or CPI) dropped from 88 in 2012 to 102 in 2013. We also realize that corruptions affect our business competitiveness as well as the sustainability of our stakeholders. Although the challenges we face are in both public and private sectors but we strongly believe that an effective fight against corruption must start from within.

The Company's Code of Ethics announced by the Board of Director clearly stipulates the clauses about anti-corruption and prevention of fraud and bribery. It put the strict demands on the management team to act in good faith in relation to the use of internal information undisclosed to the public for personal gains, the conflict of interests in business and trade transactions with suppliers and debtors. The Code of Ethics also demands all employees not to take advantage of their job titles and responsibilities for personal gain.

คอร์รัปชันเป็นสิ่งที่พบได้ในทุกสังคม โดยบางสังคมอาจมีปัญหามิองกว้าง ขณะที่บางสังคมจะพบกรณีของการคอร์รัปชันในระดับที่น้อย เราทราบดีว่า ความเสี่ยงเรื่องการคอร์รัปชันมีอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เราดำเนินการอยู่ในปี 2556 ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในอันดับที่ 102 ร่วงลงจากอันดับที่ 88 ในปี 2555 โดยอ้างอิงดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทยเรายังตระหนักดีว่าการคอร์รัปชันส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ รวมไปถึงแง่มุมด้านความยั่งยืนของผู้มีส่วนได้เสียของเรา แม้ว่าความท้าทายที่เราเผชิญจะมีอยู่ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เรามีความเชื่อว่าการต่อสู้กับปัญหาการคอร์รัปชันจะต้องเริ่มจากในบริษัทฯ ก่อน

ข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณของบริษัทฯ ที่ออกโดยคณะกรรมการบริษัทฯ ได้เขียนกำกับไว้อย่างชัดเจนในส่วนของการต่อต้านและป้องกันการคอร์รัปชัน โดยกำหนดสำหรับผู้บริหาร ไม่ให้แสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและผู้เกี่ยวข้องโดยใช้ข้อมูลใดๆ ขององค์กรซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะชน ไม่ให้ดำเนินการใดๆ ในลักษณะซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท ไม่เรียก ไม่รับ หรือไม่จ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับคู่ค้าหรือเจ้าหนี้ และสำหรับพนักงานทุกคน ไม่ให้อาศัยตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและผู้อื่นโดยมิชอบ

The Board of Director has provided the channel for whistle-blowing for all stakeholders to file their complaints against any misconduct by management and employee directly with the Chair of the Audit Committee or General Manager of Internal Audit Unit. This channel is made publicly known through the Company's annual reports.

Internal Audit is the function within the management structure that monitors the risks of fraud and bribery. Despite being supported by the management team, Internal Audit is an autonomous body and reports directly to the Audit Committee. To promote integrity and transparency in the governance, the chair and members of Audit Committee are all independent Board of Directors. Internal Audit is granted the full and unconditional access of all classified information. Based on the significance of transactions, Internal Audit plans its auditing cycle with the current focus on finance and accounting, purchasing, marketing and sales, inventory control, engineering projects, etc. In near future, an additional emphasis will be made on the work processes in complementary to the transaction.

คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีช่องทางเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียจะสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมของผู้บริหารและพนักงานได้โดยตรงไปยังประธานคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้จัดการทั่วไปสายงานตรวจสอบ โดยประกาศให้ทราบต่อสาธารณะผ่านหนังสือรายงานประจำปีของบริษัทฯ

สายงานตรวจสอบเป็นหน่วยงานภายใต้โครงสร้างการบริหารที่ทำหน้าที่กำกับและตรวจสอบความเสี่ยงในด้านการทุจริตและการให้สินบน แม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากทีมงานบริหาร สายงานตรวจสอบถือเป็นหน่วยงานอิสระที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการ และองค์คณะของคณะกรรมการตรวจสอบ ล้วนมีที่มาจากคณะกรรมการอิสระ เพื่อให้คณะกรรมการตรวจสอบสามารถดำเนินงานได้อย่างเที่ยงตรงและโปร่งใส สายงานตรวจสอบมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูลในทุกชั้นความลับได้ในทุกด้านและปราศจากเงื่อนไข แผนงาน การตรวจสอบในปัจจุบันจะให้น้ำหนักที่หน่วยงานซึ่งมีธุรกรรมในระดับที่มีนัยสำคัญ อาทิ งานบัญชีและการเงิน งานจัดซื้อ งานด้านการตลาด และการขาย งานด้านคลังสินค้า โครงการทางวิศวกรรม และอื่นๆ และในอนาคตอันใกล้ งานตรวจสอบจะให้น้ำหนักเพิ่มเติมในการวิเคราะห์ระบบงาน นอกเหนือไปจากการพิจารณาด้านธุรกรรม

