



8. รายงานผลการดำเนินงานสำคัญ ด้านการกำกับดูแลกิจการ

8.1 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการได้พิจารณาและทบทวนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานของบริษัท ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งมีการติดตามดูแลให้มีการนำกลยุทธ์ของบริษัทไปปฏิบัติ การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ภายใต้กรอบกฎหมาย วัตถุประสงค์ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระมัดระวัง คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท และมีความรับผิดชอบ ต่อผู้ถือหุ้น และต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงมีการส่งเสริม การกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าให้กิจการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

8.1.1 การสรรหา พัฒนา และการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

(1) การสรรหากรรมการ

บริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่ง ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือก และกลั่นกรองบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อคัดเลือกและเสนอให้แต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ เพศ อายุ และประสบการณ์ของคณะกรรมการตาม Board Skill Matrix เพื่อพิจารณาคุณสมบัติที่จำเป็นและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และต้องไม่มี

ลักษณะต้องห้ามตามข้อกำหนดของบริษัท โดยจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้พิจารณาอนุมัติ

และเพื่อเป็นการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และแสดงถึงการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน บริษัทจึงได้ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อบุคคลที่ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสมบัตินี้และความรู้ความสามารถเหมาะสม เพื่อรับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท เป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นที่จะจัดให้มีขึ้นเป็นประจำในแต่ละปี สำหรับปี 2567 ไม่มีผู้สมัครที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นส่งมาที่คณะกรรมการสรรหาเพื่อพิจารณา ดังนั้น คณะกรรมการสรรหาจึงได้พิจารณาจากกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระ ซึ่งมีกรรมการที่ต้องออกตามวาระจำนวน 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด รวม 3 ท่าน ได้แก่ นายณัฏฐ์พัฒน์ พิพัฒวงศ์เกษม นายอาชวิน อัครโกศล และนายวัชริน กลสินฤกษ์ ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้มีมติให้นำเสนอในที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้แต่งตั้งกรรมการทั้ง 3 ท่าน กลับเข้ารับตำแหน่งกรรมการตามเดิม ตามที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนได้เสนอมา โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อในครั้งนี้ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง รวมถึงได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวัง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนได้พิจารณาแล้วเห็นว่า บุคคลทั้งหมดดังกล่าว มีความสมบัตินี้ครบถ้วนตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส ไม่ต่างพร้อย สามารถที่จะช่วยพัฒนาบริษัทได้เป็นอย่างดี

(2) การสรรหาผู้บริหารระดับสูง

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 7 / 2567 เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งให้ที่ประชุมทราบ และได้มีการทบทวนนโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของบริษัท ทั้งนี้ ระเบียบปฏิบัติและหลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง มีดังนี้

ระเบียบปฏิบัติและหลักเกณฑ์แผนการสืบทอดตำแหน่งระดับประธานกรรมการบริหาร

เมื่อตำแหน่งประธานกรรมการบริหารว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงหรือระดับรองเป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งหรือมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานกรรมการบริหาร มีดังนี้

1. การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป
3. มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรม และประวัติการทำงานที่ดี
4. มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
5. มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุขุม รอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ระเบียบปฏิบัติและหลักเกณฑ์แผนการสืบทอดตำแหน่งระดับกรรมการผู้จัดการ

เมื่อบุคลากรในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ประธานกรรมการบริหารจะเป็นผู้จัดการเตรียมการและพิจารณาสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าสืบทอดตำแหน่ง และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

ระเบียบปฏิบัติและหลักเกณฑ์แผนการสืบทอดตำแหน่งระดับรองกรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดด้านการเงิน

เมื่อบุคลากรในตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดด้านการเงินว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ กรรมการผู้จัดการจะเป็นผู้จัดการเตรียมการและพิจารณาสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าสืบทอดตำแหน่ง และนำเสนอให้ประธานกรรมการบริหารพิจารณาแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

