



MAJOR
GROUP

รายงานการพัฒนาความยั่งยืน
ประจำปี 2567



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2567
(Executive Summary)

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

MAJOR
CINEPLEX

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)



ที่อยู่ :

1839,1839/1, 1839/6 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว
เขตจตุจักร กทม.10900

โทรศัพท์ : 02 511 5427—36

โทรสาร : 02 511 5220



เว็บไซต์ของบริษัทฯ :

<http://www.majorcineplex.com>



ประเภทธุรกิจ :

ธุรกิจโรงภาพยนตร์ ธุรกิจโวลีและคาราโอเกะ ธุรกิจลานสเก็ตน้ำแข็ง ธุรกิจพื้นที่
เช่าและศูนย์การค้า ธุรกิจการสร้างและการจัดจำหน่ายภาพยนตร์ และธุรกิจบริการ
สื่อโฆษณา

เลขทะเบียนบริษัท

0107545000047

ชื่อตลาดหลักทรัพย์ที่จดทะเบียน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ชื่อที่ใช้ในการซื้อขาย MAJOR

จำนวนจดทะเบียนหุ้นสามัญ

829,137,102 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 1 บาท

จำนวนหุ้นชำระแล้ว

829,137,102 หุ้น

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

ฝ่ายพัฒนาความยั่งยืนองค์กร

โทรศัพท์ 0-2511-5427 ต่อ 893, 275

อีเมล ir@majorcineplex.com



สารบัญ

01

รางวัลแห่งความภูมิใจ

02

สารจากประธานกรรมการ
และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

04

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

06

ประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน
ต่อธุรกิจ

08

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

14

เกี่ยวกับ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป

19

การกำกับดูแลกิจการ การ
บริหารความเสี่ยง และการ
ปฏิบัติตามข้อกำหนด

37

การบริหารจัดการ
ความสัมพันธ์ลูกค้า
และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

45

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

51

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

55

การเคารพสิทธิมนุษยชน

60

การมีส่วนร่วมของชุมชน
และสังคม

66

การพัฒนาศักยภาพและการ
ดูแลพนักงาน

74

สุขภาวะและความปลอดภัย
ในสภาพแวดล้อมการทำงาน

80

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

87

การจัดการพลังงานและการ
เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

93

ฝ่าวิกฤตโรคระบาด

94

ดัชนีตัวชี้วัด GRI



กรีน ซีเนมา โรงภาพยนตร์รักษ์โลก

มาร่วมรักษ์โลก ไปพร้อมกับความสุขและความบันเทิง



Smart Ticket

ลดการใช้ตั๋วหนังแบบกระดาษ
ลงได้มากกว่า 3.5 ล้านใบต่อปี
หรือ

10%

ของตั๋วหนังที่จำหน่ายทั่วประเทศ



ถ้วยกระดาษ

ทดแทนถ้วยใส่กรอกแบบพลาสติก
เริ่มใช้แล้ว 8 หมื่นใบต่อปี
หรือ

80%



หลอด BIO

แทนการใช้หลอดพลาสติก
9 ล้านหลอดต่อปี
หรือ

75%



งดใช้ถุงพลาสติก

รณรงค์การใช้ถุงผ้า
งดแจกถุงพลาสติก
ที่ Concession

100%



ถังแยกขยะ RECYCLE

ดีไซน์ใหม่ ง่ายต่อการแยกขยะ
พลาสติก เริ่มทำไปแล้ว

20%



Solar Rooftop

หลังคาพลังงานแสงอาทิตย์
ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้

25%

ที่เมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ รัชสิทธิ์

ที่โรงภาพยนตร์ในเครือเมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ ทุกสาขา

Major Group



รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

รางวัลและความสำเร็จด้านการสร้างแบรนด์ และการตลาด

- รางวัล World Business Outlook 2024 สาขา Leading Lifestyle Entertainment Company Thailand
- รางวัล Global Brand Awards 2024 สาขา Lifestyle Awards; Largest Multiplex Operator
- รางวัลคุณภาพ “2024 THAILAND’S MOST ADMIRE BRAND”
- รางวัล Thailand Top Company Awards 2025 จาก Business+
- รางวัลสุดยอดแบรนด์อันดับหนึ่งในใจผู้บริโภค Marketeer No.1 Brand Thailand 2024
- รางวัล Top Influencer Brands Awards 2567 ประเภท Movie Theater
- รางวัลสุดยอดแบรนด์แห่งปี “Superbrands Thailand 2567”
- รางวัล PRODUCT OF THE YEAR AWARDS 2025 กลุ่มการท่องเที่ยวและสันทนาการ ประเภทโรงภาพยนตร์

รางวัลและความสำเร็จด้านการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

- รางวัล Best Companies to work for in Asia จากเวที HR Asia Award 2024 ปีที่ 2
- รางวัล HR Excellence 2567 ด้าน Total Award
- รางวัลองค์กรส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2567 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- รางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานประจำปี พ.ศ. 2567 ระดับ ประเทศ ปีที่ 6

รางวัลและความสำเร็จด้านความยั่งยืน

- Һันย้งยีน SET ESG Rating AA ประจำปี 2567
- MSCI ESG Rating AA ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2
- ผลการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies : CGR) ประจำปี 2567 ในเกณฑ์ ดีเลิศ (Excellence) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 และได้รับการจัดอันดับอยู่ใน Top Quartile ของกลุ่มบริษัทจดทะเบียนที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดสูงกว่า 10,000 ล้านบาทขึ้นไป
- สมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption : CAC)
- รางวัล Best CEO Awards, Best CFO Awards และ Outstanding IR Awards กลุ่ม Media และบริการอื่น จาก IAA Awards : Awards for Listed Companies 2024

สารจากประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร GRI 2-22

ปีที่ผ่านมา เป็นปีที่เศรษฐกิจของประเทศฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจต่างๆ ของรัฐบาล เพื่อกระตุ้นการใช้จ่ายใช้สอยในประเทศ ส่งผลให้ภาคธุรกิจในประเทศเริ่มกลับมาฟื้นตัว ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น เกิดการจ้างงานและขยายกิจการ สำหรับธุรกิจโรงภาพยนตร์ เรียกได้ว่าเป็นปีทองของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยและเป็นอีกบทพิสูจน์ความสำเร็จของเรา ที่ภาพยนตร์ไทยมีส่วนแบ่งทางการตลาดมากถึงร้อยละ 62 ซึ่งนับเป็นหนึ่งในพันธกิจสำคัญในการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท ที่ต้องการเป็น Tollywood (ส่วนแบ่งตลาดภาพยนตร์ไทยมากกว่าร้อยละ 50)

อีกหนึ่งพันธกิจสำคัญ เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอัตราการเติบโตของรายได้และผลตอบแทนที่ดีในระยะยาว คือการขยายสาขาโรงภาพยนตร์ 1,200 โรง ให้ครอบคลุม 77 จังหวัดในประเทศไทย เพื่อสอดคล้องกับพันธกิจในการเป็น Tollywood โดยในปี 2566 บริษัทฯ สามารถเดินหน้าลงทุนเปิดโรงภาพยนตร์ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งได้รับการตอบรับอย่างดีเยี่ยมหลังเปิดให้บริการ

บริษัทได้ยกระดับยุทธศาสตร์การพัฒนายั่งยืนตามแนวทางการสร้างสมดุลของทั้งเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม โดยมีการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักบรรษัทภิบาล สอดคล้องกับกรอบการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ESG (Environmental, Social and Governance) พร้อมทั้งบริหารจัดการองค์กรให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และปรับตัวได้เร็ว เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน โดยมีการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ (Business Continuity Management) ภายใต้สถานการณ์การเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกที่ไม่แน่นอน โดยธุรกิจไม่หยุดชะงัก

บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงรุก และปรับตัวพร้อมรับวิกฤติ ตลอดจนนำประเด็นการสร้างสมดุลทั้งสามมิติของความยั่งยืนระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของโลก (United Nations Global Compact: UN Global Compact and Sustainable Development Goals : SDGs) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการวางแผนยุทธศาสตร์ โดยได้จัดลำดับความสำคัญ และยังคงมุ่งเน้นใน 3 ประเด็น ได้แก่ SDG 5 : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิง (Gender Equality) SDG 8 : การจ้างงานที่มีคุณค่า และการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth) และ SDG 12 : การผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน (Responsible Consumption and Production) นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการกำหนดกลยุทธ์ และแผนงานในการตอบสนองที่แตกต่างกันสำหรับแต่ละเป้าหมาย รวมถึงการมีการตรวจติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตาม SDGs สำหรับเป้าหมายด้านความยั่งยืนระยะยาว บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายในการลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สอดคล้องกับกลยุทธ์ ด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ และ SDG 13 : การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)

ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามแนวทาง ESG

เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้นจากวิกฤตการณ์เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก รวมถึงนักลงทุนที่หันมาให้ความสนใจในการลงทุนในธุรกิจที่มีความยั่งยืนระยะยาว และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม บริษัทฯ มีการกำกับดูแลกิจการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เน้นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (Rule of Success) ซึ่งยึดถือเป็นหัวใจของกลยุทธ์ทางธุรกิจ ดังนั้น การประยุกต์ ESG เข้ากับบริบทของการดำเนินธุรกิจจะช่วยให้การเสริมสร้างพลังแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างและส่งผลต่อสิ่งที่ดีกว่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วนในห่วงโซ่อุปทาน และห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

รับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและการสูญเสียความสมดุลทางชีวภาพส่งสัญญาณทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น คณะกรรมการบริษัท ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ และมีความมุ่งมั่นอย่างที่จะเป็นหนึ่งในกลไกหลักในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยมอบหมายให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและมาตรฐานสากล เดินหน้าสู่องค์กรที่ปล่อยคาร์บอน เพื่อสนับสนุนการควบคุมอุณหภูมิเฉลี่ยของโลก โดยการติดตั้งโซลาร์ รูฟ ในสาขา Stand alone 4 สาขา ภายใต้โครงการ Green

Cinema นอกจากนี้ยังส่งเสริมการคัดแยกขยะ และการลดการใช้พลาสติก การใช้บรรจุภัณฑ์รีไซเคิล ใช้ซ้ำ หรือย่อยสลายได้ และลดการใช้ทรัพยากรตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน เช่น การใช้หลอดไฟ LED หรือถุงพลาสติกที่ย่อยสลายได้ ในโรงภาพยนตร์ทุก 863 สาขาในประเทศ และต่างประเทศ การรณรงค์การปิด-เปิดไฟในองค์กร บริษัทตระหนักเสมอว่า สิ่งเล็กๆ นี้นี้ แต่เป็นความรับผิดชอบต่อหลักและจุดเริ่มต้นของบริษัท ที่ปลูกฝังวัฒนธรรมเหล่านี้ให้กับพนักงานเมเจอร์ กรุ๊ปต่อไป

มุ่งมั่นดูแลสังคม และสร้างความร่วมมือสู่ความยั่งยืน

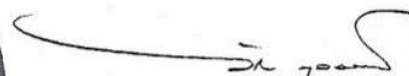
บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการดูแลด้านสังคม ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของ ESG โดยมุ่งสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาการศึกษา และการจ้างงานให้แก่ชุมชน ในปี 2566 บริษัทได้ดูแลสังคมผ่านมูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ในกิจกรรม “เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม” โดยน่าน้องๆ และกลุ่มผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์ จำนวน 193 ครั้ง รวม 38,776 คน, กิจกรรม “มาเติมรอยยิ้ม ให้เต็มหัวใจ” มอบทุนการศึกษา ให้กับเด็กด้อยโอกาส จำนวน 20 ทุน และ กิจกรรม “ส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้” ซึ่งดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 ได้จัดทำและส่งมอบห้องหนังสือให้กับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล จำนวน 7 โรงเรียน นอกจากนี้ กิจกรรม ปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้ ส่งเสริมให้น้อง ๆ นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรอินทรีย์ ด้วยการเปลี่ยนพื้นที่ว่างในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ให้น้อง ๆ นักเรียนได้ทำกิจกรรมเรียนรู้การปลูกผักกะละมังปลอดสารพิษ เพื่อนำมาต่อยอดดูแลการปลูกผักและโรงเรียนเพื่อสร้างความยั่งยืนต่อไป

บริษัทฯ ให้คำมั่นว่าจะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรม การปฏิบัติตามการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อที่พึงมีต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับกิจการที่ดี และมุ่งสร้างคุณค่าและผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ให้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายและดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนเพื่อการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว รวมถึงการให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ ในปี 2567 บริษัทฯ ได้รับเลือกเข้าเป็นสมาชิกของดัชนี MSCI ESG Index : AA และได้รับคัดเลือกเข้าเป็นหุ้นยั่งยืน (SET ESG RATING : AA) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สุดท้ายนี้ ในนามของคณะกรรมการบริษัท คณะผู้บริหาร ผมใคร่ขอแสดงความขอบคุณต่อผู้มาใช้บริการ และพนักงานทุกท่าน สำหรับความมุ่งมั่น ตั้งใจและการทำงานอย่างหนักเพื่อช่วยผลักดันให้เกิดการเติบโตของบริษัท และขอแสดงความขอบคุณต่อผู้ถือหุ้น พันธมิตรทางธุรกิจ สถาบันการเงิน หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐและเอกชน ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สำหรับการสนับสนุนและความไว้วางใจที่ทุกท่านได้มอบให้กับเราอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาหลายปี บริษัทฯ ขอให้คำมั่นในการเดินหน้าเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับทุกภาคส่วนเพื่อสร้างจุดเปลี่ยนอย่างเป็นรูปธรรมให้แก่สังคมและประเทศไทยต่อไป



นายไกรทิพย์ ไกรฤกษ์
ประธานกรรมการ



นายวิชา พูลวรลักษณ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

About this report

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ฉบับ Executive Summary เพื่อแสดงถึงการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นหนึ่งในช่องทางการสื่อสารให้กับผู้มีส่วนได้เสียทราบถึงความมุ่งมั่นและผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ผ่านการนำเสนอผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงธรรมาภิบาลของบริษัทในเครือธุรกิจโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งเป็นข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2567 โดยบริษัทฯ มีรายได้จากการดำเนินงานธุรกิจโรงพยาบาลศูนย์สุทธิ คิดเป็นร้อยละ 79 ของรายได้รวมจากกลุ่มบริษัทในเครือ

รายงานฉบับนี้ บริษัทฯ จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการจัดทำรายงานความยั่งยืนในระดับสากล Global Reporting Initiative (GRI Standards) แบบทางเลือกหลัก (Core Option) โดยประยุกต์ใช้หลักการรายงาน (Reporting Principles) ของ GRI Standards ที่ครอบคลุมกระบวนการกำหนดเนื้อหาและคุณภาพของรายงาน รวมถึงเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของบริษัทฯ และประเด็นที่มีนัยสำคัญตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในมาตรฐาน

การกำหนดเนื้อหารายงาน GRI 102-32, GRI 102-46, GRI 102-49, GRI102-56

บริษัทฯ กำหนดเนื้อหาในรายงานโดยพิจารณาจากการดำเนินงานขององค์กร ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดจนความคาดหวังและความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย ภายใต้หลักการที่สำคัญของ GRI Standards 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการจัดทำรายงาน (Stakeholder Inclusiveness) การพิจารณาบริบทความยั่งยืน (Sustainability Context) การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ (Materiality) ความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness) โดยมีกระบวนการประเมินประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืนต่อธุรกิจ ดังนี้

1. การระบุประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืนต่อธุรกิจ	2. การประเมินและจัดลำดับความสำคัญ	3. ทบทวนความถูกต้องเหมาะสมและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงาน
1.1 ศึกษาและวิเคราะห์บริบทความยั่งยืน รวบรวมประเด็นที่มีนัยสำคัญโดยพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอก <u>ปัจจัยภายใน</u> • บริบทความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจ • ประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ ในปีที่ผ่านมา <u>ปัจจัยภายนอก</u> • ประเด็นด้านความยั่งยืนที่กลุ่มอุตสาหกรรมทั่วโลกให้ความสำคัญ • แนวโน้มความยั่งยืนของโลกและเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม 1.2 การมีส่วนร่วมกับ รวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า ผู้บริหารและพนักงาน ผู้ถือหุ้นนักลงทุน พันธมิตรทางธุรกิจ ชุมชนและสังคม และหน่วยงานกำกับดูแล	• ประเมินและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ได้รับการระบุจากขั้นตอนการระบุประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืน จำนวน 10 ประเด็น • พิจารณาระดับผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ และระดับอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย	• นำเสนอผลการประเมินประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืนต่อคณะผู้บริหารเพื่อพิจารณาและขอความเห็นชอบ • ทบทวนกระบวนการจัดทำและการเปิดเผยข้อมูลในรายงานความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

การประเมินประเด็นที่มีสาระสำคัญ ด้านความยั่งยืนต่อธุรกิจ GRI 102-47

บริษัทฯ ประเมินและจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกให้ความสำคัญ และพิจารณาปัจจัยภายนอกและภายในที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจรวมถึงปัจจัยเสี่ยงก่อนทำการอนุมัติโดยผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานตามประเด็นด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญ บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ หรือ UN Sustainable Development Goals (SDGs) ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ในปี 2567 มีประเด็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มีความสำคัญ 10 หัวข้อ





มิติสิ่งแวดล้อม

- การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
- การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



มิติสังคม

- การเคารพสิทธิมนุษยชน
- การพัฒนาศักยภาพ
- การดูแลสังคมและชุมชน
- สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน



มิติเศรษฐกิจ

- การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด
- การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และความรับผิดชอบต่อคู่ค้า
- นวัตกรรมทางธุรกิจ
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า

การบริหารห่วงโซ่อุปทานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในทุกๆ กระบวนการตลอดห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ต้นน้ำ คือการสรรหาที่ดินหรือคัดเลือกเจ้าของพื้นที่ ห้างสรรพสินค้าต่างๆ จนไปถึงปลายน้ำ คือการบริการหลังการขาย และบริการ และเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคง ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพคู่ค้าธุรกิจและลูกค้าให้เติบโตควบคู่กันไปอย่างยั่งยืน

ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ



01

การพัฒนาธุรกิจและก่อสร้าง

- การสรรหาและคัดเลือกเจ้าของพื้นที่
- การออกแบบและพัฒนาโรงภาพยนตร์
- การจัดจ้างผู้รับเหมา และจัดซื้อจัดหาวัสดุก่อสร้าง
- การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงาน
- การบริหารจัดการต้นทุนของโครงการ

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

นักลงทุนและผู้ถือหุ้น/ผู้บริหารและพนักงาน/คู่ค้าและผู้รับเหมา/ชุมชนและสังคม/หน่วยงานรัฐ/คู่แข่งทางการค้า



02

การจัดจำหน่าย การตลาด และการบริหาร อสังหาริมทรัพย์

- การให้บริการและช่องทางการจัดจำหน่าย
- การทำการตลาด
- การบริหารจัดการโครงการ
- การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ลูกค้าและผู้เช่า/นักลงทุนและผู้ถือหุ้น/ผู้บริหารและพนักงาน/ชุมชนและสังคม/หน่วยงานรัฐ/คู่แข่งทางการค้า

แนวทางความยั่งยืนของบริษัท

การดำเนินงาน

- บริษัทสำรวจโครงการที่มีความเป็นไปได้ในการลงทุนโดยพิจารณาจากพื้นที่ ความต้องการของลูกค้าในพื้นที่ การแข่งขันทางธุรกิจ ในขณะเดียวกันได้นำหลักการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ ไม่ตัดไม้ทำลายป่า รักษาคุณภาพของแหล่งน้ำ รวมถึงการสำรวจกฎหมายทางด้านกฎหมายและข้อจำกัดในการก่อสร้าง
- บริษัทนำแนวทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ในแต่ละสาขาโรงภาพยนตร์ ติดตั้งหลังคาโซลาร์เพื่อเพิ่มการใช้พลังงานทางเลือก บริหารจัดการพลังงานที่มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม (SIA) และสิ่งแวดล้อม (EIA) รวมถึงให้ความสำคัญในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว
- พิจารณาคัดเลือกผู้รับเหมาอย่างเหมาะสม และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานของบริษัทฯ ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้รับเหมาต้องผ่านการประเมินด้านความยั่งยืน มีประวัติการทำงานที่ดี ทำงานได้เสร็จตามเวลา นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนการก่อสร้าง อีกทั้งมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงหลัก ESG เช่น มาตรฐานอาชีพนานาชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ บริษัทใช้วิธีจัดจ้างผู้รับเหมาหลัก โดยการเปิดประมูลงานหรือจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จ (Turn Key) แล้วแต่ความเหมาะสมของโครงการ

เป้าหมายในการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

- เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการสรรหาและคัดเลือกเจ้าของพื้นที่ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการ
- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้กับลูกค้าและชุมชนโดยรอบ
- เพื่องานที่ได้มาตรฐานและป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การดำเนินงาน

- บริษัทใช้ช่องทางการจำหน่ายสินค้าและบริการไปยังกลุ่มลูกค้า โดยมุ่งเน้นความครบถ้วนและหลากหลาย
- จัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและบริการ รวมถึงการสร้างพื้นที่ที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมให้กับสังคม ตลอดจนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างรับผิดชอบ
- การบริหารจัดการความสำคัญกับลูกค้า ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ รวมถึงสำรวจความพึงพอใจและรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า นำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้าสูงสุด
- นำองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ และความร่วมมือกับพันธมิตรมาช่วยพัฒนาการดำเนินงาน เน้นยกระดับการจัดการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน ลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ ระบบเทคโนโลยี เพื่อเก็บรวบรวมฐานข้อมูลลูกค้า โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการดำเนินงานตามระบบมาตรฐาน

เป้าหมายในการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

- เพื่อให้บริการและสินค้าเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างทั่วถึง
- เพื่อยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า
- เพื่อการดำเนินโครงการที่มีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามมาตรฐานสากล



03

ส่วนการสนับสนุนองค์กร

- การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- การบริหารจัดการทางการเงิน
- การกำกับดูแลกิจการ
- การบริหารจัดการความเสี่ยง

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

นักลงทุนและผู้ถือหุ้น/ผู้บริหารและพนักงาน/ชุมชนและสังคม/หน่วยงานรัฐ/คู่แข่งทางการค้า

การดำเนินงาน

- บริษัทดูแลในเรื่องสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติตามแรงงานตามกฎหมาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การมุ่งใจ และรักษาพนักงาน
- บริษัทมีการวางแผนและจัดระเบียบทางการเงินทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม มีการบริหารเงินทุนหมุนเวียน กำกับกิจกรรมทางการเงินอย่างเหมาะสม
- ดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ ข้อบังคับ กฎ และระเบียบอื่นๆ จากหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- ประเมินความเสี่ยงขององค์กรอย่างเป็นระบบ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายในการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน

- เพื่อบริหารบุคคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- เพิ่มความคล่องตัวของกระแสเงินสด และการบริหารผลกำไรอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องโปร่งใส เชื่อถือได้ตามหลักธรรมาภิบาล
- เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเพิ่มโอกาสให้แก่องค์กร ด้วยแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP)

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

และความคาดหวัง GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและมุ่งส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลักทั้ง 6 กลุ่มของบริษัทฯ ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ชุมชนและสังคม ลูกค้า และหน่วยงานกำกับดูแล โดยระบุและประเมินกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากทั้ง 6 กลุ่มดังกล่าว ที่อาจได้รับผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกำหนดแนวทางการตอบสนองผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดความร่วมมือ การยอมรับ และได้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเหมาะสมระหว่างบริษัทฯ กับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ทำการจัดลำดับ 3 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลัก คือ กลุ่มลูกค้า ผู้บริหารและพนักงาน และกลุ่มชุมชนและสังคม

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ และสื่อสารข้อมูลบริษัทฯ ให้กับผู้มีส่วนได้เสีย อาทิ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ผ่านช่องทางที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้บริษัทฯ รับทราบความคาดหวังและความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	รูปแบบการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ	แนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ
ลูกค้า	- การจัดกิจกรรมพบปะลูกค้าเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ - การจัดกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ - การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผ่านทางโทรศัพท์แบบสอบถามและช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ - การรับเรื่องร้องเรียนและให้บริการผ่านศูนย์บริการลูกค้า เครือข่ายสาขา เว็บไซต์บริษัท และ แอปพลิเคชัน Major Cineplex	- คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ - สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า - การจัดการข้อร้องเรียนและติชมอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว - การให้ข้อมูลผ่านหลากหลายช่องทางทั้ง Online และ Offline	ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในบทที่ 2 การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และความรับผิดชอบต่อลูกค้า
ผู้บริหารและพนักงาน	- การสื่อสารนโยบายและข่าวสารผ่านการประชุมและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ - การประชุมร่วมกับพนักงานการจัดสัมมนา และการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม - การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินความผูกพันของพนักงาน - โครงการพัฒนาบุคลากร - การประกาศเกียรติคุณพนักงาน - การตรวจสอบรายชื่อรายชื่อ	- ทิศทาง นโยบายการทำงาน โอกาสเติบโตในสายงาน - รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ จากพนักงาน - เงินเดือน สวัสดิการ และสวัสดิการ รวมถึงการทำงานในระยะยาว - โอกาสในการพัฒนาอาชีพ - สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี - ความเท่าเทียม และสิทธิพื้นฐาน	ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในบทที่ 7 การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน และบทที่ 8 สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน
ชุมชนและสังคม	- การดำเนินโครงการของบริษัทฯ ผ่านการให้ความรู้และกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ - การสำรวจความต้องการของชุมชนและสังคม - การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทฯ	- ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน และลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในบทที่ 6 การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

ผู้มีส่วนได้เสีย	รูปแบบการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ	แนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ
ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ	- การประชุมผู้สามัญถือหุ้น ประจำปี - การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น - รายงานตามแบบ 56-1 One Report - การนำเสนอข่าวสู่สาธารณะ - การประกาศผลประกอบการรายไตรมาส - การพบปะนักลงทุนรายบุคคล - การพูดคุยกับนักลงทุนผ่านทางโทรศัพท์	- ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล - ประสิทธิภาพทางธุรกิจ /การเงิน - ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีระบบ	ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในรายงาน 56-1 One Report
หน่วยงานกำกับดูแล	- มอบหมายให้หน่วยงานกำกับดูแลปฏิบัติงานตามกฎหมายของการบริษัทฯ เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทางการที่กำกับดูแลเป็นประจำ - ประชุม รับฟังแผนนโยบาย และแนวทางการกำกับดูแล - รับฟัง ชักจูงการปฏิบัติตามเกณฑ์ - รับการตรวจสอบจากหน่วยงาน - ติดต่อขอรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์ - แสดงความคิดเห็นผ่านเวทีการแสดงความคิดเห็น	- การดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎหมาย - ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า - การเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้	ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในรายงาน 56-1 One Report และบทที่ 1 การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด
คู่ค้า	- ศูนย์คู่ค้าสัมพันธ์ โทร 02-5115427 ถึง 36 - ประชุมและสัมภาษณ์ร่วมกับคู่ค้าทางธุรกิจ - เยี่ยมเยียนคู่ค้าทางธุรกิจ พร้อมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียน - โครงการร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม - ตรวจประเมินการให้คำปรึกษาและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ - สัมภาษณ์หาความต้องการและความคาดหวังของคู่ค้าธุรกิจด้านความยั่งยืน	ความโปร่งใสและกระบวนการจัดจ้าง/จัดซื้อที่เป็นธรรม	ศึกษารายละเอียดแนวทางการตอบสนองของบริษัทฯ ได้ในบทที่ 4 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ช่องทางติดต่อ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์และความยั่งยืนองค์กร