PUBLIC POLICY

นโยบายสาธารณะ

The Code of Ethics provides also the guideline on public policy that the management must be responsible to the public at large by not engaging or supporting any activity against law and regulatory compliance. While the Company respects the rights of management and employees for their freely-chosen political preference, we do not allow the use of Company's asset for political contributions.

We only exercise our contributions to public policy through trade associations of which the Company holds the membership. For instance, in 2013, TUF joined force with Thai Food Processors' Association (TFPA) and Thai Frozen Foods Association (TFFA) and the Provincial Governor of Samut Sakhon to campaign against child and forced labor in seafood supply chain.

ข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณยังได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ โดยให้ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะในการไม่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุน หรือยอมเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบต่างๆ ในขณะที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้บริหารและพนักงาน ในเสรีภาพในการแสดงออกทางเมือง เรามีข้อกำหนดห้ามนำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปสนับสนุนทางการเมือง









เราเข้ามีส่วนร่วมในนโยบายสาธารณะผ่านทางสมาคมการค้าที่เราเป็นสมาชิกอยู่เท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น ในปี 2556 ที่ยูเอฟได้ผนึกกำลังร่วมกับ สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร รณรงค์ต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์อาหารทะเล เป็นต้น

INVEST IN SOCIETY

การลงทุนเพื่อสังคม

In 2013, the 5 largest spending on social investments are research (53%), underprivileged (27%), community investment (7%), charity (6%), and sport (5%). This reflects the commitment of TUF to invest in the sustainable foundation of Thai society on wisdom and kindhearted basis.

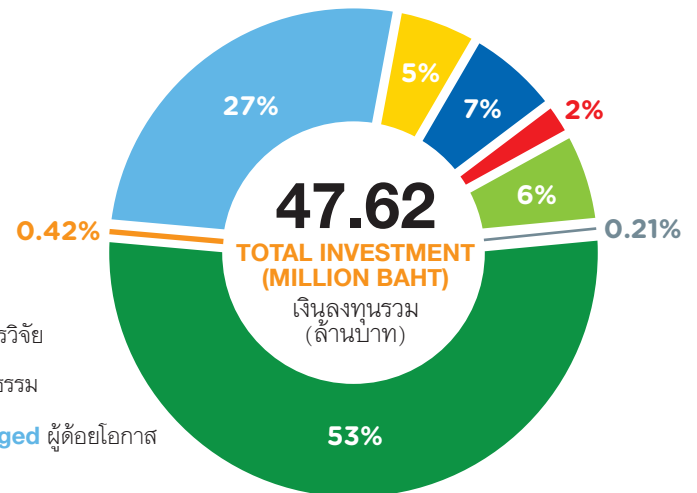
ในปี 2556 เงินลงทุนเพื่อสังคมสูงสุด 5 ด้านประกอบด้วย การวิจัย (ร้อยละ 53) ผู้ด้อยโอกาส (ร้อยละ 27) การลงทุนเพื่อชุมชน (ร้อยละ 7) การกุศล (ร้อยละ 6) และกีฬา (ร้อยละ 5) ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจที่ทียูเอฟมีต่อการลงทุนเพื่อสร้างรากฐานที่ยั่งยืนของสังคมไทยที่อุดมด้วยสติปัญญาและการมีความกรุณา

-  **Community Investment** การลงทุนเพื่อชุมชน
-  **Research** การวิจัย
-  **Education** การศึกษา
-  **Culture** วัฒนธรรม
-  **Charity** การกุศล
-  **Underprivileged** ผู้ด้อยโอกาส
-  **Disaster Relief** บรรเทาสาธารณภัย
-  **Sport** กีฬา

In accordance with our sustainability strategy, the community investment has been divided into the Sustainable Livelihood of coastal communities in Bang Son, Chumphon Province, and the TUF Child Care Center in Samut Sakhon Province. These two community investment projects address parts of solutions to the first two biggest sustainability challenges we face today – sustainable fisheries and aquaculture, and ethical labor practices respectively. With initial investments of just over 3.1 million Baht, it is expected that the percentage of spending in this category will increase in the future as more and more emphases will be placed on the investments where social needs and the sustainability of TUF and its stakeholders are addressed at once or the areas where the shared values between business and society exist.