(3) การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

บริษัทสนับสนุนให้คณะกรรมการบริษัท เข้าร่วมสัมมนาหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคณะกรรมการบริษัททั้ง 9 ท่าน ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นสำหรับกรรมการ เช่น Director Certification Program (DCP) หรือ Director Accreditation Program (DAP) ครบทุกท่าน (ร้อยละ 100) และในปี 2567 ที่ผ่านมา กรรมการบริษัท ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ รายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	รายชื่อ	หลักสูตรที่อบรม	สถาบัน
1	นายอาชวิน อัสวโกคิน	TLCA CFO Professional Development Program “แนวทางการยกระดับคุณภาพรายงานทางการเงินของบริษัทจดทะเบียน”	สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย (Thai Listed Companies Association)
		TLCA CFO Professional Development Program “Economic Update for CFO”	สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย (Thai Listed Companies Association)
		TLCA CFO Professional Development Program “Tax Governance”	สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย (Thai Listed Companies Association)
		TLCA CFO Professional Development Program “มาตรฐานบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการออกหลักทรัพย์ด้าน ESG”	สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย (Thai Listed Companies Association)
		ทิศทางตลาดที่อยู่อาศัยกลางปี 2567	ศูนย์ข้อมูลวิจัยและประเมินค่าอสังหาริมทรัพย์ไทย (Agency for Real Estate Affairs)

ลำดับ	รายชื่อ	หลักสูตรที่อบรม	สถาบัน
2	นายพิภพ วีระพงษ์	IT Awareness Training	บริษัท เอซิส โปรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด (ACIS Professional Center Co., Ltd.)
3	นางสาวกล้วยไม้ เทพหัสดิน ณ อยุธยา	Key concerns of Audit Committees-In the age of great transformation	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (EY Office Limited)

(4) การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท
บริษัทมีนโยบายจัดให้คณะกรรมการบริษัทมีการประเมินผล
การปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นประจำทุกปี เพื่อช่วยให้
คณะกรรมการได้มีการพิจารณาทบทวนผลงาน ประเด็นและอุปสรรค
ต่าง ๆ ในระหว่างปีที่ผ่านมา และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
คณะกรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยหลักเกณฑ์
การประเมินได้ยึดหลักแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการของ
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งได้มีการเพิ่มเติมหลักเกณฑ์
การประเมินให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติ CG code ที่ทางสำนักงาน
คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ฯ กำหนด ยกตัวอย่าง หลักเกณฑ์ที่มี
การเพิ่มเติมเข้าไปในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
ดังนี้

1. คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอในการ
พิจารณาเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัท
2. คณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญและใช้เวลาอย่างเพียงพอ
ในการพิจารณาหรือทบทวนนโยบายด้านความเสี่ยงหลักในการ
ดำเนินธุรกิจของบริษัท (Key Risk) และความเสี่ยงด้านความ
ยั่งยืน (ESG Risk)
3. กรรมการทุกคนเข้าอบรมหลักสูตรหรือเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา
ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา
ได้แก่ การอบรมหลักสูตรความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หลักสูตร
ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน หลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันการ
ใช้ข้อมูลภายใน และหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้ง
ทางผลประโยชน์ เป็นต้น

ทั้งนี้ เลขานุการบริษัทจะนำส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการ ส่งให้คณะกรรมการทุกคนประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำปีทั้งแบบคณะและรายบุคคล ซึ่งภายหลังจากกรรมการ
แต่ละคนประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะนำส่งแบบประเมินกลับ
มายังเลขานุการบริษัท เพื่อรวบรวมผลคะแนนการประเมินของ
กรรมการแต่ละคน และสรุปผลวิเคราะห์การประเมินการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการบริษัทในรอบปี และรายงานให้คณะกรรมการ
บริษัทพิจารณาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น ในปี 2567
ได้มีการประเมินผลงานในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่
7 / 2567 เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2567 โดยมีเกณฑ์การประเมินผล
คิดเป็นร้อยละ ดังนี้

ระดับคะแนน (ร้อยละ)	ระดับ
มากกว่า 85	ดีเยี่ยม
75 - 85	ดีมาก
65 - 74	ดี
50 - 64	พอใช้
ต่ำกว่า 50	ควรปรับปรุง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริษัท มี 2 แบบ คือ
แบบทั้งคณะและแบบรายบุคคล โดยสรุปผลการประเมิน ดังนี้