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1839, 1829/1, 1839/6 ถ. พหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ 0-2511-5427 ต่อ 893, 275

อีเมล ir@majorcineplex.com



เกี่ยวกับ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป

About Major Cineplex Group

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ก่อตั้งขึ้นในปี 2538 โดยนายวิชา พูลวรลักษณ์ ดำเนินธุรกิจหลักในการเป็นผู้ให้บริการจัดแสดงภาพยนตร์และให้บริการเกี่ยวกับความบันเทิง การประกอบธุรกิจหลักของกลุ่มกิจการประกอบด้วย 5 ธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจโรงภาพยนตร์, การให้บริการสื่อและโฆษณา, การให้บริการโบว์ลิงและคาราโอเกะ, ธุรกิจให้เช่าพื้นที่และบริการ และธุรกิจสื่อภาพยนตร์ บริษัทได้จดทะเบียนเป็นบริษัท (มหาชน) จำกัดในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเดือน พฤษภาคม ปี พ.ศ.2545 มีอักษรย่อว่า MAJOR เป็นผู้ประกอบการอันดับหนึ่งในอุตสาหกรรมโรงภาพยนตร์ จากการขยายสาขาไปยังจุดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการทั่วกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและต่างจังหวัด ที่มีศักยภาพเพียงพอและคุ้มค่ากับการลงทุน ส่งผลให้ในปัจจุบันมีส่วนแบ่งทางการตลาดมากกว่าร้อยละ 70 และรวมทั้งบริษัทฯ มีนโยบายการบริหารความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อลดผลกระทบในด้านลบให้หมดไปหรือให้น้อยที่สุด เป็นการนำไปสู่ความเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

เป็นสุดยอดเมืองหนึ่งระดับโลกและศูนย์รวมความบันเทิงสำหรับชีวิตคนรุ่นใหม่ (The World’s Best Cinema and Total Lifestyle Entertainment Complex Provider)” และ “Sharing the world’s best entertainment dreams ร่วมสร้างฝันบันเทิงระดับโลก” โดยบริษัทไม่หยุดที่จะพัฒนาและสรรหาสุดยอดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อส่งมอบประสบการณ์อันยอดเยี่ยม สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ร่วมสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้กับลูกค้า สังคม และผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน



เมเจอร์ กรุ๊ป ได้เปลี่ยนแปลงตามพัฒนาการอุตสาหกรรมภาพยนตร์สู่มิติใหม่แห่งโลกดิจิทัล (Digital Platform) โดยการฉายภาพยนตร์ด้วยระบบดิจิทัลในรูปแบบ 2D ระบบ 3D รวมถึงระบบ 4DX เพื่อพัฒนาคุณภาพของระบบภาพและระบบเสียงให้ดีขึ้น และการจองตั๋วหนังออนไลน์ ประกอบกับได้ทำการตลาดเพื่อจัดเก็บฐานข้อมูลลูกค้าด้วยการออกบัตรสมาชิก M Generation ทำให้เมเจอร์ กรุ๊ป มีฐานข้อมูลของลูกค้า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำรายการส่งเสริมการขายให้เหมาะสมกับลูกค้าแต่ละราย เพื่อให้สามารถสื่อสารกับลูกค้าเฉพาะกลุ่มได้มากขึ้น ส่งผลให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการในโรงภาพยนตร์มากขึ้น

นอกจากนี้เมเจอร์ กรุ๊ป ยังมีนโยบายที่จะเพิ่มความสะดวกสบายให้กับผู้มาใช้บริการในการซื้อบัตรชมภาพยนตร์โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก สำหรับช่องทางอื่นๆ ที่ให้กับผู้ให้บริการโรงภาพยนตร์เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ และในเครือ ซึ่งได้ดำเนินการให้บริการแล้วในปัจจุบัน มีดังนี้

- ระบบ Call Center ที่ให้บริการลูกค้าด้วยการโทรเบอร์เดียว (02-515-5555) จองบัตรได้ทุกสาขา
- ระบบการจำหน่ายบัตรผ่านทาง Internet โดยผ่าน website <http://www.majorcineplex.com>
- ระบบจองซื้อบัตรผ่านตู้จำหน่ายตั๋วอัตโนมัติ
- ระบบจองผ่าน application ในมือถือ (Major APP, Line Pay, Shopee, Lazada)

เมเจอร์ กรุ๊ป ยังได้มีการขยายตัวในส่วนของธุรกิจอื่นที่ช่วยสร้างศักยภาพในการเติบโตของยอดขาย และช่วยผลักดันการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น เช่น ธุรกิจสื่อโฆษณา ซึ่งใช้พื้นที่ครอบคลุมทั้งภายในโรงภาพยนตร์และภายนอกในพื้นที่ตัวอาคาร ผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น VDO-wall, Plasma Screen, Billboard, Cut-out, Tri-vision ,4D Ads ธุรกิจจำหน่ายเครื่องดื่มและป๊อปคอร์น (Concession) รวมไปถึงธุรกิจสื่อภาพยนตร์ ซึ่งมีทั้งการผลิตภาพยนตร์ และจำหน่ายลิขสิทธิ์ภาพยนตร์

เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำทางธุรกิจ และรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บริษัทฯ ได้ขยายธุรกิจโรงภาพยนตร์ไปยังต่างประเทศ ซึ่งบริษัทฯ ได้เริ่มต้นที่ประเทศกัมพูชาเป็นประเทศแรก ณ ศูนย์การค้าอโชน มอลล์ ในกรุงพนมเปญ ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้บริษัทฯ มีแผนการขยายสาขาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ของประเทศไทย เปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถมาใช้บริการในโรงภาพยนตร์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และให้เกิดการประหยัดต่อพื้นที่ (Economics of Scales) พร้อมกันนี้ในมุมมองของสื่อโฆษณาที่รองรับด้วยระบบดิจิทัล จะทำให้เกิดมิติใหม่ในรูปแบบของการโฆษณาที่เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้าในแต่ละพื้นที่ และถือเป็นการเพิ่มรายได้ของสื่อโฆษณาในอนาคตเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มีการพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ เห็นสมควรให้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และแสดงให้เห็นความชัดเจนในแนวทางการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาตามภาวะเศรษฐกิจ และกำลังซื้อของผู้บริโภคเป็นหลัก

ภาพรวมธุรกิจ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป



ธุรกิจโรงภาพยนตร์

โรงภาพยนตร์ในเครือเมเจอร์ซินีเพล็กซ์ มุ่งเน้นการให้บริการลูกค้าในทุกระดับชั้นและโรงภาพยนตร์ที่ทันสมัยหลากหลายรูปแบบทั้งการฉายภาพยนตร์แบบ RealD, 2D, 3D, 4DX, IMAX, Screen X และระบบเสียงที่มีคุณภาพ ทั้งยังนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่าง IMAX VR มาเปิดให้บริการลูกค้าถือเป็นเทคโนโลยีล้ำสมัยครั้งแรกของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเพิ่มอรรถรสให้กับลูกค้า บริษัทฯ มีสาขาในประเทศไทยและต่างประเทศรวมทั้งสิ้น 185 สาขา 863 โรงภาพยนตร์ เมเจอร์ กรุ๊ป มีแผนขยายโรงภาพยนตร์เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากร อีกจำนวน 30 - 40 โรงภาพยนตร์ในปี 2568 เพื่อให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ



ธุรกิจโบว์ลิงและคาราโอเกะ

ธุรกิจโบว์ลิงและคาราโอเกะเน้นความหลากหลายของการบริการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของเมเจอร์ กรุ๊ป ในการเป็นศูนย์รวมความบันเทิงครบวงจรในที่แห่งเดียวภายใต้ชื่อ “เมเจอร์โบว์ลฮิต” นำเสนอบริการโบว์ลิงในลักษณะของกีฬาเพื่อความบันเทิง (Sport Entertainment) ต่อมา บริษัทฯ ได้เปิดตัวโบว์ลิงแบรนด์ใหม่ออกสู่ตลาดภายใต้ชื่อ “บลูโอริทิม แอนด์โบว์ล” และลานสเก็ตน้ำแข็งรูปแบบใหม่ภายใต้ชื่อ “ซึบ ซิโร่” ซึ่งกลายเป็นที่สังสรรค์สำหรับกลุ่มคนรุ่นใหม่ใจกลางเมืองสร้างความสนุกแปลกใหม่บนลานไอซ์สเก็ต เพื่อตอบสนองทุกกลุ่มลูกค้าที่นิยมกีฬาทำทายสุดอินเทรนด์ภายใต้คอนเซ็ปต์ “Sport and Entertainment”



ธุรกิจสื่อโฆษณา

ธุรกิจบริการสื่อโฆษณาเติบโตได้เป็นอย่างดี ภายใต้ชื่อ “บริษัท เมเจอร์ ซินีแอต จำกัด” จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสื่อโฆษณาทั้งในโรงภาพยนตร์และพื้นที่ทั้งหมดภายใน Cineplex ทั่วประเทศอย่างครบวงจร ด้วยความสามารถในการสร้างรายได้เพิ่มเติมจากสินทรัพย์ที่ลงทุนไปแล้ว ทำให้ธุรกิจสื่อโฆษณาของบริษัท หรือที่เรียกกันว่า “cinemedia” มีอัตรากำไรเฉลี่ยร้อยละ 70-80%



ธุรกิจพื้นที่ให้เช่า

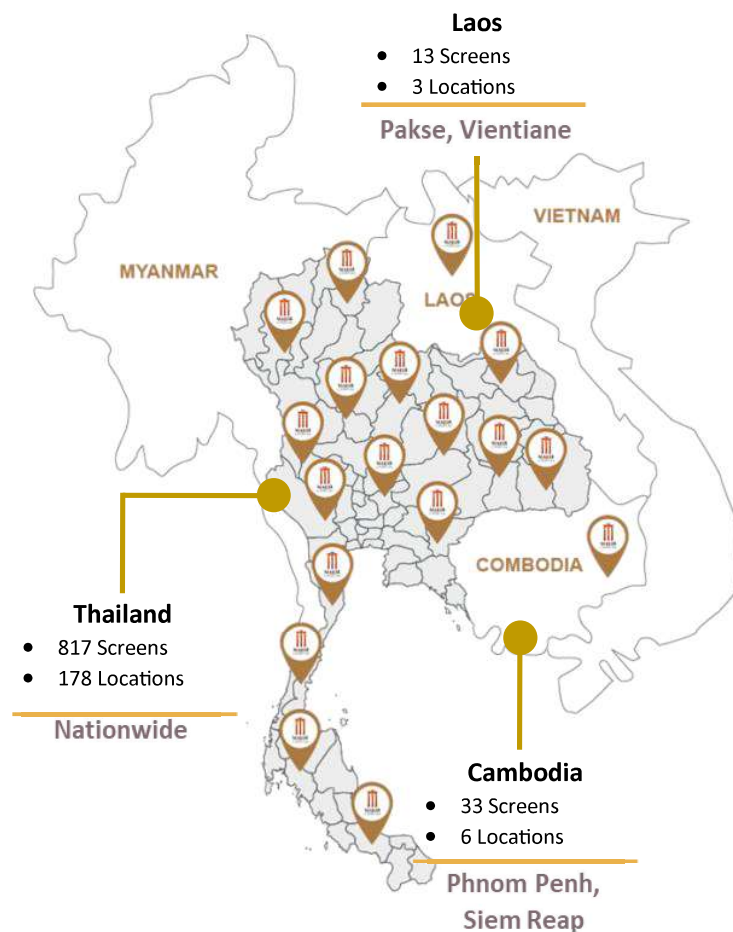
เมเจอร์ กรุ๊ป ให้บริการพื้นที่เช่าในรูปแบบ Standalone เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายนอกเหนือจากการให้บริการโรงภาพยนตร์ โบว์ลิง คาราโอเกะ และลานสเก็ตน้ำแข็ง โดยทำการคัดเลือกประเภทของร้านค้าให้สอดคล้องกับรสนิยมและพฤติกรรมของผู้ที่เข้ามาใช้บริการเป็นหลัก



ธุรกิจสื่อภาพยนตร์

บริษัทฯ ยังดำเนินธุรกิจในการผลิตธุรกิจภาพยนตร์ โดยมีแผนการผลิตภาพยนตร์ไทยออกสู่ตลาดภาพยนตร์อย่างต่อเนื่อง ยังคงตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยให้เติบโตขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

ภาพรวมการดำเนินธุรกิจของเมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ กรุ๊ป



รายได้รวม
7,767 ล้านบาท



สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการขายและ
บริหาร**เพิ่มขึ้น** เท่ากับ
ร้อยละ 29 ของรายได้รวม



อัตรากำไรจ่ายปันผล
ร้อยละ 22



พนักงานรวม
2,727 คน



ผลประโยชน์พนักงาน
25.27 ล้านบาท



ลงทุนกิจกรรมเพื่อสังคม
10 ล้านบาท

กลยุทธ์มุ่งสู่ความยั่งยืนองค์กร

5 กลยุทธ์ เมเจอร์ กรุ๊ป รับมือกับการท้าทายที่เกิดขึ้นและยั่งยืนหยัดเป็นผู้นำอุตสาหกรรม รวมถึงการเดินหน้าดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อพัฒนาสร้างคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน



การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง
และการปฏิบัติตามข้อกำหนด

การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง และ การปฏิบัติตามข้อกำหนด (Corporate Governance, Risk Management and Corporate Compliance)



เป้าหมายปี 2567

- ร้อยละ 100 ของพนักงานใหม่และร้อยละ 90 ของพนักงานปัจจุบันผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ภายในปี 2567
- การจัดการข้อร้องเรียนกรณีพนักงานของบริษัทกระทำการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และ/หรือ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เท่ากับ 100%

ผลการดำเนินการปี 2567

- พนักงาน**ปัจจุบัน**ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ร้อยละ 100
- พนักงาน**ใหม่**ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ร้อยละ 100
- ดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนกรณีพนักงานของบริษัทกระทำการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ และ/หรือ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2567 เท่ากับ 100%

การกำกับดูแลกิจการ การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี และการปฏิบัติตามข้อกำหนด เป็นแนวทางสำคัญที่ทุกองค์กรต้องยึดถือปฏิบัติในการกำหนดแผนการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจมีรากฐานการเติบโตที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้น และสามารถดึงดูดความสนใจของนักลงทุน ตลอดจนสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance)

ความท้าทาย

เมเจอร์ กรุ๊ป ตระหนักว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นรากฐานการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ดึงดูดความสนใจของนักลงทุน ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ อาทิ คุณสมบัติและสัดส่วนของคณะกรรมการบริษัท กระบวนการสรรหาและประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริษัท และคณะผู้บริหาร การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร รวมไปถึงจรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต

การดำเนินงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งดำเนินงานบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมอบหมายให้คณะกรรมการบริษัท ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนทบทวนการปฏิบัติตามนโยบายเป็นประจำทุกปี

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดทำคู่มือการกำกับกิจการ, ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณพึงปฏิบัติในการปฏิบัติงาน (Code of Conduct) และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรม แนวทางการดำเนินงานภายในองค์กร ให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทในเครือส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีภายในองค์กรสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร

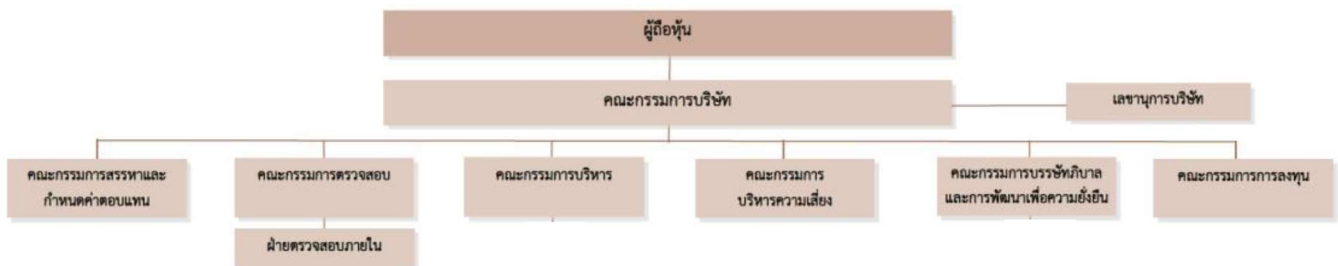
และพนักงาน เพื่อสร้างมูลค่าทางธุรกิจในระยะยาว ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ทั้งนี้ ในด้านการกำกับดูแลกิจการ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้สรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจขององค์กรและเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับสากล คณะกรรมการของบริษัท ได้กำหนดนโยบายเรื่องความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (BOARD Diversity) ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ความรู้ในธุรกิจและอุตสาหกรรมโรงภาพยนตร์ รวมถึงความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท (Board Skill Matrix) ตลอดจนส่งเสริมให้มีการนำเรื่องความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคลตามนโยบายด้านการบริหารความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Diversity and Inclusion Policy) มาเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาและสรรหากรรมการบริษัท โดยไม่มีข้อจำกัดหรือแบ่งแยกในเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ต้นกำเนิด วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นกรรมการให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท



ในคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยคณะกรรมการผู้หญิงจำนวน 3 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ของคณะกรรมการบริษัททั้งหมด และกรรมการ 2 ท่าน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระ

ในการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับโครงสร้างการบริหาร โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะผู้บริหารมีความอิสระต่อกัน โดยในคณะกรรมการบริษัททั้งหมด 10 ท่าน ประกอบด้วย คณะกรรมการที่เป็นผู้บริหารเพียง 1 ท่าน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.00 นอกจากนี้ โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท ยังประกอบด้วยคณะกรรมการที่เป็นคณะกรรมการอิสระจำนวน 6 ท่าน หรือคิดเป็นร้อยละ 60.00



เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้จัดให้มีประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริษัท และการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และกรรมการลงทุน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคณะกรรมการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีการประเมินทั้งในรูปแบบรายคณะ และรายบุคคล รวมถึงการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ด้วย

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย



คณะกรรมการตรวจสอบ
Audit Committee

สนับสนุนคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน และตรวจสอบภายใน



คณะกรรมการสรรหา
และกำหนดค่าตอบแทน
Nomination and
Compensation Committee

สรรหาและแต่งตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดครอบคลุม จรรยาบรรณ ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์



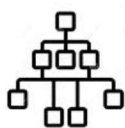
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
Risk Management Committee

พิจารณานโยบาย กลยุทธ์ และมาตรการเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงขององค์กร รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับคณะกรรมการตรวจสอบ รวมถึง หน่วยงานตรวจสอบภายในองค์กร และทบทวนการดำเนินงาน ของฝ่ายบริหาร



คณะกรรมการบริษัทภิบาลและ
การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน
Corporate Governance and
Sustainability Development
Committee

กำหนดนโยบายบริษัทภิบาลและด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน กำกับดูแลดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว รวมถึง จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ เพื่อความสอดคล้องกับแนว ปฏิบัติของหน่วยงานกำกับดูแล กำกับดูแลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมถึงบทบาทหน้าที่ในการ กำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้การ ดำเนินงานของบริษัทสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และมาตรฐานสากล



คณะกรรมการบริหาร
Executive Committee

กำหนดแผนธุรกิจ ทิศทาง กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์กร และ การบริหารงาน ควบคุมดูแลกิจการ ตามแนวนโยบายและ งบประมาณที่ได้รับจากคณะกรรมการบริษัท รวมถึงตรวจสอบ และติดตามแผนธุรกิจที่ได้รับอนุมัติ ตลอดจนกลั่นกรองเรื่อง ต่างๆ ก่อนนำเสนอเข้าสู่คณะกรรมการบริษัท

กระบวนการสรรหาคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกำหนดเกณฑ์พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ จากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ วิชาชีพ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทอย่างยั่งยืน โดยในปี 2567 ความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง แสดงตามตารางประสบการณ์ (Skill Matrix) ดังนี้

ตารางประสบการณ์ (Skill Matrix)

รายชื่อกรรมการ	กรรมการอิสระ	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	ความรู้/ทักษะ/ความชำนาญ/ประสบการณ์									
			ธุรกิจบริการ	กฎหมาย	บัญชีการเงิน/การตรวจสอบ	เศรษฐศาสตร์	ตลาดทุน	การกำกับดูแล/ความยั่งยืน	การตลาด	บริหารธุรกิจ	การบริหารความเสี่ยง	เทคโนโลยีสารสนเทศ
1. นายสมใจนึก เองตระกูล	■	■	■	■		■	■	■		■		■
2. นายวิชา พูลสวัสดิ์			■	■	■			■	■	■	■	
3. นายวิวัฒน์ องค์กรวิสุทธิ		■	■		■		■	■	■	■		■
4. นางภาณี พูลสวัสดิ์		■	■		■				■	■		■
5. นายธนกร পুলเวคินทร์		■	■				■	■	■	■		■
6. นายชัย จรุงธนาภิบาล	■	■	■	■	■			■			■	■
7. นายไกรทิพย์ ไกรฤกษ์	■	■	■	■	■	■	■	■		■		■
8. นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์	■	■	■	■	■						■	■
9. นายแพทย์เสถียร ภูประเสริฐ	■	■	■	v	■		■	■		■	■	■
10. นางสาวลลิตา จิตรอารณ์	■	■	■		■					■	■	■
11. นางอรุณ อภิศักดิ์ศรีกุล	■	■	■		■	■	■	■		■	■	■

*ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ระหว่างการสรรหา และพัฒนาเพิ่มเติม

นายธนกร পুলเวคินทร์ เป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ในธุรกิจโรงภาพยนตร์ การผลิตและจัดจำหน่ายภาพยนตร์

ทั้งนี้ สำหรับการสรรหาผู้นำระดับสูงของบริษัทฯ จะพิจารณาบุคคลที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรในอุตสาหกรรมบันเทิงซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่พึงมีดังต่อไปนี้ คือ วิชาชีพชั้นสูงในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ความเข้าใจในเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ โดยเฉพาะด้านดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ ภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ และบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการวิเคราะห์และบริหารจัดการทางการเงิน รวมถึงเข้าใจกลไกการสร้างรายได้ในธุรกิจโรงภาพยนตร์ ความตระหนักในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสามารถบริหารความเสี่ยงรอบด้านได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค และความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าในยุคปัจจุบันและอนาคต ผู้นำที่ได้รับการสรรหามีประวัติการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรได้อย่างสง่างามในทั้งระดับประเทศและระดับสากล

กระบวนการและหลักเกณฑ์ประเมินผลงานของคณะกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการประเมินคณะกรรมการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและหาแนวทางปรับปรุงเกณฑ์การประเมินอย่างต่อเนื่อง อ้างอิงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหา เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเปรียบเทียบผลปฏิบัติงานอย่างชัดเจน



การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ได้ทำการประเมินทั้งคณะ รายบุคคล และแบบไขว้ รวมทั้งได้มีการเปิดเผยขั้นตอน และผลการประเมินไว้ในแบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2565 (แบบ 56-1 One Report)



ในปี 2567 เมเจอร์ กรุ๊ป ใช้แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการ (CG Self-Assessment) โดยมีเกณฑ์การประเมินผลคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม คือมากกว่าร้อยละ 90 = ดีมาก คะแนนมากกว่าร้อยละ 80 = ดี คะแนนมากกว่าร้อยละ 70 = พอใช้ และคะแนนต่ำกว่า หรือเท่ากับร้อยละ 60 = ควรปรับปรุง

ผลการประเมินของคณะกรรมการ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริษัท โดยการประเมินรายคณะ	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการชุดย่อย โดยการประเมินรายคณะ	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการชุดย่อยโดยการประเมินรายบุคคล
ร้อยละ 97.24	ร้อยละ 99.11	ร้อยละ 100.00



หลักเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประกอบด้วย

หมวดที่ 1	ความเป็นผู้นำ	หมวดที่ 6	ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย
หมวดที่ 2	การกำหนด พัฒนากลยุทธ์ และความยั่งยืน	หมวดที่ 7	การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
หมวดที่ 3	การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และความยั่งยืน	หมวดที่ 8	ความเป็นผู้นำ
หมวดที่ 4	การวางแผนและผลการปฏิบัติทาง การเงิน	หมวดที่ 9	ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
หมวดที่ 5	ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ	หมวดที่ 10	คุณลักษณะส่วนตัว

ผลการประเมินของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ร้อยละ 99.88

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อวางกรอบการกำกับดูแลองค์กรให้เป็นเลิศ และสอดคล้องตามเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นผู้กำหนด



การให้สิทธิของผู้ถือหุ้นและ
การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน



การเปิดเผยข้อมูลสำคัญอย่างเป็นธรรม
มีความโปร่งใส และทันต่อเวลา



การสนับสนุนด้าน
ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ



การเพิ่มคุณค่าให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว
ภายใต้กรอบจริยธรรมที่ดี



การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและ
การไม่รับของขวัญของบริษัท



การเคารพกฎหมาย
และหลักสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้
ในจรรยาบรรณธุรกิจ
และจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ



กำหนดกระบวนการที่คำนึงถึงผู้มีส่วน
ได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ลูกค้า ผู้บริหาร
และพนักงาน ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และ
พันธมิตรทางธุรกิจ ชุมชนและสังคม
หน่วยงานกำกับดูแล และคู่ค้า เพื่อการ
พัฒนาความยั่งยืนขององค์กร



กำหนดให้บุคลากรทุกคนดำเนินงาน
ตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการและ
จรรยาบรรณธุรกิจ

รายละเอียดเพิ่มเติมในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี แบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2566 หน้า 108-151 และเว็บไซต์ของบริษัท

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

การบริหารความเสี่ยงถือเป็นกลไกสำคัญ ที่ช่วยให้องค์กรตระหนักถึงอันตรายหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้วางแผนรองรับอย่างเหมาะสมและครอบคลุมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง ลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ และลดระดับความเสียหายต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างเสถียรภาพของการดำเนินธุรกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วย

মেজর গ্রুপ กำหนดกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยนำกรอบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรเชิงบูรณาการของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) มาประยุกต์เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee : RMC) เพื่อทำหน้าที่ กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกลไกและกระบวนการตามมาตรฐานสากล อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัทฯ และสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

ในปี 2566 นี้ บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management) ซึ่งได้ริเริ่มกระบวนการต่างๆ อย่างจริงจัง การกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Policy) ที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมาตรฐานระดับสากล เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และมีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อกำกับดูแลและติดตามความเสี่ยง ผ่านรายงานการบริหารความเสี่ยงทั้งในระดับองค์กรและระดับฝ่าย

กรอบการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ Strategic Risk Management

บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสูงสุดของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง กำหนดแผนจัดการความเสี่ยง รวมทั้งการติดตามและรายงาน ตลอดจนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ผ่านการประชุมคณะทำงานความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง โดยเลขานุการคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่สรุปรายงานที่สมบูรณ์เรียบร้อย เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงตามรอบการประชุมประจำปี ที่จัดขึ้นอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง ต่อไป

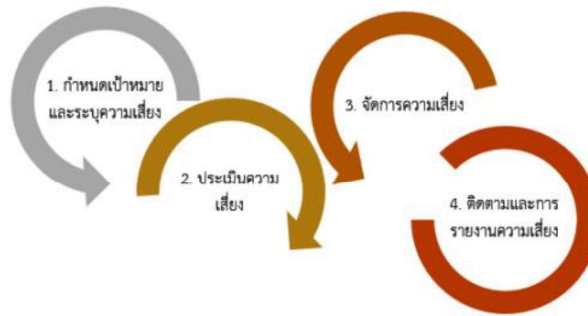
การบริหารความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ Operation Risk Management

บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง กำหนดแผนจัดการความเสี่ยง รวมทั้งการติดตามและรายงาน ตลอดจนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ผ่านการประชุมคณะทำงานความเสี่ยงเชิงปฏิบัติการ เดือนละ 1 ครั้ง โดยผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่สรุปรายงานที่สมบูรณ์เรียบร้อย เพื่อรายงานต่อคณะทำงานความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ตามรอบการประชุมรายไตรมาส และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงตามรอบการประชุมประจำปี ที่จัดขึ้นอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง ต่อไป

ทั้งนี้ กรอบการบริหารความเสี่ยงทั้ง 2 ระดับ คือ การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Strategic Risk Management) และ ระดับฝ่าย (Operational Risk Management) จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการ โดยคณะทำงานความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารสูงสุดแต่ละกลุ่มธุรกิจ และ คณะทำงานความเสี่ยงเชิงปฏิบัติการ คือ หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกลุ่มธุรกิจ ทั้งนี้การบริหารความเสี่ยงทั้ง 2 ระดับ จะมีกลไกการดำเนินงานโดยรับนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ และข้อเสนอแนะต่างๆ จากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ถ่ายทอดลงมาตามลำดับ รวมทั้งการรายงานขึ้นไปตามลำดับเช่นเดียวกัน

ขั้นตอนของกระบวนการบริหารความเสี่ยง

เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยใช้ความรู้ แนวทางและหลักการตามมาตรฐานสากล ซึ่งบริษัทฯ ได้สรุปกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญ ดังต่อไปนี้



บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยใช้ความรู้ แนวทางและหลักการตามมาตรฐานสากล ซึ่งบริษัทฯ ได้สรุปกระบวนการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายและระบุความเสี่ยง เป้าหมายของการปฏิบัติงานและเป้าหมายของการบริหารความเสี่ยงต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกัน อีกทั้งต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงทั้งภายใน (Internal Factor) และภายนอก (External Factor) รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งด้านการเงิน (Financial Impact) และด้านที่ไม่ใช่การเงิน (Non-Financial Impact)
2. ประเมินความเสี่ยง โดยประเมินระดับโอกาสเกิด (Likelihood) และระดับผลกระทบ (Impact) ของทุกความเสี่ยงตามเกณฑ์การประเมิน (Risk Criteria) ความเสี่ยงที่บริษัทฯ กำหนด

3. จัดการความเสี่ยง กำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง (Risk Mitigation) ที่เหมาะสมตามระดับความเสี่ยงที่ได้ประเมินไว้ โดยมีทั้งมาตรการเชิงป้องกัน (Preventive Action) เพื่อลดโอกาสเกิดความเสี่ยงให้น้อยลงที่สุด และเชิงแก้ไข (Corrective Action) เพื่อลดผลกระทบหากเกิดความเสี่ยงให้มากที่สุด

4. ติดตามและการรายงานความเสี่ยง การติดตามความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอและการรายงานตามรอบในการประชุมรายไตรมาส ทั้งการบริหารความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ (Operation Risk Management) และ การบริหารความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ (Strategic Risk Management) เพื่อสอบทานว่า ความเสี่ยงได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามมาตรการและแผนจัดการที่กำหนดไว้

การติดตามและรายงานความเสี่ยง

ระดับ	ผู้รับผิดชอบ	การรายงานความเสี่ยง	ความถี่
ระดับกลยุทธ์ (Strategic Risk Management)	ผู้บริหารสูงสุดแต่ละกลุ่มธุรกิจ	รายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการบริษัทฯ	รายไตรมาส
ระดับปฏิบัติการ (Operation Risk Management)	หัวหน้าฝ่ายแต่ละกลุ่มธุรกิจ	รายงานต่อคณะทำงานความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์	รายไตรมาส

บริษัทฯ มีการกำกับดูแลติดตามและรายงานความเสี่ยง โดยยึดถือปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ รวมทั้ง การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะและแนวทางของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ รวมทั้ง การลงมือปฏิบัติของผู้บริหารสูงสุดของทุกกลุ่มธุรกิจ (คณะทำงานความเสี่ยงระดับกลยุทธ์) และ หัวหน้าฝ่ายของแต่ละกลุ่มธุรกิจ (คณะทำงานความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ)

สำหรับการติดตามและรายงานความเสี่ยง กำหนดให้เป็นไปตามกลไกของการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล ซึ่งมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่าง คณะทำงานความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ คณะทำงานความเสี่ยงระดับปฏิบัติการ และ เลขานุการบริหารความเสี่ยง โดยมีหน้าที่ กำกับดูแล ติดตาม และบริหารจัดการความเสี่ยง ให้อยู่ในระดับที่บริษัทฯยอมรับได้ รวมทั้ง การนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ต่อไป นอกจากนี้ ยังมีการรายงานความคืบหน้าของการบริหารจัดการความเสี่ยงสำคัญ และค้นหาความเสี่ยงใหม่ๆ ต่อเนื่องเป็นประจำ

ปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk Factor)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมถึงสถานการณ์วิกฤตต่างๆที่เกิดขึ้นทั่วโลกและภายในประเทศไทย เมเจอร์ กรุป ตระหนักถึงความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงได้กำหนดประเด็นความเสี่ยงใหม่ (Emerging Risk) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ผ่านกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามที่บริษัทกำหนด รวมทั้งมาตรการจัดการความเสี่ยงและแผนรองรับเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัทฯพิจารณาความเสี่ยงที่ครอบคลุมและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนต่อไป

โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ที่สำคัญ ได้แก่

ความเสี่ยงด้านการมุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

ผลกระทบของภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจมีความรุนแรงมากขึ้นในทุกๆปี ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือแก้ปัญหาก๊าซเรือนกระจกอย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท เช่น นักลงทุน เจ้าหนี้ ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจ ต่างให้ความสำคัญกับแนวทางการดำเนินงานที่ยั่งยืนขององค์กร ที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ เช่น การหมุนเวียนใช้ทรัพยากรธรรมชาติในห่วงโซ่คุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หรือ การพัฒนาเทคโนโลยีที่เข้ามทดแทนกระบวนการทำงาน หรือเทคโนโลยีปัจจุบันที่ก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจก เป็นต้น

บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงด้านการมุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ รวมถึงความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคและแนวโน้มของตลาดที่ต้องการสินค้าและบริการที่มีคาร์บอนฟุตพริ้นต์ต่ำ พลาสติก หรือบรรจุภัณฑ์ที่สลายตัวได้ทางชีวภาพ (Compostable) สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ (Reusable) หรือหมุนเวียนมาใช้ใหม่ (Recycle) ตลอดจนความท้าทายด้านต้นทุนการดำเนินธุรกิจที่อาจสูงขึ้นจากการต้องลงทุนในผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือต้นทุนการดำเนินธุรกิจที่อาจสูงขึ้นจากการต้องลงทุนในเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือพลังงานหมุนเวียนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งหากไม่สามารถปรับรูปแบบการดำเนินธุรกิจได้ทันการณ์ อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร รวมถึงการเพิ่มขึ้นของต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นจากการจัดเก็บภาษีและการด้อยค่าของสินทรัพย์ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัท กำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ในปี 2593 ผ่านกระบวนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการ อุปกรณ์ และใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เช่น การร่วมมือกับ บริษัท กันตนา โฟสต์ โปรดักชั่น จำกัด เปลี่ยนการส่งภาพยนตร์ที่ฉายในระบบดิจิทัล (Digital Cinema Package) หรือ DCP มาใช้ระบบส่งหนังออนไลน์เพื่อฉายผ่านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 5G ของเอไอเอส แทนการขนส่งคอนเทนเตอร์ภาพยนตร์ทางรถยนต์ ซึ่งต้องใช้น้ำมันเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ลดขั้นตอนการส่งไฟล์ ประหยัดเวลา และลดการใช้พลังงานไฟฟ้า เป็นต้น

บริษัทฯ เพื่อค้นหากิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆที่มีช่องว่างช่องโหว่ที่เอื้อต่อการเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการดำเนินงานแนวปฏิบัติต่างๆ รวมทั้งมีการจัดทำเป็นเอกสารลายลักษณ์อักษรตามลำดับ ให้สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้ทันที อีกทั้งบริษัทฯได้เข้าร่วมโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ซึ่งบริษัทฯได้ประกาศเจตนารมณ์และกำหนดกรอบการดำเนินงานในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ อีกทั้งยัง กำหนดนโยบายการดำเนินงานต่างๆที่ครอบคลุมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างครบถ้วน เช่น Code of Conduct, นโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ผ่านมาตรการต่างๆของบริษัทได้แก่ การตรวจสอบอย่างเข้มงวดและเหมาะสมของหน่วยงานตรวจสอบภายใน, การพัฒนาเครื่องมือและโปรแกรมที่ช่วยการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น, กำหนดช่องทางการร้องเรียนเรื่องทุจริต/กระทำผิดต่างๆ (whistle blowing) และการมีบทลงโทษตามระเบียบของบริษัทฯ รวมทั้งการดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างถึงที่สุดเพื่อเป็นบรรทัดฐานต่อไป เพื่อให้บริษัทฯ สามารถพัฒนาและเติบโตตามหลักการของความยั่งยืนที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการดูแล เอาใจใส่ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) เป็นสำคัญ พร้อมทั้งยกระดับชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของบริษัทฯให้ดียิ่งขึ้นเทียบเท่ากับบริษัทชั้นนำ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

บริษัทฯ มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จึงตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ครอบคลุมทั้งกิจกรรมทางตรงของธุรกิจ กิจกรรมของคู่ค้า และคู่ธุรกิจในทุกห่วงโซ่อุปทาน และผู้ร่วมธุรกิจ

ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2567

- ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเก็บข้อมูล Conflict of Interest (COI) -ของพนักงาน และบริษัทในเครือ
- ให้ความรู้ในหัวข้อความเสี่ยงแนวนโยบายการบริหารจัดการภัยทุจริตจากการทำธุรกรรมทางการเงินแก่กรรมการ ผู้บริหารระดับสูง
- ให้ความรู้ในหัวข้อบทบาท ผู้บริหาร และพนักงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการต่ออายุการรับรองกับ CAC
- ติดตามผลประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน ซึ่งครอบคลุมธุรกิจย่อยและบริษัทในเครือ รวมถึงแผนการบริหารจัดการความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจทั้งหมดทุกไตรมาส และนำเสนอผลประเมินต่อคณะกรรมการความเสี่ยง

การควบคุมภายใน

เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินงานการในกระบวนการสำคัญเรื่อง การควบคุมภายใน ที่ถือเป็นองค์ประกอบหลักที่ช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ดังนั้น เมเจอร์ กรุ๊ป จึงจัดให้มีโปรแกรมการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง ซึ่งกำหนดให้เจ้าของกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญประเมินกระบวนการทำงานของตนเองเป็นประจำทุกปี เพื่อพิจารณาว่ากระบวนการควบคุมภายในมีความเหมาะสมที่จะควบคุมความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการรายงาน และมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผลการประเมินจะได้รับการทบทวน รักษา ติดตาม และรายงานไปยังผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทฯ พร้อมทั้งจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่แผนกที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานตรวจสอบภายใน ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ยังได้ควบคุมกำกับดูแลกิจการจัดการความเสี่ยง และการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

เมเจอร์ กรุ๊ป ได้วางแผนเชิงป้องกันและเชิงแก้ไข สำหรับสภาวะวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เช่น ข้อพิพาทกับบุคคลภายนอก และภายใน สถานการณ์ฉุกเฉินที่เป็นผลจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือสถานการณ์ความไม่สงบ ตลอดจนสถานการณ์ที่สื่อมวลชนและสังคมให้ความสนใจ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการหยุดชะงักทางธุรกิจหรือการหยุดปฏิบัติงาน โดยได้จัดให้มีแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan) โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) ระบุปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจหรือการหยุดปฏิบัติงาน การกำหนดแนวปฏิบัติให้กับพนักงาน กำหนดมาตรการรองรับที่บริษัทจะต้องดำเนินการ เพื่อให้ธุรกิจของบริษัทยังสามารถดำเนินต่อไปได้ในทุก

การปฏิบัติตามข้อกำหนด (Corporate Compliance)

จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายการดำเนินงานที่สอดคล้องตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) รวมทั้งจัดทำคู่มือกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจที่ทบทวน โดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางมาตรฐานการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมในองค์กร เพื่อสื่อสารให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

จรรยาบรรณธุรกิจของเมเจอร์ กรุ๊ป



จรรยาบรรณกรรมการ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและดำเนินธุรกิจตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง



จรรยาบรรณผู้บริหาร และพนักงาน

ปฏิบัติหน้าที่ตามวิสัยทัศน์องค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และผู้มีส่วนได้เสีย



การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ครอบคลุมประเด็นการรับสิ่งของหรือประโยชน์อื่นใด การบริจาคหรือให้เงินสนับสนุน การช่วยเหลือทางการเงินเมือง ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และการจัดซื้อจัดจ้าง



การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

ดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของหน่วยงานราชการ



ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับหรือประกอบธุรกิจที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์



การปฏิบัติต่อลูกค้า

ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม และบริหารจัดการเก็บข้อมูลในองค์กร เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล



สิทธิมนุษยชน

ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ



สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

บริหารจัดการธุรกิจ รวมถึงพัฒนากระบวนการธุรกิจ ภายใต้การควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย



การจัดการข้อมูล และระบบสารสนเทศ

บันทึก รายงานข้อมูลตามข้อเท็จจริง รวมถึงจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีความปลอดภัย



การป้องกันการไหลของข้อมูลภายใน ซื้อขายหลักทรัพย์

ป้องกันข้อมูลภายใน เพื่อมิให้ถูกนำไปแสดงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากบุคคลภายในบริษัท



ทรัพย์สินทางปัญญา

ปกป้อง และรักษาทรัพย์สินทางปัญญา ไม่ให้ถูกละเมิดหรือนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต



การปฏิบัติต่อคู่ค้า

คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า Suppliers' Code of Conduct

คณะกรรมการบริษัท มีการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายในให้เป็นไปตามกฎระเบียบและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อป้องกันการนำข้อมูลไปใช้ รวมถึงการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทโดยมีวิธีการดูแลกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนตนหรือผู้อื่นดังนี้

1. ดำเนินการแจ้งให้กรรมการ ผู้บริหารฝ่ายต่างๆ และบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าใจถึงภาระหน้าที่ในการรายงานการถือหลักทรัพย์ในบริษัทของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ตลอดจนรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ตามมาตรา 59 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 275 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
2. ดำเนินการส่งหนังสือเวียนแจ้งให้กรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบว่าผู้บริหารที่ได้รับทราบข้อมูลภายในที่เป็นสาระสำคัญรวมถึงข้อมูลงบการเงินของบริษัทซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ ควรหลีกเลี่ยงหรืองดการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วงระยะเวลา 1 เดือน และห้ามไม่ให้เปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญนั้นต่อบุคคลอื่นก่อนที่งบการเงินหรือข้อมูลภายในนั้นจะเปิดเผยต่อสาธารณชน ทั้งนี้บริษัทยังได้กำหนดโทษสำหรับกรณีที่มีการฝ่าฝืนในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวไว้ในระเบียบของบริษัทโดยมีโทษตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจาจนถึงขั้นให้ออกจากงาน
3. คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารต้องรายงานการถือครองหลักทรัพย์ตามกฎหมาย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับส่วนได้ส่วนเสียหรือการทำรายการระหว่างกันของกรรมการและผู้บริหารต่อเลขานุการบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทยังได้กำหนดโทษสำหรับกรณีที่มีการฝ่าฝืนในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวไว้ในระเบียบของบริษัท โดยมีโทษตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจาจนถึงขั้นให้ออกจากงาน **ในปี 2567 ฝ่ายสนับสนุนงานเลขานุการบริษัท จะทำการแจ้งอีเมลไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ทราบช่วงระยะเวลา Blackout Period ล่วงหน้า จำนวน 4 ครั้ง และไม่พบการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงเวลาดังกล่าว อีกทั้งในปีที่ผ่านมกรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ทั้งสิ้นจำนวน 7 ครั้ง และจากการตรวจสอบพบว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทกำหนดไว้อย่างถูกต้องครบถ้วน**

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำหลักจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารและพนักงาน (Code of Conduct) เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเคร่งครัด โดยครอบคลุมด้านการประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับกฎหมาย การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม การป้องกันการละเมิดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การรักษาความลับและการใช้ข้อมูลในทางที่ผิด ตลอดจนเรื่องการรับสินบนของขั้วและของรางวัล โดยมีกระบวนการตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ซึ่งผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน สามารถแจ้งเรื่องหรือเบาะแสถึงคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) ผ่านทางไปรษณีย์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรือร้องเรียนโดยตรงที่สาขา/หน่วยงาน ทั้งนี้บริษัทฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังกล่าวจะไม่มีกระบวนการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังกล่าวในเบื้องต้น โดยหน่วยงานต้นสังกัด ก่อนรายงานไปยังประธานกรรมการบริหารและผู้บริหารสูงสุดของแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใน 7 วัน เพื่อแต่งตั้ง **คณะอนุกรรมการสอบสวน (Fraud Committee)** หากผู้บัญชาการต้นสังกัดได้รับทราบแล้วละเลย จะถือว่าส่อเจตนาปกปิดและมีส่วนรู้เห็นกับเหตุการณ์ดังกล่าว ส่วนผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังกล่าว จะได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากกลุ่มบริษัทเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป โดยไม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน พักงาน ช่มชู้ หรือรบกวนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ จะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการแจ้งเรื่องร้องเรียนเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อผู้ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินการสอบสวนตามระเบียบหรือข้อกฎหมาย

ในปี 2567 บริษัทฯ ไม่พบกรณีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และต่อต้านการคอร์รัปชัน อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ฝ่าฝืนจรรยาบรรณและการทุจริต บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขเรื่องดังกล่าว เพื่อมิให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นในอนาคต

บริษัทฯ ได้มีการจัดอบรมกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานด้านการกำกับดูแลกิจการ ในหัวข้อจรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยบรรจุไว้ในหลักสูตรปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ และจัดทำเป็นหลักสูตรออนไลน์ สำหรับพนักงานปัจจุบัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารคู่มือและนโยบายฯ ดังกล่าวผ่านอีเมลภายในบริษัท ให้แก่พนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี ทั้งนี้ ในปี 2567 พนักงานใหม่ได้รับการอบรมด้านการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านคอร์รัปชันทั้งหมดในรูปแบบ On-site คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนผู้บริหาร และพนักงานปัจจุบัน ได้รับการอบรมและสื่อสารในประเด็นดังกล่าวในรูปแบบออนไลน์คิดเป็นร้อยละ 100 ในส่วนของกรรมการ บริษัทฯ ได้มอบหมายให้หน่วยงานสนับสนุนงานเลขานุการบริษัท นำเสนอเนื้อหาหลักสูตรด้านการใช้ข้อมูลภายในให้แก่คณะกรรมการในการประชุมรายไตรมาส ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

เมเจอร์ กรุ๊ป มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม และยั่งยืน โดยยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ เมเจอร์ กรุ๊ป จึงได้จัดทำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในการกำหนดความรับผิดชอบแนวปฏิบัติและการดำเนินการที่เหมาะสมให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจ เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันกับทุกกิจกรรมทางธุรกิจและพัฒนาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน



การรับสิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใด

งดรับสิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับของขวัญ การขอเลี้ยงรับรอง การรับเงินบริจาค



การให้สิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใด

การให้หรือรับของกำนัลเฉพาะที่มีผลเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงของบริษัทฯ และคู่ค้า และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ/ผลประโยชน์ ต้องไม่เป็นการกระทำใดๆ ที่ไม่เหมาะสม และต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร



นโยบายเงินบริจาค เพื่อการกุศลหรือเงินสนับสนุน

การให้หรือรับเงินบริจาค เงินเรียไร เงินสนับสนุน สิ่งของ หรือเงินอื่นใดเพื่อการกุศล ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และชอบด้วยกฎหมาย โดยต้องไม่เป็นไปเพื่อการให้หรือรับสินบน



นโยบายช่วยเหลือทางการเมือง

ดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นกลาง ไม่มีส่วนร่วมและไม่ใช้ทรัพยากรของบริษัท สนับสนุนนักการเมือง พรรคการเมือง หรือผู้มีอำนาจทางการเมืองไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม



ความสัมพันธ์ทางธุรกิจและการจัดซื้อจัดจ้าง

ห้ามให้หรือรับสินบนกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือหน่วยงานใดๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และให้ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และไม่ขัดต่อกฎหมาย

รายละเอียดเพิ่มเติมในนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน แบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2567 หน้า 136-137 และเว็บไซต์ของบริษัท www.majorcineplex.com

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันดำเนินการโดยฝ่ายความเสี่ยงภายในองค์กร เพื่อระบุและนำเสนอประเด็นความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชันรวมทั้งกำหนดมาตรการการป้องกัน ซึ่งพิจารณาโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อกำหนดแนวทางการป้องกันความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชันขององค์กร ที่ได้รับการระบุดังกล่าว ทั้งนี้ ในปี 2566 ผลประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันของเมเจอร์ กรุ๊ป พบว่าไม่มีหน่วยธุรกิจที่มีความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชันที่มีนัยสำคัญ

ผลการดำเนินงานแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต



เมเจอร์ กรุ๊ป ประกาศเจตนารมณ์ในการเข้าร่วมปฏิบัติ (Collective Action Coalition) ของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 และในปี 2565 บริษัทฯ ได้รับการรับรองเป็นสมาชิก ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2565 และครบกำหนดอายุการรับรอง 3 ปี ในวันที่ 30 มิถุนายน 2568 โดยบริษัทฯ ยังคงยึดหลักปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกระดับของพนักงานในองค์กร เพื่อสามารถดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการส่งจดหมายเชิญชวนเพื่อสนับสนุนให้ลูกค้าเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับบริษัทอื่นๆ เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ในปี 2567 มีการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. พิจารณาทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้สอดคล้องกับกฎหมาย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และแนวปฏิบัติที่ดีต่าง ๆ ทั้งในประเทศและระดับสากล โดยคณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ
2. ทบทวนกระบวนการและระบบการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการทุจริต เพื่อให้มีการบริหารจัดการ ติดตาม และรายงานที่เป็นมาตรฐาน สร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียถึงการบริหารจัดการที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
3. เตรียมความพร้อมสำหรับการต่ออายุการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action against Corruption: CAC) เป็นสมัยที่ 2 ในปี 2568
4. พัฒนาระบบการตรวจสอบและกำกับดูแลความโปร่งใสในการทำธุรกรรมกับบุคคลที่สาม (ThirdParty Screening) เพื่อป้องกันไม่ให้คนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน หรือการฝ่าฝืนกฎหมายเข้ามาดำเนินธุรกิจกับบริษัท

โครงการสื่อสาร นโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านการคอร์รัปชัน (Code of Conduct)

โครงการสื่อสารนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านการคอร์รัปชัน (Code of Conduct) มีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารให้พนักงานเมเจอร์ กรุ๊ป รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยผ่านทางระบบ E-learning Web หรือ mpassion-learning.com ทั้งนี้ ได้มีการสื่อสารกับพนักงานผ่านทางอีเมลและช่องทางการสื่อสารภายใน เพื่อให้พนักงานทุกคนรับทราบและตระหนักถึงการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอีกด้วย



การร้องเรียนด้านจรรยาบรรณธุรกิจ

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่ให้เป็นธรรม รักษาความลับ และคุ้มครองผู้ร้องเรียน โดยเฉพาะด้านการละเมิดจรรยาบรรณธุรกิจในทุกกรณี และไม่ทำการปรับลดตำแหน่งลงโทษ หรือดำเนินการที่ส่งผลทางลบต่อผู้ที่ทำการร้องเรียน แม้การกระทำนั้น จะทำให้องค์กรสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ ทั้งนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป เปิดช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือแสดงความคิดเห็น สำหรับพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบข้อเท็จจริง การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงการบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแส และรับฟังความคิดเห็น (Whistle Blower Channel)

จดหมายส่งทางไปรษณีย์ ระบุหน้าซองถึงผู้รับแจ้งเบาะแสด้านใดท่านหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการอิสระ)
- ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการอิสระ)
- เลขานุการบริษัท

โดยส่งมายังที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ

บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1839,1839/1,1839/6 (ชั้น 8) ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) auditcom@majorcineplex.com



MAJOR สี่ดาว

จะช่วยพวกเราอย่างไร ?