INVESTMENT IN SOCIETY

การลงทุนเพื่อสังคม



การลงทุนเพื่อชุมชนตามแผนกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนถูกแบ่งออกเป็นสองด้านประกอบด้วย วิถีที่ยั่งยืนของชุมชนชายฝั่งอ่าวบางสน จังหวัดชุมพร และทียูเอฟ ชายด์ แคร้ เซนเตอร์ จังหวัดสมุทรสาคร โครงการลงทุนเพื่อชุมชนทั้งสองโครงการเป็นการตอบโจทยด้านความยั่งยืนที่เป็นความท้าทายสองประการหลักที่ทียูเอฟเผชิญอยู่ คือ การประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำที่ยั่งยืน และจริยธรรมต่อแรงงาน ตามลำดับ ด้วยงบลงทุนเบื้องต้นกว่า 3.1 ล้านบาท และคาดว่าจะสัดส่วนของงบประมาณในหมวดนี้จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต ตามความสำคัญที่ให้การลงทุนเพื่อตอบโจทยด้านความต้องการทางสังคมและความยั่งยืนของทียูเอฟและผู้มีส่วนได้เสียได้รับการตอบสนองไปพร้อมๆ กัน หรือในด้านที่เกิดเป็นคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจและสังคม

SUSTAINABLE LIVELIHOOD OF BANG SON COASTAL COMMUNITY, CHUMPHON

วิถีที่ยั่งยืนของชุมชนชายฝั่ง
อ่าวบางสน ชุมพร

With the aim to engage coastal communities who share the same marine resources that feed TUF and the world population, the sustainable livelihood was formed on the basis of total engagement by community members in learning, sharing experiences, planning and designing their own sustainability path forward within their sustainability context comprising local economic, natural resources, and indigenous way of life. We work with the Right Livelihood Foundation (RLF) in the second half of 2013 to mobilize the engagement activities which enable the sustainable roadmap for their community to be developed.

ด้วยความคิดในการทำงานร่วมกับชุมชนชายฝั่งที่เป็นผู้ใช้ประโยชน์ร่วมจากทรัพยากรทางทะเลที่เป็นแหล่งอาหารที่หล่อเลี้ยงมนุษยชาติ และเป็นแหล่งวัตถุดิบหลักของที่ยูเอฟ โครงการพัฒนาวิถีที่ยั่งยืนจึงเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้คนในชุมชนในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผนและออกแบบเส้นทางสู่ความยั่งยืน ภายใต้บริบทความยั่งยืนที่ประกอบด้วยเศรษฐกิจชุมชน ทรัพยากรท้องถิ่น และวิถีชนบท บริษัทฯ จึงได้ทำงานร่วมกับมูลนิธิริตส์ลิฟโฮอดในช่วงครึ่งปีหลังของ 2556 เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อร่วมกันกำหนดอนาคตของตนเองผ่านแผนแม่บทการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน



The outcome is beyond expectation for the first year. Thanks to TUF's coordinators who are well equipped with knowledge and knowhow. The community is also empowered by the strength of its business partner and other stakeholders to help fulfilling its sustainable roadmap for community.

“ผลการดำเนินการปีที่หนึ่งเป็นที่น่าพอใจ เกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันนี้ต้องขอชื่นชมผู้รับผิดชอบโครงการนี้ของที่ยูเอฟที่มีความแตกฉานทั้งแนวทางและวิถีปฏิบัติ และภาคชุมชนที่สามารถใช้จุดแข็งของภาคธุรกิจและภาคส่วนต่างๆ มาเติมเต็มแผนและแนวทางที่ยั่งยืนของชุมชนได้อย่างดีเกินคาดหมาย”

Tassin Suckato, Director, Rights Livelihood Foundation

ทรรคิน สุขโต ผู้อำนวยการมูลนิธิริตส์ลิฟโฮอด



The future challenge is to come up with new strategies and methodologies in rebalancing the partnership and power those are supportive for the fulfillment of its people's co-created vision 'Bang Son, a livelihood with wisdom, socio-economic development, strengthened resource bases, and happy society'