หัวข้อ	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริษัท	
	แบบทั้งคณะ	แบบรายบุคคล
จำนวนคำถาม	6 หมวด	7 หมวด
รายละเอียด	1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ 2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ 3. การประชุมคณะกรรมการ 4. การทำหน้าที่ของกรรมการ 5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ 6. การพัฒนาตนเองของกรรมการ และการพัฒนาผู้บริหาร	1. ความพร้อมของกรรมการ 2. การกำหนดกลยุทธ์ และวางแผนธุรกิจ 3. การจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 4. การดูแลไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 5. การติดตามรายงานทางการเงิน และการดำเนินงาน 6. การประชุมคณะกรรมการ 7. อื่น ๆ
จัดอยู่ในเกณฑ์	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม
คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ 99	ร้อยละ 100

สำหรับผลการประเมินคณะกรรมการชุดย่อย เป็นการประเมินแบบทั้งคณะ มีหลักเกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกับการประเมินคณะกรรมการบริษัท โดยสรุปผลการประเมินได้ดังนี้

หัวข้อ	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการชุดย่อยแบบทั้งคณะ		
	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาคำตอบแทน	คณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน
จำนวนคำถาม	6 หมวด	4 หมวด	3 หมวด
รายละเอียด	1. องค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจสอบ 2. การฝึกอบรมและทรัพยากร 3. การประชุมของคณะกรรมการ 4. กิจกรรมของคณะกรรมการตรวจสอบ 5. ความสัมพันธ์กับผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบ ผู้สอบบัญชี และผู้บริหาร 6. บทบาทของคณะกรรมการตรวจสอบในอนาคต	1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ 2. การประชุมของคณะกรรมการ 3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ 4. เรื่องอื่น ๆ	1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ 2. การประชุมของคณะกรรมการ 3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
จัดอยู่ในเกณฑ์	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม
คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ 98	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

(5) การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของประธานกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการบริหาร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับผลการดำเนินงานด้านการเงินของบริษัท ตลอดจนผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ เช่น รายได้ ยอดขาย กำไรสุทธิ ความพึงพอใจของลูกค้า จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชนและสังคม ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน สถิติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการลดก๊าซเรือนกระจก

8.1.2 การเข้าร่วมการประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

(1) การประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย สำหรับปี 2567 สรุปได้ ดังนี้

รายชื่อ	การประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ในปี 2567				
	คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการบริหาร	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการสรรหาฯ	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ
1. นายนพพร สุนทรจิตต์เจริญ	7 / 7	12 / 12	-	-	-
2. นายนันท์วัฒน์ พิพัฒวงศ์เกษม	7 / 7	-	-	-	2 / 2
3. นายอาชวิณ อัครโกคิน	7 / 7	-	-	-	2 / 2
4. นายวัชริน กสิณฤกษ์	7 / 7	12 / 12	-	-	2 / 2
5. นายวิทย์ ตันติวรวงค์	7 / 7	12 / 12	-	3 / 3	2 / 2
6. นายโชคชัย วลิตวรวงค์กูร	7 / 7	12 / 12	-	-	-
7. นายพิภพ วีระพงษ์	7 / 7	-	6 / 6	3 / 3	-
8. นายบัณฑิต พิทักษ์สิทธิ์	7 / 7	-	6 / 6	3 / 3	2 / 2
9. นางชฎานุช มีเพียร ¹	3 / 3	-	2 / 2	-	-
10. นางสาวกล้วยไม้ เทพหัสดิน ณ อยุธยา ²	3 / 3	-	4 / 4	-	-
จำนวนครั้งของการประชุมทั้งปี	7	12	6	3	2
ร้อยละของการประชุม	100	100	100	100	100

หมายเหตุ : ¹ ลาออกจากการเป็นกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2567

² ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567

(2) ค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

บริษัทได้กำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการไว้อย่างชัดเจน โดยได้กำหนดค่าตอบแทนกรรมการไว้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบบริษัท และมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาหลักเกณฑ์ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา โดยได้พิจารณาถึงขนาดการขยายตัวทางธุรกิจ การเติบโตทางผลกำไรของบริษัท และค่าตอบแทนของบริษัทจะอยู่ในระดับเดียวกับอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงการนำผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (ESG) และผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมาประกอบการพิจารณา ซึ่งค่าตอบแทนกรรมการได้ขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วทุกปี โดย

จ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน โบนัส และค่าเบี้ยประชุม สำหรับปี 2567 มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนรายเดือน

- ประธานกรรมการ 120,000 บาท / คน / เดือน
- กรรมการ 70,000 บาท / คน / เดือน

2. ค่าเบี้ยประชุมจ่ายตามการประชุม

- ประธานกรรมการ 40,000 บาท / คน / ครั้ง
- กรรมการ 30,000 บาท / คน / ครั้ง

ทั้งนี้ กรรมการที่เป็นผู้บริหารจะไม่ได้รับค่าเบี้ยประชุม

รายละเอียดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการแยกตามรายบุคคล ดังนี้

รายชื่อ	ค่าตอบแทนกรรมการปี 2567 (บาท)						
	ค่าตอบแทนรายปี	โบนัส	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการบริษัท	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการตรวจสอบ	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการสรรหาฯ	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ	รวม
1. นายนพพร สุนทรจิตต์เจริญ	1,440,000	1,080,000	-	-	-	-	2,520,000
2. นายนันทวัฒน์ พิพัฒวงศ์เกษม	840,000	630,000	-	-	-	-	1,470,000
3. นายอาชวิน อัครโกคิน	840,000	630,000	-	-	-	-	1,470,000
4. นายวัชริน กสิณฤกษ์	840,000	630,000	-	-	-	-	1,470,000
5. นายวิทย์ ตันติวงษ์	840,000	630,000	-	-	-	-	1,470,000
6. นายโชคชัย วลีตวรังกูร	840,000	630,000	-	-	-	-	1,470,000
7. นายภควัต โกวิทวัฒนพงศ์ ¹	-	315,000	-	-	-	-	315,000
8. นายพิภพ วีระพงษ์	840,000	630,000	210,000	150,000	120,000	-	1,950,000
9. นายบัณฑิต พิทักษ์สิทธิ์	840,000	630,000	210,000	150,000	90,000	80,000	2,000,000
10. นางชฎานุช มีเพียร ²	420,000	315,000	90,000	80,000	-	-	905,000
11. นางสาวกล้วยไม้ เทพหัสดิน ณ อยุธยา ³	413,226	-	90,000	120,000	-	-	623,226
รวม	8,153,226	6,120,000	600,000	500,000	210,000	80,000	15,663,226

หมายเหตุ : - โบนัสที่จ่ายเป็นของผลการปฏิบัติงานในปี 2566 ซึ่งจ่ายในเดือนมีนาคมปี 2567

¹ ลาออกจากกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2566

² ลาออกจากกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2567

³ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567

ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน

สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ให้คณะกรรมการบริษัท ได้แก่ ประกันภัยคุ้มครองความรับผิดชอบของกรรมการและเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท และค่าใช้จ่ายในการเข้าสัมมนาอบรมหลักสูตรของ IOD และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8.13 การกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีการกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยได้แต่งตั้งผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เหมาะสม เข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยในกรณีที่บริษัทย่อยและบริษัทร่วมมีเรื่องสำคัญ เช่น

การอนุมัติการเพิ่มทุนหรือลดทุน การเลิกบริษัทย่อย เป็นต้น จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง และมีการกำกับดูแลให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส กำกับดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมปฏิบัติตามข้อบังคับในเรื่องการทำรายการเกี่ยวโยง การได้มาหรือการจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ รวมทั้งการจัดทำงบการเงินด้วยความถูกต้องโปร่งใส

ทั้งนี้ บริษัทได้มีการสอบทานผลการดำเนินงานของบริษัทย่อยให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน และการรายงานข้อมูลทางการเงินเพื่อจัดทำงบการเงิน โดยในปี 2567 ไม่พบประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท

8.1.4 การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย และแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทให้ความสำคัญและส่งเสริมหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555 และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 หรือ CG Code โดยคณะกรรมการบริษัทได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ความเห็นชอบนโยบายดังกล่าวและมีการทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งคณะกรรมการได้พิจารณาทบทวนการนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจ โดยในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้ร่วมกันพิจารณาและทบทวนหลักการในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 7 / 2567 เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2567 และได้บันทึกเป็นส่วนหนึ่งของมติคณะกรรมการสำหรับแนวทางการปรับปรุง หรือมาตรการทดแทนเพิ่มเติมสำหรับสิ่งที่บริษัทยังปฏิบัติไม่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติ CG code รวมทั้งบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายกำกับดูแลที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

(1) การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบริษัทมีการบริหารจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น โดยบริษัทได้กำหนดมาตรการในการขจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณารายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกัน อย่างเหมาะสม ภายใต้กรอบจริยธรรมที่ดี โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการตรวจสอบ และมีการดูแลให้มีการปฏิบัติตามเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังกล่าวต่อสาธารณชน ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และกระบวนการในการอนุมัติรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ โดยมีหลักการสำคัญ ได้แก่

1. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ต้องยึดถือผลประโยชน์ของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียเป็นหลักในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย และจริยธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลใกล้ชิด
2. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือประกอบธุรกิจอื่นใด ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท

3. รายการใดที่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องในการทำรายการกับบริษัท ห้ามกรรมการหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการอนุมัติการทำรายการ
4. ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ให้นำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงให้มีการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกัน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลรายการระหว่างกันดังกล่าวไว้ในงบการเงินตามที่มาตรฐานบัญชีได้กำหนด

ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทไม่พบรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีสาระสำคัญ และได้เปิดเผยรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันอย่างครบถ้วนภายใต้หัวข้อ “9.2 รายการระหว่างกัน”

(2) การป้องกันการใช้อำนาจภายใน

บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ให้ถูกต้องเหมาะสมผ่านหลายช่องทาง ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณของบริษัท ประกาศต่าง ๆ ที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ฯ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลภายใน

บริษัทได้กำหนดมาตรการป้องกันการใช้อำนาจภายในเพื่อหาประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร โดยการแจ้งให้ทุกท่านรับทราบ บทบาทภาระหน้าที่ที่ต้องรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะซึ่งถือหลักทรัพย์ของบริษัท และรับทราบการจัดทำรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ ทุกครั้งที่มีการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ ภายใน 3 วันทำการหลังจากวันที่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ฯ กำหนด และต้องสำเนา รายงานข้างต้นต่อเลขานุการบริษัท เพื่อรวบรวมเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง ซึ่งกำหนดไว้เป็นวาระการประชุมเพื่อรับทราบรายงานการถือครองหลักทรัพย์

ทั้งนี้ ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารได้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ไม่มีการฉ้อฉลหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน

(3) การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทได้จัดทำมีนโยบายในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่สนับสนุนการจ่ายสินบนทุกประเภท โดยให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ จรรยาบรรณ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยในจรรยาบรรณทางธุรกิจห้ามไม่ให้พนักงานเรียกรับผลประโยชน์ หรือหลีกเลี่ยงการรับทรัพย์สินใด ๆ ที่จูงใจให้ปฏิบัติในทางที่มิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติ หรืออาจทำให้บริษัทเสียประโยชน์อันชอบธรรม และจะต้องไม่ดำเนินการใด ๆ อันเป็นลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงไม่นำทรัพย์สินขององค์กรไปแสวงหาประโยชน์ทางการค้าให้ตนเองหรือพวกพ้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียว่า บริษัทจะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส

แนวปฏิบัติในการกำกับดูแลและควบคุมความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ มีดังนี้