หากไม่มีการทุจริต
ในองค์กร สิ่งมคการทำงาน
จะดีขึ้น ไม่มีการโกง
และไม่เอาเปรียบกัน



พนักงานทุกคนจะอยู่
ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน
ไม่แบ่งฝ่าย และดูแลกัน
ได้อย่างเท่าเทียม



หากช่วยกันสอดส่อง
ความปลอดภัย เราจะแก้ไ
จุดบกพร่องได้ทัน
ก่อนที่จะเกิดเรื่องอุบัติเหตุ

หากพบเจอเหตุการณ์ ทุจริต ผิดวินัย
หรือความไม่ปลอดภัย สามารถแจ้งได้ที่

✍ ทุจริต ผิดวินัยต้องหมดไป ทุกชีวิตต้องปลอดภัย ก้าวไปด้วยกัน กับ เมเจอร์สี่ดาว



MAJOR
NEWS



M PASSION
E-Learning

INTERNAL
COMMUNICATION



ทันทุกความเคลื่อนไหว ง่ายแค่ “ตีด” เดียว



Line Openchat
MAJOR NEWS



M PASSION WEB

พบเห็นการทุจริต เกิดขึ้นในที่ทำงาน รีบแจ้งที่ “เมเจอร์สี่ดาว”



SCAN แจ้งขอร้องเรียน

ความโปร่งใสด้านภาษี

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรมและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสีย ควบคู่กับการสร้างคุณค่าที่ดีร่วมกันตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจเพื่อการเป็นองค์กรที่ดีของประเทศ โดยในด้านภาษี บริษัทฯ มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทุกประเภทซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร

(รายละเอียดเพิ่มเติมในนโยบายภาษี ที่เว็บไซต์ของบริษัท www.majorcineplex.com)

บริษัทฯ มุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านภาษีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อแสดงให้เห็นเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ในการปฏิบัติหน้าที่จ่ายภาษีอย่างถูกต้องและสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายด้านภาษี ซึ่งครอบคลุมแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีอากร บริษัทฯ ได้ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดของประมวลรัษฎากรและกฎหมายภาษีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ นโยบายไม่โอนผลกำไรไปยังบริษัทในต่างประเทศที่มีอัตราภาษีต่ำกว่า เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีในประเทศในอัตราที่สูงกว่า โดยการทำธุรกรรมระหว่างบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่มจะต้องเป็นไปตามหลักการ Arm's length รวมถึงมาตรฐานสากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการพิจารณาผลกระทบทางภาษีเมื่อมีการลงทุน และมีการระบุประเมิน บริหารความเสี่ยงทางภาษี ซึ่งรายงานแก่ผู้บริหาร ตลอดจนมีการประสานงานด้านภาษีกับหน่วยงานราชการและมีที่ปรึกษาด้านภาษีอากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบทางภาษีที่อาจเกิดขึ้นอีกด้วย โดยในปี 2567 บริษัทฯ มีอัตราภาษีที่จ่ายจริง (Effective Tax Rate) ที่ใช้สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 เท่ากับอัตราร้อยละ 5.76 และร้อยละ 43.03 ต่อปี เปรียบเทียบกับประมาณการอัตราภาษีเงินได้ใช้สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566 คืออัตราร้อยละ 6.11 และร้อยละ 8.11 ต่อปี สำหรับงบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าอัตราภาษีที่บริษัทต้องจ่ายตามกฎหมาย โดยภาษีเงินได้นิติบุคคล (Corporate Income Tax: CIT) ในอัตราร้อยละ 20 ของกำไรที่ต้องเสียภาษี ซึ่งอัตราภาษีที่แท้จริง (Effective Tax Rate: ETR) ของกลุ่มบริษัทฯ โดยทั่วไปต่ำกว่ามาก เกิดจากการรับรู้สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีสำหรับรายการขาดทุนทางภาษีที่ยังไม่ได้ใช้ซึ่งเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ว่าจะมีกำไรทางภาษีในอนาคตเพียงพอที่จะใช้ประโยชน์ทางภาษีนั้น โดยสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในหมายเหตุประกอบงบการเงิน ข้อ 37

การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า
และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และความรับผิดชอบต่อลูกค้า (Customer Relationship Management, Customer Experience and Information Security)



เป้าหมายปี 2567

- ผลการสำรวจต่อพึงพอใจในการใช้บริการโรงภาพยนตร์โดยรวม ร้อยละ 95
- ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อ POPCORN MAJOR ร้อยละ 90

ผลการดำเนินการปี 2567

- ผลการสำรวจต่อพึงพอใจในการใช้บริการโรงภาพยนตร์โดยรวม ร้อยละ 97
- ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อ POPCORN MAJOR ร้อยละ 97.35

ความท้าทาย

ความท้าทายในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้าของบริษัทฯ สะท้อนถึงเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ปัจจุบันลูกค้ามีทางเลือกในการเสพความบันเทิงที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มสตรีมมิง เกมส์ หรือโซเชียลมีเดีย ทำให้การดึงดูดและรักษาความสนใจของลูกค้าในระยะยาวกลายเป็นความท้าทายสำคัญ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังต้องเผชิญกับการจัดการข้อมูลลูกค้าจำนวนมากจากระบบสมาชิก M Gen และแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งแม้จะเป็นโอกาสในการทำมาหากินของลูกค้า แต่ก็ต้องคำนึงถึงการใช้ข้อมูลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย PDPA ไปพร้อมกัน

การสร้างการผูกพันต่อแบรนด์ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ลูกค้ายุคใหม่คาดหวังประสบการณ์ที่ตรงใจและเป็นส่วนตัวมากขึ้น ทั้งในเรื่องที่หนึ่ง บริการ อาหาร และสิทธิพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ประสบการณ์ดูหนังไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในโรงภาพยนตร์เท่านั้น บริษัทฯ ยังต้องบริหารประสบการณ์ลูกค้าให้มีมาตรฐานและประทับใจเท่าเทียมกันในทุกสาขา ทั้งในกรุงเทพ ปริมณฑล และต่างจังหวัด

อีกหนึ่งความท้าทายคือ การสื่อสารกับลูกค้าในรูปแบบ Omnichannel ซึ่งต้องสามารถตอบสนองได้ทั้งทางแอปพลิเคชัน เว็บไซต์ Call Center และที่โรงภาพยนตร์อย่างราบรื่นและเป็นหนึ่งเดียว พร้อมทั้งบริหารจัดการข้อร้องเรียนหรือ Feedback จากลูกค้าอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าเสียงของลูกค้าได้รับการรับฟังและนำไปปรับปรุงอย่างแท้จริง

ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความจำเป็นที่เมเจอร์ต้องพัฒนาระบบ CRM ให้ทันสมัย ใช้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการสื่อสารแบบเฉพาะกลุ่ม และสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายสำหรับลูกค้าในทุกจุดสัมผัสอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมโรงภาพยนตร์ไทยอย่างยั่งยืนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน

บริษัท ฯ ดำเนินงานด้านการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าโดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลจากระบบสมาชิกและแพลตฟอร์มดิจิทัลมาวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อออกแบบแคมเปญและประสบการณ์ที่ตรงใจแต่ละกลุ่มลูกค้า มีการพัฒนาแอปพลิเคชัน M Gen และบริการระดับพรีเมียม รวมถึงดำเนินโครงการสร้างความภักดีผ่านสิทธิพิเศษและกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม

ในด้านการสื่อสาร บริษัทเน้นระบบ Omnichannel ที่เชื่อมโยงทุกช่องทางเข้าด้วยกัน พร้อมปรับปรุงบริการตอบกลับลูกค้าแบบ Real-Time และให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงของลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงการบริการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในระยะยาว ควบคู่กับการรักษาภาพลักษณ์ผู้นำธุรกิจโรงภาพยนตร์ของประเทศ

ไม่เพียงแต่การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากลูกค้า บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจลูกค้าทุกกลุ่มผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook, Call-center, เว็บไซต์ online survey, on-ground survey ซึ่งทำให้บริษัทฯ รับทราบข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และได้นำผลการสำรวจไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ ต่อไป ทั้งนี้ เพื่อรับรองว่าพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ของบริษัทฯ สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง

POPCORN TO GO/POPCORN DELIVERY/Modern Trade/E-Commerce

ธุรกิจ Trading เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่ทางเมเจอร์ กรุ๊ป ประเดิมด้วยแนวคิดที่ต้องการให้ป๊อปคอร์นเมเจอร์ สามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดาย และทั่วถึง โดยร่วมกับ Food Delivery อย่าง Grab Food และ LINEMAN ซึ่งให้บริการ Popcorn To Go จัดส่งป๊อปคอร์นจากหน้าโรงงานสู่หน้าบ้าน นอกจากนี้ ยังได้ขยายไลน์สินค้าป๊อปคอร์น ด้วยการเปิดตัว “POPCORN MAJOR” เพื่อรองรับลูกค้าในหลายๆกลุ่ม ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เข้าร่วมลงทุนกับบริษัท Snack ยักษ์ใหญ่ออย่าง เจ้าแกนน้อย (TKN) ถือเป็นอีกจุดเปลี่ยนที่จะมาเสริมความแข็งแกร่งในการสร้างรายได้ และลดความเสี่ยงหากเกิดเหตุการณ์ที่อาจจะกระทบต่อธุรกิจอีกครั้ง

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้พัฒนาแพคเกจจิ้ง เพื่อตอบรับข้อเสนอแนะของผู้บริโภค เช่น ป๊อปคอร์นไม่สดเหมือนรับประทานหน้าโรงภาพยนตร์ จึงมีการปรับฝาโคม เพื่อเก็บรักษาความสดของป๊อปคอร์น รวมถึงการแบ่งช่องของป๊อปคอร์น เพื่อให้ลูกค้าสามารถเลือกหยิบป๊อปคอร์นได้หลากหลายรสชาติ เป็นต้น

ในปี 2567 บริษัทได้จำหน่าย POPCORN MAJOR ผ่านร้านสะดวกซื้อ ซึ่งได้รับการตอบรับอย่างดี ทำให้บริษัทฯ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากช่องทาง Out-Cinema คิดเป็นสัดส่วน 20% เมื่อเทียบกับยอดขายป๊อปคอร์นทั้งหมด และวางจำหน่ายใน Modern Trade ร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น โลตัส บิ๊กซี Gourmet Market เป็นต้น ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายขยายสาขาครอบคลุมทั่วประเทศในปี 2567 เท่ากับ 20% ณ สิ้นปี 25667 บริษัทฯ ได้ขยายสาขาในการจำหน่าย POPCORN MAJOR ไปจำนวน 24,000 สาขา ซึ่งคิดเป็น 42%



Popcorn In-Cinema

การนำเครื่อง SOK (Self-Ordering Kiosk) มาใช้ในจุดขายป๊อคอร์นภายในโรงภาพยนตร์ ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสบการณ์ลูกค้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเครื่อง SOK ช่วยลดภาระด้านแรงงาน เนื่องจากลูกค้าสามารถเลือกซื้อสินค้าและชำระเงินได้ด้วยตนเอง ทำให้ลดความแออัดหน้าเคาน์เตอร์ในช่วงเวลาที่มีผู้ใช้บริการหนาแน่น นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความสะอาดสบายให้กับลูกค้า ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความแม่นยำในการสั่งซื้อสินค้า และความหลากหลายในการชำระเงิน



ที่สำคัญ เครื่อง SOK ยังมีระบบแนะนำสินค้าและโปรโมชั่นแบบอัตโนมัติ ซึ่งส่งผลให้ยอดขายเฉลี่ยต่อบิลเพิ่มขึ้น เช่น การเสนออัปไซส์หรือเพิ่มสินค้าควบคู่ ทำให้ลูกค้ามีแนวโน้มใช้จ่ายมากขึ้นโดยไม่รู้สึกถูกรบกวนจากพนักงาน ขณะเดียวกันยังเป็นการเสริมภาพลักษณ์ของแบรนด์ให้ดูทันสมัย สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลที่นิยมบริการแบบ Self-Service และคาดหวังความสะดวก รวดเร็วในการใช้งาน

ดังนั้น การมีเครื่อง SOK จึงไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า เพิ่มยอดขาย และส่งเสริมความเป็นผู้นำของเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ในธุรกิจโรงภาพยนตร์อย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายในการติดตั้งเครื่อง SOK (Self-Ordering Kiosk) จำนวน 41 สาขาทั่วประเทศภายในปี 2567 เพื่อยกระดับการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยมุ่งหวังให้ลูกค้าได้รับความสะดวก รวดเร็ว และประสบการณ์ใช้งานที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ซึ่ง ณ สิ้นปี 2567 บริษัทฯ สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครบตามเป้าหมายที่วางไว้ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาเทคโนโลยีและยกระดับมาตรฐานบริการอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ การนำเครื่อง SOK มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจำหน่ายสินค้าในโรงภาพยนตร์ ไม่ได้เป็นเพียงการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงการขับเคลื่อนตามแนวทาง SDG Goal 8 ผ่านการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ การยกระดับทักษะแรงงาน และการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานอย่างมีคุณค่า

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ขยายช่องทางการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้ามากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มทางเลือกในการสั่งซื้อผ่านการสแกน QR Code ซึ่งช่วยให้ลูกค้าสามารถเลือกซื้อสินค้าได้ง่ายและรวดเร็วโดยไม่ต้องต่อคิว อีกทั้งยังมีบริการเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่มถึงที่นั่งภายในโรงภาพยนตร์ เพื่อยกระดับประสบการณ์การชมภาพยนตร์ให้สะดวกสบายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ อยู่ระหว่างการพัฒนาแอปพลิเคชัน MAJOR APP ให้สามารถรองรับการสั่งอาหารและเครื่องดื่มโดยตรงผ่านระบบออนไลน์ สอดรับกับแนวคิดการเป็นสังคมไร้เงินสด (Cashless Society) และตอบโจทย์พฤติกรรมผู้บริโภคยุคใหม่ที่สำคัญเกี่ยวกับความรวดเร็วและความยืดหยุ่นในการใช้บริการ

Social Media Platform



บริษัทฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารแบบรวดเร็วและเข้าถึงผู้ชมในวงกว้าง จึงใช้ Social Media เป็นหนึ่งในเครื่องมือหลักในการสื่อสารและบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยครอบคลุมหลากหลายแพลตฟอร์ม เช่น Twitter (X), Facebook, Instagram, Tiktok, Line, Youtube เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์ภาพยนตร์ โปรโมชัน และจัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วม พร้อมตอบข้อสงสัยลูกค้าแบบ Real-Time อีกทั้งยังใช้ข้อมูลจาก Social Media วิเคราะห์กระแสความนิยมเพื่อนำมาปรับกลยุทธ์การตลาดให้ตรงกับความต้องการของผู้ชม



M PASS อีกหนึ่งนวัตกรรมจากการปรับตัวทางธุรกิจ เพื่อสร้างรายได้และกำไรอย่างต่อเนื่อง ลดความเสี่ยงในช่วงที่ไม่มีภาพยนตร์ฟอร์มยักษ์ อีกทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการดูภาพยนตร์อย่างสม่ำเสมอ ในรูปแบบ subscription model ที่ตอบโจทย์ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายหลักของธุรกิจ เนื่องจากในปัจจุบัน พฤติกรรมผู้บริโภคนั้นมีการปรับเปลี่ยนอย่างมาก ทำให้เกิดความต้องการที่หลากหลาย รวมทั้งยังมีข้อจำกัดจากสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้

ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ มีจำนวน Active Member จำนวน 168,562 คน



บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการ เพื่อให้การให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม ดังนั้น บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม ด้วยมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ นโยบายครอบคลุมถึงกระบวนการแบบครบวงจรในการนำเสนอสินค้าและบริการให้กับลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกค้าทุกคนจะต้องได้รับการคุ้มครองจากบริษัทฯ บนพื้นฐานการซื้อขายอย่างเป็นธรรม ซึ่งการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมนั้น ไม่เพียงแต่เป็นไปตามพื้นฐานการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญถึงความเป็นธรรม ความโปร่งใส และประสบการณ์ความพึงพอใจของลูกค้าในการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม



Amazing Thailand Safety & Health Administration (SHA)

โรงพยาบาลนครินทร์ในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ได้รับการรับรอง Amazing Thailand Safety & Health Administration (SHA) มาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัย ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) และกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการควบคุมโรค ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้รับประสบการณ์ที่ดี มีความสุข และมั่นใจในความปลอดภัยด้านสุขอนามัย จากสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดยนำมาตรการความปลอดภัยด้านสาธารณสุขผนวกกับมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพของสถานประกอบการ เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัส COVID-19 และยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวของไทย โดยโรงพยาบาลนครินทร์ในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ได้รับการรับรอง Amazing Thailand Safety & Health Administration (SHA) มาตรฐานความปลอดภัยด้านสุขอนามัย เป็นจำนวนร้อยละ 100

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้สำรวจความพึงพอใจของลูกค้า โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความพึงพอใจของลูกค้าต่อการใช้บริการโรงพยาบาลนครินทร์ โดยมีผลการสำรวจความพึงพอใจ ดังนี้

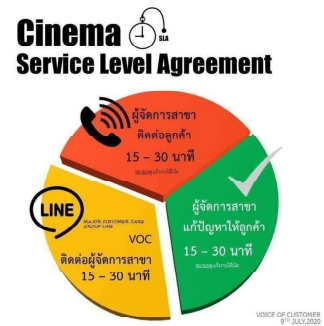
หัวข้อการสำรวจ	ผลการสำรวจ
ความพึงพอใจต่อการใช้บริการโรงพยาบาลนครินทร์	ร้อยละ 97 ของลูกค้าที่ใช้บริการโรงพยาบาลนครินทร์ ในเครือเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป
ปัจจัยที่ลูกค้าให้ความสำคัญมากที่สุด	- ความสบายของเก้าอี้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงพยาบาลนครินทร์ - ความเป็นส่วนตัว และมีความพิเศษเหนือกว่าโรงพยาบาลทั่วไป - การบริการของพนักงาน

Overall Satisfaction (OSAT) : 97.0%



Sound and Image Quality ระบบภาพและเสียง	97.4%
Cinema Cleanliness ความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่	96.7%
Online Ticket Purchase ความสะดวกในการซื้อตั๋ว ทาง App/ Website	96.9%
Ticket Purchase at Box Office ความสะดวกในการซื้อตั๋วที่ E-Ticket/ Box Office	96.2%
Staff service ความเป็นมิตรของพนักงาน	97.5%
Taste of Popcorn and Soft drink รสชาติของป๊อปคอร์น/เครื่องดื่ม	97.4%
Purchase at Concession ความสะดวกในการซื้อป๊อปคอร์น/เครื่องดื่ม	97.3%

การยอมรับและการจัดการปัญหาและข้อร้องเรียนลูกค้า บริษัทฯ มีการจัดตั้งทีมเพื่อรับฟังข้อร้องเรียนของลูกค้าโดยเฉพาะ ผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น Facebook Fanpage สาขา, Call Center, อีเมล เป็นต้น หน่วยงานดังกล่าว จะได้รับการฝึกอบรมในการแก้ไขข้อร้องเรียน และปัญหาเป็นอย่างดี โดยข้อร้องเรียนของลูกค้าจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นธรรมต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง โดยคำนึงถึงมาตรฐานการบริการของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องและกระบวนการสอบสวนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากข้อมูลทั้งหมดและสถานการณ์โดยรวมของแต่ละกรณี รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มีการ จัดตั้งระบบการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าปัญหาได้รับการจัดการและพิจารณา ตามแนวทางปฏิบัติ เงื่อนไขและกรอบเวลาที่กำหนด อีกทั้งควรมีการประเมิน หรือทดสอบคุณภาพการแก้ไขข้อร้องเรียน ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อร้องเรียนซ้ำ หรือปัญหาหรือข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นไม่บ่อยนักแต่อาจมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม บริษัทฯ จะต้องตรวจสอบ สาเหตุที่แท้จริงและ/หรือขยายขอบเขตการตรวจสอบเพื่อยุติความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น



การแก้ไขปัญหาลูกค้า – บริษัทฯ มีมาตรการในการแก้ไขและชดเชย ให้กับลูกค้า พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานสำหรับเหตุการณ์ประเภทเดียวกันเพื่อให้มีการปฏิบัติเท่าเทียมกัน และกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมของแต่ละขั้นตอน การแก้ไขพร้อมกับการอัปเดตความคืบหน้าให้ลูกค้าทราบเป็นระยะ นอกจากนี้ การป้องกันปัญหาหรือข้อร้องเรียนซ้ำ ข้อร้องเรียนทั้งหมดผ่านช่องทางต่าง ๆ ต้องมีการบันทึก เช่นเดียวกันกับข้อซักถามเพื่อนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติม ทั้งนี้ ข้อคำถาม ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะต่างๆ จะส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุง สรุปผล เพื่อยุติงานต่อผู้บริหารในการประชุมประจำเดือน

โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้รับข้อสอบถาม และร้องเรียนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 220,167 เคส หรือคิดเป็น 0.84% ของจำนวนผู้รับบริการ ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนทั้งหมด ได้รับการติดต่อกลับจากหน่วยงานคิดเป็น 100% ของจำนวนเคส



กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และพันธมิตรคู่ค้า

মেজর সিনিয়র গ্রুপ ফনিক ফার্মহাস্ট এবং টিনীকিডস্‌ জটিকগরমবনটেক “MAJOR KIDS DAY 2024”

บริษัทฯ ร่วมกับ ฟาร์มเฮาส์ และ ตีนี่คิตส์ จัดกิจกรรมวันเด็ก “MAJOR KIDS DAY 2024” ส่งความสุขความสนุกในวันเด็กแห่งชาติ วันเสาร์ที่ 13 มกราคม และ วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2567 ที่ โรงพยาบาลนครในเครือเมจอร์ ซินิเพล็กซ์ กรุ๊ป เปิดโรงหนังทั่วประเทศ ให้น้อง ๆ อายุไม่เกิน 12 ปี ดูหนังฟรี 100,000 ที่นั่ง

মেজর সিনিয়র গ্রুপ ร่วมกับ สภากาชาดไทย ขวนทำบุญบริจาคโลหิตรับปีใหม่ รับฟรีตัวหนัง 2 ที่นั่ง พร้อมเสื้อยืด “Be A Friend Give Blood”

เมจอร์ ซินิเพล็กซ์ กรุ๊ป ร่วมกับ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดหาโลหิตเพื่อนำไปช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์ที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน เชิญชวนประชาชนผู้มีจิตกุศลร่วมทำบุญรับปีใหม่ 2567 ในวันที่ 18 มกราคม 2567 ตั้งแต่เวลา 11.00 - 15.00 น. ณ ห้อง M Passion ชั้น 14 อาคารอเนกนิเวศ เมจอร์ ซินิเพล็กซ์ รัชโยธิน พร้อมรับของขวัญพิเศษเมื่อร่วมบริจาคโลหิต รับฟรี! ตัวหนัง 2 ที่นั่ง และ เสื้อยืด Limited Edition “Be A Friend Give Blood” โดยจัดกิจกรรมขอรับบริจาคโลหิตทุก 3 เดือน ตลอดปี 2567 ได้แก่ ครั้งที่ 1 วันที่ 18 มกราคม 2567, ครั้งที่ 2 วันที่ 18 เมษายน 2567, ครั้งที่ 3 วันที่ 18 กรกฎาคม 2567 และ ครั้งที่ 4 วันที่ 17 ตุลาคม 2567

กิจกรรมรับบริจาคโลหิตเป็นหนึ่งในกิจกรรมที่ เมจอร์ ซินิเพล็กซ์ กรุ๊ป ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อจัดหาโลหิตสำรองช่วยเหลือสังคมและช่วยบรรเทาสถานการณ์โลหิตสำรองขาดแคลน โดยเชิญชวนพนักงานจิตอาสา ผู้ประกอบการร้านค้า และลูกค้า ร่วมมาเป็น “ผู้ให้” ช่วยเหลือชีวิตเพื่อนมนุษย์ด้วยการบริจาคโลหิต โดยจะนำไปเป็นโลหิตสำรองเพื่อส่งต่อโลหิตปลอดภัยให้กับผู้ป่วยที่รอรับการรักษานายามวิกฤตต่อไป

মেজর সিনিয়র গ্রুপ จัดกิจกรรมแทนคำขอบคุณ “Major Thank You Riders Day” เปิดให้ Rider LINE MAN และครอบครัว ดูหนัง รับป๊อปคอร์น และเครื่องดื่ม ฟรี!!

เมจอร์ ซินิเพล็กซ์ กรุ๊ป จัดกิจกรรมแทนคำขอบคุณ “Major Thank You Riders Day” เพื่อส่งมอบความสุขความบันเทิงให้ไรเดอร์และครอบครัวได้ใช้ช่วงเวลาพักผ่อนพิเศษ ด้วยการชมภาพยนตร์ด้วยกัน ร่วมกับ LINE MAN Wongnai มอบวันพิเศษแทนคำขอบคุณ ให้ Rider ของแอปพลิเคชัน LINE MAN พร้อมครอบครัว (1 ครอบครัว / 3 คน) ได้ชมภาพยนตร์เรื่อง “ก๊อดซิลล่าปะทะคอง 2” ฟรี มากถึง 600 ที่นั่ง พร้อมรับป๊อปคอร์นขนาด 27 ออนซ์ ฟรี 3 กล่อง และ น้ำอัดลมขนาด 22 ออนซ์ ฟรี 3 แก้ว เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2567 ที่ผ่านมา รอบเวลา 20.00 น. ณ โรงภาพยนตร์ที่ 13 เมจอร์ ซินิเพล็กซ์ รัชโยธิน

মেজর সিনিয়র গ্রুপ ขวนฉลองตรุษจีนรับโชคดีปีมังกร กับ “Major Chinese New Year 2024” แต่งชุดจีน...ดูหนังฟรี คนดวงดีปีชง...รับป๊อปคอร์นฟรี মেজর আপ জটী...জাকঙংপো

เมจอร์ ซินิเพล็กซ์ กรุ๊ป ขวนฉลองปีใหม่จีนเริ่มต้นรับโชคดีในปีมังกรพบความเฮงตลอดปีกับ “Major Chinese New Year 2024” จัดใหญ่จัดเต็ม...ให้ดูหนังฟรี พร้อมลุ้นรับมูฟวี่อั่งเปา ในวันตรุษจีนวันเสาร์ที่ 9 และอาทิตย์ที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567 แต่งชุดจีนดูหนังฟรี...จะเป็นชุดจีนแนวน่ารัก แนวร่วมสมัย จีนก็เพ้า หรือ ชุดจีนกังฟู ก็ได้ ยกเว้น! เสื้อสีแดง หรือ เสื้อที่มีตัวอักษรจีน รับสิทธิ์ดูหนังฟรีกันไปเลย 1 ที่นั่ง ที่นั่งปกติ โรงภาพยนตร์ระบบปกติ สำหรับภาพยนตร์ที่ร่วมรายการเท่านั้น ที่ โรงภาพยนตร์ในเครือเมจอร์ ซินิเพล็กซ์ กรุ๊ป ทุกสาขาทั่วประเทศ มากถึง 10,000 ที่นั่ง

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม (Innovation)



เป้าหมายปี 2567

ผลการดำเนินการปี 2567

- สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างน้อย 1 โครงการ หรือนวัตกรรมต่อปี
- การดำเนินการด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีในปี 2567 คือ การส่งภาพยนตร์ที่ฉายในระบบดิจิทัล (Digital Cinema Package) หรือ DCP มาใช้ระบบส่งหนังออนไลน์
- การพัฒนาระบบ Cashless Cinema

ความท้าทาย

ปัจจุบันนวัตกรรมทางธุรกิจและสังคมเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสร้างแนวทางและวิธีการบริโภคสินค้าในรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความคาดหวังต่อคุณภาพของสินค้าและคุณค่าจากการได้รับบริการเพิ่มมากขึ้น ความท้าทายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อรูปแบบและบริบทของการดำเนินธุรกิจทั่วโลก อาทิ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่คำนึงถึงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ การสร้างความสะดวกสบายและรวดเร็วให้กับผู้บริโภคผ่านนวัตกรรมทางธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ ทำให้หลายองค์กรต้องเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมโดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับตัวและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

การดำเนินงาน

บริษัทฯ ชูนโยบาย 3T เข้ามาปรับใช้ในองค์กร ตอบโจทย์ผู้บริโภคยุค Digital และขับเคลื่อนองค์กรสู่ Total Digital Organization จากหน้าโรงสู่นำบ้าน ผ่านวิธีการและ Product Line ใหม่ ๆ จากบ็อกซ์ร้อนร้อนหน้าตู้ สู่บ็อกซ์ร้อนเย็นที่บรรจุถุงและบรรจุกระป๋องที่มีอายุยาวนานขึ้น และบ็อกซ์ร้อนที่ให้อุ่นใจนำไปใส่ไมโครเวฟป้อนทานเองที่บ้าน ด้วยการจ้างพันธมิตรและผู้ผลิตบ็อกซ์ร้อนผลิตตามรสชาติที่เป็นสูตรของเมเจอร์ออกจำหน่ายโดยบ็อกซ์ร้อนเย็นและบ็อกซ์ร้อนที่นำมาป้อนเองเมเจอร์จะเริ่มวางขายผ่านช่องทางโรงภาพยนตร์เมเจอร์ และจะขยายไปสู่ช่องทางขายอื่น ๆ เช่น ซูเปอร์มาร์เก็ต ในเร็ว ๆ นี้ จากปัญหาความไม่แน่นอนของภาพยนตร์ฮอลลีวูด บริษัทฯ จึงหาทางออกด้วยการสู้ด้วย “หนังไทย” โดยเฉพาะหนังที่เมเจอร์ร่วมทุนกับค่ายหนังในการผลิตหนังเรื่องต่าง ๆ ซึ่งพบว่า หนังไทยสามารถสร้างรายได้กลับมาอย่างน่าสนใจ โดยเฉพาะตลาดต่างจังหวัดที่นิยมดูหนังไทยเป็นหลัก ในปัจจุบัน การร่วมมือกับพันธมิตรผลิตหนังไทยออกมาฉาย ทำให้บริษัทฯ มีรายได้มาอีกทางหนึ่งในฝั่งผู้ผลิตคอนเทนต์ นอกจากนั้นการเป็นเจ้าของคอนเทนต์หนัง นอกเหนือจากรายได้ที่มาจากการฉายหนังในโรงภาพยนตร์แล้ว เมเจียยังมีแผนสร้างรายได้ในการเข้าไปเป็นหนึ่งในคอนเทนต์ของแพลตฟอร์ม Streaming ต่าง ๆ ในปี 2567