ความท้าทายในอนาคต คือ การคิดค้นรูปแบบและวิธีการใหม่ๆ เพื่อจัดความสัมพันธ์ใหม่กับตลาดอำนาจที่เหมาะสมของกลไกการพัฒนาในพื้นที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ “บางสนน่าอยู่: ด้วยพลังปัญญา พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พื้นฐานทรัพยากรให้ยั่งยืน เพื่อมวลประชาอยู่เย็นเป็นสุข” ที่คนบางสนได้ร่วมกันกำหนดไว้

Taweewat Kruesai, network coordinator

ทวีวัตร เครือสาย ผู้ประสานงานเครือข่าย



TUF CHILD CARE CENTER

ทียูเอฟ ชาวด์ แคร์ เซนเตอร์

TUF Child Care Center is formed by the partnership of TUF, Labor Rights Promotion Network (LPN) and local schools in Samut Sakhon. It aims at providing opportunities for children of all nationalities to gain proper education by leveling up basic knowledge necessary for enrolling into Thai education system. This initiative is well in alignment with the missions of the Ministry of Education in preparation for Asean Community. TUF provides sponsorships of 10 million Baht for developing school facilities, teaching aid equipment and supplies, and manpower for the period of 5 years since the inception of the program in 2012.

ทียูเอฟ ชาวด์ แคร์ เซนเตอร์ เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างทียูเอฟ มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน และสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ซึ่งศูนย์ฯ แห่งนี้จะช่วยปรับพื้นฐานการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กทุกเชื้อชาติไม่ว่าจะเป็นเด็กไทย หรือเด็กข้ามชาติในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันเพื่อเข้าสู่ระบบการศึกษาพื้นฐานของไทย ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของกระทรวงศึกษาธิการในการให้โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ทียูเอฟเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณจำนวน 10 ล้านบาท เพื่อปรับปรุง อาคารสถานที่เรียน สนับสนุนครุภัณฑ์และวัสดุเพื่อการเรียนการสอน รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทางการศึกษา ตลอดระยะเวลา 5 ปีตั้งแต่เริ่มต้นโครงการเมื่อปี 2555

INDICES

GRI CONTENT INDICES & UNGC COP

INDICES	DESCRIPTION	SUSTAINABILITY REPORT	ANNUAL REPORT	COMPANY WEBSITE
		PAGE NUMBER		
STRATEGY AND ANALYSIS				
G4-1	Statement from CEO	4-5		
G4-2	Provide a description of key impacts, risks, and opportunities.	43-73		
ORGANIZATIONAL PROFILE				
G4-3	Name of the organization.	Front Cover		
G4-4	Primary brands, products, and services.	14-15	30	
G4-5	Location of the organization's headquarters.	Back Cover	2	
G4-6	Countries where the organization operates	45	38-46	
G4-7	Nature of ownership and legal form.	12-13		
G4-8	Markets served	14		
G4-9	Scale of the organization	14-15		
G4-10	Total workforce	15		
G4-11	Percentage of total employees covered by collective bargaining agreements.	107,112-113		
G4-12	Organization's supply chain.	14-15		
G4-13	Significant changes during the reporting period in size, structure, ownership, supply chain		26-29	
G4-14	Precautionary Principle	19-21		
G4-15	Externally developed economic, environmental and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or which it endorses.	7,21(UNGC), 115,119(ISO9001), 86-87(ISO14001), 105,111(OHSAS18001)		
G4-16	Memberships of associations	37-39	62	
IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS AND BOUNDARIES				
G4-17	Subsidiaries Company	12-13	47	
G4-18	Process for defining the report content and the aspect boundaries	43-73		
G4-19	Material Aspects	43-73		
STAKEHOLDER ENGAGEMENT				
G4-24	List of stakeholder groups engaged by the organisation	30-31		
G4-25	Basis for identification and selection of stakeholders	30-31		
G4-26	Approach to stakeholder engagement	32-42		
G4-27	Topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement	32-42		
REPORT PROFILE				
G4-28	Reporting period	6		
G4-30	Reporting cycle	6		
G4-31	Contact point for questions	7		
G4-32	GRI Content Index	125-127		
GOVERNANCE				
G4-34	Governance structure of the organization		10	
G4-35	Process for delegating authority for economic, environmental and social topics	22-24		
G4-36	Indicate if executive-level is appointed with responsibility for economic, environmental and social topics	22-24		
G4-38	Composition of the highest governance body and its committees	24	10-20	
G4-39	Report if Chair of the highest governance body is also an executive officer		11	
G4-40	Nomination and selection processes for the highest governance body and its committees.		80	
G4-41	Processes to ensure conflicts of interest are avoided and managed for the highest governance body		91-92	
HIGHEST GOVERNANCE BODY'S ROLE IN SETTING PURPOSE, VALUES, AND STRATEGY				
G4-42	Boards's role in setting purpose, values and strategy		86	
HIGHEST GOVERNANCE BODY'S ROLE IN RISK MANAGEMENT				
G4-45	Identification and management of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities.	43-73	73-77	
G4-46	Board's role in reviewing the effectiveness of the risk management processes for economic, environmental and social topics.		73-77	
G4-47	Frequency of Board's review of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities.		73-77	
REMUNERATION AND INCENTIVES				
G4-51	Remuneration policies for the highest governance body and senior executives		84,95	
G4-52	Process for determining remuneration.		84,95	
G4-53	How stakeholders' views are sought and taken into account regarding remuneration		84,95	
ETHICS AND INTEGRITY				
G4-56	Organization's values, principles, standards and norms	3,17-21		Sustainability
G4-58	Internal and external mechanisms for reporting concerns about unethical or unlawful behavior, and matters related to organizational integrity, such as escalation through line management, whistleblowing mechanisms or hotlines.	120-121	84	Business Ethics