1. มาตรการป้องกัน ผ่านการจัดผังองค์กรให้เหมาะสมกับการบริหารและควบคุม โครงสร้างบริษัทเสริมสร้างให้องค์กรมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะการดำเนินธุรกิจ ใช้หลักการแบ่งแยกหน้าที่ มีการถ่วงดุลการใช้อำนาจและการแบ่งแยกหน้าที่ที่เหมาะสม จัดให้มีกระบวนการทำงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในแต่ละหน่วยงาน การจัดโครงสร้างองค์กรตามวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีกลไกการตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการสื่อสารและฝึกอบรมพนักงานอย่างเพียงพอเหมาะสม โดยจัดให้มีการสื่อสารแนวทางปฏิบัติเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น อินทราเน็ต และบนเว็บไซต์ของบริษัท
2. จัดทำจรรยาบรรณผู้บริหารและพนักงาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จัดให้มีการสื่อสารอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งระบบอินทราเน็ต และเว็บไซต์ของบริษัท รวมถึงวางแผนการติดตามและประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม
3. พนักงานใหม่จะได้รับการแจ้งแนวทางปฏิบัติสำหรับมาตรฐานความประพฤติที่ดีและจรรยาบรรณของพนักงานในวันแรกที่เริ่มทำงานและโดยผ่านการ Orientation พนักงานใหม่ และบริษัทได้จัดการฝึกอบรมภายในบริษัทให้แก่ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารสายงานปฏิบัติการ ผู้บริหารสายงานสนับสนุน ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส และผู้จัดการฝ่าย เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการใช้เครื่องมือในการติดตามความเสี่ยง เพื่อให้ผู้บริหารและฝ่ายจัดการสามารถนำไปใช้ในการติดตามและประเมินความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. กระบวนการในการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตภายในบริษัท และประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย ผ่านทางการประเมินการควบคุมภายในตามมาตรฐานของ COSO ในระดับคณะกรรมการ การประเมินการควบคุมภายในระดับหน่วยงาน และกลไกการทำงานของคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนและหน่วยงานควบคุมภายในของบริษัท
5. การกำกับดูแลระดับหน่วยงาน หัวหน้าฝ่ายกำกับดูแลพนักงานในฝ่ายของตน โดยการประเมินการควบคุมภายใน ความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันระดับหน่วยงาน และจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่ออุดช่องโหว่ที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการกระทำทุจริตขึ้น ทบทวนความเหมาะสมของระบบและพัฒนาระบบให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควบคุมตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานของตน และมอบหมายให้หัวหน้างานในแต่ละระดับ ควบคุม ตรวจสอบการกระทำทุจริต และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
6. หน่วยงานตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนของระบบงาน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนด ประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงสัญญาณเตือนภัยต่าง ๆ ประเมินความเสี่ยงพอของระบบการควบคุมภายใน ในการป้องกัน ติดตาม และตรวจพบ ความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน โดยรายงานผลการตรวจสอบอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง
7. การทำงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านกลไกในการทดสอบและประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอผลการประเมินรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท
8. จัดให้มีช่องทางในการรายงาน หากมีการพบเห็นการฝ่าฝืนหรือพบเห็นการกระทำทุจริตและคอร์รัปชัน และจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและบรรเทาความเสียหายให้กับผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานดังกล่าว รายละเอียดได้แสดงอยู่ภายใต้หัวข้อ “8.1.4 (4) การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)”
9. กรณีพบเหตุการณ์กระทำผิด ข้อมูลจากการตรวจสอบ เรื่องร้องเรียน และมีหลักฐานอันควรให้เชื่อว่ามีรายการหรือการกระทำผิดจริง การสอบสวนการกระทำทุจริตและคอร์รัปชัน ให้กรรมการผู้จัดการ หรือคณะกรรมการตรวจสอบ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะสืบสวนข้อเท็จจริง เพื่อทำหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ปากคำ สืบสวน สรุปผล และทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ และกำหนดบทลงโทษ หรือแนวทางการจัดการผู้กระทำผิด โดยแนวทางการแต่งตั้งคณะสืบสวนข้อเท็จจริง ควรประกอบด้วยบุคลากรอย่างน้อย 3 คน หรือขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มีอำนาจ