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแอปพลิเคชันเมเจีย Super App เช่นการนำ ระบบ AI&ML หรือ Movie Recommendation Engine ให้มีความฉลาดขึ้นเพื่อเข้ามาสื่อสารถึงลูกค้าผ่านแอปพลิเคชันเมเจีย นำเสนอโปรโมชั่น ถึงลูกค้าในรูปแบบ Personalized ที่เป็น One to One Offering ที่เฉพาะเจาะจง การขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีผลักดันแอปพลิเคชัน Super App เป็นหนึ่งในการต่อยอดนโยบายเมเจีย 5.0 นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคในหลากหลายรูปแบบ



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคอย่างครอบคลุมมากขึ้น เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการจากองค์กรสู่ผู้บริโภค สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมและบริการ (Creative Innovation Technology & Service) การพัฒนาแพลตฟอร์มการชมภาพยนตร์ผ่านโทรศัพท์มือถือ (Total Mobile Movie Platform) และการทำเหมืองข้อมูล (Data Mining) ในการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลพร้อมกันนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบโจทย์ผู้บริโภคในยุคนวัตกรรมและสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2567

เปลี่ยนการส่งภาพยนตร์ที่ฉายในระบบดิจิทัล (Digital Cinema Package) หรือ DCP มาใช้ระบบส่งหนังออนไลน์

เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กับ โรงหนังรักษ์โลก Green Cinema ภายใต้แนวคิด “Care for ENVIRONMENT” ล่าสุดร่วมกับ บริษัท กันตนา โปสโตร์ โปรดักชั่น จำกัด เปลี่ยนการส่งภาพยนตร์ที่ฉายในระบบดิจิทัล (Digital Cinema Package) หรือ DCP มาใช้ระบบส่งหนังออนไลน์เพื่อฉายผ่านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 5G ของเอไอเอส แทนการขนส่งคอนเทนตภาพยนตร์ทางรถยนต์ ซึ่งต้องใช้น้ำมัน เพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ลดขั้นตอนการส่งไฟล์ ประหยัดเวลาและการใช้ไฟฟ้า

โดย เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ได้เริ่มจัดส่งคอนเทนตภาพยนตร์แบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 ให้กับโรงภาพยนตร์สาขาต่าง ๆ จำนวน 36 สาขา และได้ดำเนินการส่งหนังออนไลน์ครบทุกสาขาภายในปี 2567 โดยเป็นการส่งไฟล์ข้อมูลขนาดใหญ่แบบ Big data ด้วยระบบ Cloud ใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 5G ซึ่งใช้เวลาโหลดหนังเพียง 40 นาที ช่วยประหยัดพลังงานจากการใช้ไฟฟ้า และจะช่วยลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์



ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการส่งไฟล์ภาพยนตร์ในรูปแบบออนไลน์จำนวน 98 เรื่อง ไปยังโรงภาพยนตร์รวมทั้งสิ้น 3,086 สาขา ส่งผลให้สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้รวมทั้งสิ้น 59,489.84 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kg.CO2e)

นอกจากการพัฒนาระบบโรงภาพยนตร์เพื่อยกระดับประสบการณ์ของผู้ชม บริษัท เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ยังได้ขับเคลื่อนแนวคิด “Major 5.0” ซึ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนารูปร่างอย่างรอบด้าน โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ Super Application, ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Machine Learning รวมถึงการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยเฉพาะในปี 2567 บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา **Super Application** อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเสาหลักของวิสัยทัศน์องค์กร โดยมุ่งเน้นการออกแบบอินเทอร์เฟซให้ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มความเร็วในการซื้อตั๋วภาพยนตร์ผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังได้นำเทคโนโลยี AI และ Machine Learning มาใช้วิเคราะห์พฤติกรรมของลูกค้า โดยระบบจะเรียนรู้จากข้อมูลการใช้งาน เพื่อนำไปจัดทำสถิติ วิเคราะห์ และนำเสนอคอนเทนต์หรือโปรโมชั่นที่สอดคล้องกับความสนใจของลูกค้าในแต่ละรายอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและยกระดับความพึงพอใจของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเดินหน้าพัฒนาระบบ Online Payment ร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสนับสนุนการให้บริการในรูปแบบ **Cashless** ซึ่งนอกจากจะช่วยลดระยะเวลาในการซื้อตั๋วและจองตั๋วผ่านช่องทางออนไลน์แล้ว ยังให้ความสำคัญสูงสุดกับความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลผู้ให้บริการในรูปแบบ **Big Data** เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค นำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ตลอดจนการออกแบบเทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพในระยะยาว สะท้อนถึงการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นหัวใจหลักในการสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า

โรงภาพยนตร์ไร้เงินสด Cashless Cinema



เมเจอร์ กรุ๊ป ร่วมส่งเสริมและตอบรับสังคมไร้เงินสด (Cashless Society) เพิ่มความสะดวก ปลอดภัย ลดการสัมผัส ในยุค New Normal เปิดโมเดล “โรงภาพยนตร์ไร้เงินสด CASHLESS CINEMA” แห่งแรกของไทย ที่ โรงภาพยนตร์คิวเอทีอาร์ ซีเนอาร์ต ดีเคอี ในปี 2564 และมุ่งมั่นที่จะตอบโจทย์พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมในด้านการโอบรับกับสังคมดิจิทัลมากขึ้น บริษัทฯ มีการชำระเงินในรูปแบบ Cashless ทั้งประเภท พร้อมเพย์, Wallet, บัตรเครดิต, เดบิต, BNPL รวมถึงการซื้อผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ โดยในปี 2567 บริษัทฯ เป็น Cashless Cinema เท่ากับ 50% และ 70% สำหรับสาขา Flagship และมีเป้าหมายในปี 2568 ที่จะเป็น Mobile Ticketing 100%

ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมและตอบรับสังคมไร้เงินสด พร้อมเป้าหมายสำคัญ ซึ่งต้องการให้ลูกค้าได้รับความสะดวกสบายในการใช้บริการและมั่นใจกับการดูหนังในยุค New Normal และจะช่วยลดการสัมผัสเงิน ลดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ซึ่งทุกคนต้องระมัดระวังและดูแลตัวเองเป็นอย่างดี ตลอดจน ลูกค้ายังมีส่วนช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมจากการใช้บริการ Rekeep การใช้คิวอาร์โค้ดแทนตั๋วหนังกระดาษ เป็นการลดการใช้กระดาษ Paperless โดยสามารถแสดงคิวอาร์โค้ดเลขที่นั่งและโรงภาพยนตร์ก่อนเข้าโรงภาพยนตร์ผ่านเครื่อง Smart Ticket บริเวณทางเข้าโรงภาพยนตร์ ซึ่งสอดคล้องกับโครงการ Green Cinema โรงภาพยนตร์รักษโลก ที่ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ได้ดำเนินการอยู่ คาดว่าจะลดการเกิดขยะได้มากกว่า 3 ล้านใบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมองถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาข้อเสนอ การทำโฆษณา และบริการต่างๆ ที่สามารถ Personalized ให้ตรงความต้องการของผู้บริโภค คนดูหนังของเมเจอร์แต่ละคนให้ตรงใจมากที่สุดจากการเก็บข้อมูลบน ReKeep เพื่อช่วยให้การสื่อสารและการตลาดที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ภาพยนตร์แต่ละเรื่องตอบโจทย์คนดูและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Smart Air Control (Green Cinema Project)



อีกหนึ่งนวัตกรรมแบบเปิด (Open Innovation) ของบริษัทฯ ได้แก่ การพัฒนาการวางระบบ Smart Air Control ซึ่งเป็นระบบการควบคุมอุณหภูมิภายในโรงภาพยนตร์ผ่าน Smart Phone และระบบเซ็นเซอร์ตรวจวัดอุณหภูมิ โดยตั้งค่ามาตรฐานตามโครงสร้างของแต่ละโรงภาพยนตร์ โดยเมเจอร์ ได้ร่วมมือกับ SCG ในการพัฒนาโครงการ ทั้งนี้ โครงการอยู่ระหว่างการพิจารณาความเหมาะสม และวางแผนสำหรับสาขาทดลอง โครงการ Green

Cinema – Smart Air Control

การปรับปรุงระบบภายในของบริษัท Paperless Office

บริษัทฯ ได้ยังคงเดินหน้าในการพัฒนาระบบจัดการเอกสารภายในบริษัท อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระบบการอนุมัติเอกสาร ระบบการจัดการเอกสารออนไลน์ ให้สามารถใช้งานได้ง่าย รวดเร็ว ตอบสนองต่อแนวคิดออฟฟิศยุคใหม่ ที่เป็นสังคมไร้กระดาษ ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการลดปริมาณการใช้กระดาษเท่านั้น หากแต่ยังช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ตอบโจทย์แนวทางในการทำงานรูปแบบใหม่กับบุคลากรชาวเมเจอร์

E-Memo ระบบอนุมัติเอกสารออนไลน์ ทำให้สามารถสร้าง อนุมัติเอกสารได้ทุกที่ทุกเวลา ช่วยประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ทำให้ทุกการอนุมัติรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

E-Staff สำหรับใช้สิทธิ ดูภาพยนตร์ โยนโบว์ลิ่ง ร้องคาราโอเกะ และเล่นไอซ์สเก็ต

E-Claim สำหรับการเบิกสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือต่างๆ



การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

(Supply Chain Management)



เป้าหมายปี 2567

- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการเข้าตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 10%
- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการสื่อสารจรรยาบรรณ 100%
- การร้องเรียน หรือการแจ้งเบาะแสถึงกรณีการใช้แรงงานเด็ก ตลอดกระบวนการธุรกิจหรือห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ = 0

ผลการดำเนินการปี 2567

- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการเข้าตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงาน (Suppliers' Onsite Audit) ด้านความยั่งยืนจำนวน 0 ราย คิดเป็น 0%
- คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ได้รับการสื่อสารจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ 100%
- ไม่ได้รับการร้องเรียน หรือการแจ้งเบาะแสถึงกรณีการใช้แรงงานเด็ก ตลอดกระบวนการธุรกิจหรือห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

ความท้าทาย

การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ต้องอาศัยความร่วมมือจากพันธมิตรและคู่ค้าทางธุรกิจที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ จึงกำหนดให้มีการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และทันต่อเวลาให้กับลูกค้า รวมทั้งการจัดซื้อสินค้าและจัดจ้างคู่ค้าที่คำนึงถึงกระบวนการผลิตที่ปลอดภัย วัสดุุดิบและสินค้ามีคุณภาพตามมาตรฐาน และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมตามนโยบายที่บริษัทฯ ได้ตั้งไว้

การดำเนินงาน

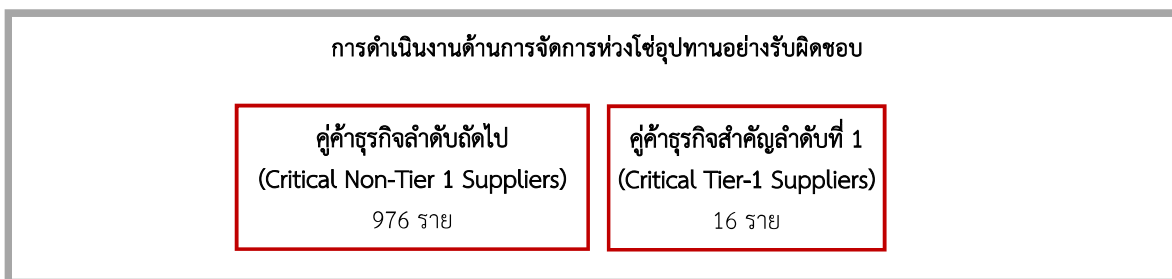
บริษัทฯ มุ่งดำเนินงานด้านการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลที่ดี ภายใต้จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Suppliers Code of Conduct) ที่บริษัทฯ จัดทำขึ้น โดยสอดคล้องตามมาตรฐานสากลที่มุ่งสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม พร้อมกันนี้ บริษัทฯ กำหนดให้มีการบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่มุ่งส่งเสริมการดำเนินธุรกิจให้มีความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินงานด้านการจัดหาวัตถุดิบอย่างยั่งยืน สำหรับการคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจรายใหม่ บริษัทฯ ได้ดำเนินการพิจารณาตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสื่อสารให้คู่ค้ารับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวอีกด้วย

การจัดซื้อของบริษัทฯ ดำเนินการโดยฝ่ายจัดซื้อและโครงการ ที่ทำงานร่วมกับคู่ค้า ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ เพื่อให้คู่ค้าสามารถส่งมอบสินค้าและผลงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐาน อีกทั้งส่งเสริมและยกระดับการดำเนินธุรกิจระหว่างบริษัทฯ กับพันธมิตรและคู่ค้าทางธุรกิจอันนำไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ยังไม่ได้ดำเนินการตรวจประเมินหรือเข้าเยี่ยมพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) จากทั้งหมด 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.00 ทั้งนี้ เนื่องจากบริษัทฯ อยู่ระหว่างการจัดตั้งระบบการปฏิบัติงานใหม่ และได้พิจารณาปรับเปลี่ยนแนวทางการประเมิน โดยมุ่งเน้นไปยังคู่ค้ากลุ่ม Critical Non-Tier 1 Suppliers ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสาขาโรงพยาบาลนครแทน

ในการดำเนินงานของบริษัทฯ มีคู่ค้าทางธุรกิจทั้งสิ้นกว่า 992 ราย โดยแบ่งเป็นคู่ค้าลำดับที่ 1 และคู่ค้าที่สำคัญลำดับที่ 1 ซึ่งนิยาม ดังนี้

1. **คู่ค้าธุรกิจลำดับถัดไป (Critical Non-Tier 1 Suppliers)** เป็นคู่ค้าที่จำหน่ายสินค้าและบริการให้กับบริษัทฯ ปัจจุบันบริษัทฯ มีคู่ค้าธุรกิจลำดับที่ 1 จำนวนทั้งสิ้น 976 ราย
2. **คู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers)** เป็นคู่ค้าผู้จำหน่ายสินค้าที่เป็นปัจจัยหลักในการดำเนินธุรกิจ และเป็นสินค้าเฉพาะที่ไม่สามารถทดแทนจากผู้ขายรายอื่นได้ หรือมีจำนวนผู้ขายน้อยราย หรือคู่ค้าที่มียอดการซื้อขายกับบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยบริษัทฯ มีคู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 ตามนิยามดังกล่าว จำนวน 16 ราย คิดเป็นสัดส่วนมูลค่าการซื้อขายมากถึงร้อยละ 37.66



การดำเนินงานด้านความยั่งยืนสำหรับคู่ค้า

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจของบริษัทฯ (Suppliers Code of Conduct) ที่ครอบคลุมกลุ่มคู่ค้าธุรกิจทุกกลุ่ม โดยมีขอบเขตและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้



ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการสื่อสารจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจดังกล่าว ให้แก่คู่ค้าลงนามรับทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คู่ค้าที่มีความสำคัญหรือมีส่วนการใช้จ่ายสูงมากถึงร้อยละ 100

ในปี 2567 บริษัทฯ มีกระบวนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนสำหรับคู่ค้า ที่สอดคล้องกับบริบทด้านความยั่งยืน ตลอดจนสื่อสารไปยังคู่ค้าธุรกิจกว่า 56 ราย เพื่อให้รับทราบถึงกระบวนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนดังกล่าว

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินคู่ค้าในพื้นที่ปฏิบัติงานสำหรับลูกค้าแต่ละประเภทอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. คู่ค้าธุรกิจลำดับถัดไป (Critical Non-Tier 1 Suppliers) ได้รับการเข้าตรวจประเมินและเข้าเยี่ยมในพื้นที่ปฏิบัติงาน 2 ราย จาก 976 ราย โดยหลักเกณฑ์การคัดเลือกบริษัทที่เข้ารับการตรวจประเมิน พิจารณาจากสินค้าที่มีความต้องการซื้อขาย ณ ขณะนั้น และมีความจำเป็นต้องเข้าตรวจเยี่ยมสถานที่ผลิตสินค้า
2. จำนวนคู่ค้าธุรกิจสำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier 1 Suppliers) ที่ได้รับการเข้าตรวจประเมินและเข้าเยี่ยมในพื้นที่ปฏิบัติงาน 0 ราย จาก 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.00

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีนโยบายในการให้ Credit term กับทางคู่ค้า เป็นระยะเวลา 60 วัน ซึ่งในปี 2567 บริษัทฯ ได้ทำการจ่ายชำระให้กับบริษัทคู่ค้า ภายในระยะเวลา 45-60 วัน เร็วกว่าระยะเวลาที่บริษัทฯ กำหนด

ห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อเด็ก

กรอบจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจการค้าของบริษัทฯ ครอบคลุมด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่ไม่ใช้แรงงานเด็กในกระบวนการทางธุรกิจ ภายใต้ นโยบายต่อต้านแรงงานเด็ก (Zero-Tolerance Policy Against Child Labor) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้คู่ค้ามีการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อเด็ก สำหรับปี 2567 บริษัทฯ ไม่พบหรือได้รับการร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสถึงกรณีการใช้แรงงานเด็ก ตลอดกระบวนการธุรกิจหรือห่วงโซ่อุปทานทางธุรกิจ

ทั้งนี้ ในการเข้าตรวจประเมินและเข้าเยี่ยมในพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า บริษัทฯ มีการตรวจประเมินครอบคลุมประเด็นความยั่งยืน (Supplier Auditing with ESG Criteria) ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์ด้านแรงงาน การบริหารจัดการคุณภาพ สิทธิมนุษยชนเด็ก การรับรองมาตรฐาน การจัดการสิ่งแวดล้อมและพื้นที่สีเขียว ความปลอดภัยของพื้นที่การทำงาน ตลอดจนการจัดการอุบัติเหตุ อุบัติภัย และข้อร้องเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดำเนินการของคู่ค้าเป็นไปอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้มาตรฐาน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยกลุ่มจะต้องเป็นกลุ่มคู่ค้า Critical Tier-1 ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี เนื่องจากสินค้าดังกล่าวส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและบำบัดน้ำเสีย

กระบวนการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนคู่ค้าธุรกิจ



การสรรหาและ
คัดเลือกคู่ค้าที่มี
ศักยภาพ

- บูรณาการแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนเข้าไปในทุกขั้นตอนการพิจารณา คัดเลือกคู่ค้ารายใหม่



ประเมินความเสี่ยง

- การประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risk Assessment)



การพัฒนาศักยภาพ
ของคู่ค้าผ่าน
กระบวนการจัดหา
และบริหารห่วงโซ่
อุปทานอย่างยั่งยืน

- การอบรมคู่ค้าเพื่อสร้างความเข้าใจการใช้และทำแบบประเมินตนเอง



ประเมินผล
การดำเนินงานด้าน
ความยั่งยืนของคู่ค้า

- เข้าตรวจประเมินด้านความยั่งยืนในพื้นที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า (Suppliers 'Onsite Audit')



สร้างความผูกพันและ
รักษาความสัมพันธ์
ระยะยาวกับคู่ค้า

- มุ่งสนับสนุนการให้ความรู้ จัดอบรมเพิ่มทักษะ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกัน

จากการประเมินความเสี่ยงคู่ค้าทางธุรกิจ พบความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่ค้าน้อยราย ซึ่งอยู่ในความเสี่ยงระดับน้อย ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เตรียมแผนป้องกันเชิงรุก และไม่พบความเสี่ยงจากคู่ค้าประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีสาระสำคัญ

การเคารพสิทธิมนุษยชน

การเคารพสิทธิมนุษยชน

(Human Rights)



เป้าหมายปี 2567

ผลการดำเนินการปี 2567

- ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็น 0 กรณี

ความท้าทาย

การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนสากลเป็นประเด็นที่ทั่วโลก ทั้งกลุ่มนักลงทุน ภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม สมาคม และสื่อ ให้ความสำคัญภายใต้บริบทการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อาทิ การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล การปิดกั้นเสรีภาพการแสดงออก และการบังคับใช้แรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญและดำเนินการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานของภายในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน

การดำเนินงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนสากลเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค รวมถึงการเคารพ คุ้มครอง และเยียวยา ตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ตลอดห่วงโซ่อุปทาน จะเป็นไปอย่างระมัดระวัง รอบคอบ และไม่กระทำการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดการละเมิด หรือสร้างผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ทั้งทางตรงและทางอ้อม กับผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน พันธมิตรคู่ค้า และลูกค้า เนื่องจากกิจกรรมของธุรกิจ อาจมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีโอกาสที่จะเกิดผลกระทบต่อธุรกิจ อาทิ การสูญเสียความเชื่อมั่น และชื่อเสียงจากลูกค้าและนักลงทุนได้ ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับสิทธิของเด็กและเยาวชนในห่วงโซ่อุปทานเป็นประเด็นหลัก นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อเสรีภาพของพนักงานทุกคนในเรื่องสัญชาติ สถานภาพทางสังคม สุขภาพ การศึกษา สิทธิในการทำงาน ชนชั้นทางสังคม ลักษณะ เชื้อชาติ วิถีทางเพศ เป็นต้น

เพื่อให้การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนกำหนดแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนและการเยียวยาอย่างเหมาะสม โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ทำหน้าที่ร่วมหารือและเสนอความคิดเห็นของพนักงานต่อบริษัทฯ เพื่อการจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ให้แก่พนักงาน ตลอดจนการสร้างความรู้เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานโดยระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การล่วงเกินทางเพศ การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสเท่าเทียมกัน ไว้ในข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณพึงปฏิบัติในการปฏิบัติงาน (Code of Conduct) ของบริษัท และมีกรอบรณสือสารประเด็นดังกล่าวผ่านหลักสูตรออนไลน์ ทางระบบ E-learning Web หรือ mpassion-learning.com เพื่อให้พนักงานทุกคนรับทราบและเข้าใจถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึง

เสรีภาพในการสมาคม



การดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ

แรงงานของบริษัทครอบคลุมพนักงาน

ประกาศนโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลและนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เมเจอร์ กรุ๊ป ประกาศนโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทมีการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลตามหลักสิทธิมนุษยชน และนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยได้ดำเนินการจัดทำเอกสารทางกฎหมาย สร้างระบบรองรับการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น

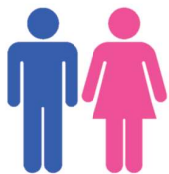
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ได้ถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งในทุกกิจกรรมของบริษัทร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ครอบคลุมการปฏิบัติต่อพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค ประเด็นที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ ประกอบด้วยสิทธิความเท่าเทียมกัน สิทธิการจ้างงานที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติครอบคลุมผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น สิทธิเด็ก หรือการไม่ใช้แรงงานเด็ก หลักการปฏิบัติการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

การส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมของพนักงานหญิง

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เมเจอร์ กรุ๊ป เปิดกว้างให้พนักงานทุกคนได้แสดงความสามารถ และเติบโตอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมสร้างความภูมิใจ และมีความสุข ส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ทั้งเพศชาย หญิง หรือผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศ

ความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity)

ผลการดำเนินงานการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมและความหลากหลายของบุคลากร



สัดส่วนพนักงานหญิงต่อพนักงานทั้งหมด ร้อยละ 50
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับบริหาร ร้อยละ 50
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับบริหารระดับสูง ร้อยละ 29
สัดส่วนกรรมการหญิง ร้อยละ 30
สัดส่วนค่าตอบแทนพนักงานหญิงทั้งหมด ร้อยละ 49

ความหลากหลายทางอายุ



อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 56
อายุ 30-50 ปี ร้อยละ 39
อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 4

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการสร้างอาชีพให้แก่ผู้ทุพพลภาพ ได้แก่ โครงการจัดสรรพื้นที่ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลสำหรับผู้พิการ และโครงการนวดผ่อนคลาย Office Syndrome โดยผู้พิการ เป็นต้น

สืบเนื่องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยมีมาตรา 33 กำหนดให้สถานประกอบการหรือหน่วยงานต้องจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 100 : 1 เช่น ถ้าบริษัทมีพนักงาน 100 คน กำหนดให้จ้างงานคนพิการ 1 คน กรณีผู้ประกอบการไม่สะดวกจ้าง จะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปีตามหลักเกณฑ์ของมาตรา 34 และกรณีผู้ประกอบการไม่ทำตามมาตรา 33 และ 34 ก็สามารถทำตามมาตรา 35 คือ ให้สถานที่ทำงาน ฝึกอบรมคนพิการ หรือให้การจ้างงานในลักษณะเหมาจ้างหรือเหมาบริการ

ดังนั้น เมเจอร์ กรุ๊ป มีการจ้างงานผู้พิการทางสายตาเพื่อจัดกิจกรรมนวดผ่อนคลาย รวมจำนวน 25 คน โดยมีการรับผู้พิการเข้าทำงานมากกว่าอัตราส่วนระหว่างคนปกติกับคนพิการที่ 1 ต่อ 100 คน ตามที่กฎหมายกำหนด

การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2567

โครงการสนับสนุนการสร้างอาชีพให้แก่ผู้ทุพพลภาพ

โครงการจัดสรรพื้นที่ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลสำหรับผู้พิการ

เมเจอร์ กรุ๊ป ส่งเสริมอาชีพโดยจัดสรรพื้นที่ขายสลากกินแบ่งรัฐบาลโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้พิการ จำนวน 4 คน คิดเป็นมูลค่าการดำเนินงาน 180,000 บาทต่อคนต่อปี รวมทั้งสิ้น 720,000 บาทต่อปี

โครงการนวดผ่อนคลาย Office Syndrome โดยผู้พิการ

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดให้มีโครงการนวดผ่อนคลาย Office Syndrome สำหรับเพื่อนพนักงาน โดยมีมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมอาชีพให้กับผู้พิการ ในปี 2567 ได้จัดจ้างผู้พิการ จำนวนทั้งสิ้น 25 คน ส่งเสริมให้มีรายได้และอาชีพในขณะเดียวกัน เป็นการให้บริการสำหรับพนักงานเมเจอร์ กรุ๊ป ในการนวดผ่อนคลายลดปัญหาโรค Office Syndrome คิดเป็นมูลค่าการดำเนินงาน 9,900 บาทต่อคนต่อเดือน รวมทั้งสิ้น 2,970,000 บาทต่อปี

ในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการทบทวนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อจัดเตรียมมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขและลดระดับความเสี่ยง ตลอดจนมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม ภายใต้กรอบนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ของบริษัทที่มุ่งเน้นการเคารพในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ทุกคนต้องได้รับอย่างเสมอภาคกัน บริษัทจึงส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคล ปราศจากการล่วงละเมิดหรือกดขี่ข่มเหง ในทุกรูปแบบ การจ้างงานที่เป็นธรรม และจะไม่มีส่วนร่วมกับการกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน

ไม่เพียงแต่การดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนต่อกลุ่มพนักงานของบริษัทฯ เพียงเท่านั้น บริษัทฯ ยังสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าวกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ของบริษัทฯ ด้วย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้าและผู้รับเหมา ชุมชนและสังคม และลูกค้า ภายใต้นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายและหลักการชี้แนะว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) บริษัทฯ มีช่องทางสำหรับการร้องเรียนสำรวจโดยในปี 2567 เมเจอร์ กรุ๊ป ได้มีการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม จากกระบวนการติดตามตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนในปัจจุบัน พบว่า ในปี 2567 ไม่พบว่ามีประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งในองค์กร และในห่วงโซ่อุปทาน

มาตรการบรรเทาผลกระทบและดำเนินการแก้ไข



ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน เมเจอร์ กรุ๊ป รับรองว่าจะมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม โดยมีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานต่อคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทยังมีการพิจารณาการเยียวยาในทุกรูปแบบ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลผู้ถูกละเมิดได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการชดเชยและการเยียวยารูปแบบอื่นๆ ที่จะปรับปรุงผลของความเสียหายที่เกิดขึ้นให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมหรือดีขึ้น เช่น การแสดงความขอโทษ การชดเชยความเสียหาย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การชดเชยในรูปแบบของตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงิน เป็นต้น การลงโทษ และการป้องกันอันตราย เช่น คำสั่งห้าม หรือการรับประกันไม่ให้เกิดกรณีซ้ำ เป็นต้น

ข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน

0 กรณี

โครงการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้จัดการฝึกอบรมความรู้เบื้องต้นด้านสิทธิมนุษยชนให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ควบคู่กับ Code of Conduct | คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณพึงปฏิบัติในการปฏิบัติงานในรูปแบบ e-learning โดยครอบคลุมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ อาทิ สิทธิมนุษยชนในองค์กร ความสำคัญของสิทธิมนุษยชนต่อธุรกิจ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน



พนักงานได้รับการฝึกอบรม
ร้อยละ 100

Human Training & Learning

E-Learning Course

Code of Conduct | คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณพึงปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงาน เป็นไปตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมาย บริษัทได้จัดอบรมและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในองค์กร และจรรยาบรรณของพนักงานของบริษัทฯ และสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

วัตถุประสงค์

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ
พนักงานทุกคน บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง



การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม (Community Engagement)



เป้าหมายปี 2567

- โครงการห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ อย่างน้อย 10 โรงเรียนต่อปี และครบ 77 จังหวัด ภายในปี 2568

ผลการดำเนินการปี 2567

- โครงการห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ ตั้งแต่ปี 2559 – 2567 ดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ 64 จังหวัด 75 โรงเรียน 75 ห้อง

ความท้าทาย

การพัฒนาเศรษฐกิจต้องดำเนินควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม เมเจอร์ กรุ๊ป มีมุ่งมั่นเป็นอย่างยิ่งที่จะดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ชุมชน นำไปสู่การสร้างผลเชิงบวกและลดผลกระทบเชิงลบผ่านกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน รวมไปถึงการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และการพัฒนาสังคมเป็นไปอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

การดำเนินงาน

ถึงแม้ว่า เมเจอร์ กรุ๊ป มีการดำเนินงานที่ไม่ได้ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อชุมชนและสังคมรอบโรงพยาบาลนคร โดยไม่ได้รับข้อร้องเรียนเนื่องมาจากการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม บริษัทจึงมุ่งดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องภายใต้นโยบายเกี่ยวกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม เมเจอร์ กรุ๊ป จัดตั้งคณะทำงานด้าน Corporate Social Responsibility (CSR) ขึ้นตั้งแต่ปี 2562 เพื่อให้การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีหน้าที่ในการจัดทำนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนผลักดันในพนักงาน ลูกค้า ตลอดจนคู่ค้า มีส่วนรวมในกิจกรรมด้าน CSR รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ ในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ก่อตั้ง มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ (Major Care Foundation) ตั้งแต่ ปี 2555 เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมรอบด้าน ผ่านการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม สาธารณะประโยชน์ และด้านการศึกษา รวมถึงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่เป็นผู้ให้ความบันเทิงซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมเป็นอย่างมาก โดยมุ่งเน้นการมอบโอกาสทางการศึกษาเพื่อช่วยเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ เสริมสร้างประสบการณ์นอกห้องเรียน สร้างสรรค์พัฒนาการ สร้างแรงบันดาลใจ พร้อมมอบความสุข รอยยิ้ม และเสียงหัวเราะ ให้เยาวชนได้เติบโตเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป ทั้งนี้ การดำเนินโครงการดังกล่าวในแต่ละปี บริษัทฯ ได้สำรวจความต้องการของโรงเรียนและชุมชนในพื้นที่ที่โรงพยาบาลนครตั้งอยู่ เพื่อคัดเลือกโรงเรียนและชุมชนที่มีความต้องการและมีความพร้อมเข้าร่วมโครงการ รวมถึงวางแผนขยายผลให้ครอบคลุมโรงเรียนและชุมชนในพื้นที่สำหรับปีถัด ๆ ไป นอกจากการดำเนินการเพื่อสังคมในนามมูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ แล้ว ในการดำเนินธุรกิจของ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ ยังมีการจัดสรรพื้นที่ให้ผู้พิการสำหรับขายสลากกินแบ่งรัฐบาล และบริการนวดให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพผู้พิการอีกทางหนึ่งอีกด้วย

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดนโยบายด้านกิจการเพื่อสังคม สนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือ
และพัฒนาสังคมของบริษัท และความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจตามเป้าหมาย
การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อสังคม 2 ด้าน ดังนี้



สิทธิของเด็ก เยาวชน โดยเมเจอร์ กรุ๊ปตั้งเป้าหมายดำเนินนโยบาย
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและรักษาสិทธิของเด็กและเยาวชนในสังคมอย่าง
ต่อเนื่อง



การให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้อ่อนไหวทางสังคม และ
เศรษฐกิจจากวิกฤติโควิด และภัยพิบัติทางธรรมชาติใน
พื้นที่ใกล้เคียงโรงพยาบาลนคร เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้
สามารถก้าวผ่านปัญหาได้อย่างมีคุณภาพ

ในปี 2567 การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในนามเมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ และมูลนิธิ เมเจอร์ แคร่ ได้ดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นมูลค่ากว่า 9 ล้านบาท ซึ่งครอบคลุมงบประมาณด้านการสนับสนุนกิจกรรม อาสาสมัครพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม การบริจาค ตลอดจนค่าการบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม	
ช่องทางการสนับสนุน	
เงินสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)	ประเภทโครงการ/กิจกรรม
0.6 ล้านบาท	การบริจาคเพื่อการกุศล (Charitable Donation) 9%
อาสาสมัครพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม	การร่วมลงทุนทางสังคม (Community Investment) 68%
6.0 ล้านบาท	กิจกรรมเชิงพาณิชย์ (Commercial Initiatives) 23%
การบริจาคอื่นๆ เช่น สิ่งของ อาหาร	
0.4 ล้านบาท	
ค่าบริหารจัดการ	
2.3 ล้านบาท	 จำนวนชั่วโมงของพนักงานจิตอาสา 24,800 ชั่วโมง

เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอภายใต้ภารกิจความยั่งยืน รวมถึงการต่อยอดความช่วยเหลือสู่สังคมวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่ต้องเติบโตขึ้นเพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนสังคมต่อไป

การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2567

กิจกรรม มูลนิธิ เมเจอร์ แคร่



เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม



ส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้



เติมรอยยิ้ม ให้เต็มหัวใจ



ปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้

เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม

จากจุดเริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ นำน้อง ๆ ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์แล้ว 350,493 คน และนำผู้สูงอายุเข้าชมภาพยนตร์แล้ว 72,718 คน รวมทั้งสิ้น 423,211 คน ในโรงภาพยนตร์เครือ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

ในปี 2567 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้นำน้อง ๆ ที่ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์ จำนวน 193 ครั้ง รวม 38,776 คน และผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ด้อยโอกาสเข้าชมภาพยนตร์ จำนวน 73 ครั้ง รวม 12,146 คน ทั้งใน กรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

ส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้

ในปี 2567 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้จัดทำและส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลและเป็นโรงเรียนศูนย์กลางของชุมชนที่มีน้อง ๆ ด้อยโอกาสเรียนอยู่ รวม 7 โรงเรียน 7 จังหวัด ได้แก่ โรงเรียนวัดตาลอง (ธรรมศรียาทร) อ.ท่าช้าง จ.เพชรบุรี, โรงเรียนบ้านดอนชัยเหล็ก อ.เมือง จ.สงขลา, โรงเรียนบ้านสองสลึง อ.แก่ง จ.ระยอง, โรงเรียนวัดยาง (มีมานะวิทยา) อ.เมือง จ.พิษณุโลก, โรงเรียนบ้านเกตุรี อ.เมือง จ.สตูล, โรงเรียนวัดห้วยหมู (อมรรตมรรตราชูราษฎร์บำรุง) อ.เมือง จ.ราชบุรี, โรงเรียนบ้านโพนก้อโพนค้อหนองไธยาแค อ.ท่าอุเทน จ.นครพนม, โรงเรียนบ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม) อ.เมือง จ.สกลนคร, โรงเรียนบ้านตาเซะ อ.เมือง จ.ยะลา และ โรงเรียนบ้านจำไก่อ.ดอกคำใต้ จ.พะเยา เพื่อน้อง ๆ จะได้มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยมีคุณครูเป็นผู้ชี้แนะ ผ่านภาพยนตร์ การ์ตูน และสารคดีสร้างสรรค์ ที่จะสื่อกลางให้น้อง ๆ ได้เรียนรู้ รู้จักการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และเป็นแรงบันดาลใจดี ๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตได้

จนถึงปัจจุบัน มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้จัดทำและส่งมอบห้องหนังสือเพื่อการเรียนรู้ไปแล้ว 75 ห้อง 75 โรงเรียน 64 จังหวัด

มาเติมรอยยิ้ม ให้เต็มหัวใจ

เพื่อส่งมอบทุนการศึกษาให้กับน้อง ๆ ผู้ด้อยโอกาส และน้อง ๆ ที่บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมชมภาพยนตร์ และได้ถ่ายทอดความรู้สึกผ่านเรียงความถึงแรงบันดาลใจที่ได้จากภาพยนตร์

ปี 2567 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้มอบทุนการศึกษา 20 ทุน ทุนละ 10,000 บาท ให้กับ น้อง ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มน้อง ๆ ด้อยโอกาส 10 ทุน และกลุ่มน้อง ๆ พิการที่บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา อีก 10 ทุน รวม 20 ทุน จนถึงปัจจุบัน มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้มอบทุนการศึกษาไปแล้ว 180 ทุน

กิจกรรม โครงการปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้

ในปี 2567 มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้เริ่มดำเนินการ “โครงการปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้” ส่งเสริมให้น้อง ๆ นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรอินทรีย์ ด้วยการเปลี่ยนพื้นที่ว่างในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ให้น้อง ๆ นักเรียนได้ทำกิจกรรมเรียนรู้การปลูกผักกะละมังปลอดสารพิษ โดยได้รับเกียรติจาก คุณอรทัย ยางโธสง เจ้าของไอเดียการปลูกผักกะละมังจากเพจ Wakeup Vegetables เป็นที่ปรึกษาโครงการและเป็นวิทยากรให้ความรู้การทำเกษตรทฤษฎีใหม่แบบยั่งยืน ให้น้อง ๆ ได้เรียนรู้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงด้วยตัวเอง ตั้งแต่การเตรียมดิน วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปลูก เริ่มลงมือปลูก การลงเมล็ด รดน้ำ และการดูแลรักษา รวมถึง การเพาะต้นกล้า ย้ายต้นกล้า โดยได้รับการสนับสนุนจาก บริษัท อีสท์ เวสต์ ซีด จำกัด ผู้ผลิตและจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ตราครุฑ มอบเมล็ดพันธุ์พืชผักต่าง ๆ สำหรับปลูก อาทิ เมล็ดผักบุ้ง, เมล็ดคะน้า, เมล็ดกวางตุ้ง, เมล็ดผักชี, เมล็ดทานตะวัน, เมล็ดเคล เป็นต้น สำหรับผักที่ปลูกได้โรงเรียนสามารถนำไปทำเป็นอาหารกลางวันให้น้อง ๆ ได้รับประทานในโรงเรียนเพื่อสุขภาพที่ดี ปลอดภัย และไม่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม ส่วนผลผลิตที่เหลือสามารถนำไปขายสร้างรายได้ให้กับโรงเรียน เพื่อนำมาต่อยอดดูแลการปลูกผักและโรงเรียนเพื่อสร้างความยั่งยืนต่อไป หวังจะเป็นการช่วยจุดประกายให้น้อง ๆ ได้ฝึกทักษะต่อยอดพัฒนาเป็นอาชีพได้ในอนาคต

มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ได้จัดกิจกรรมสอนน้องปลูกผักปลอดสารพิษและส่งมอบ “โครงการ ปลูกผัก สร้างสุข สร้างรายได้” ไปแล้ว 2 โรงเรียน 2 จังหวัด คือ โรงเรียนวัดหนองไม้ซุง อ.อุทัย จ.พระนครศรีอยุธยา และ โรงเรียนบ้านด่านเกวียน อ.โชคชัย จ.นครราชสีมา และจะเดินทางจัดทำและส่งมอบในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

กิจกรรมแบ่งปันความรู้ให้น้อง ๆ เยาวชนผู้หญิงผ่านหนังสือ “My Cycle Journal”

มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ร่วมกับ ซินดี้ สิริินยา บิชอป จาก Vira X Cindy Bishop ลงพื้นที่จัดกิจกรรมเวิร์คช็อปแบ่งปันความรู้ให้กับน้อง ๆ นักเรียนเยาวชนผู้หญิง โรงเรียนวัดปทุมวนารามฯ กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 ได้รู้จักร่างกายของน้อง ๆ ผู้หญิงในช่วงวัยรุ่น เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้น้อง ๆ เติบโตขึ้นพร้อมกับความรู้สึกรู้สึกมั่นใจในร่างกายตัวเอง ด้วยเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมเยาวชนไทยที่เป็นช่วงวัยที่คาบเกี่ยวรอยต่อระหว่างความเป็นเด็กและผู้ใหญ่ พร้อมแจกหนังสือคู่มือ My Cycle Journal ที่ทั้งคู่อธิบายขั้นตอนการเจริญเติบโตและร่างกายของตัวเอง เติบโตขึ้นพร้อมกับความรู้สึกรู้สึกมั่นใจในร่างกายตัวเอง ตลอดจนการเรียนรู้และยอมรับศักยภาพของกันและกัน

กิจกรรมแบ่งปันความสุขและรอยยิ้ม “TAXI DAY” เปิดโอกาสให้แท็กซี่และครอบครัวดูหนัง “หลานม่า” ฟรี! ดอนรับวันแรงงาน

มูลนิธิ เมเจอร์ แคร์ ร่วมกับ สวท.91 จัดกิจกรรม “TAXI DAY” ดอนรับวันแรงงานแห่งชาติ ที่จะมาถึง 1 พฤษภาคมนี้ เปิดโอกาสให้กับผู้ขับขี่แท็กซี่ได้นำครอบครัวเข้าชมภาพยนตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวและแถมแถมแห่งปี “หลานม่า” ครอบครัวละ 3 ที่นั่ง รวม 300 ที่นั่ง พร้อมรับบิ๊อปคอร์นและเครื่องดื่ม ฟรี! ในวันเสาร์ที่ 27 เมษายน 2567 รอบเวลา 10.30 น. ณ โรงภาพยนตร์ที่ 14 เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ รัชโยธิน หนึ่งกิจกรรมการสร้างคุณค่าให้กับสังคมภายใต้แนวคิด “Care for Social” จุดเริ่มต้นดี ๆ ในการส่งกำลังใจมอบความสุขและสร้างรอยยิ้มให้ผู้ขับขี่แท็กซี่ครอบครัว เพื่อสร้างพลังดี ๆ สะท้อนกลับเป็นพลังให้พวกเขามอบบริการที่ดีขึ้นแก่ผู้โดยสารต่อไป

โครงการ โลกหมุนด้วยการให้

โครงการ โลกหมุนด้วยการให้ มุ่งสานต่อเจตนารมณ์ในการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนรอบข้าง ซึ่งบริหารงานและดำเนินกิจกรรมโดยกลุ่มพนักงานจิตอาสา เพื่อส่งเสริม พัฒนาสังคม ชุมชน และเยาวชน ปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมกว่า 30 คน ภายใต้การดำเนินงานของ 2 ชมรม



มูลนิธิเมเจอร์ แคร์



Green Cinema

จากการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ ในปี 2567 พบว่า ชุมชนและสังคมมีการตอบรับที่ดี และมีความพึงพอใจกับการดำเนินงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและต่อยอดการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมต่อไป

การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน

(Employee Development and Retention)



เป้าหมายปี 2567

- ร้อยละ 80 ของพนักงานได้รับการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล (IDP)
- ร้อยละ 80 ของพนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ โดยเฉลี่ย 10 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ระดับความผูกพันของพนักงานร้อยละ 80

ผลการดำเนินการปี 2567

- พนักงานที่ได้รับการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 86
- พนักงานที่เข้าร่วมการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 82
- จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน 72.50 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- ค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของพนักงาน คิดเป็น 2.64 ล้านบาท
- ระดับความผูกพันของพนักงานร้อยละ 93

ความท้าทาย

บุคลากรถือเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งการดูแล พัฒนาศักยภาพ และรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนการจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน จึงเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่นและทำให้บริษัทฯ สามารถพัฒนาการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว หากยังเป็นการช่วยรักษาและจูงใจให้พนักงานที่มีศักยภาพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ อันเป็นการสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานอีกด้วย

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ยังมุ่งเน้นการดูแลพนักงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลัก Rule of Success พร้อมทั้งให้ความสำคัญในการดึงดูดพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่มีความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้สามารถแข่งขันทางธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืน

การดำเนินงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป ตระหนักและให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ ผ่านการอบรมและสัมมนาสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ทั้งในลักษณะที่ทำพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) และลักษณะอบรมงาน (Functional training) นอกจากนี้ หน่วยงานสรรหาบุคคล ภายใต้แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากร เพื่อเพิ่มอัตราการจ้างพนักงานที่มีศักยภาพและให้เกิดความหลากหลายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น เพศ สัญชาติ หรือเชื้อชาติ ซึ่งการรับบุคคลเข้าทำงาน จะพิจารณาถึงศักยภาพและความสามารถทำงานร่วมกันภายในองค์กรเป็นหลัก นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ยังตระหนักถึงความสามารถที่หลากหลายในความต่าง จึงเปิดกว้างให้พนักงานสามารถแต่งกายได้ตามเพศสภาพ ตามความเหมาะสม และสถานการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ให้ความสำคัญและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเท่าเทียมทางเพศ การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ช่มเห่งพนักงาน หรือเพื่อนร่วมงานที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ หรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิดถือเป็นความผิดวินัย

เพื่อให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องจากการร่วมมือของพนักงานที่มีศักยภาพและเข้าใจในวัฒนธรรมในองค์กร เมเจอร์ กรุ๊ป จึงกำหนดการประเมินผลการดำเนินงานที่โปร่งใส ปรับแนวทางการดำเนินงานให้อุปสรรคประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมถึงกำหนดโครงการหรือสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและสะท้อนถึงความใส่ใจต่อพนักงาน

การประเมินผลการดำเนินงานของพนักงาน

ในปี 2567 แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้ระบบการระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Management System) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการทำงาน (Key Performance Indicator : KPI) และได้เริ่มนำ OKRs : Objective and Key Results เครื่องมือในการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผล มาปรับใช้ในหลายๆหน่วยงาน วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อวัฒนธรรมองค์กร



พนักงานรายเดือนทุกคน (ร้อยละ 100)

เข้ารับการประเมินผลการดำเนินงาน
4 ครั้งต่อปี

วิธีการประเมินผลการดำเนินงาน

ประกอบด้วย การเทียบ KPI/OKRs
และความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน
(วิธี 360 องศา)

การปรับตำแหน่งและเงินเดือน

สอดคล้องตามระดับความสามารถของ
พนักงานและผลการประเมินการ
ดำเนินงาน

โครงการ OKRs Cross function

เมเจอร์ กรุ๊ป ปรับวิธีการทำงานในองค์กรให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนำโครงการ OKRs Cross function มาจัดทำเป็นเวิร์คช็อป และนำพนักงานตัวแทนของแต่ละแผนกที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน มาพัฒนาโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีให้พนักงาน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดค้นและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในองค์กรด้วยตนเอง โดยนวัตกรรมที่ได้รับผลสำเร็จจากโครงการ OKRs Cross Function และได้รับการพัฒนา คือ ระบบงาน e Workflow ซึ่งนับเป็นนวัตกรรมใหม่



การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้แนวคิด “Rule of Success” เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมเจอร์ กรุ๊ป ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใหม่ภายใต้แนวคิด “Rule of Success” ซึ่ง

ถือเป็นกรอบแนวทางพฤติกรรมและค่านิยมหลักที่พนักงานทุกระดับต้องมีความเข้าใจร่วมกัน

กระบวนการเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจและตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรผ่านกิจกรรมสื่อสารภายใน การอบรม และการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานสามารถนำแนวคิด Rule of Success ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง พร้อมกับการออกแบบระบบการทำงานภายในองค์กรให้สามารถเชื่อมโยงกับ IT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุนกระบวนการทำงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น และทันสมัย

นอกจากนี้ เมเจอร์ฯ ยังได้ดำเนินโครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีศักยภาพให้สามารถเติบโตและอยู่กับองค์กรในระยะยาว โครงการเหล่านี้มีเป้าหมายในการเสริมสร้างทักษะความสามารถ และพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงขับเคลื่อนในเชิงบวกทั่วทั้งองค์กร

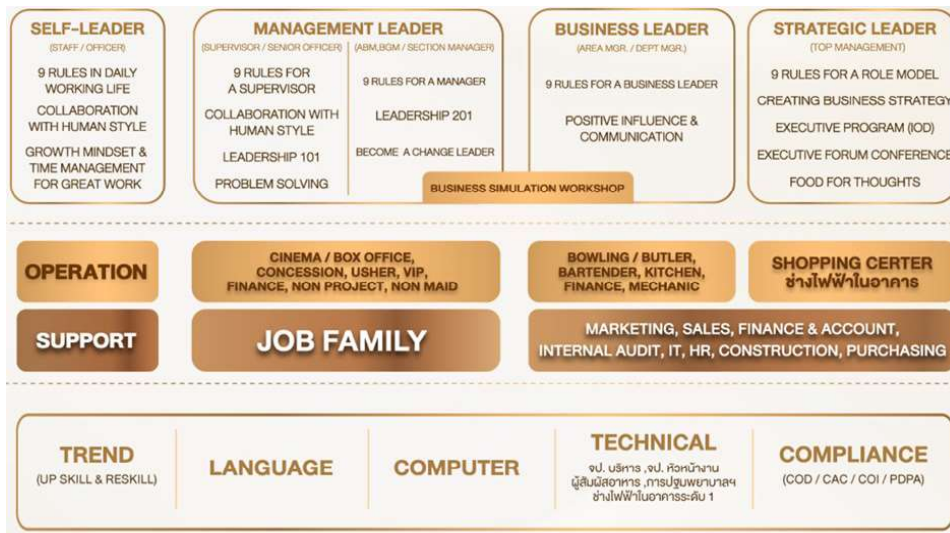
ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมมอบรางวัลเพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่พนักงานและสาขาที่มีความโดดเด่นในการแสดงออกถึง DNA วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานทุกคนในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตไปข้างหน้าอย่างมั่นคง



การพัฒนาบุคลากร

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดแนวทางและโครงการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในทุกตำแหน่งและทุกสายงาน ทั้งในลักษณะที่ทำพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) และลักษณะอบรมงาน (Functional training) รวมถึงติดตามผลดำเนินงานด้านการฝึกอบรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรทุกคนคือทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโต ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้นแนวทางการพัฒนาจึงมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าใจเรื่องสำคัญพื้นฐาน โดยมี Rules of Success ทั้ง 9 ข้อ อยู่ใน DNA ของชาวเมเจอร์ กรุ๊ป ยึดเป็นแนวทางและเป็นหลักปฏิบัติขับเคลื่อนองค์กร เสริมด้วยเรื่องที่เป็นที่จับต้องได้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน DEI (Diversity, Equity & Inclusion) เพื่อสร้างการรับรู้ว่าบริษัทต้อนรับผู้คนหลากหลาย ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค ไม่แบ่งแยก และเป็นธรรม สร้างความตระหนักให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อด้าน ESG (Environment, Social, Governance) 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม สังคม การกำกับดูแล เป็นแนวคิดและหลักในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เสริมด้วยการ reskill และ upskill การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” ผ่านโปรแกรมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ทุกระดับ เริ่มต้นตั้งแต่ระดับพนักงานให้สามารถนำตนเอง สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง บริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญต่างๆ ของตนเองได้ในหลักสูตร Self Leader เพื่อก้าวสู่การพัฒนาในหลักสูตร Management Leader โดยเน้นทักษะการบริหารจัดการด้านงานและคน ต่อยอดสู่การพัฒนาในระดับ Team Leader กับหลักสูตรเชิงธุรกิจ หรือ Business Leader และ Strategic Leader ตามลำดับ



แผนการพัฒนาบุคลากร (Career Development Program)

เมเจอร์ กรุ๊ป มอบหมายให้แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนิน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้าใจในรายละเอียดการทำงานขององค์กร เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดกลยุทธ์และแผนพัฒนาบุคลากร รวมถึงโครงการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่ร่วมกับองค์กรใน ระยะยาว อาทิเช่น โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ, โครงการพัฒนาพนักงานตามสายอาชีพ, โครงการพัฒนาพนักงานประสิทธิภาพสูง เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

อบรมภายใน		อบรมภายนอก		ค่าใช้จ่ายสำหรับการอบรม เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 2.64 ล้านบาท
Functional Skill	Soft Skill/ Leadership Skill	ผู้บริหาร	พนักงาน	
34 หลักสูตร	20 หลักสูตร	10 หลักสูตร	22 หลักสูตร	
13,228 ชั่วโมง	5,318 ชั่วโมง	28 ชั่วโมง	108 ชั่วโมง	
1,124 คน	471 คน	12 คน	28 คน	
อบรมภายในรวม		อบรมภายนอกรวม		
50 หลักสูตร		32 หลักสูตร		
20,224 ชั่วโมง/		136 ชั่วโมง/		
1,595 คน		40 คน		

การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมการดูแลสุขภาพของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน จึงทำการปรับเปลี่ยนกระบวนการ On-boarding รวมถึงระบบพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่พนักงานใหม่ตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงาน ระบบพี่เลี้ยงมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้ลักษณะของธุรกิจ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และระบบการทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น พร้อมรับฟังพนักงานจากผ่านกิจกรรม 2 Months Feedback โดยให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก หรือสิ่งที่พนักงานต้องการให้องค์กรปรับปรุง เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและแก้ไขสิ่งที่ควรปรับปรุงได้อย่างทันท่วงที

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง การชื่นชมพนักงาน การดูแลพนักงานให้มีความสุข โดยผ่านช่องทาง M Connect และรูปแบบกิจกรรมต่างๆ เพื่อชื่นชมพนักงาน และสร้างความสุขให้พนักงานในทุกๆ ด้าน ดังนี้

กิจกรรมสร้างความผูกพันพนักงาน

- กิจกรรม Staff party ทีม Tollywood
- กิจกรรม Town hall สื่อสารวิสัยทัศน์ และมอบรางวัล Best performance & Long Service award & Customer Happiness และ Rules of Success
- กิจกรรมทำบุญปีใหม่
- กิจกรรมทำบุญไหว้พระที่ จ.นครนายก
- กิจกรรม Movie Day
- กิจกรรม Team Major Party แข่งขันเกมโบว์ลิ่ง ประกวดชุดแต่งกาย ประกวดร้องเพลง ในธีมรถแท็กซี่ และ ลอยกระทง
- กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย มอบส่วนลด We Fitness 50%
- กิจกรรม CSR บริจาคยูนิฟอร์มเก่าเป็นเชื้อเพลิงพลังงานใหม่
- กิจกรรม CSR บริจาคปฏิทินเก่าเป็นเชื้อเพลิงพลังงานใหม่
- กิจกรรมบริจาคโลหิตร่วมกับสภาภาษาไทย
- กิจกรรม Happy Relax นวดผ่อนคลายโดยผู้พิการทางสายตา
- กิจกรรม People Visit & Visit Store
- กิจกรรม Customer Happiness
- กิจกรรมขอบคุณพนักงาน เนื่องในวันครบรอบ 30 ปี