INDICES	DESCRIPTION	SUSTAINABILITY REPORT	ANNUAL REPORT	COMPANY WEBSITE
		PAGE NUMBER		
ECONOMIC				
ECONOMIC PERFORMANCE				
G4-EC1	Direct Economic Value Generated and Distributed	78-80		
G4-EC2	Financial Implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change	65-68		
G4-EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations	103-105		
G4-EC4	Financial assistance received from government	80		
MARKET PRESENCE				
G4-EC5	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage at significant locations of operation	103-105		
G4-EC6	Proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation	99		
INDIRECT ECONOMIC IMPACTS				
G4-EC8	Significant indirect economic impacts, including the extent of impacts	79-80		
PROCUREMENT PRACTICES				
G4-EC9	Proportion of spending on local suppliers at significant locations of operation	82		
ENVIRONMENTAL				
MATERIALS				
G4-EN1	Materials used by weight or volume	88		
G4-EN2	Percentage of Materials used that are recycled input materials	88		
ENERGY				
G4-EN3	Energy consumption within the organization	86-87,90		
G4-EN5	Energy intensity	86-87,90		
G4-EN6	Reduction of energy consumption	86-87,90		
WATER				
G4-EN8	Total water withdrawal by source	89		
G4-EN9	Water source significantly affected by withdrawal of water	89		
G4-EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused	89		
EMISSIONS				
G4-EN15	Direct Greenhouse gas (GHG) Emissions (scope 1)	91		
G4-EN16	Energy Indirect greenhouse gas (GHG) Emission (scope 2)	91		
G4-EN18	Greenhouse gas (GHG) Emissions intensity	86-87,91		
G4-EN19	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	86-87,91		
G4-EN20	Emission of ozone-depleting substances (ODS)	86-87,92		
G4-EN21	NOx, SOx, and other significant air emissions	86-87,92		
EFFLUENTS AND WASTE				
G4-EN22	Total water discharge by quality and destination	93		
G4-EN23	Total weight of waste by Type and disposal method	94		
G4-EN25	Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel conventions ² annex I,II,III and percentage of transported waste shipped internationally	94		
PRODUCT AND SERVICES				
G4-EN28	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category	86-87		
OVERALL				
G4-EN31	Total environmental protections expenditures and investments by type	94		
G4-EN33	Significant actual and potential negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	65-68		
LABOR PRACTICE AND DECENT WORK				
EMPLOYMENT				
G4-LA2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by significant locations of operation	96		
G4-LA3	Return to work and retention rates after parental leave, by gender	110		
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY				
G4-LA5	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs	113		
G4-LA6	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities, by region and by gender	111		
G4-LA8	Health and safety topics covered in formal agreement with trade unions	112-113		
TRAINING AND EDUCATION				
G4-LA9	Average hours of training per year per employee by gender, and by employee category	100-101		
G4-LA10	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings	105		
G4-LA11	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender and by employee category	100		
DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY				
G4-LA12	Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity	97-98		

INDICES	DESCRIPTION	SUSTAINABILITY REPORT	ANNUAL REPORT	COMPANY WEBSITE
		PAGE NUMBER		
EQUAL REMUNERATION FOR WOMEN AND MEN				
G4-LA13	Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation	103-104		
SUPPLIER ASSESSMENT FOR LABOR PRACTICES				
G4-LA15	Significant actual and potential negative impacts for labor practices in the supply chain and actions taken	55-64		
LABOR PRACTICES GRIEVANCE MECHANISMS				
G4-LA16	Number of grievances about labor impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	108		
HUMAN RIGHTS				
FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING				
G4-HR4	Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and measures taken to support these rights	107		
CHILD LABOR				
G4-HR5	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labor	55-64,106		
FORCED OR COMPULSORY LABOR				
G4-HR6	Operation and suppliers identified as having signification risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor	55-64,106		
SUPPLIER HUMAN RIGHTS ASSESSMENT				
G4-HR11	Significant actual and potential negative human rights impacts in the supply chain and actions taken	55-64		
HUMAN RIGHTS GRIEVANCE MECHANISMS				
G4-HR12	Number of grievances about human rights impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	108		
SOCIETY / LOCAL COMMUNITIES				
ANTI-CORRUPTION				
G4-SO3	Total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption and the significant risk identified	120-121		
PUBLIC POLICY				
G4-SO6	Total value of political contributions by country and recipient/beneficiary	121		
PRODUCT RESPONSIBILITY				
CUSTOMER HEALTH AND SAFETY				
G4-PR1	Percentage of significant product and service categories for which health and safety impacts are assessed for improvement	115-116		
PRODUCT AND SERVICES LABELING				
G4-PR3	Type of product and service information required by the organization's procedures for product and service information and labeling, and percentage of significant product and service categories subject to such information requirements	115-116		
G4-PR5	Results of surveys measuring customer satisfaction	119		
MARKETING COMMUNICATION				
G4-PR6	Sale and banned or disputed products	118		
CUSTOMER PRIVACY				
G4-PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data	119		
UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT PRINCIPLES (UNGC)				
Human Rights	Principle 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights	21,55-64,106		
	Principle 2 Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses	21,55-64,106		
Labour	Principle 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining	21,107,111-112		
	Principle 4 The elimination of all forms of forced and compulso r y labour	21,55-64,106		
	Principle 5 The effective abolition of child labour	21,55-64,106		
Environment	Principle 6 The elimination of discrimination in respect of employment and occupation	21,55-64,97-98		
	Principle 7 Businesses should support a precautionar y approach to environmental challenges	21,65-68		
	Principle 8 Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility	21,86-94		
	Principle 9 Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies	21,86-94		
Anti Corruption	Principle 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery	21,120-121		

REMARK:

GRI indices excluded from the report as they are not yet available.

G4-20,21,33,37,43,44,48,49,50,54,55,57,EC7,EN4,EN7,EN12,EN13,EN14,EN17,EN27,EN29,EN30,EN32,EN34,LA1,LA4,LA7,LA14,HR1,HR2,HR3,HR7,HR8,HR9,HR10,SO1,SO2,SO4,SO5,SO7,SO8,SO9,SO10,SO11,PR2,PR4,PR7,PR9

GRI indices excluded from the report as they are not relevant to the operation.

G4-22,23,EN11,EN24,EN26

THAI UNION FROZEN PRODUCTS PCL.

HEAD OFFICE

72/1 Moo 7, Sethakit 1 Road, Tambon Tarsrai,
Amphoe Mueang Samutsakhon, Samutsakhon 74000
Tel: 66 (0) 3481-6500 (Automatic 7 Lines)
Fax: 66 (0) 3481-6886

BANGKOK OFFICE

979/12 M Floor, S.M. Tower, Phaholyothin Road,
Samsennai, Phayathai, Bangkok 10400
Tel: 66 (0) 2298-0024, 2298-0537 - 41
Fax: 66 (0) 2298-0548, 2298-0550

บริษัท ไทยยูเนียน โฟรเซน โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่

72/1 หมู่ที่ 7 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000
โทรศัพท์ 66 (0) 3481-6500 (อัตโนมัติ 7 สาย)
โทรสาร 66 (0) 3481-6886

สำนักงานกรุงเทพ

979/12 ชั้นเอ็ม อาคารเอสเอ็มทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 66 (0) 2298-0024, 2298-0537 - 41
โทรสาร 66 (0) 2298-0548, 2298-0550

www.thaiuniongroup.com