10. กำหนดให้มีการรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติของการแจ้งเบาะแสประเภทของเบาะแสทั้งที่มีมูลและไม่มีมูล รวมถึงผลของการดำเนินการในแต่ละข้อร้องเรียน และกำหนดให้ฝ่ายตรวจสอบภายในรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อประโยชน์ในการติดตามความคืบหน้า รวมถึงการนำกรณีที่พบเหตุการณ์กระทำผิด มาใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อหาแนวทางเชิงป้องกัน และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในปี 2567 บริษัทไม่มีข้อพิพาททางกฎหมายที่เกี่ยวกับคดีทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งที่อยู่ระหว่างถูกตรวจสอบ ดำเนินคดี หรือพิพากษาของศาลแต่อย่างใด

(4) มาตรการแจ้งเบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

บริษัทมีนโยบายคุ้มครองผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ด้วยการกำหนดมาตรการในการแจ้งเบาะแส และกลไกคุ้มครองผู้แจ้ง เพื่อเปิดรับเรื่องร้องเรียนกรณีถูกละเมิดสิทธิ จากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากการกระทำผิดกฎหมาย หรือจรรยาบรรณ รวมถึงพฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการทุจริตหรือประพฤติดีมิชอบของบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดเผยช่องทางการแจ้งเบาะแส การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ไว้บนเว็บไซต์บริษัท ดังนี้

1. ช่องทางในการร้องเรียน แจ้งเบาะแส

1. ทางไปรษณีย์ : ส่งถึง หน่วยงานรับข้อร้องเรียน และแจ้งเบาะแส LH
บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 1 อาคารคิวเฮาส์ลุมพินี ชั้น 37-38 ถนนสาทรใต้
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
2. ทางอีเมล : whistleblower@lh.co.th
3. ทางเว็บไซต์ : www.lh.co.th ในหัวข้อการกำกับดูแลกิจการ / การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

สำหรับบุคลากรของบริษัท ที่พบเห็นการกระทำผิดความผิด หรือการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน บุคลากรของบริษัท สามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และ/หรือสามารถร้องเรียนโดยตรงต่อหัวหน้างานตรวจสอบภายใน

2. การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

บริษัทได้กำหนดแนวทางในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส โดยให้ความสำคัญของการเก็บข้อมูลและตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน และผู้ถูกร้องเรียน เป็นความลับ และจะเปิดเผยข้อมูลเฉพาะส่วนที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้ให้ข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร้องเรียน

บริษัทจะไม่กระทำการใดอันไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน หรือบุคคลอื่นใดที่รับจ้างทำงานให้แก่บริษัท ด้วยเหตุที่บุคคลนั้นให้ข้อมูล หรือให้ความช่วยเหลือประการใดที่เป็นประโยชน์ในการแสวงหาข้อเท็จจริง รวมถึงบริษัทจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อพนักงาน หรือบุคคลอื่นใดที่รับจ้างทำงานให้แก่บริษัท ที่ปฏิเสธการทุจริตคอร์รัปชัน แม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้บริษัทต้องสูญเสียโอกาสทางธุรกิจก็ตาม

3. กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน

บริษัทมีกระบวนการในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการสืบสวนหาข้อเท็จจริงเพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยพิจารณาว่าเรื่องที่ร้องเรียนเข้าข่ายการกระทำผิดหรือไม่ อยู่ในระดับความผิดระดับใด เพื่อกำหนดบทลงโทษสำหรับการกระทำผิดนั้น ๆ โดยมีคณะสืบสวนข้อเท็จจริง สรุปรายละเอียดของเรื่องดังกล่าว เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาต่อไป โดยกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนของบริษัทได้มีการเปิดเผยไว้บนเว็บไซต์บริษัท

ปี 2567 บริษัทได้รับแจ้งเรื่องร้องเรียนตามช่องทางการแจ้งเบาะแสทุจริตคอร์รัปชันจากบุคคลภายนอก รวมจำนวน 3 เรื่อง ได้พิจารณาและตรวจสอบเบื้องต้นแล้ว ไม่พบมูลเหตุทุจริต จำนวน 2 เรื่อง และจากการสอบสวนข้อเท็จจริง พบการกระทำผิด จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการแก้ไข และชี้แจงกลับไปยังผู้ร้องเรียนในทันทีที่ได้ทราบเรื่อง ทั้งนี้ จากกรณีที่เกิดขึ้น บริษัทได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน และกำหนดแนวทางการป้องกัน เพื่อลดโอกาสที่เกิดขึ้นซ้ำและเพิ่มการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปจำนวนข้อร้องเรียนในปีที่ผ่านมา ได้ดังนี้