ด้วยความมุ่งมั่นสร้างความสุขให้พนักงานและการรับฟังพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานมาวิเคราะห์ปรับปรุงกิจกรรม สวัสดิการ รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้คะแนนเฉลี่ย 93% นอกจากนี้ในปี 2567 บริษัทฯ ยังได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอกทั้งจากภาครัฐและองค์กรเอกชน ในระดับประเทศ และระดับเอเชีย เพื่อเป็นการการันตีถึงการดูแลพนักงานที่ดีได้แก่

- รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 ระดับประเทศ ปีที่ 6
- รางวัลองค์กรส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2567 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- รางวัล HR ASIA 2024 : The best companies to work for in Asia ปีที่ 2
- รางวัล HR Excellence 2024 ด้าน Total Reward



**กันทุกความเคลื่อนไหว
ง่ายแค่ “ติด” เดียว**



GROUP LINE
MAJOR NEWS



M PASSION
WEBSITE



แบบฟอร์ม
ขึ้นชมพนักงาน

โครงการ Happy Relax นวดผ่อนคลาย Office Syndrome เพื่อเป็นการลดปัญหาเรื่อง Office Syndrome ของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ ทางบริษัทฯ จึงได้จัดกิจกรรมนวดผ่อนคลายให้กับพนักงานสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่เข้ามาใช้บริการให้บริการตั้งแต่ 09:00 – 16:40 น. จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยของจำนวนพนักงานที่เข้าใช้บริการ 256 คนต่อเดือน และมีผลประเมินความพึงพอใจภาพรวมของโครงการ โดยพนักงานรู้สึกพึงพอใจอยู่ที่ร้อยละ 98 ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ



โครงการ ทำงานที่ไหนก็ได้ปลอดภัย (Work from Anywhere)

เมเจอร์ กรุ๊ป ปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับผลกระทบจากวิกฤติโควิด 19 จึงจัดทำโครงการ การทำงานจากที่ไหนก็ได้ปลอดภัย (Work from Anywhere) ควบคู่กับการทำงานที่สำนักงาน (Hybrid) บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในสำนักงานเท่านั้น รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เหมาะสมแก่การทำงานสำหรับแต่ละตัวบุคคล ดังนั้น บริษัทฯ จึงกำหนดให้พนักงานสามารถทำงานจากนอกสำนักงานได้ ซึ่งคาดว่าจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานและลดการใช้พลังงานในสำนักงาน รวมถึงลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและรักษาสิ่งแวดล้อมจากการลดการใช้เชื้อเพลิงในการเดินทางด้วย

นอกจากนี้ บริษัทได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องต่างๆ และนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โครงการสหกิจศึกษา/โครงการทวิภาคี

ก้าวสู่ปีที่ 10 กับโครงการสหกิจศึกษา กลไกในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและมหาวิทยาลัย เมเจอร์ กรุ๊ป สนับสนุนเรื่องการฝึกงานและการฝึกสหกิจศึกษาเพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมในชีวิตการทำงานให้กับนิสิต/นักศึกษา ในสาขาวิชาชีพต่างๆ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงานยุคใหม่ ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาและเครือข่ายสหกิจศึกษา สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาที่จะเข้าร่วมสหกิจศึกษา รวมทั้งผู้ประกอบการพันธมิตรให้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยในการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานให้กับองค์กรด้วย

โดยในปี 2567 ที่ผ่านมา มีนักศึกษาเข้าร่วมฝึกงานกับองค์กรตลอดทั้งปีเป็นจำนวน 728 คน โดยแบ่งเป็นโครงการทวิภาคีจำนวน 99 คน และโครงการสหกิจศึกษาจำนวน 629 คน เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์การทำงานในองค์กรอย่างแท้จริง และสร้างการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ในช่องทางต่างๆ เพื่อถ่ายทอดบรรยากาศและวัฒนธรรม Rules of Success ให้คนภายนอกได้รับรู้มากขึ้น ซึ่งนักศึกษาเหล่านี้ยังมีโอกาสในการร่วมงานเป็นพนักงานประจำ

ในการพัฒนาศักยภาพพนักงานนั้น บริษัทฯ ไม่เพียงแต่จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม หากแต่ยังมุ่งมั่นนโยบายในการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม อาทิ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ การพิจารณาผลงานและวัดผลการทำงานด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนจัดให้มีการประเมินการทำงานของพนักงาน เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าว มาวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดอบรมหรือจัดโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีการประเมินผลความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ และสื่อสารผลการประเมินความผูกพันของพนักงานผ่านช่องทางอีเมลให้แก่พนักงานอีกด้วย จากผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับพนักงาน พบว่า ในปี 2567 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ โดยเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 93 โดยหัวข้อหลักที่ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ น้อย คือ หัวข้อผลตอบแทน และสวัสดิการ และคุณภาพชีวิต ซึ่งบริษัทฯ อยู่ระหว่างการทบทวนหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับพนักงานเพิ่มเติม โดยเน้นเรื่องของสิทธิความเท่าเทียมตามหลักมนุษยชน

บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานเก็บออมในระยะยาว และรู้จักวางแผนการใช้จ่ายตอนเกษียณอายุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นอีกหนึ่งสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ ในปี 2567 มีพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ คิดเป็น 35% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการใช้ศักยภาพของพนักงานได้อย่างเต็มที่ และการจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเติบโตไปพร้อมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

สุขภาวะและความปลอดภัยใน
สภาพแวดล้อมการทำงาน

การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน (Employee Development and Retention)



เป้าหมายปี 2567

- อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นศูนย์
- อัตราการเสียชีวิตโดยอุบัติเหตุจากการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่เป็นศูนย์

ผลการดำเนินการปี 2567

- การเกิดอุบัติเหตุจำนวน 27 ราย
- การเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต 0 ราย
- การเสียชีวิตโดยอุบัติเหตุจากการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ 0 ราย

ความท้าทาย

เมเจอร์ กรุ๊ป ตระหนักเป็นอย่างดีว่าการดำเนินงานด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุต่อพนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมา รวมถึงชุมชนโดยรอบ ตลอดจนการป้องกันโรคอันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เพียงจะเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากแต่ยังเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งแนวทางและวิธีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของทั้งพนักงานและองค์กรคู่ค้า

การดำเนินงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป ประกอบธุรกิจตั้งอยู่บนความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ บริษัทจึงได้มุ่งเน้นการบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ กำหนดนโยบายความปลอดภัย ความมั่นคงอาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติตามกฎหมายและภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในทุกขั้นตอน การป้องกันความสูญเสียและเจ็บป่วยของพนักงาน และส่งเสริมให้มีการนำนโยบายความปลอดภัย ความมั่นคง อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ไปเป็นแนวทางปฏิบัติในองค์กรคู่ค้า เพื่อมุ่งมั่นสู่สังคมสีเขียว

นอกจากนี้ ยังมีแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภ้ยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน โดยให้มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติก่อนการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการอีกด้วย

การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เมเจอร์ กรุ๊ป แต่งตั้งคณะกรรมการ 2 ชุด ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการความปลอดภัย รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยของพนักงานทุกคน ครอบคลุมความปลอดภัยในอาคารสำนักงาน ซึ่งเป็นคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายในสถานประกอบการ และคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งรับผิดชอบดูแลด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะกรรมการทั้งสองชุด จะร่วมกำหนดมาตรการป้องกันด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงาน คู่ค้า และให้การเยียวยา และช่วยเหลือพนักงานกรณีเกิดอุบัติเหตุ อาทิ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมถึงทำหน้าที่ติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ รวมทั้งกำหนดนโยบายต่างๆในการบริหารจัดการสถานการณ์โรคระบาด นอกจากนี้ ได้มีการกำหนดแนวทางการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และจัดทำประเมินความเสี่ยงออนไลน์ ด้านความปลอดภัยของพนักงาน และคู่ค้า เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อของพนักงานและคู่ค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการดำเนินงานด้านชีวอนามัยและความปลอดภัย

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดความรับผิดชอบการดำเนินงานด้านชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามนโยบายความปลอดภัย ความมั่นคง อาชีวอนามัย และพลังงาน เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มุ่งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้บรรลุเป้าหมายด้านชีวอนามัยและความปลอดภัย



ปฏิบัติตามกฎหมาย
และภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องด้าน

ความปลอดภัย ความมั่นคง อาชีวอนามัย



ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในทุก
ขั้นตอนและกระบวนการทำงาน



ป้องกันความสูญเสีย
และการเจ็บป่วย



จัดสรรและใช้ทรัพยากร
และสารสนเทศอย่างเหมาะสม



สนับสนุนการออกแบบ จัดซื้อ
จัดหาผลิตภัณฑ์ โดยพิจารณา
ถึงความปลอดภัยและเป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม



ส่งเสริมนโยบายฯ ไปเป็น
แนวทางปฏิบัติในองค์กรคู่ค้า

ความปลอดภัยในอาคารสำนักงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป กำหนดให้แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์และบริหารสำนักงาน (Shopping Mall) เป็นผู้รับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในอาคารสำนักงาน นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่ในการกำหนดสวัสดิการของพนักงาน และจัดให้มีกิจกรรมด้านความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน



กำกับดูแลงานด้านความปลอดภัย
ระดับองค์กรร่วมกับหน่วยธุรกิจอื่นๆ



กำหนดสวัสดิการ เพื่อสนับสนุนความ
เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน



ประสานงานและสื่อสารข้อมูลการ
จัดการด้านความปลอดภัย



สนับสนุนการสื่อสารและความสัมพันธ์
ระหว่างพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ และ
พนักงานสาขา



จัดฝึกซ้อมด้านความปลอดภัย อาทิ การซ้อม
อพยพหนีไฟประจำปี

การอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับพนักงาน และบริษัทคู่ค้าทุกคนก่อนเริ่มทำงาน อีกทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและระบอบอัคคีภัยที่จำเป็นสำหรับพนักงาน และบริษัทคู่ค้า ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือตรงตามประเภทของงานที่ต้องปฏิบัติ หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยง โดยบริษัทจัดทำแผนการฝึกอบรม การดำเนินการตามแผน ประเมินผล ตลอดจนบันทึกและจัดเก็บบันทึกประวัติการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในสิ่งที่อาจเป็นอันตรายและก่อให้เกิดอุบัติเหตุ วิธีการป้องกันและควบคุมอันตรายในขณะปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างปลอดภัย

แผนการดำเนินงานในอนาคต

เมเจอร์ กรุ๊ป มีแผนการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของความปลอดภัยส่วนบุคคล และความปลอดภัยสถานประกอบการ โดยกำหนดแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยปี 2565-2573 ดังนี้

- การเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเพื่อเพิ่มความตระหนักให้แก่พนักงาน
- ยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงรุก และจัดกลุ่มการบริหารความปลอดภัย โดยพิจารณาความสำคัญของโครงการ
- สนับสนุนการสร้างวินัยในการปฏิบัติงานแก่ พนักงาน กลุ่มบริษัทฯ คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจที่สำคัญ

การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2567

สรุปสาระสำคัญของการดำเนินงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านการบริหาร (งานประจำ)

- จัดการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นประจำทุกเดือน
- จัดเก็บรวบรวมสถิติการเกิด Incident/Accident ที่เกิดขึ้นประจำเดือน และจัดทำรายงาน

ด้านการพัฒนา/ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ

- มีการจัดอบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานระดับหัวหน้างาน ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่าย
- จัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายต่างๆ ได้แก่ Cinema, Bowling, Shopping Center, Construction และ IT

ด้านควบคุม ตรวจสอบ และปรับปรุง

- ตรวจสอบและปรับปรุงความเรียบร้อยและมาตรฐานความปลอดภัยโครงสร้างอาคารและส่วนต่างๆของสาขาใหม่ (New site)
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบกล้องวงจรปิดรักษาความปลอดภัย CCTV และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบเครื่องฉายภาพยนตร์ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง การซ่อมบำรุงทุกสาขาทั่วประเทศ และดำเนินการเปลี่ยนเครื่องฉายภาพยนตร์รุ่นใหม่ในสาขาหลักที่สำคัญก่อนเป็นลำดับแรก
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบ (Preventive Maintenance) ระบบไฟฟ้า, ตู้จ่ายไฟ, เครื่องปั่นไฟหลัง/สำรอง, หม้อแปลงไฟฟ้า, สายไฟ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับสาขา Stand Alone

- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบป้องกันอัคคีภัย (Preventive Maintenance) ระบบ Generator, ระบบ Diesel Fire Pump, ระบบ Fire Alarm, ระบบ Sprinkler, อุปกรณ์ป้องกันเพลิงไหม้, ระบบเครื่องปรับอากาศ ระบบเครื่องทำความเย็น สำหรับสาขา Stand Alone
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบเครื่องปรับอากาศ เครื่องทำความเย็น (Preventive Maintenance) และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งหมด 184 สาขา ทั่วประเทศ
- ตรวจสอบและปรับปรุงระบบ IT Network/LAN/WiFi/Cloud/Internet และ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับสาขา Stand Alone

ด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย

- จัดอบรมและซ้อมอพยพหนีไฟของฝ่ายโรงพยาบาลนคร “หลักสูตรการป้องกัน/ระงับอัคคีภัยและปฐมพยาบาลขั้นต้น ประจำปี 2567” ทุกสาขาทั่วประเทศ
- จัดอบรมและซ้อมอพยพหนีไฟของฝ่ายศูนย์การค้า “หลักสูตรการป้องกันและระงับอัคคีภัยขั้นต้น ประจำปี 2567” สำหรับสาขา Stand Alone

ด้านการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์

- มีการทดสอบเจาะระบบ IT (Penetration test) ซึ่งไม่พบจุดสุ่มเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟและดับเพลิงประจำปี

เมเจอร์ กรุ๊ป จัดให้มีการซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ภายในอาคารสำนักงาน รวมถึงวิธีการดับเพลิงเบื้องต้นเพื่อควบคุมเพลิงไหม้ไม่ให้ลุกลามจนไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งในปี 2567 ได้มีผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ข้อ 30 และสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ บริษัทฯ เพิ่มข้อกำหนดของข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement) ด้านคุณภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสำหรับคู่ค้า เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านความปลอดภัยและเพิ่มความเชื่อมั่นในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้คู่ค้าต้องมีใบอนุญาตการปฏิบัติงานและมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย รวมถึงต้องเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยให้บุคลากรของตนเอง นอกจากนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งคู่ค้าและผู้รับเหมาที่มีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานความปลอดภัย

บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า ด้วยการตรวจสอบคุณสมบัติของคู่ค้าผ่านการประเมินคู่ค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อวัดผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานของคู่ค้าเป็นเกณฑ์หลัก ตลอดจนตรวจประเมินคู่ค้าที่สำคัญด้าน ESG อย่างต่อเนื่อง ไม่พบประเด็นความเสี่ยงที่เป็นนัยสำคัญ

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงาน โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดให้มีการใช้กระบวนการอาชีวอนามัยเชิงรุก ผ่านการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน รวมถึงการบันทึกการเดินทางในสถานที่เสี่ยงออนไลน์ รวมทั้งเฝ้าระวังและตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจวัดแสง เสียง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีห้องพยาบาล ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพดูแล ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำแก่พนักงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านอาชีวอนามัย และเรื่องปัญหาการเจ็บป่วยของพนักงาน โดยบริษัทฯ จัดให้มีการเฝ้าระวังด้านสุขภาพพนักงาน ดังนี้

- ตรวจสุขภาพพนักงานก่อนเริ่มงาน
 - ดูแลสุขภาพพนักงานด้วยการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งการตรวจสุขภาพทั่วไป และตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย หากพบว่าพนักงานมีผลตรวจสุขภาพผิดปกติ จะต้องเข้าพบแพทย์และรับคำแนะนำในด้านการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมตามความเสี่ยงของกลุ่มอายุ
 - โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงเรื่องของการรักษาสุขภาพ
 - สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน และครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน
- โดยจากการประเมินความเสี่ยงดังกล่าว ไม่พบความเสี่ยงที่เป็นนัยสำคัญ

ในปี 2567 เมเจอร์ กรุ๊ป ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะในการเดินทางของพนักงาน เพื่อลดอุบัติเหตุที่ส่งผลให้เกิดการเสียชีวิตและการบาดเจ็บอย่างรุนแรงบนท้องถนนของพนักงาน เมเจอร์ กรุ๊ป ได้ลงทุนร่วมกับธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB) สำนักงานใหญ่ ในการสร้างสะพานลอยเชื่อมต่อรถไฟฟ้า สถานีรัชโยธิน เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้กับพนักงานในเดินทางโดยใช้รถโดยสารสาธารณะ

เมเจอร์ กรุ๊ป วัดผลการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ตามแนวปฏิบัติการดำเนินงานด้านความปลอดภัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยและลดการเกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ

ในปี 2567 ไม่มีการเสียชีวิตโดยอุบัติเหตุจากการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ ซึ่งบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

สถิติด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ในปี 2567

	จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน	จำนวนอุบัติเหตุทั้งหมด
ประจำปี		
2567	5	27
2566	4	16
2565	3	3
2564 ¹	4	10

¹ เนื่องจากโรงพยาบาลนรปิดทำการชั่วคราวตั้งแต่ เดือนมีนาคม 2564 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2564 และบริษัทฯ บริหารจัดการในส่วนของโครงการ Work From Home ทำให้ตัวเลขการบาดเจ็บลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ในปี 2567 อัตราการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) ของพนักงานเท่ากับ 0.80 โดยคำนวณจากจำนวนรายอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อ 200,000 ชั่วโมง-คน และของคู่ค้าและผู้รับเหมา เท่ากับ 0

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

(Environment Management)



เป้าหมายปี 2567

- สัดส่วนการใช้น้ำเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้าชมภาพยนตร์ ลดลงร้อยละ 10 (เทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง (ปี 2564 – 2566))
- ใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถย่อยสลายได้ตามธรรมชาติอย่างน้อย 1 ผลิตภัณฑ์

ผลการดำเนินการปี 2567

- สัดส่วนการใช้น้ำเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้าชมภาพยนตร์ ลดลงร้อยละ 23.33 (เทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง (ปี 2564 – 2566))
- เปลี่ยนจอหนังเป็นเก้าอี้ผู้กำกับ และกระเป๋าร่วมกับ Pronto

ความท้าทาย

ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแนวโน้มการขาดแคลนแหล่งน้ำและพลังงาน การเพิ่มขึ้นของขยะและของเสีย การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่กำลังส่งผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติ ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายทางด้านสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการขององค์กรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตลอดกิจกรรมของบริษัทฯ รวมถึงการจัดการของเสียที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด และมีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

การดำเนินงาน

ไม่เพียงแต่จะดำเนินธุรกิจสอดคล้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว บริษัทฯ ยังมีส่วนในการสนับสนุนการให้ความรู้และจัดให้มีกิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างและปลูกจิตสำนึกให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ให้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

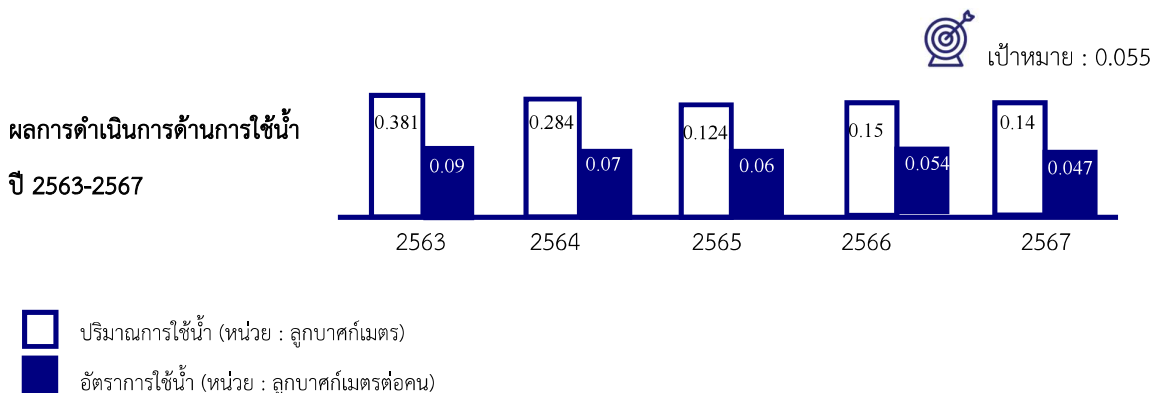
เมเจอร์ กรุ๊ป ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและหน่วยงานในเครือข่ายการเป็นธุรกิจสีเขียว (Green Business) โดยมุ่งดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ได้มีการพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาโครงการ ไปจนถึงการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้เกิดความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในหมู่พนักงานทุกระดับผ่านกิจกรรมและการสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน

หนึ่งในอีกแนวทางสำคัญ คือ การบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า ลดการสูญเสียในกระบวนการปฏิบัติงาน และส่งเสริมพฤติกรรมการใช้น้ำอย่างประหยัดทั้งในระดับองค์กรและลูกค้า โดยได้ดำเนินการติดตั้งสุขภัณฑ์ประหยัดน้ำ เช่น โถสุขภัณฑ์ระบบ Dual Flush, ก๊อกน้ำระบบ Sensor และหัวก๊อกประหยัดน้ำในห้องน้ำของโรงภาพยนตร์ทุกสาขา

นอกจากนี้ ยังมีการรณรงค์ให้พนักงานใช้น้ำอย่างมีสำนึกรับผิดชอบต่อผ่านกิจกรรมอบรมและสื่อสารสัมพันธ์ภายในองค์กร รวมถึงการดำเนินการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบท่อส่งน้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการรั่วซึมและการสูญเสียจากระบบที่เสื่อมสภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการใช้น้ำในปริมาณมาก อันเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

การบริหารจัดการน้ำ (Water Management)

เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งมั่นในการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำให้สูงสุด พร้อมทั้งป้องกันความเสี่ยง และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดแคลนน้ำ ตลอดจนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการอุปโภคบริโภคของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ถึงแม้ว่าทรัพยากรน้ำ จะไม่ใช่ทรัพยากรหลักที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจด้านโรงภาพยนตร์ของบริษัท ฯ อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินกิจการและการให้บริการผู้บริโภค ทรัพยากรน้ำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริการ อาทิ ในส่วนงานรักษาความสะอาด และระบบสาธารณูปโภค ทำให้บริษัทฯ มีความตระหนักถึงแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยผลการดำเนินการในปี 2567 พบว่า การใช้น้ำสำหรับโรงภาพยนตร์สาขา Stand - alone มีการใช้น้ำเฉลี่ย 0.047 ลูกบาศก์เมตรต่อผู้เข้าชมโรงภาพยนตร์ หรือลดลงร้อยละ 23 เทียบจากค่าเฉลี่ยการใช้น้ำต่อผู้เข้าชมโรงภาพยนตร์ 3 ปีย้อนหลัง (ปี 2564 – 2566) ซึ่งกล่าวได้ว่าการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายร้อยละ 10 ในปี 2567



การจัดการของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการของเมเจอร์ กรุ๊ป บริษัทฯ จึงมีแนวคิดในการดำเนินโครงการลดขยะ อาทิ การจัดให้มีถังขยะแยกประเภทในพื้นที่โรงภาพยนตร์ และในสำนักงาน นอกจากนี้ ยังปลูกฝังแนวคิดในการจัดการขยะหรือของเสียที่เกิดขึ้นที่ต้นกำเนิด โดยมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนและลดการใช้ผลิตภัณฑ์พลาสติกที่มีลักษณะใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single use plastic) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรจุภัณฑ์และอุปกรณ์สำหรับอาหารและเครื่องดื่มที่ให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลต่อการจัดการขยะในภาพรวม อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองนโยบายภาครัฐในการลดการใช้พลาสติกอีกด้วย โดย เมเจอร์ กรุ๊ป มีการดำเนินการในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมภายใต้ชื่อโครงการ Green Cinema โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อขับเคลื่อนโครงการ Green Cinema การคัดแยกขยะ ตลอดจนการดำเนินการเปลี่ยนถุงพลาสติกที่ใช้เป็นถุงพลาสติกแบบย่อยสลายได้ และถูกกระดาดทดแทนการใช้ถุงพลาสติกเดิม



กรีน ซีเนมา โรงภาพยนตร์รักษ์โลก

เมเจอร์ กรุ๊ป ประกาศกลยุทธ์ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการดำเนินงานสีเขียว (Green Platform) โดยประกอบด้วยการทำงานที่ส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดการของเสีย การจัดการพลังงาน การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ ทั้งในส่วนของ Smart Ticket ลดการใช้ตั๋วหนังแบบกระดาษ, การใช้ถ้วยกระดาษ ทดแทนถ้วยใส่กรอกแบบพลาสติก, หลอด BIO แทนการใช้หลอดพลาสติก, งดการใช้ถุงพลาสติก รณรงค์การใช้ถุงผ้า, ถังแยกขยะ Recycle และการใช้พลังงานทางเลือก Solar Rooftop ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าว อาศัยแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circle Economy) ที่ผสมผสานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร โดยกลยุทธ์ดังกล่าวครอบคลุมการดำเนินงานภายในองค์กร (Corporate Boundaries) กระบวนการทางธุรกิจ (Operational Boundaries) ไปจนถึงสินค้าและบริการ (Product and Service)

การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2567

หนึ่งในโครงการสำคัญที่สะท้อนความมุ่งมั่นของเมเจอร์ ซีเนเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในการขับเคลื่อนแนวคิด Green Cinemaสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม คือโครงการ “ขวดแลกแต้ม” ซึ่งเป็นโครงการที่โดดเด่นภายใต้แนวคิด Major Green Cinema โดยมีเป้าหมายในการลดขยะพลาสติก ส่งเสริมการรีไซเคิล และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับผู้บริโภค

โครงการ “ขวดแลกแต้ม” เปิดโอกาสให้ผู้ชมภาพยนตร์สามารถนำขวดพลาสติก PET ที่ใช้แล้ว มาหยอดที่ตู้ Refun Machine ซึ่งตั้งอยู่ภายในโรงภาพยนตร์เครือเมเจอร์ฯ โดยระบบจะทำการตรวจสอบและแปลงขวดแต่ละใบให้กลายเป็นคะแนนสะสมในแอปพลิเคชัน จากนั้นผู้ใช้งานสามารถนำแต้มไปแลกรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ตั๋วชมภาพยนตร์ เครื่องดื่ม หรือป๊อปคอร์น ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการมอบความคุ้มค่าให้กับผู้ใช้บริการ แต่ยังเป็นการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการแยกขยะและการรีไซเคิลอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ สามารถรวบรวมขวดได้ถึง 24,000 ขวด ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดโครงการนี้ผ่านการร่วมมือกับเมเจอร์ โบว์ล กรุ๊ป เพื่อผลิตกระเป๋าผ้ารักษ์โลกภายใต้ชื่อ “Blue-O Upcycling Bag” ซึ่งกระเป๋าแต่ละใบผลิตจากขวดพลาสติก PET จำนวน 12 ขวด โดยผลิตในจำนวนจำกัดเพียง 450 ใบ พร้อมจัดจำหน่ายเพื่อระดมทุน โดยรายได้ส่วนหนึ่งได้นำมามอบให้กับมูลนิธิเมเจอร์ แคร์ (Major Care Foundation) เพื่อสนับสนุนโครงการด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา ซึ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากถึง 328.42 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (Kg.CO2e)



การเปลี่ยนใช้ถุงกระดาษทดแทนถุงพลาสติกย่อยสลาย

เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินการเปลี่ยนการใช้ถุง Biodegradable Plastic (ถุง BIO) เป็นการใช้ถุงกระดาษ ซึ่งในปีที่ผ่านมา มีปริมาณการใช้ถุงกระดาษไปมากกว่า 400,000 ถุง ทั้งนี้ สามารถช่วยลดต้นทุนการใช้ถุงได้ถึง 50,705 บาท ที่มีการเปลี่ยนจากถุงพลาสติกประเภทเดิมเป็นถุงกระดาษ

การสร้างพันธมิตรต้นระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน

โครงการ Green Cinema มุ่งเน้นการจัดการขยะพลาสติก ด้วยการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ด้วยการรณรงค์การคัดแยกขยะให้ทุกคนใส่ใจเริ่มต้นที่ "ตัวเอง" จากสิ่งง่าย ๆ ตั้งแต่นั้นนี้ เพียงคิดก่อนทิ้งและแยกขยะให้เกิดประโยชน์ โดยได้รับความร่วมมือจากลูกค้าและพนักงานช่วยกันคัดแยกขยะขวดน้ำพลาสติกประเภทขวด PET ก่อนทิ้งลงในถังขยะแยกประเภทที่แยกออกจากขยะทั่วไป เพื่อรวบรวมและนำขวดน้ำพลาสติกประเภทขวด PET ส่งมอบให้กับหน่วยงาน พันธมิตรต่างๆ นำไป Recycle หรือ Upcycling เพื่อเพิ่มมูลค่าให้สามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

ทั้งนี้ การร่วมมือในการแปรรูปขยะพลาสติกให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูงขึ้น และช่วยลดปริมาณขยะพลาสติก และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ร่วมรักโลกด้วยการ
แยกขยะพลาสติกเพื่อนำไปรีไซเคิล

	แก้วพลาสติก x12 ใบ	บล็อกปูพื้น 1 ก้อน
	ขวดพลาสติก x15 ใบ	ผ้าจิวร 1 ผืน

“I am Reborn from Major Cineplex Screen” – จากจอหนังเก่าสู่กระเป๋ารักษ์โลกสุดเท่

อีกหนึ่งแนวคิดสร้างสรรค์ภายใต้หลักการ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ที่เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม คือโครงการ Upcycling จอภาพยนตร์เก่า ให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์แฟชั่นที่สามารถใช้งานได้จริงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

โดยโครงการนี้เริ่มจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในโรงภาพยนตร์ จากการอัปเกรดระบบฉายภาพยนตร์จาก ดิจิทัล โปรเจคเตอร์ สู่ เลเซอร์โปรเจคเตอร์ (Laserplex) ซึ่งต้องใช้จอภาพยนตร์ชนิดใหม่ที่เรียกว่า Silver Screen มาแทนที่จอภาพแบบเดิมที่ทำจากพื้นผิวพลาสติก ส่งผลให้มีจอภาพยนตร์เก่าจำนวนมากที่ไม่สามารถใช้งานได้อีก

เมเจอร์ กรุ๊ป จึงได้ริเริ่มแนวคิดในการ Upcycling หรือการนำวัสดุเหลือใช้มาผลิตเป็นสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่ม โดยนำ “จอหนังเก่า” มาออกแบบ ตัดเย็บ และแปลงโฉมให้กลายเป็นกระเป๋าแฟชั่นดีไซน์ล้ำ ภายใต้คอนเซ็ปต์ “I am Reborn from Major Cineplex Screen” ซึ่งสะท้อนทั้งความคิดสร้างสรรค์ ความใส่ใจสิ่งแวดล้อม และจิตวิญญาณของการเปลี่ยนผ่านอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ได้มีการต่อยอดในการผลิตเก้าอี้ผู้กำกับ โดยได้เริ่มวางจำหน่ายในปี 2567



การพัฒนาระบบฉายภาพยนตร์ “Laserplex” – นวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์รับชมที่เหนือระดับ

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับประสบการณ์การรับชมภาพยนตร์ควบคู่ไปกับการใส่ใจสิ่งแวดล้อม ผ่านการพัฒนาและปรับเปลี่ยนระบบฉายภาพยนตร์จาก Digital Projector แบบเดิมสู่ระบบฉายแบบ Laserplex ซึ่งระบบ Laserplex ไม่เพียงแต่ให้คุณภาพของภาพที่คมชัดกว่าเดิมถึง 4 เท่า และรองรับการแสดงผลสีได้มากถึง 36 ล้านสี ช่วยให้ภาพมีความสมจริงและคมชัดยิ่งขึ้น แต่ยังออกแบบมาเพื่อ ประหยัดพลังงาน โดยเฉลี่ยแล้วสามารถลดการใช้ไฟฟ้าลงได้มากถึง 55% เมื่อเทียบกับระบบฉายเดิม ถือเป็นการเปลี่ยนผ่านสำคัญที่ตอบโจทย์ทั้งในด้านเทคโนโลยีและความยั่งยืน

นอกจากระบบฉายแล้ว บริษัทยังได้ดำเนินการเปลี่ยนหลอดไฟภายในโรงภาพยนตร์จากหลอดฟลูออเรสเซนต์เป็นหลอด LED ซึ่งช่วยเสริมประสิทธิภาพด้านพลังงานอีกทางหนึ่ง

ณ สิ้นปี 2567 มีโรงภาพยนตร์ในเครือเมเจอร์จำนวน 388 โรง ที่เปลี่ยนระบบฉายเป็น Laserplex อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานได้ถึง 10.16 ล้านบาท และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้มากถึง 766,461 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (Kg.CO2e)

นวัตกรรม Laserplex จึงไม่ใช่เพียงแค่การยกระดับประสบการณ์ความบันเทิงให้กับผู้ชม แต่ยังเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญของบริษัทในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมผลักดันอุตสาหกรรมภาพยนตร์สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต



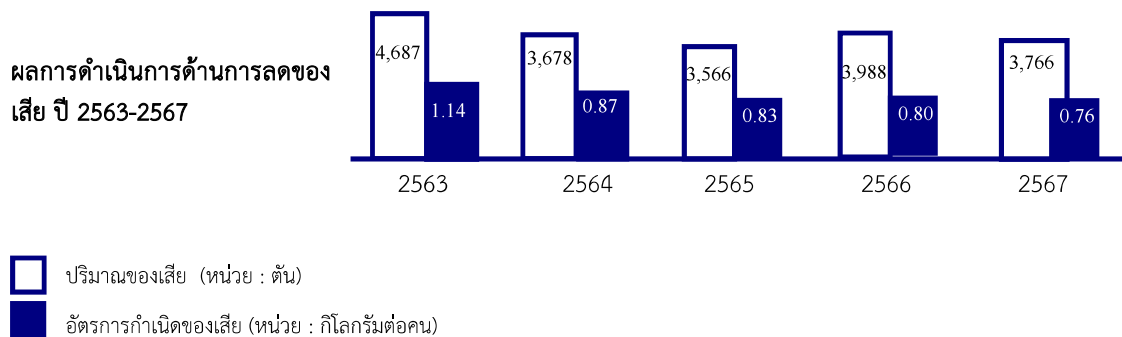
ผลการดำเนินงานด้านการลดของเสียปี 2563 - 2567

เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งมั่นในการลดการก่อให้เกิดของเสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยผลักดันการมาตรการการบริหารจัดการของเสียให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนองค์ความรู้ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมในการปรับปรุงกระบวนการภายในองค์กร เพื่อลดของเสีย ตลอดจนลดการใช้ทรัพยากร เช่น พลังงาน และน้ำ โดยศึกษาการนำกลับมาใช้ใหม่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

การดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบาย

เมเจอร์ กรุ๊ป ส่งเสริมโครงการต่างๆ ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการกำจัดของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การซ่อมบำรุงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการหมุนเวียนของเสียกลับมาใช้ประโยชน์ผ่านกระบวนการ ลดการใช้ ใช้น้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ และการปรับเปลี่ยน กระบวนการในการจัดการของเสียให้นำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ เพื่อลดการกำจัดของเสียโดยเผาทำลายทิ้ง

ผลการดำเนินการด้านการลดของเสีย ปี 2563-2567



ทั้งนี้ ในภาพรวมของปริมาณการเกิดขยะปี 2567 พบว่า อัตราส่วนปริมาณการเกิดขยะต่อจำนวนผู้เข้าชมภาพยนตร์ในปีที่ผ่านมา พบว่า อัตราส่วนดังกล่าวมีแนวโน้มลดลง

การจัดการพลังงาน
และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Energy Management and Climate Change)



เป้าหมายปี 2567

- ลดการใช้พลังงานลง เทียบกับการใช้พลังงานปีฐาน (ปี 2559)
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เทียบกับการใช้พลังงานปีฐาน (ปี 2559)

ผลการดำเนินการปี 2567

- ลดปริมาณการใช้พลังงานร้อยละ 35.39 เมื่อเทียบกับปีฐาน (ปี 2559)
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกคิดเป็น 10,683 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า ซึ่งลดลงจากปีฐาน ในปี 2559 ไปร้อยละ 44.60

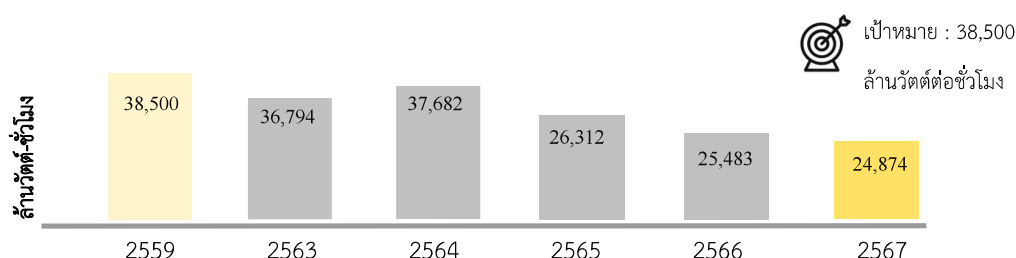
ความท้าทาย

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกส่งผลกระทบต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงขึ้น เมเจอร์ กรุ๊ป จึงตระหนักและมีแนวคิดในการบริหารจัดการธุรกิจไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบเพื่อดำเนินงานจัดการต่างๆ ที่สามารถช่วยลดผลกระทบดังกล่าวตามนโยบายขององค์กร อาทิเช่น การใช้พลังงานทดแทน เป็นต้น

การดำเนินงาน

เมเจอร์ กรุ๊ป มุ่งมั่นดำเนินการจัดการพลังงานเพื่อบรรเทาและลดผลกระทบอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภายใต้นโยบายเกี่ยวกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้าน Energy Saving ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานด้าน Corporate Social Responsibility (CSR) รวมถึงจัดให้มีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการตามมาตรการอนุรักษ์พลังงานและการเปลี่ยนหลอดมาใช้หลอดไฟ LED ภายในอาคารของกลุ่มบริษัทฯ โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้เปลี่ยนหลอดไฟไปทั้งสิ้น 4,850 หลอด อีกทั้งยังมีการกำหนด KPI เพื่อควบคุมการใช้พลังงานในแต่ละปี ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานลง เมื่อเทียบกับปีฐาน 2559 ที่ใช้พลังงานไฟฟ้าไปทั้งสิ้น 38,500 MW โดยผลการดำเนินการในปี 2567 บริษัทฯ ใช้พลังงานไฟฟ้าไป 24,874 MW ซึ่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลการดำเนินการด้านการลดการใช้พลังงานปี 2563 - 2567



ประสิทธิผลการดำเนินงาน เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ไม่เพียงแต่การดำเนินการด้านการใช้พลังงานเท่านั้น เมเจอร์ กรุ๊ป ยังให้ความสำคัญกับการจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอีกด้วย โดยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการของบริษัทฯ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

- **การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1)** มีแหล่งที่มาจากเครื่องปั่นไฟ (Generator) และเครื่องสูบน้ำดับเพลิง (Fire pump) ที่ใช้น้ำมันดีเซลเป็นเชื้อเพลิง โดยจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่า แนวโน้มของการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงดังกล่าวมีปริมาณลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ไม่เพียงแต่จะเป็นผลมาจากการตรวจสอบอุปกรณ์ประจำปี (Preventive Maintenance) เพื่อให้อุปกรณ์สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากแต่ยังเป็นผลมาจากการประสานงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อลดระยะเวลาและจำนวนไฟฟ้าดับ ซึ่งทำให้เครื่องปั่นไฟทำงาน อาทิ การไฟฟ้านครหลวง/การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ดูแลเรื่องการจ่ายไฟ ตลอดจนการดำเนินการดูแลพื้นที่โดยรอบหม้อแปลงไฟฟ้า เพื่อลดความเสี่ยงจากไฟฟ้าลัดวงจร เป็นต้น โดยในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการนำสายไฟลงดิน เพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าวอีกด้วย
- **การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)** มาจากการซื้อไฟฟ้าจากภายนอกมาใช้ในการดำเนินกิจการ โดยพบว่าการใช้พลังงานจากไฟฟ้าที่ซื้อมานั้น มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปี 2561-2562 ที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับผลประกอบการที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากอرباحที่มากขึ้น และลดลงในปี 2563-2565 สืบเนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ที่โรงภาพยนตร์ถูกสั่งปิด และจำนวนผู้ชมภาพยนตร์ที่ลดลง อย่างไรก็ตาม เมเจอร์ กรุ๊ป ยังคงเล็งเห็นถึงความสำคัญ และมีความมุ่งมั่นที่จะลดการใช้พลังงานผ่านกิจกรรม โดยมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) สำหรับโรงภาพยนตร์สาขา Stand – alone ทั้ง 4 สาขา เพื่อเป็นการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาพรวมในระยะยาวขององค์กรอีกด้วย

สำหรับเป้าหมายระยะสั้นปี 2567 การลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะควบคุมการปลดปล่อยรวมไม่เกินปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2559 ซึ่งเป็นปีฐาน (19,282.49 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า) ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินการลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ โดยมีการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก scope 1 และ scope 2 ไป 10,683 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า หรือลดลงจากปีฐาน ในปี 2559 ไปร้อยละ 44.60

นอกจากนี้ เมเจอร์ กรุ๊ป ยังได้กำหนดเป้าหมายระยะยาว ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-zero Commitment) ภายในปี พ.ศ. 2593 (ค.ศ. 2050) ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามเป้าหมายดังกล่าว สำหรับสาขางามวงศ์วานแคราย รังสิต รัชโยธิน และสุขุมวิท

การดำเนินงานที่โดดเด่นในปี 2567

การติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) โรงภาพยนตร์

เนื่องจากความแนวโน้มการใช้พลังงานไฟฟ้าของบริษัทฯ ที่สูงขึ้น ประกอบกับความมุ่งมั่นในการดำเนินกิจการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมเจอร์ กรุ๊ป จึงมีแนวคิดที่จะดำเนินการสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนจากพลังงานแสงอาทิตย์ โดยมีการดำเนินการติดตั้งแผงผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) สำหรับโรงภาพยนตร์ 4 สาขา ได้แก่ เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ สาขา รัชโยธิน เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์สาขารังสิต สาขาสุขุมวิท และเอสพลานาด ซินีเพล็กซ์ งามวงศ์วาน-แคราย

สาขา	กำลังการผลิต (kWp)	ระยะเวลาดำเนินการ (ปี)
เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ สาขารัชโยธิน	368.5	15
เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ สาขารังสิต	804	8
เอสพลานาด ซินีเพล็กซ์ สาขางามวงศ์วาน-แคราย	429	10
สาขาสุขุมวิท	455.4	10

จากกำลังการผลิตพลังงานหมุนเวียนที่บริษัทฯ ได้ลงทุนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์ กรุ๊ป มีแนวโน้มที่จะสามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้สูงสุดถึง 1,919 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้เริ่มใช้พลังงานไฟฟ้าที่ผลิตจากแหล่งพลังงานหมุนเวียนในสาขาหลัก ได้แก่ สาขารังสิต สาขางามวงศ์วาน-แคราย และสาขาสุขุมวิท รวมปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งสิ้น 1,933,509.97 กิโลวัตต์-ชั่วโมง ซึ่งนอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานลงได้ประมาณ 8.6 ล้านบาทแล้ว ยังสามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมได้ถึง 900,601.56 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO₂e) สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ด้วยความร่วมมือในฐานะพันธมิตรที่มุ่งมั่นขับเคลื่อนการประหยัดพลังงานและลดภาวะโลกร้อนร่วมกับบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) เมเจอร์ กรุ๊ป ได้รับรางวัล “แบรนด์ที่มีผลการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าสูงสุด อันดับที่ 1” จากจำนวนทั้งสิ้น 165 แบรนด์ โดยสามารถลดการใช้ไฟฟ้าลงได้รวมทั้งสิ้น 758,283.25 กิโลวัตต์-ชั่วโมง (kWh) คิดเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 379,065.80 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO₂e) หรือคิดเป็นการลดลง ร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับปี 2566 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน



ผลการดำเนินการจัดการก๊าซเรือนกระจก ปี 2567

เมเจอร์ กรุ๊ป ดำเนินการผ่านเรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการพลังงาน และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมทางธุรกิจของเมเจอร์ กรุ๊ป ปี 2567 ในปี 2567 เมเจอร์ กรุ๊ป มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมทางธุรกิจ (Scope 1 และ 2) เท่ากับ 10,867 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า*			
ก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 1) (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)		ก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 2) (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	
2559 (ปีฐาน)	2567	2559 (ปีฐาน)	2567
32.88	433	19,249.62	10,250
ก๊าซเรือนกระจกทางตรง (ขอบเขตที่ 3) (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)			
2559 (ปีฐาน)	2567		
ยังไม่มีการเก็บข้อมูล	7,889		

***ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจาก 4 สาขา Stand Alone ได้แก่ สาขาสุขุมวิท งามวงศ์วาน-แคราย รัชโยธิน และรังสิต



ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าหมายระยะยาวในการเป็นองค์กรที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 ซึ่งถือเป็นพันธกิจสำคัญในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการยื่นขอรับรองปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นทางการ (ตามรายละเอียดในเอกสารหน้า 92) เพื่อแสดงความโปร่งใสและความจริงจังในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และในปี 2568 บริษัทฯ มีแผนที่จะปรับเปลี่ยนปีฐานสำหรับการคำนวณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก จากเดิมที่ใช้ปี 2559 มาเป็นปี 2567 แทน ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา ส่งผลให้โครงสร้างธุรกิจของบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งพฤติกรรมของผู้บริโภคก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของเทคโนโลยีและวิถีชีวิตยุคใหม่ บริษัทฯ จึงเห็นว่าการกำหนดปีฐานใหม่จะช่วยให้สามารถสะท้อนข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น.



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

Greenhouse Gases Verification Statement

Awarded to

MAJOR CINEPLEX GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED

1839, 1839/1, 1839/6 Phaholyothin Rd., Ladyao, Jatuchak, Bangkok 10900

For Organisation Boundaries
Covering

**The Company with core business in cinema, bowling, karaoke, ice skating,
retails space, film distribution and advertising media**

*Bureau Veritas Certification has carried out the verification of the quantity of
Greenhouse Gas emissions of the above organization as per ISO 14064-3:2019*

*The Greenhouse Gas emission quantification and reporting is found to be in accordance
with the requirements of the standard detailed below*

STANDARD

ISO 14064-1:2018 SCOPE OF CERTIFICATION

DIRECT GHG EMISSIONS AND REMOVALS	433 tons CO ₂ -equivalent
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM IMPORTED ENERGY	10,250 tons CO ₂ -equivalent
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM TRANSPORTATION	N/A tons CO ₂ -equivalent*
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM PRODUCTS USED BY AN ORGANIZATION	2,085 tons CO ₂ -equivalent*
INDIRECT GHG EMISSIONS ASSOCIATED WITH THE USE OF PRODUCTS FROM ORGANIZATION	5,804 tons CO ₂ -equivalent*
INDIRECT GHG EMISSIONS FROM OTHER SOURCES	N/A tons CO ₂ -equivalent*

REPORTING YEAR: 1 JANUARY 2024 TO 31 DECEMBER 2024

LEVEL OF ASSURANCE: LIMITED

Certificate no.: TH025110

Date: 9 May 2025

Signed on behalf of Bureau Veritas Certification

*Significant indirect GHG emission

Bureau Veritas Certification (Thailand) Ltd.
16th Floor, Bangkok Tower, 2170 New Petchburi Road, Bangkok, Huaykwang, Bangkok 10310, Thailand

Further clarifications regarding the scope and validity of this certificate, and the applicability of the management system requirements, please call: 66 2 670 4800

GHG-15 Certification Template

24 February 2025

ฝ่าวิกฤตโรคระบาด

เมเจอร์ กรุ๊ป ประกาศใช้มาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ควบคู่กับการกำกับดูแลการประเมินความเสี่ยงจากภาวะโรคระบาด ซึ่งบริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางบริหารจัดการ พร้อมทั้งมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่สอดคล้องกับกรอบการบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข องค์การอนามัยโลก (WHO) และแนวปฏิบัติที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานทั่วทั้งกลุ่มบริษัทฯ และคู่ค้า รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง และเป็น ZERO COVID CASE พร้อมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและช่วยเหลือสังคมอย่างยั่งยืน

หลักการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับวิกฤติโรคระบาด



สร้างการตระหนักถึงปัญหาการแพร่ระบาดของโรคระบาด

พนักงานทุกคนต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทรัพย์สินของบริษัทฯ เป็นสำคัญ



กำหนดเป้าหมาย

กำหนดเป้าหมายหลัก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการติดเชื้อภายในองค์กร



สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งในองค์กร

สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์โรคระบาด



ระบบการจัดการด้านเทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เข้มแข็ง

การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารและการบริหารจัดการที่รวดเร็ว และเหมาะสมทันตามสถานการณ์

ดัชนีตัวชี้วัด GRI

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
GRI 102: General Disclosures 2016		
Organizational profile		
102-1	Name of the organization	14
102-2	Activities, brands, products, and services	16
102-3	Location of headquarters	1
102-4	Location of operations	17
102-5	Ownership and legal form	4,14
102-6	Markets served	17
102-7	Scale of the organization	17, Performance Data
102-8	Information on employees and other workers	Performance Data
102-9	Supply chain	51-54
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	There was no significant change regarding the organization's size, structure, ownership, or supply chain in 2022
102-11	Precautionary Principle or approach	81-82
102-12	External initiatives	Sustainable Development Goals
102-13	Membership of associations	33
Strategy		
102-14	Statement from senior decision-maker	2-3
Ethics and integrity		
102-16	Values, principles, standards, and norms of behaviour	14
Governance		
102-18	Governance structure	21
Stakeholder engagement		
102-40	List of stakeholder groups	9-12
102-42	Identifying and selecting stakeholders	
102-43	Approach to stakeholder engagement	
102-44	Key topics and concerns raised	

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
Reporting practice		
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	18
102-46	Defining report content and topic Boundaries	5
102-47	List of material topics	6
102-48	Restatements of information	There was no significant change.
102-49	Changes in reporting	There was no significant change.
102-50	Reporting period	4
102-51	Date of most recent report	4
102-52	Reporting cycle	Yearly
102-53	Contact point for questions regarding the report	13
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	5
102-55	GRI content index	https://investor.majorcineplex.com/th/sustainable-development/sustainability/gri-content-index
External assurance		
102-56	External assurance	-

Topic-Specific Disclosures

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
Customer Experience		
GRI 103: Management Approach		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	38-44
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	
Innovation		
GRI 103: Management Approach		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	46-50
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
GRI 203: Indirect Economic Impacts		
203-2	Significant indirect economic impacts	41-43
Employee Development and Retention		
GRI 103: Management Approach		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	58-60
103-2	The management approach and its components	58-60
103-3	Evaluation of the management approach	58-60
GRI 401: Employment		
401-1	New employee hires and employee turnover	Performance Data
GRI 404: Training and Education		
404-1	Average hours of training per year per employee	69, Performance Data
Corporate Governance		
GRI 103: Management Approach		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	19-20
103-2	The management approach and its components	19-20
103-3	Evaluation of the management approach	19-20
Climate Change		
GRI 103: Management Approach		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	78-79
103-2	The management approach and its components	78-79
103-3	Evaluation of the management approach	78-79

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
GRI 305: Emissions		
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	91, Performance Data
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	91, Performance Data
305-5	Reduction of GHG emissions	88-91
Environmental Management		
GRI 103: Management Approach		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	81-85
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	
GRI 302: Energy 2016		
302-1	Energy consumption within the organization	78, Performance Data
302-4	Reduction of energy consumption	78
GRI 303: Water and Effluents 2018		
303-3	Water withdrawal	82, Performance Data
GRI 306: Effluents and Waste 2016		
306-2	Waste by type and disposal method	82-86
Community Engagement		
GRI 103: Management Approach 2016		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	53-54
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016		
203-1	Infrastructure investments and services supported	47,85
GRI 413: Local Communities		
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	61-65

GRI Standards	Disclosure	Page/Link/Comment
Supply Chain Management		
GRI 103: Management Approach 2016		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	45-46
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	
GRI 308: Supplier Environmental Assessment		
308-1	New Suppliers that Were Screened Using Environmental Criteria	46-47
GRI 414: Supplier Social Assessment		
414-1	New Suppliers that Were Screened Using Social Criteria	46-47
Occupational Health and Safety		
GRI 103: Management Approach 2016		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	66-67
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018		
403-9	Work-related injuries	Performance Data
403-10	Work-related ill health	Performance Data
Human Right		
GRI 103: Management Approach 2016		
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	49-50
103-2	The management approach and its components	
103-3	Evaluation of the management approach	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	Performance Data

9 สิ่งเพื่อสังคม เกิดขึ้นแล้วที่เมเจอร์ กรุ๊ป

E



เปลี่ยนระบบฉายหนังเป็น
แบบ Laserplex ลดการใช้พลังงาน



เปลี่ยนจอหนังเก่า
เป็นกระเป๋ารักษ์โลก



ติดตั้ง Solar Rooftop สร้าง
พลังงานไฟฟ้าให้สาขา Stadalone

S



“เปิดโลกกว้าง สร้างรอยยิ้ม”
สร้างห้องหนังเพื่อการเรียนรู้
ให้กับโรงเรียนในภูมิภาคต่าง ๆ



จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต
ร่วมกับสภาอากาศไทย 4 ครั้งต่อปี



M Sky Walk และ M Play
สร้างสวน และ Co-Working Space
ที่เข้าใช้ได้ฟรี

G



เข้าร่วม CAC
หรือ แนวนร่วมต่อต้านคอร์รัปชัน
ของภาคเอกชนไทย



สร้างอาชีพเพื่อคนพิการ
ในตำแหน่งต่าง ๆ ของบริษัทฯ



สวัสดิการส่งเสริมความเท่าเทียม
การจัดการเลือกปฏิบัติ
อาทิ ผู้หญิงลาคลอดได้ และผู้ขายลาเลี้ยงลูกได้

Major Group เดินหน้าสู่การเป็นบริษัทฯ ที่เติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้หลัก ESG



Dek Major



Major Cineplex Group



Team_major