จำนวนข้อร้องเรียน ที่ได้รับผ่านช่องทาง การแจ้งเบาะแส (เรื่อง)	การจัดการข้อร้องเรียน	
	ไม่มีมูล (เรื่อง)	มีมูล (เรื่อง)
3	2	1

8.2 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการตรวจสอบ ในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย กรรมการอิสระทั้งคณะจำนวน 3 คน โดยในปี 2567 ได้มีการจัดประชุม รวมจำนวน 6 ครั้ง กรรมการได้เข้าร่วมประชุมครบ ร้อยละ 100 ทั้งนี้ คณะกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีและครบถ้วนตามที่ระบุในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ สรุปสาระสำคัญของงานที่คณะกรรมการตรวจสอบได้ดำเนินการในปีที่ผ่านมา ดังนี้

1. สอบทานงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี 2567 ของบริษัท และบริษัทย่อย เพื่อให้มั่นใจได้ว่างบการเงินมีการเปิดเผยข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป
2. ประเมินความเสี่ยงของระบบการควบคุม ระบบสารสนเทศ และการสื่อสารข้อมูล และระบบการติดตามประเมินผล ให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยมาตรฐานสากลของ COSO
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
5. สอบทานและติดตามเรื่องร้องเรียนตามช่องทางการแจ้งเบาะแส รวมถึงคดีความต่าง ๆ ของบริษัท เป็นประจำทุกไตรมาส
6. กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบภายในให้มีความเป็นอิสระจากฝ่ายการจัดการ รวมถึงสอบทานรายงานผลการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายในและพัฒนาระบบเป็นประจำทุกไตรมาส และพิจารณาและอนุมัติแผนงานตรวจสอบภายในประจำปี 2568
7. ประชุมร่วมกันกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อพิจารณาและให้ความเห็น ต่อการปรับปรุงเกณฑ์การวัดความเสี่ยง ตัวชี้วัดความเสี่ยง ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ รวมถึงการติดตามสถานะความเสี่ยง และการพิจารณาแผนการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยง
8. จัดการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชี โดยไม่มีฝ่ายการจัดการเข้าร่วม จำนวน 1 ครั้ง โดยได้รับฟังสภาพการทำงานของผู้สอบบัญชี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับทราบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่สำคัญ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้รับทราบ และทบทวนตามประเด็นที่ผู้สอบบัญชีเสนอแนะมา
9. พิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของบริษัท รวมถึงพิจารณาความเหมาะสมของค่าสอบบัญชี
10. ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัท ตามการแต่งตั้งของกรรมการบริษัท ซึ่งได้แต่งตั้งให้นายบัณฑิต พิทักษ์สิทธิ์ ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง
11. ประเมินแนวทางที่บริษัทปฏิบัติตามหลักปฏิบัติ CG Code เป็นประจำทุกปี และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดี
12. ประเมินตนเองเป็นประจำทุกปี สำหรับปี 2567 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”

8.3 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

8.3.1 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 2 คน โดยในปี 2567 ได้มีการจัดประชุม รวมจำนวน 3 ครั้ง กรรมการได้เข้าร่วมประชุมครบ ร้อยละ 100 โดยสาระสำคัญของงานที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำเนินการในปีที่ผ่านมา ปรากฏตาม “รายงานจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน”

8.3.2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย กรรมการจำนวน 5 คน โดยมีกรรมการอิสระ 1 คน เป็นประธาน กรรมการ และในปี 2567 ได้มีการจัดประชุม รวมจำนวน 2 ครั้ง กรรมการได้เข้าร่วมประชุมครบ ร้อยละ 100 โดยสาระสำคัญของงานที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ ดำเนินการในปีที่ผ่านมา ปรากฏตาม “รายงานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน”