

# ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : SNP

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

หมวดธุรกิจ : อาหารและเครื่องดื่ม

## การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

#### นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ

บริษัทมุ่งขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้หลักการ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพจากเกษตรกรโดยตรง สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาได้ การผลิตสินค้าด้วยกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ การกระจายสินค้าและโลจิสติกส์ ตลอดจนการจัดการของเสียและการเลือกใช้บรรจุภัณฑ์ที่สามารถจัดการได้ง่ายภายหลังการบริโภค อีกทั้งยังสนับสนุนการนำระบบบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานระดับสากลมาใช้ ผนวกกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลสิ่งแวดล้อม ตลอดจนลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่ชั้นบรรยากาศโลก นอกจากนี้ยังส่งเสริมและพัฒนาคุณค่าเงินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามแนวทาง ESG โดยคำนึงถึงมิติสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและหลักธรรมาภิบาลไปพร้อมกัน

- นโยบายการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สภาพภูมิอากาศ และคุณภาพอากาศ** เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเตรียมแผนรับมือและมาตรการต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมุ่งส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบ การจัดซื้อจัดหา การผลิตสินค้า บริการ คลังสินค้า และกระจายสินค้า ตลอดจนการจัดการของเสียและผลิตภัณฑ์หลังการใช้งาน รวมถึงสื่อสารแก่ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน
- นโยบายด้านการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ** บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพอันเป็นแหล่งวัตถุดิบหลัก ในการนี้ จึงกำหนดนโยบายด้านความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และคงไว้ซึ่งความสมดุลของระบบนิเวศที่อุดมสมบูรณ์
- นโยบายด้านการบริหารจัดการพลังงาน** บริษัทให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นทรัพยากรจำกัดและมีผลต่อต้นทุนการผลิต จึงกำหนดนโยบายบริหารจัดการพลังงานเพื่ออนุรักษ์และใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- นโยบายด้านการบริหารจัดการน้ำและคุณภาพน้ำ** การตระหนักถึงความสำคัญและวิกฤติการขาดแคลนน้ำและการควบคุมคุณภาพน้ำ จึงกำหนดนโยบายบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
- นโยบายด้านการบริหารจัดการของเสียและขยะอาหาร** ด้วยผลกระทบต่อสำคัญของอุตสาหกรรมอาหาร ทำให้บริษัทมุ่งบริหารจัดการของเสียและขยะอาหารตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดของเสีย และดำเนินการตามหลัก 3Rs เพื่อเป้าหมาย Zero Waste to Landfill

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://www.snpfood.com/th/documents/corporate-policies>

### ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

#### การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : ไม่มี

## ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัท ปฏิบัติ : ISO 14001 - Environmental management systems

### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัท ปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.), องค์การบริหารจัดการ ก๊าซเรือนกระจก (อบก.), องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบ ก.)

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

### แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

#### 1. พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change and Energy)

ในปี 2568 การประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน Scope 1 และ 2 ทั้งองค์กร มีปริมาณ 30,112 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.84 เมื่อเทียบกับปีฐาน) ซึ่งบริษัทมุ่งมั่นจะวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องตามเป้าหมายที่กำหนดว่าต้องลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ได้ร้อยละ 7 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 สำหรับปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน 3,244,153 กิโลวัตต์-ชั่วโมง เทียบเป็นร้อยละ 7.47 ของการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้ การประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทอยู่ระหว่างการทวนสอบ

#### 2. การจัดการของเสียและอาหารส่วนเกิน (Waste and food waste management)

พบว่า มีของเสียส่วนเกินจากการผลิตคิดเป็นร้อยละ 6.1 หรือมูลค่า 194.29 ล้านบาท ของยอดขายเบเกอรี่ 2,889.2 ล้านบาท แต่มีการดำเนินโครงการ S&P Food rescue เพื่อช่วยส่งต่อเบเกอรี่ส่วนเกินให้เกิดประโยชน์แก่สังคมได้ร้อยละ 19.28 จากสัดส่วนมูลค่าเบเกอรี่ส่วนเกิน โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นบริหารจัดการของเสียและอาหารส่วนเกินตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และลำดับขั้นการจัดการขยะ (Waste Hierarchy) โดยกำหนดเป้าหมายเชิงรุกเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของเสียสู่หลุมฝังกลบเป็นศูนย์ (Zero

Waste to Landfill) ผ่าน 3 แนวทางหลัก คือ การหลีกเลี่ยงหรือลดการเกิดของเสียที่แหล่งกำเนิด (Prevention & Reduction) การหมุนเวียนกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycling)

### 3. การจัดการน้ำ (Water management)

บริษัทบริหารจัดการดูแลทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยมีการกระจายพื้นที่ตั้งโรงงานผลิตเบเกอรี่ ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดลำพูน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าธุรกิจจะสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงัก บนพื้นฐานการรักษาสมดุลการใช้น้ำที่สอดคล้องกับความต้องการน้ำ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรลดข้อกังวลหรือข้อขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียโดยรอบพื้นที่ดำเนินธุรกิจ รวมทั้งลดผลกระทบต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพที่อาจเกิดขึ้นการจากบริหารจัดการการใช้น้ำของบริษัท ผ่านการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

### จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

## การจัดการพลังงาน

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: -
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

#### แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

แนวทางการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนภายในองค์กร เพื่อลดการนำเข้าหรือการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิล เช่น โครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ชนิดติดตั้งบนหลังคา (Solar Rooftop) ครอบคลุมพื้นที่โรงงานผลิตเบเกอรี่บางนา-ตราด กม. 23.5 โรงงานผลิตเบเกอรี่จังหวัดลำพูน โรงงานผลิตอาหารลาดกระบัง และศูนย์กระจายสินค้า S&P รวมถึงโครงการติดตั้งหลอดไฟจากพลังงานแสงอาทิตย์ที่ (Solar Light) และการบริหารจัดการพลังงานในร้านอาหาร เอส แอนด์ พี ทุกสาขา เป็นต้น ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการขนส่งระหว่างโรงงานและศูนย์กระจายสินค้า S&P **ทั้งนี้ ในปี 2568 พบว่าทั้งองค์กรมีการใช้พลังงานทั้งหมด 59,249.23 เมกะวัตต์-ชั่วโมง แบ่งเป็น การใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้ (Non-renewable) ร้อยละ 93 และมีการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงที่สามารถหมุนเวียนได้ (Renewable) ร้อยละ 7 จากการใช้พลังงานทั้งหมด หรือคิดเป็นความเข้มข้นของการใช้พลังงาน 5.57 เมกะวัตต์-ชั่วโมง/ตันผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป**

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : <https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/climate-impact-report/20240624-snp-climate-impact-report-2023-th.pdf>

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี  
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน	2566 : ใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน 1,962,414.63 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2573 : เพิ่ม 20%

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

#### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

การวางแผนติดตั้งเครื่องจักรที่มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนในองค์กร โดยการติดตั้งหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์ที่โรงงานผลิตเบเกอรี่ โรงงานผลิตอาหาร และศูนย์กระจายสินค้า S&P โดยตั้งเป้าหมายสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาด ร้อยละ 20 ของพลังงานทั้งหมดที่ใช้ในองค์กร ภายในปี 2573 ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยเฉพาะในขอบเขตที่ 2 (Scope 2) ซึ่งหมายถึงการปล่อยก๊าซที่เกิดจากการใช้พลังงานไฟฟ้าและพลังงานทางอ้อมจากแหล่งภายนอกที่โรงงานซื้อมาใช้ ทั้งนี้ ในปี 2568 พบว่าทั้งองค์กรมีการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมด 43,413.40 เมกะวัตต์-ชั่วโมง แบ่งเป็น การใช้ไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้ (Non-renewable) ร้อยละ 93 และมีการใช้ไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานที่สามารถหมุนเวียนได้ (Renewable) ร้อยละ 7 จากการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมด หรือคิดเป็นความเข้มข้นของการใช้พลังงาน 5.57 เมกะวัตต์-ชั่วโมง/ตันผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป สำหรับร้านอาหารและเบเกอรี่ S&P ได้ผ่านการรับรองร้านอาหารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green restaurant) เป็นการันตีว่าร้านมีการจัดการทรัพยากร พลังงาน และขยะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น การลดขยะเศษอาหาร การใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

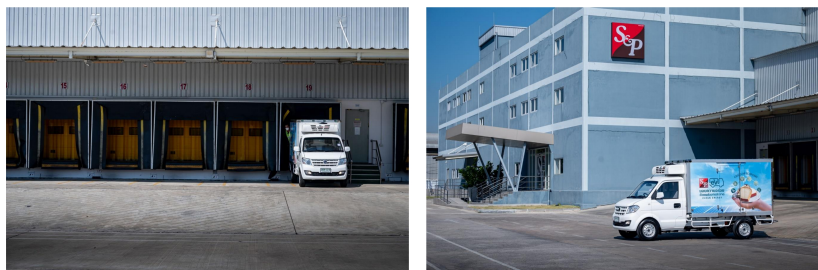
## รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

### โครงการ S&P Solar rooftop



### โครงการ EV Truck

บริษัทฯ มีแนวคิดในการพัฒนาการขนส่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ให้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยใช้ยานยนต์ขนส่งสินค้าที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าขนาด 4 ล้อ สำหรับขนส่งและกระจายสินค้าจากศูนย์กระจายสินค้าไปยังสาขา S&P ลดการใช้แบตเตอรี่ 5,449 ลิตร/ปี สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 14.5 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี หรือเทียบเท่าการปลูกต้นไม้ประมาณ 1,500 ต้น นอกจากนี้ ภายในศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทฯ มีการใช้รถยนต์ไฟฟ้าซึ่งใช้แบตเตอรี่เป็นพลังงานในการขับเคลื่อนซึ่งนับว่าเป็นพลังงานสะอาด สำหรับใช้ในกิจกรรมการเคลื่อนย้ายสินค้าภายในคลังสินค้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกในการทำงาน



## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (\*)

	2566	2567	2568
<b>ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)</b>	13,450,299.63	40,579,218.60	43,413,404.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	11,487,885.00	37,325,432.63	40,169,251.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	1,962,414.63	3,253,785.97	3,244,153.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	3,018.47	9,485.56	10,938.12

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

### ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ต้นผลิตภัณฑ์)	1,893.23000000	3,358.49000000	4,083.76628600
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน (พนักงาน))	3,018.47000000	9,485.56000000	10,828.98593000

### ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (\*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	51,124,522.81	185,000,856.27	193,937,588.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (**)	0.90	3.25	3.60
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) (**)	0.81	2.98	3.40
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	11,473.19	43,244.71	48,863.09

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(\*\*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

#### ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2566	2567	2568
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	78,201.69	78,201.69	84,890.07
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	11,813.95	192,203.09	196,561.15
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	13,883.11	12,380.76	9,148,092.96
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	294,230.80	775,288.95	770,313.70

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

### ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (\*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	12,071,325.35	25,745,540.97	28,062,766.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (**)	0.21	0.45	0.52
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) (**)	0.19	0.42	0.49

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(\*\*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

#### ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	11,227.23	54,222.81	59,248.74

#### ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) (*)	0.00178482	0.00874489	0.01037828

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / ตันผลิตภัณฑ์)	1.69000000	4.49000000	5.57334760

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## การจัดการน้ำ

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: -
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

#### แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

บริษัทมุ่งมั่นในการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน โดยตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาคุณภาพน้ำและการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการขาดแคลนน้ำ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศและชุมชนโดยรอบในระยะสั้นและระยะยาว บริษัทจัดทำนโยบายด้านการบริหารจัดการน้ำ และดำเนินการบำบัดน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในพื้นที่บริษัท ก่อนปล่อยสู่พื้นที่แหล่งน้ำสาธารณะ นอกจากนี้บริษัทยังยึดมั่นในหลักการสิทธิการเข้าถึงน้ำสะอาดของทุกคน และมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเน้นการปกป้องแหล่งน้ำสำคัญที่มีผลต่อชีวิตประจำวันของทุกคน โดยการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อดำเนินกิจกรรมที่มีส่วนช่วยในการรักษาความมั่นคงทางทรัพยากรน้ำของชุมชน ทั้งนี้ ยังติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านการจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์ระบบนิเวศและความยั่งยืนในอนาคต พร้อมกันนี้ บริษัทได้ดำเนินงานร่วมกับลูกค้าเพื่อลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับน้ำอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎหมาย ตามแบบประเมินคู่ค้าด้าน ESG ในหัวข้อ การกำหนดเป้าหมายและโครงการด้านการใช้ทรัพยากรน้ำ โดยตั้งเป้าหมายการบริหารจัดการน้ำ ดังนี้

1. ลดการใช้น้ำต่อหน่วยการผลิต (ลูกบาศก์เมตรต่อการผลิต) ลงร้อยละ 20
2. สัดส่วนปริมาณของน้ำทั้งที่ผ่านการบำบัดและนำกลับมาใช้ประโยชน์ ร้อยละ 40

ลิงก์แผนการจัดการน้ำของบริษัท : <https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/climate-impact-report/20240624-snp-climate-impact-report-2023-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 30

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2566 : ใช้น้ำ 158,212.00 ลูกบาศก์เมตร	2573 : ลด 20%

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
เพิ่มการใช้รีไซเคิล (Increase of recycled water for consumption)	2566 : ใช้รีไซเคิล 43,130.00 ลูกบาศก์เมตร	2573 : เพิ่ม 40%

## ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

บริษัทตระหนักถึงปัญหาและความเสี่ยงต่อการขาดแคลนน้ำ ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญต่อสิ่งมีชีวิตและการดำเนินธุรกิจ จึงมุ่งดำเนินการบริหารจัดการดูแลทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพตลอดห่วงโซ่คุณค่า ดังนี้

- 1. โครงการ Zero discharge factory** ที่โรงงานผลิตเบเกอรี่ บางนา-ตราด กม. 23.5 และศูนย์กระจายสินค้า S&P ได้นำแนวคิดการหมุนเวียนน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดจนมีคุณภาพน้ำทิ้งตามมาตรฐานกำหนดกลับมาใช้ประโยชน์ต่อระบบนิเวศภายในโรงงาน โดยไม่มีการระบายออกนอกโรงงาน (Zero discharge) เช่น รดน้ำต้นไม้ในพื้นที่ เดิมสระน้ำบริเวณด้านหน้าโรงงาน ซึ่งสามารถสำรองไว้ใช้รดน้ำต้นไม้ในช่วงหน้าแล้งได้อย่างต่อเนื่อง
- 2. โครงการควบคุมและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่อ่อนไหวสูง** โดยโรงงานผลิตเบเกอรี่บางนา-ตราด กม. 23.5 ได้ดำเนินการติดตั้งหัวฉีดน้ำแบบปรับได้ (Adjustable Nozzles) ที่สายยางล้างทำความสะอาดในจุดทดลอง 10 จุด เพื่อควบคุมปริมาณและแรงดันน้ำให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรน้ำในพื้นที่ที่มีความอ่อนไหวสูง
- 3. โครงการฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรน้ำ ปลุกป่า-สร้างฝาย** เป็นการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานในพื้นที่เพื่อรักษาความมั่นคงทางทรัพยากรน้ำของชุมชน โดยการสร้างฝายชะลอน้ำและปลูกป่าทดแทน ภายใต้โครงการ การพัฒนาพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน ณ บริเวณป่าต้นน้ำอุทยานแห่งชาติแม่ตะไคร้ (อ่างแม่ตีบ)

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

### ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
<b>ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)</b>	158,212.00	145,037.00	298,849.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	158,212.00	145,037.00	298,849.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	35.51	33.90	75.30
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) <sup>(*)</sup>	0.03	0.02	0.05

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

### ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2566	2567	2568
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	100.00	100.00	100.00
<b>ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)</b>	115,602.29	61,923.60	193,649.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่องค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	41,968.80	48,893.60	40,772.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	73,633.49	13,030.00	152,877.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	N/A
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่ทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	N/A

#### ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	42,609.71	83,113.40	105,200.00

#### ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	36,723.40	50,979.00

#### ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) <sup>(*)</sup>	0.00677377	0.01340428	0.01842731
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ตันผลิตภัณฑ์)	30.03000000	6.88000000	9.89577711

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

#### ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	2,734,403.28	2,733,847.58	3,048,255.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	2,734,403.28	2,733,847.58	3,048,255.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำอื่น ๆ (บาท)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	0.05	0.05	0.06
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) <sup>(*)</sup>	0.04	0.04	0.05
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงาน รวม (บาท / คน / ปี)	613.65	639.05	768.02

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## การจัดการขยะและของเสีย

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: -
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

#### แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทมุ่งบริหารจัดการของเสียและอาหารส่วนเกินตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และลำดับขั้นการจัดการขยะ (Waste Hierarchy) โดยกำหนดเป้าหมายเชิงรุกเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของเสียสู่หลุมฝังกลบเป็นศูนย์ (Zero Waste to Landfill) ผ่าน 3 แนวทางหลัก ดังนี้

- หลีกเลี่ยงหรือลดการเกิดของเสียที่แหล่งกำเนิด (Prevention & Reduction)** บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อไม่ให้เกิดขยะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคาดการณ์ยอดขาย (Sales Forecasting) และการวางแผนการผลิต (Production Planning) ที่เชื่อมโยงข้อมูลแบบ Realtime ระหว่างหน้าร้านและโรงงาน รวมถึงการมอบเบเกอรี่ส่วนเกินที่ยังมีคุณภาพให้ชุมชน
- การหมุนเวียนกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse)** บริษัทปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายในเพื่อยืดอายุการใช้งานวัสดุและลดการใช้ทรัพยากรแบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single use) โดยมุ่งเน้นระบบบรรจุภัณฑ์หมุนเวียน และความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน
- การนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycling)** มุ่งสร้างระบบการคัดแยกขยะที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรที่ใช้แล้วจะถูกนำกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างเหมาะสม ไม่ถูกนำไปจบที่หลุมฝังกลบโดยไม่จำเป็น

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
เพิ่มการนำขยะและของเสียกลับมาใช้ ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	-	2568 : เพิ่ม 10% กิโลกรัม	• อื่น ๆ : การส่งต่อเบเกอรี่ส่วนเกินจากการผลิตให้เกิดประโยชน์แก่สังคม
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย และขยะอันตราย	-	2568 : ลด 5% กิโลกรัม	• อื่น ๆ : การลดเบเกอรี่ส่วนเกินจากการผลิตไม่เกิน 5.5% ของยอดขาย (Bakery & Sandwich)

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

## ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

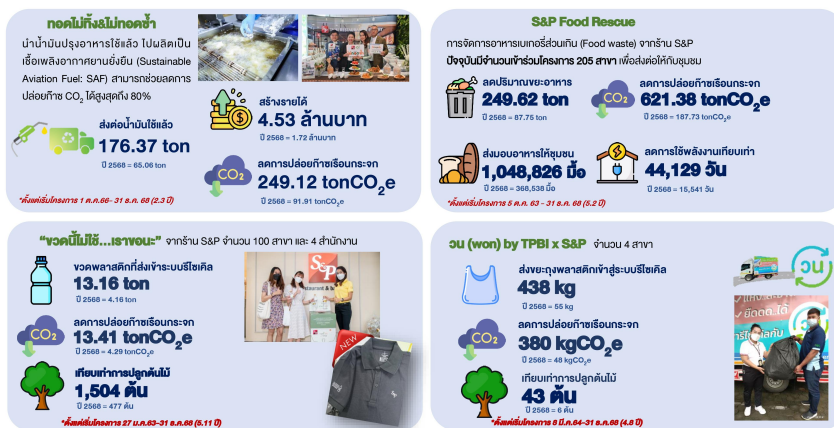
ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี  
ของบริษัท

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการขยะและของเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงจากการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็นในกระบวนการผลิตของโรงงานอาหาร โรงงานเบเกอรี่ ศูนย์กระจายสินค้า ร้านอาหารและเบเกอรี่ S&P รวมทั้งสำนักงานใหญ่ การสร้างระบบการคัดแยกขยะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทจะสามารถประเมินผลกระทบตลอดวัฏจักรชีวิตของผลิตภัณฑ์ (Life cycle assessment) ตั้งแต่การหาวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง การใช้งาน จนถึงการทำจัดขยะ เพื่อหาจุดที่สร้างผลกระทบมากที่สุด นำไปสู่การกำหนดมาตรการลดความสูญเสียของทรัพยากรทั้งกระบวนการผลิตของโรงงานผลิตอาหาร โรงงานผลิตเบเกอรี่ 3 แห่ง ศูนย์กระจายสินค้า S&P ร้านอาหารและเบเกอรี่ S&P และสำนักงานใหญ่ รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงาน ลูกค้า ผู้บริโภค และคู่ค้าในห่วงโซ่คุณค่าตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะและของเสียไปพร้อมกับบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การหลีกเลี่ยงหรือลดการเกิดของเสียที่แหล่งกำเนิด (Prevention & Reduction)** ประกอบด้วย โครงการระบบคาดการณ์ยอดขาย (Auto push sales) ที่สามารถคาดการณ์ยอดขายได้ตรงความต้องการซื้อของผู้บริโภค ลดโอกาสเหลือขยะอาหารที่ต้องทิ้ง โครงการลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตขนมครัวของค์ด้วยเครื่อง Laminator โครงการ S&P Food Rescue ส่งต่ออาหารส่วนเกินสู่ชุมชน และโครงการร่วมกับแอปพลิเคชัน "Yindii" (อินดี) ที่ขายอาหารให้ราคาพิเศษ เป็นต้น
- การหมุนเวียนกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse)** ประกอบด้วย โครงการปรับเปลี่ยนวัสดุขนส่งขนมปุ๋ยฝ้ายเป็นแบบลังพลาสติกที่สามารถหมุนเวียนใช้ซ้ำได้ และโครงการบริหารจัดการบรรจุภัณฑ์ในห่วงโซ่อุปทานผ่านระบบหมุนเวียนที่สามารถเก็บรวบรวมบรรจุภัณฑ์กลับไปเติมใหม่ได้
- การนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycling)** ประกอบด้วย โครงการทอไม้ทิ้ง - ไม้ทอซ้ำ โครงการขวดน้ำไม่ใช้เราชนะ โครงการกระดาษเก่าแลกกระดาษใหม่ (Paper X) โครงการคัดแยกขยะต้นทาง และโครงการเปลี่ยน ขยะ เป็นประโยชน์

## รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

### การจัดการขยะและอาหารส่วนเกิน



## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท (\*)

	2566	2567	2568
--	------	------	------

	2566	2567	2568
<b>ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)</b>	2,364,056.00	4,420,231.00	4,146,014.90
<b>ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)</b>	2,362,498.00	4,417,954.60	4,137,316.30
<b>ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)</b>	1,558.00	2,276.40	8,698.60
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) <sup>(**)</sup>	0.38	0.71	0.73
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อ รายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) <sup>(**)</sup>	0.38	0.71	0.72
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อราย ได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) <sup>(**)</sup>	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย  
<sup>(\*\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

#### ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
<b>ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)</b>	615,195.00	370,514.49	343,662.10
<b>ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)</b>	615,195.00	370,514.49	343,662.10
<b>ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)</b>	N/A	0.00	0.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	26.02	8.38	8.29
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	26.04	8.39	8.31
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (%)	N/A	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

## การจัดการก๊าซเรือนกระจก

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: -
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

#### แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งจากภาคส่วนอุตสาหกรรมการผลิต การใช้พลังงาน การได้มาซึ่งวัตถุดิบ การขนส่ง สาขาหน้าร้าน รวมทั้งส่วนสนับสนุนที่สำนักงานใหญ่ ตั้งแต่ปี 2566 บริษัทจึงจัดทำฐานข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งองค์กร (ปีฐาน) และดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมทั้ง สำนักงานใหญ่ โรงงานผลิตเบเกอรี่ 3 แห่ง (สุขุมวิท 62 บางนา-ตราด กม.23.5 และ จ.ลำพูน) โรงงานผลิตอาหารลาดกระบัง ศูนย์กระจายสินค้า S&P และร้าน S&P เพื่อวางแผนรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและกำหนดเป็นกลยุทธ์องค์กร พร้อมทั้งกำหนดกรอบการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้บรรลุตามเป้าหมายระยะสั้นที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1-2 ลงร้อยละ 20 ตลอดจนเป้าหมายระยะยาวคือการบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2593

ลิงก์แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : <https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/climate-impact-report/20240624-snp-climate-impact-report-2023-th.pdf>

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

#### การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่นๆ

#### การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
------------------------------	-------	--------------------	-------------------	-----------

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 70,497.00 tCO <sub>2</sub> e	2573 : ลด 24.6% เทียบกับปีฐาน	2593 : ลด 100% เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี</li> <li>• Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี</li> </ul>

### การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว
ขอบเขตที่ 1-2	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 29,568.00 tCO <sub>2</sub> e	2573 : ลด 24.6% เทียบกับปีฐาน	-

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

#### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

#### การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสู่เป้าหมาย Net Zero

บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาสถานประกอบการให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยความสำเร็จที่สำคัญในปี 2568 คือการที่โรงงานผลิตเบเกอรี่ 2 แห่ง ได้แก่ โรงงานผลิตเบเกอรี่บางนา-ตราด กม. 23.5 และโรงงานผลิตเบเกอรี่ จ.ลำพูน (คิดเป็นร้อยละ 50 ของโรงงานทั้งหมด) ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015 เพื่อยืนยันถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร พลังงาน และของเสีย ตามมาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับความสำเร็จของร้านอาหาร S&P จำนวน 3 แห่ง ที่ได้รับรางวัลร้านอาหารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Restaurant) ระดับทอง (ดีเยี่ยม) จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ด้านการจัดการผลิตภัณฑ์อย่างยั่งยืน บริษัทได้ดำเนินการขอรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint of Products: CFP) มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2561 โดยในปี 2568 ได้ต่ออายุฉลากให้กับผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ยอดนิยม 5 รายการ ได้แก่ เค้กช็อกโกแลตมาร์เบิล เค้กบัตเตอร์วานิลลา เค้กกล้วยหอม บัทเทอร์เค้กแพ็ค และเค้กช็อกโกแลตมาร์เบิลเค้กแพ็ค ส่งผลให้ปัจจุบันมีผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองฉลากคาร์บอนฟุตพริ้นท์สะสมรวม 24 รายการ และมีผลิตภัณฑ์ที่ได้รับฉลากลดโลกร้อน (Carbon Footprint Reduction: CFR) สะสมอีก 6 รายการ ซึ่งยืนยันถึงความสำเร็จในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกระบวนการผลิตได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ ยังอยู่ในระหว่างการจัดทำข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ประจำปี 2568 ซึ่งครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่สำนักงานใหญ่ โรงงานผลิตทั้ง 4 แห่ง ศูนย์กระจายสินค้า ไปจนถึงหน้าร้าน S&P จำนวน 405 จุดขาย เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนรับมือและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยเป้าหมายสูงสุดคือการบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2593 และสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการรักษาสมดุลของภูมิอากาศโลกอย่างมั่นคง

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

### ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
<b>ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO<sub>2</sub>e)</b>	70,497.00	69,043.00	71,885.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	11,131.00	12,533.00	11,031.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	18,437.00	18,661.00	19,081.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	40,929.00	37,849.00	41,773.00

### ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) <sup>(*)</sup>	0.011207	0.011135	0.012592
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	15.82	16.14	18.11
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน (พนักงาน))	15.82000000	16.14000000	17.93090546
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ตันผลิตภัณฑ์)	5.51000000	5.71000000	6.76200224

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

### การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท บูโรเวอร์ริทัส เซอทิฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	0.00	0.00	0.00

**หมายเหตุ** - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี

# ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)      ตัวย่อ : SNP

Market : SET      กลุ่มอุตสาหกรรม : เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร      หมวดธุรกิจ : อาหารและเครื่องดื่ม

## สิทธิมนุษยชน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

#### นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี
- แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

บริษัทมีความตั้งใจมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า ทั้งด้านคุณภาพสินค้า รสชาติอาหาร และการให้บริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุด บริษัทจึงมุ่งวิจัยและพัฒนาเมนูต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ในการรังสรรค์เมนูจานอร่อยเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้บริโภคที่อุดมด้วยโภชนาการที่ดี เป็นทางเลือกให้กับลูกค้าในทุกวัน และเหมาะสมสำหรับทุกคนในครอบครัว รวมไปถึงอยู่เคียงข้างคนไทยในทุกโอกาสพิเศษ ด้วยเค้กและเบเกอรี่ที่มีคุณภาพ สะอาด ปลอดภัยได้มาตรฐาน ไม่มีส่วนผสมของไขมันทรานส์ เพื่อสร้างความสุขแก่ผู้บริโภคโดยแท้จริง อีกทั้งช่วยเติมเต็มความอบอุ่นให้กับครอบครัวและสังคมไทย

บริษัทมีความมุ่งมั่นบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืนตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ถึงปลายน้ำ (Value Chain Management) โดยมุ่งมั่นเลือกใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่นที่ปลอดภัยจากเกษตรกรโดยตรง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพของวัตถุดิบให้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนสู่การสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่นในระยะยาวเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสังคมไทย นอกจากนี้ บริษัทยังเชื่อว่า บุคลากร คือปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในบริษัทที่นับเป็นทรัพยากรอันมีค่า (Asset) ที่สำคัญของบริษัท ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในงาน โดยมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีเลิศให้กับลูกค้าในทุกช่องทางทางการขายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การที่บริษัทตั้งศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้มีรายได้ที่เหมาะสม รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นการเติมเต็มความสุขของคนในสังคม

ทั้งนี้ บริษัทดำเนินการด้านสังคม โดยกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตั้งอยู่บนประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่

- **สุขภาพและโภชนาการ**
- **ความมั่นใจของลูกค้าด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ**
- **กิจกรรมเพื่อสังคม**
- **การพัฒนาบุคลากร**

บริษัทขับเคลื่อนการดำเนินการด้านสังคม ตามคำมั่นสัญญาและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน ครอบครัวสุขภาพดี สู่วิถีโลกแห่งความสุข (Healthier Family Happier World) โดยกำหนดนโยบายด้านสังคมและนโยบายการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ไปสู่การมีสุขภาพดีและมีความสุข โดยบริษัทกำหนดวิธีดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพราะบริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจนั้นอาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียไม่มากนักน้อยตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ ซึ่งบริษัททำการประเมินและตรวจสอบอย่างรอบด้าน สำหรับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทยังมุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น โดยการสร้างงานสร้างอาชีพให้คนในชุมชน ไปพร้อมกับการสร้างความเจริญเติบโตสู่สังคม เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะด้านสุขภาพของชุมชน และหลีกเลี่ยงการสร้างมลภาวะสิ่งแวดล้อม หากบริษัทไม่ได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ หรือถูกต่อต้านจากสังคม จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลประโยชน์ในอนาคต ทั้งนี้ บริษัทมีการระบุแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองหรือป้องกัน/ลดความรุนแรงการเกิดผลกระทบดังกล่าว ตามนโยบายและจรรยาบรรณด้านสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate->

## ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

### การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคม : ไม่มี

และสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

ทั้งนี้เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และยกระดับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ พร้อมกับสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทจึงได้ผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมุ่งมั่นขยายขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของพนักงาน รวมถึงการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน Human Rights Due Diligence : HRDD) ตามแนวทางสากลซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nation) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UN Global Compact) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบธุรกิจ โดยบริษัทเชื่อว่า การจ้างงานไม่เพียงแต่สร้างรายได้ แต่ยังเป็นการพัฒนาทักษะ เพื่อต่อยอดอาชีพและความมั่นคงในระยะยาว แก่คนในสังคม

**ในปี 2568 บริษัทได้ทบทวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) สำหรับด้านพนักงาน บริษัทได้เปิดโอกาสในพนักงานทุกคนมีอิสระเสรีภาพในการมีส่วนร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อเป็นผู้แทนพนักงานร่วมหารือและเจรจากับนายจ้าง 4 ครั้งต่อปี**

นอกจากนี้บริษัทยังดำเนินการปรับปรุงนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร สำหรับนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียจะคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร และการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมรักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้าและให้บริการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนในระยะยาว ผ่านนโยบาย ดังนี้

- นโยบายการจัดหาวัตถุดิบอย่างรับผิดชอบ
- นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
- นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ศึกษานโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม: <https://www.snpfood.com/th/sustainability/sustainability-strategy/sustainability-strategy-performance>

## ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

## ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

### การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRRA) เป็นประจำทุก 3 ปี และมีกรอบทบทวนในทุกปี โดยกำหนดให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน และหน่วยงานสำนักพัฒนาความยั่งยืนร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายผลิต ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงที่ด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยร่วมกันจัดทำมาตรการป้องกันและเยียวยา ที่ประกอบด้วย การประกาศและทบทวนนโยบายการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่ตรงกัน และต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ตรวจสอบรับเรื่องราวอย่างสม่ำเสมอ คือ "หน่วยงานตรวจสอบภายใน" เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมขององค์กรไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการบูรณาการแนวปฏิบัติด้านความเสี่ยงเข้ากับการดำเนินงานของบริษัทผ่านการสื่อสารในจรรยาบรรณสำหรับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังกำหนดแผนงานฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ รวมถึงส่งเสริมให้ลูกค้าเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของตนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีกระบวนการดังนี้

**1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน** บริษัทสื่อสารนโยบายที่ประยุกต์จากหลักการพื้นฐานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พนักงานในองค์กร และคู่ค้ามีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน

**2. การตรวจประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน** เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นสำคัญต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งทบทวนการดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการดำเนินงานของบริษัท

**3. การบูรณาการผลการประเมินกับการบริหารงานภายในองค์กร** เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการป้องกัน และการบริหารจัดการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบในกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

**4. การติดตามผลและการรับเรื่องร้องเรียน** บริษัทจัดให้มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกระบวนการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน เพื่อดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผู้เสียหายอย่างเหมาะสม ตลอดจนนำประเด็นร้องเรียนมาพิจารณา ปรับปรุงการดำเนินงาน ป้องกันไม่ให้เกิดกรณีซ้ำ หรือเหตุการณ์ใหม่ได้ โดยสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางร้องเรียนบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ซึ่งข้อมูลของผู้ร้องเรียนถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ทั้งนี้ หน่วยงานตรวจสอบภายในจะนำข้อร้องเรียนดังกล่าว ทหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขเยียวยาภายใน 30 วัน รวมทั้งมีการติดตามและทวนสอบผลที่เกิดขึ้นจริง

#### ช่องทางการสื่อสาร

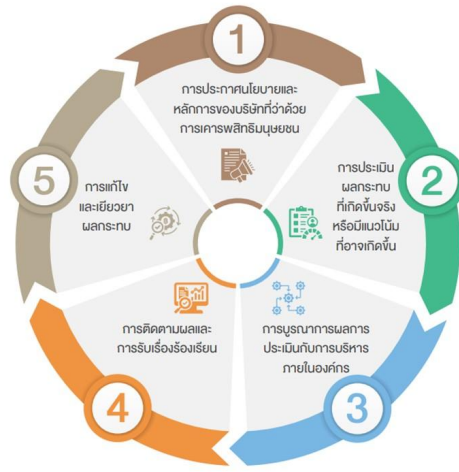
- โทรศัพท์ : 089-204-5542 หรือ 0-2785-4000 ต่อ 386
- อีเมล: [whistleline@snpfood.com](mailto:whistleline@snpfood.com)
- ผู้รับเรื่องร้องเรียน: สำนักงานใหญ่ และสำนักงานต่าง ๆ ของบริษัท รวมถึงโรงงานผลิตอาหารและเบเกอรี่ S&P
- จุดหมายปิดผนึก: สำนักงานตรวจสอบ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

**5. การแก้ไขและเยียวยาผลกระทบ** บริษัทดำเนินการแก้ไข และเยียวยาผลกระทบตามแนวทางและมาตรการที่กำหนด ในกรณีที่ระบุได้ว่าบริษัทมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนติดตามผล เพื่อนำประเด็นที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : <https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/relevant-policies/20230417-snp-sustainable-development-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 2-3

### รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน

**ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน**

**จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ**

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

## การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

### ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	1
จำนวนที่เปิดเผย	:	1
ร้อยละการเปิดเผย (%)	:	100.00

## ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

### แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการทำงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรนายจ้างที่ได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากบุคลากรทุกระดับ ด้วยการพัฒนาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง จึงได้วางรากฐานสำคัญใน 4 มิติหลัก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการทำงาน การส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร และการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างยั่งยืน สะท้อนถึงปรัชญาการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการเติบโตขององค์กร โดยมีกรอบการดำเนินงานพัฒนาทักษะและโอกาสทางอาชีพแก่บุคลากรS&P ดังนี้

- **การวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์** บริษัทดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ผ่านการวิเคราะห์แนวโน้มยอดขายช่วงเทศกาล เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรและตำแหน่งที่เหมาะสม เสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ:
  - 1) ประเมินความต้องการองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว
  - 2) กำหนดแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ
  - 3) บริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนหรือมีบุคลากรเกินความจำเป็น
- **การสรรหาบุคลากร** บริษัทใช้กระบวนการสรรหาเชิงรุกทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยบูรณาการหลากหลายช่องทางในการสรรหาผู้มีศักยภาพ ประกอบด้วย
  - 1) ดำเนินโครงการความร่วมมือทวิภาคีกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ
  - 2) ใช้ระบบการประเมินสมรรถนะแบบองค์รวม ประเมินทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงาน
  - 3) พัฒนาแบรนด์นายจ้างเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
- **การพัฒนาศักยภาพ** บริษัทดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบครบวงจร โดยเริ่มจากการประเมินช่องว่างทักษะ (Skills Gap) จากผลการปฏิบัติงานประจำปี วิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นตามตำแหน่งงานและเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ จากนั้นดำเนินการพัฒนาตาม Training Matrix ที่ออกแบบเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง ผ่านโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 แบ่งเป็น การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ร้อยละ 70 การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ผ่านระบบพี่เลี้ยงการสอนงาน และการเรียนรู้แบบทางการ ร้อยละ 20 และหลักสูตรฝึกอบรม e-Learning ร้อยละ 10 นอกจากนี้ บริษัทยังจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับทุกตำแหน่งงาน โดยระบุสมรรถนะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ผ่านโครงการพิเศษและการมอบหมายงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการเติบโตข้ามสายงาน (Cross-functional Development) เพื่อเพิ่มความหลากหลายของประสบการณ์และเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคต
- **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** บริษัทดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบมาตรฐานที่เป็นธรรม โดยพิจารณาตามตัวชี้วัด (KPIs) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร การประเมินครอบคลุมทั้งด้านผลลัพธ์ (Results) และพฤติกรรม (Behaviors) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคล การพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสม กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลไกสำคัญในการวัดประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานรายบุคคล ระบุประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วางแผนพัฒนา ศักยภาพพนักงาน ตลอดจนใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านการเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และการฝึกอบรม

- **การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์** บริษัทดำเนินการดูแลบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (High Potential) ด้วยโปรแกรมพัฒนาพิเศษที่ออกแบบเฉพาะ (Accelerated Development Program) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ผ่านโครงการสำคัญ การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการติดตามโดยผู้บริหารระดับสูง (Executive Mentoring) ควบคู่กับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) ที่มีการระบุตำแหน่งหลัก กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ และประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการรักษาค่าความรู้ (Knowledge Retention) ด้วยการมอบโอกาสให้พนักงานเกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้ถ่ายทอดประสบการณ์อันทรงคุณค่าสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ผ่านโครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) โครงการพี่เลี้ยงผู้เชี่ยวชาญ (Expert Mentoring) และโครงการต่อสัญญาจ้างหลังเกษียณสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ (Post-retirement Expert Contract) เพื่อรักษาความต่อเนื่องทางธุรกิจและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

## ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

### การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี  
พนักงานและแรงงานหรือไม่

### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• อื่น ๆ : ลดอัตราการลาออกของพนักงาน	อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานทุกระดับในองค์กร (Staff Turnover Rate) ≤ ร้อยละ 50	2567: อัตราลาออกโดยสมัครใจของพนักงานทุกระดับในองค์กร (Staff Turnover Rate) ≤ ร้อยละ 50	2568: อัตราลาออกโดยสมัครใจของพนักงานทุกระดับในองค์กร (Staff Turnover Rate) ≤ ร้อยละ 50
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	การประเมินการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Score) ร้อยละ 80	-	2568: การประเมินการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Score) ร้อยละ 80
• อื่น ๆ : ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กรสร้างผลตอบแทนให้บริษัท	ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กรสร้างผลตอบแทนให้บริษัทฯ ในระยะกลางและระยะยาว โดยมีการเติบโต 9,049 บาทต่อคน ในปี 2568	2567: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กรสร้างผลตอบแทนให้บริษัทฯ ในระยะกลางและระยะยาว โดยมีการเติบโต 9,049 บาทต่อคน ในปี 2568	2568: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กรสร้างผลตอบแทนให้บริษัทฯ ในระยะกลางและระยะยาว โดยมีการเติบโต 9,049 บาทต่อคน ในปี 2568

## ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและ : มี  
แรงงาน

## กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งความยั่งยืน

### **งานเลี้ยงขอบคุณพนักงานและส่งความสุขครั้งยิ่งใหญ่ เฉลิมฉลองเทศกาลปีใหม่ S&P ก้าวสู่ปีที่ 52 รักเรา รักโลก**

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) จัดงาน "S&P ก้าวสู่ปีที่ 52 รักเรา รักโลก" เพื่อมอบความสุข และขอบคุณพนักงานที่ได้ทุ่มเททำงานมาตลอดทั้งปี นำโดย คุณภัทรา ศิล่าอ่อน ประธานกรรมการ พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร บรรยากาศงานเลี้ยงภายใต้แนวคิด รักเรา รักโลก เพื่อส่งมอบความรัก ความอบอุ่น แสดงความขอบคุณพนักงานที่เป็นฟันเฟืองสำคัญที่ทำให้บริษัทก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในธุรกิจอาหารและเบเกอรี่ที่ได้รับความไว้วางใจและเป็นหนึ่งในใจของผู้บริโภคเสมอมา ซึ่งงานเลี้ยงปีใหม่นี้ครั้งนี้อย่างยิ่งถึงความตั้งใจของ บริษัทในการส่งเสริมความสามัคคีและความมุ่งมั่นร่วมกันในองค์กร พร้อมสร้างแรงผลักดันให้ทุกท่านก้าวเข้าสู่ ปี 2568 อย่างมั่นคงและเปี่ยมไปด้วยโอกาสแห่งความสำเร็จ โดยมีผู้บริหารและพนักงานS&P จากสำนักงานและปฏิบัติการเข้าร่วม จำนวน 2,445 คน ณ สนามราชภัฏฯ สวนหลวงร.9 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568 พร้อมกันนี้ บรรยากาศภายในงานตกแต่งด้วยแนวคิด รักโลก โดยใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีจุดแยกขยะเพื่อหมุนเวียนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ลดขยะฝังกลบ และมีการประกวดการแต่งกายด้วยชุดที่ทำจากวัสดุรีไซเคิล อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน รวมทั้งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานและบริษัทอย่างยั่งยืน

### **โครงการ S&P Engagement Survey**

บริษัทดำเนินการสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางธุรกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการสื่อสารโครงการ S&P Engagement Survey ผ่านหลากหลายช่องทาง อาทิ กิจกรรม HR Talk ประจำเดือน อีเมลภายใน และแอปพลิเคชัน Humatrix เพื่อสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง พนักงานทำแบบประเมินโครงการสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ร้อยละ 99 จากพนักงานทั้งสิ้น 3,075 คน ผลการสำรวจพบว่าประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำและทิศทางการองค์กร ผลคะแนนเท่ากับหัวข้อ การมีส่วนร่วม อันดับสอง ทีมและความร่วมมือ และอันดับสาม คือ งานตามความรับผิดชอบ จากการวิเคราะห์ผลสำรวจ พบว่า ผู้นำและทิศทางการองค์กร และการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 91 ในขณะที่ประเด็น "ผลตอบแทนและการเติบโต" ได้รับความสำคัญน้อยที่สุด ร้อยละ 79 โดยบริษัทได้นำผลการสำรวจ ไปปรับปรุงและพัฒนาโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันในการทำงานร่วมกับองค์กร

### **หลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงาน**

#### **หลักสูตร 2025 Area Manager University**

บริษัทจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้บริหารงานปฏิบัติการ ระดับผู้จัดการเขตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับว่าสถานที่ปฏิบัติงานเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน (University) โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดฝึกอบรมแบบปฏิบัติการ 4 หลักสูตร ดังนี้

- **หลักสูตร AI Transformation** เพื่อการจัดตารางงาน (Roster) การจัดการตารางงานของหน้าร้านอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยวิเคราะห์ ติดตาม และสรุปผลอย่างง่าย ช่วยให้การดำเนินงานทันสมัยและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
- **หลักสูตร Coaching for peak performance** การโค้ชเพื่อผลงานที่ดีที่สุด ด้วยการเรียนรู้เทคนิคและวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการผลการดำเนินงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้เทคนิคในการโค้ช (Coaching) เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายของผลการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมกับพนักงานทุกคน
- **หลักสูตร Questioning & Deep Listening Skills** ทักษะการตั้งคำถามและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้เทคนิคการฟังและการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำมาด้วยข้อมูลและเรื่องราวที่ถูกต้อง สามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยให้ผู้จัดการเขตสามารถค้นหาปัญหาได้อย่างชัดเจนจากการฟังและตั้งคำถาม ซึ่งจะส่งผลให้การแก้ปัญหา การตัดสินใจ มีความเหมาะสมและหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดได้ดี
- **หลักสูตร Performance Review (PDCA)** การทบทวนและพัฒนาผลการดำเนินงานในเชิงปฏิบัติ การนำหลักการ PDCA (Plan Do Check Act) มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการวางแผน ปฏิบัติการ ตรวจสอบ และดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ

#### **ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ:**

- ผู้บริหารงานปฏิบัติการระดับผู้จัดการเขต เข้าร่วมอบรมทุกหลักสูตรจำนวน 45 คน
- เสริมทักษะการทำงานให้รอบด้านมากขึ้น สร้างความมั่นใจในการทำงานแก่พนักงาน ส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกของพนักงาน

ทั้งนี้ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568

### **รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน**

“งานเลี้ยงจบคุณพนักงานและส่งความสุขครั้งยิ่งใหญ่ เติมนิคมฉลองเทศกาลปีใหม่

S&P ก้าวสู่ปีที่ 52 รักเรา รักโลก”



กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งความยั่งยืน






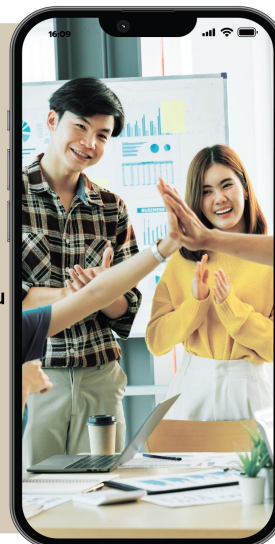
**แบบสำรวจการมีส่วนร่วม  
และความผูกพันของบุคลากร 2568**  
S&P EMPLOYEE ENGAGEMENT 2025

**ความรู้สึกของพนักงาน ที่องค์กรให้ความสำคัญ  
การมีส่วนร่วมของท่าน ทำให้เราก้าวหน้าไปพร้อมกัน**

เสียงของท่านมีความสำคัญเพื่อพัฒนาสุขภาวะที่ดีในที่ทำงานและเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง

**เริ่มทำแบบสำรวจกันเลย!!**

-  **เริ่มทำแบบสำรวจ**  
ท่านจะได้รับอีเมลจาก [performance@talentsphere.ai](mailto:performance@talentsphere.ai)  
พร้อมลิงก์เพื่อทำแบบสำรวจ
-  **ใส่ข้อมูลส่วนตัวในแบบสำรวจ**  
ท่านสามารถมั่นใจได้ว่าข้อมูลทั้งหมดของท่าน  
จะถูกเก็บไว้อย่างปลอดภัย
-  **ทำแบบสำรวจให้ครบ**  
แบบสำรวจจะเป็นข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ  
และที่สำคัญ **อย่าลืม** กดส่งคำตอบด้วยนะคะ  
**SUBMIT**



**รู้ไว้สหายใจ** แบบสำรวจนี้ไม่มีผลต่อการประเมินผลงาน และการปรับตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

**เริ่มทำแบบสำรวจตั้งแต่วันที่ 16 - 23 ตุลาคม 2568**

S&P Engagement Survey 2025

2025 Area University  
 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน  
 (People Excellent Development)



หลักสูตร Area Manager University

- 1) AI Transformation เพื่อการจัดตารางงาน (Roster)
- 2) Coaching for peak performance การโค้ชเพื่อผลงานที่ตีเลิศ
- 3) Questioning & Deep Listening Skill (ทักษะการตั้งคำถามและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ)
- 4) Performance Review (PDCA) การพบทวนและพัฒนาผลการทำงาน ในเชิงปฏิบัติ



การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	4456	4278	3969
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	4456	4278	3969
พนักงานชาย (คน)	1178	1111	1000
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	26.44	25.97	25.20
พนักงานหญิง (คน)	3278	3167	2969
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	73.56	74.03	74.80

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	2069	1886	1604
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	46.43	44.09	40.41

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	2055	1970	1928
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	46.12	46.05	48.58
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	332	422	437
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	7.45	9.86	11.01

#### จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	538	490	392
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	45.67	44.10	39.20
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	533	484	474
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	45.25	43.56	47.40
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	107	137	134
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	9.08	12.33	13.40

#### จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	1531	1396	1212
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	46.71	44.08	40.82
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	1522	1486	1454
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	46.43	46.92	48.97
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	225	285	303
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.86	9.00	10.21

#### จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
สำนักงานในประเทศ	338
ฝ่ายปฏิบัติการสาขา	2,710
โรงงาน	921
จำนวนพนักงานรวม	3,969

### การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่  
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

### จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	1111	1000
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	954	829
ภาคเหนือ (คน)	N/A	76	75
ภาคกลาง (คน)	N/A	15	13
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	19	21
ภาคใต้ (คน)	N/A	13	17
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	34	45

### จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	3167	2969
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	2371	2203

	2566	2567	2568
ภาคเหนือ (คน)	N/A	157	154
ภาคกลาง (คน)	N/A	164	159
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	146	128
ภาคใต้ (คน)	N/A	107	113
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	222	212

### การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
<b>การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)</b>	4	44	40
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.09	1.03	1.01
<b>การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</b>	มี	ไม่มี	ไม่มี

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

#### ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
<b>ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)</b>	1,395,991,520.31	1,461,879,469.42	1,408,876,333.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	N/A	423,945,046.13	493,106,716.55
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	N/A	29.00	35.00
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	N/A	1,037,934,423.29	915,769,616.45
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	N/A	71.00	65.00
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	313,283.55	341,720.31	354,970.10
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	N/A	381,588.70	493,106.72

	2566	2567	2568
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	N/A	327,734.27	308,443.79
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	N/A	0.86	0.63

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของพนักงานในระยะยาว โดยได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และบริหารจัดการกองทุนผ่านบริษัทจัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ทั้งนี้ บริษัทกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติให้การบริหารกองทุนเป็นไปอย่างโปร่งใส รอบคอบ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองทุน พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การออมเพื่อการเกษียณของพนักงาน

พนักงานที่เป็นสมาชิกจะจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนเป็นรายเดือน โดยสามารถเลือกอัตราเงินสะสมได้ตั้งแต่ร้อยละ 3 ถึง 15 ของค่าจ้าง และเลือกแผนการลงทุนได้ตามข้อบังคับกองทุนฯ ขณะที่บริษัทสมทบเงินเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนด

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทมีกรรมการนำ : ไม่มี

หลักทรัพย์การลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่

#### การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

#### รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

##### จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	3560	3332	3130
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	3539	3259	3115
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	79.42	76.18	78.48
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	99.41	97.81	99.52

#### จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	21,361,547.50	25,090,391.96	24,994,771.33
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	41,981,139.51	48,796,179.39	48,353,921.66

**รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา**

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (%)
บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)	มี	3,969	3,130	3,115	78.48	99.52

**นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD (ถ้ามี)**

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD ได้โดยอัตโนมัติ (Automatic enrollment)

**การอำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างใหม่สมัครเป็นสมาชิก PVD ได้โดยอัตโนมัติ (Automatic enrollment)**

บริษัทอำนวยความสะดวกให้พนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานใหม่ สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยอัตโนมัติเมื่อพ้นระยะทดลองงาน เพื่อส่งเสริมการออมเงินเพื่อการเกษียณอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดอัตราเงินสะสมเริ่มต้นสำหรับสมาชิกใหม่ที่ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และบริษัทสมทบเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด ทั้งนี้ พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนอัตราเงินสะสมและเลือกแผนการลงทุนได้ภายหลังตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของกองทุน เพื่อให้เหมาะสมกับเป้าหมายการออมของแต่ละบุคคล

**ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน**

**การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน**

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	25.00	30.00	29.00

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	45,000,000.00	51,000,000.00	51,000,000.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ ค่าใช้จ่ายรวม (%) <sup>(*)</sup>	0.007923	0.008963	0.009467
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ รายได้รวม (%) <sup>(*)</sup>	0.007154	0.008225	0.008933

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	N/A	1,091,378.00	1,141,817.00

### สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ของ พนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	22	50	25
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้น หยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	1	48	25
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำ งานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.02	1.12	0.63
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

<sup>(\*\*)</sup> บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

## ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

**ความผูกพันของพนักงาน**

	2566	2567	2568
<b>พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)</b>	2013	2018	1615
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	539	575	384
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	1474	1443	1231
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	45.18	47.17	40.69
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	26.78	28.49	23.78
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	73.22	71.51	76.22
	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

**การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร**

- การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี  
 รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

## ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

#### นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20240828-snp-corporate-policies-th.pdf>
- เลขหน้าของลิงก์ : 5

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20250310-snp-stakeholder-engagement-policy-th.pdf>
- เลขหน้าของลิงก์ : 2

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือน, การติดตามสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงรายละเอียดที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20250310-snp-stakeholder-engagement-policy-th.pdf>
- เลขหน้าของลิงก์ : 2

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

#### แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิด "คุณธรรมเพื่อความยั่งยืน" มาตลอดระยะเวลากว่า 52 ปี โดยดำเนินงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อลูกค้า/ผู้บริโภค โดยมีแผนการดำเนินงานเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าที่มาใช้บริการ ทั้งการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ สด สะอาด และมีความปลอดภัยสูงสุดในทุกขั้นตอนตั้งแต่การคัดสรรวัตถุดิบ ผลิต จนกระทั่งส่งมอบถึงลูกค้า

**ด้านการผลิต** บริษัทดำเนินงานตามระบบคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร HACCP และ FSSC โดยมีการวิเคราะห์อันตรายต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องตามข้อกำหนด กฎระเบียบต่างๆ ด้านอาหาร ทั้งด้านกายภาพ เคมี จุลชีววิทยา และสารก่อภูมิแพ้

**ด้านการสื่อสาร** ปัจจุบันอ้างอิงตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 450 เรื่องการแสดงฉลากของอาหารในภาชนะบรรจุ ปัจจุบันประเทศไทยกำหนดสารก่อภูมิแพ้ไว้ 10 ชนิด โดยวัตถุดิบใหม่ที่จะนำมาใช้เป็นส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์ใหม่ทุกรายการต้องผ่านการประเมินดังกล่าว และมีระบบการจัดการในการนำมาใช้ในสายการผลิต ซึ่งมุ่งเน้นการป้องกันการปนเปื้อน และมีการแสดงข้อมูลสำหรับผู้แพ้อาหารไวบนฉลากผลิตภัณฑ์อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาเมนูอาหาร เบเกอรี่ และเครื่องดื่มที่ดีต่อสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมตรงตามโภชนาการ สำหรับการรับรองเครื่องหมาย 'ทางเลือกสุขภาพ (Healthier Logo)' จากหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้บริโภคอีกด้วย

**ด้านการสร้างความพึงพอใจและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า** โดยแผนลูกค้าสัมพันธ์ได้พัฒนาช่องทางการประเมินเพื่อสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าในการทำแบบประเมินมาอย่างต่อเนื่อง คือ QR Code ท้ายใบเสร็จ และ Line Official S&P เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ทันที่ อันนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการ ตลอดจนนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า

ทั้งนี้ บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ตามนโยบายความเป็นส่วนตัว และ **หนังสือแจ้งการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ เปิดเผยและดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของบริษัท** ซึ่งประกาศบนเว็บไซต์ของบริษัท

- นโยบายความเป็นส่วนตัว: <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20240828-snp-corporate-policies-th.pdf>
- หนังสือแจ้งการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ เปิดเผยและดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของบริษัท: <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20220523-snp-opt-out-letter-th.pdf>

**ด้านการจัดการข้อร้องเรียน** บริษัทมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการข้อร้องเรียนจากลูกค้าให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีแผนจัดการข้อร้องเรียน รับผิดชอบต่อในการรับข้อร้องเรียนจากช่องทางต่างๆ แบ่งเป็น ข้อร้องเรียนทั่วไป ได้แก่ ประเด็นด้านงานบริการ และคุณภาพของอาหาร สำหรับข้อร้องเรียนร้ายแรง ได้แก่ ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกค้า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในร้าน การจำหน่ายสินค้าหมดอายุ เป็นต้น บริษัทมีขั้นตอนการบริหารจัดการกรณีเกิดข้อร้องเรียนอย่างมีระเบียบแบบแผน และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทที่ให้ความสำคัญกับลูกค้า และตอบสนองเรื่องการจัดการข้อร้องเรียนให้ครบกลุ่มลูกค้า ครอบคลุมทุกช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดช่องทางสำหรับรับข้อร้องเรียนที่สามารถเข้าถึงได้หลากหลาย เช่น หน่วยงานรับข้อร้องเรียน โทรศัพท์ CallCenter1344 อีเมล และเว็บไซต์ โดยมีขั้นตอนการรับข้อร้องเรียน ดังนี้

1. ติดต่อลูกค้าเพื่อประเมินความเสี่ยงเบื้องต้น
2. ทวนสอบระบบ ปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ
3. หน่วยงานต้นเรื่องติดต่อลูกค้าเพื่อชี้แจงปัญหาและการแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้ารับทราบ

**สำหรับกรณีที่เกิดคดีได้** หน่วยงานต้นเรื่องดำเนินการแจ้งปิดคดีให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบ

**สำหรับการณีที่เกิดคดีไม่ได้** หน่วยงานต้นเรื่องแจ้งผู้จัดการส่วนและหน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน โดยผู้แทนของบริษัทเข้าพบลูกค้าเพื่อแสดงความขอโทษด้วยตนเอง มอบกระเช้าผลิตภัณฑ์ และพิจารณาขอชดเชยค่ารักษาพยาบาลตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

ลิงก์แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : <https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/relevant-policies/20230523-snp-service-th.pdf>

## ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

### การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การผลิตและบริการอย่างมีควมรับผิดชอบต่อลูกค้า	เมนูอาหาร เบเกอรี่ และเครื่องดื่มสุขภาพใหม่ 100 เมนู ที่มีการแสดงข้อมูลคุณค่าทางโภชนาการ	2566: เมนูอาหาร เบเกอรี่ และเครื่องดื่มสุขภาพใหม่ 100 เมนู ที่มีการแสดงข้อมูลคุณค่าทางโภชนาการ	2568: เมนูอาหาร เบเกอรี่ และเครื่องดื่มสุขภาพใหม่ 100 เมนู ที่มีการแสดงข้อมูลคุณค่าทางโภชนาการ
• การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค	สื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์ตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด ไม่มีการฟ้องร้องในกรณีโฆษณาเกินสรรพคุณเกินจริง 0 กรณี	2568: สื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์ตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด ไม่มีการฟ้องร้องในกรณีโฆษณาเกินสรรพคุณเกินจริง 0 กรณี	2568: สื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์ตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด ไม่มีการฟ้องร้องในกรณีโฆษณาเกินสรรพคุณเกินจริง 0 กรณี
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85	2568: ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85	2568: ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนทั้งหมด ได้มีการดำเนินการและแจ้งกลับผู้แจ้งร้องเรียน ร้อยละ 100	2568: ปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนทั้งหมด ได้มีการดำเนินการและแจ้งกลับผู้แจ้งร้องเรียน ร้อยละ 100	2568: ปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนทั้งหมด ได้มีการดำเนินการและแจ้งกลับผู้แจ้งร้องเรียน ร้อยละ 100

## ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

#### โครงการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ปี 2568

แผนลูกค้าสัมพันธ์พัฒนาช่องทางการประเมินเพื่อสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าในการทำแบบประเมินมาอย่างต่อเนื่อง คือ QR Code ท้ายใบเสร็จ และ Line Official S&P

#### วัตถุประสงค์:

- เพื่อทราบความพึงพอใจของลูกค้า และนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาการให้บริการต่อไป
- เพื่อวัดผลได้อย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เพื่อนำไปประเมินมาตรฐานการบริการ จากตัวชี้วัดผลการประเมินความพึงพอใจลูกค้า

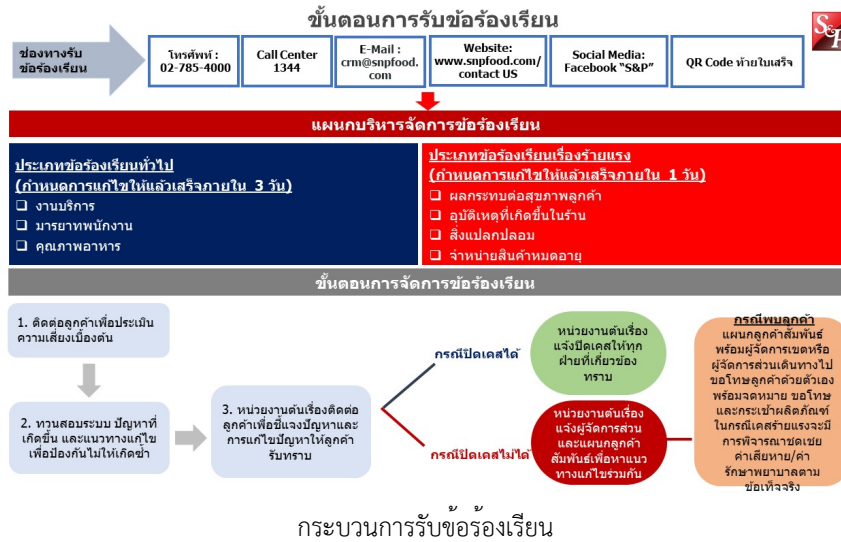
#### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ:

ในปี 2568 บริษัทดำเนินโครงการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งมีลูกค้าตอบแบบประเมินจำนวน 29,078 คน พบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้าและบริการของบริษัทเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 86 โดยมีความพึงพอใจด้านความสะอาดสูงสุดถึงร้อยละ 90 มีความพึงพอใจด้านรสชาติอาหารเท่ากับความพึงพอใจด้านคุณภาพอาหารร้อยละ 89 และมีความพึงพอใจด้านการให้บริการที่เป็นมิตร เท่ากับ การแนะนำบอกต่อร้าน S&P ให้กับบุคคลใกล้เคียงที่มาใช้บริการ ร้อยละ 87

## โครงการตรวจสอบย้อนกลับผลิตภัณฑ์

บริษัทจัดทำระบบตรวจสอบย้อนกลับผลิตภัณฑ์ โดยใช้เทคโนโลยีบาร์โค้ดสินค้ารูปแบบใหม่ ด้วยเทคโนโลยีระบบ 2D Barcode เมื่อสแกนบาร์โค้ดสามารถตรวจสอบย้อนกลับผลิตภัณฑ์ไปถึงแหล่งที่มาของกระบวนการผลิตได้ อาทิ วันผลิต ล็อตการผลิต เป็นต้น เพื่อสามารถตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่มีปัญหา และเรียกคืนกลับได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ สำหรับพนักงานหน้าร้าน S&P เมื่อสแกนบาร์โค้ดระบบสามารถแจ้งข้อความเตือนในขั้นตอนการชำระเงิน เพื่อป้องกันการจำหน่ายสินค้าหมดอายุให้แก่ลูกค้าได้ด้วย ในปี 2567 ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย จำนวน 3 ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ เค้กกล้วยหอม บัทเทอร์เค้ก เค้กช็อกโกแลตมาร์เบิล สำหรับปี 2568 อยู่ระหว่างพิจารณาดำเนินการในผลิตภัณฑ์ขนมไหว้พระจันทร์

## รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า



## ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

## ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

- ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี  
 โทรศัพท์ : (02) 785-4000  
 โทรสาร : (02) 785-4040  
 อีเมล : crm@snpfood.com  
 เว็บไซต์บริษัท : <https://www.snpfood.com/>  
 ที่อยู่ : บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) 2034/100-103  
 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้นที่ 23 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวง  
 บางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

## ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

#### นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

- นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี
- ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20250310-snp-sustainable-development-policy-th.pdf>

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

#### แผนการจัดการชุมชนและสังคม

- แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี
- แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

บริษัทยังคงมุ่งมั่นพัฒนาและต่อยอดโครงการตามแนวทางที่สอดคล้องกับธุรกิจ เพื่อนำความเชี่ยวชาญที่มีมากกว่า 52 ปี ส่งเสริมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างทักษะด้านอาชีพเพื่อให้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ตลอดจนเติมเต็มความสุขให้แก่สังคม ในการนี้ เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง บริษัทจึงได้ลงพื้นที่สำรวจและประเมินความต้องการของชุมชนในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานของบริษัทรวมทั้งพื้นที่อื่นๆ เพื่อกระจายความช่วยเหลือให้ทั่วถึง โดยนำผลกระทบที่สำรวจมาหาแนวทางปรับปรุงเพื่อลดความเสียหาย ตลอดจนสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคม นอกจากนี้ บริษัทยังได้เปิดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนจากชุมชน ผ่านช่องทางอีเมล [sd@snpfood.com](mailto:sd@snpfood.com) โดยในปี 2568 ไม่มีข้อร้องเรียนในประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจากชุมชน อย่างไรก็ตาม บริษัทยังคงมีกระบวนการดูแลชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

- บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"><li>การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ</li><li>อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต</li><li>ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง</li><li>การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม</li></ul>	เสริมสร้างโภชนาการแก่เยาวชน 2 โรงเรียนต่อปี	2568: เสริมสร้างโภชนาการแก่เยาวชน 2 โรงเรียนต่อปี	2568: เสริมสร้างโภชนาการแก่เยาวชน 2 โรงเรียนต่อปี

## ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

#### โครงการ S&P Kitchen for Kids ปีที่ 17

บริษัทนำทีมพนักงานเข้าไปพัฒนาและปรับปรุงโรงครัว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลให้สามารถเข้าถึงอาหารที่สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 17 และได้ส่งมอบโรงครัวที่สะอาด ปลอดภัยได้มาตรฐานสุขอนามัย ให้แก่โรงเรียนในถิ่นทุรกันดารครบ 40 แห่ง ทั่วประเทศ โดยบริษัทได้นำผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการมาอบรมให้ความรู้แก่แม่ครัว นักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ และสามารถประกอบอาหารให้แก่เด็กนักเรียนได้อย่างถูกสุขอนามัย ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน พร้อมมอบอุปกรณ์เครื่องครัวสำหรับประกอบอาหาร รวมถึงสนับสนุนโครงการด้านเกษตรกรรมโดยมอบพันธุ์ปลา และอาหารปลา

ในปี 2568 บริษัทดำเนินโครงการร่วมกับโรงเรียน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จ.ลำปาง และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านหนองใหญ่ จ.ศรีสะเกษ

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ :

- สามารถลดค่าใช้จ่ายบางส่วนจากการสนับสนุนวัสดุของโครงการได้
- สร้างการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกที่ดีแก่พนักงานในบริษัทฯ โดยมีผู้บริหาร พนักงานจิตอาสาจากสำนักงาน และสาขา เข้าร่วมโครงการจำนวน 37 คน
- ส่งเสริมสุขอนามัยและโภชนาการที่ดีแก่คนในชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนในสังคมให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนได้รับประโยชน์จากโครงการจำนวน 938 คน
- ลดการเกิดอุบัติเหตุจากการใช้งานในโรงครัวของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จ.ลำปาง โดยก่อนปรับปรุงโรงครัวเกิดอุบัติเหตุสะตุลุ่มจากพื้นไม่เรียบจำนวน 4 ครั้งต่อปี และเกิดอุบัติเหตุในครัวจากแสงไฟไม่เพียงพอจำนวน 6 ครั้งต่อปี ซึ่งหลังจากเข้าร่วมโครงการ ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเลย หรือคิดเป็นอัตราอุบัติเหตุลดลงร้อยละ 100

#### โครงการ S&P Giving for Community

โครงการนี้จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน อันเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งมิติเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมให้เติบโตไปพร้อมกับบริษัทอย่างยั่งยืน ในปี 2568 หน่วยงานชุมชนสัมพันธ์ของโรงงานผลิตอาหารและเบเกอรี่ ไดลงพื้นที่จัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน 3 ครั้ง ได้แก่

- "กิจกรรมแต่งหน้าเค้ก เนื่องในเทศกาลวันแม่แห่งชาติ ประจำปี 2568" แก่ชุมชนข้างโรงงานผลิตเบเกอรี่สุขุมวิท 62 โดยกิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความปรารถนาดีระหว่างคุณแม่ คุณลูก ด้วยการมอบเค้ก S&P บอกรักแม่แทนใจ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างสรรค์เค้กในแบบฉบับของตนเอง ตั้งแต่การบีบครีม การตกแต่งหน้าแบบ DIY ด้วยบัตเตอร์ครีมดอกไม้ และวัสดุตกแต่งหน้าเค้กต่างๆ ณ วัดบุญรอดธรรมาราม เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2568 โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 32 คน ได้รับผลประเมินความพึงพอใจในกิจกรรมร้อยละ 96
- กิจกรรม เมนูนี้เพื่อน้อง แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนทิพพาวาส รอบโรงงานผลิตอาหารลาดกระบัง นำทีมผู้เชี่ยวชาญในการทำอาหารสอนทักษะการทำแซนด์วิช ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนทิพพาวาส ซึ่งเป็นโรงเรียนของชุมชนใกล้โรงงานลาดกระบัง เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2568 โดยมีน้องๆ และคุณครู เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 48 คน ได้รับผลประเมินความพึงพอใจในกิจกรรมร้อยละ 98
- โครงการสนับสนุน กล้วยหอม จากชุมชนข้างโรงงานผลิตเบเกอรี่บางนา-ตราด กม.23.5 และเปิดตลาดนัดชุมชนภายในโรงงานโรงงานผลิตเบเกอรี่บางนา-ตราด กม.23. จากวิสาหกิจชุมชนกลุ่มกล้วยตากบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ช่วยสร้างรายได้ที่มั่นคง พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงโรงงาน เป็นการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล กล้วยหอมเป็นหัวใจสำคัญของเบเกอรี่ยอดนิยมอย่างเค้กกล้วยหอม โดยเคล็ดลับความอร่อยคือการเลือกใช้กล้วยคุณภาพดี สด สะอาด และปลอดภัย จากแหล่งวัตถุดิบที่เชื่อถือได้ และผ่านการรับรองตามมาตรฐาน GAP (Good Agricultural Practices) ในปี 2568 บริษัทมีแผนสนับสนุนกล้วยหอมและกล้วยน้ำว้า จำนวน 200 กิโลกรัมแต่เนื่องจากเกิดปัญหากล้วยล้ม จึงได้เลื่อนแผนการส่งกล้วยในเดือนมกราคม 2569

### รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

## โครงการ S&P Kitchen for Kids ปีที่ 17



S&P Kitchen for Kids 17th

## โครงการ S&P Giving for Community

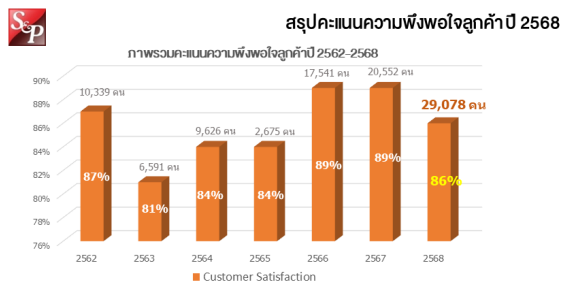
กิจกรรมแจกน้ำดื่ม เนื่องในเทศกาลวันแม่แห่งชาติ ประจำปี 2568 แก่ชุมชนบ้านโพนงาม สิบต.เกษตรวิสัย อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด

กิจกรรม "นมดื่มเพื่อน้อง" ทำบุญพัฒนาเด็กเล็กชุมชนพิพาวาส รร.โรงเรียนเสด็จอาหารสาครระบับ

โครงการสนับสนุน "กล้วยหอม" จากชุมชนบ้านโพนงาม สิบต.เกษตรวิสัย อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด



## S&P Giving for Community



สรุปคะแนนความพึงพอใจลูกค้า ปี 2568

## ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

### ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี  
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

### ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี  
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2566	2567	2568
ผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการพัฒนาชุมชนของบริษัท (คน)	1,162.00	1,286.00	1,211.00

#### ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	4,190,771.20	6,136,293.45	6,433,681.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) <sup>(*)</sup>	0.073785	0.107847	0.119429
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) <sup>(*)</sup>	0.066622	0.098964	0.112695

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

**หมายเหตุ** - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ

# ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)      ตัวย่อ : SNP

Market : SET      กลุ่มอุตสาหกรรม : เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร      หมวดธุรกิจ : อาหารและเครื่องดื่ม

## นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

### ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและมีผลประโยชน์ที่ดีและการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทยึดถือปฏิบัติ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลักเกณฑ์ตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน (CGR) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย อีกทั้งได้เผยแพร่แนวนโยบายดังกล่าวบนเว็บไซต์ของบริษัท [www.snfood.com](http://www.snfood.com) เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย นักลงทุน และผู้สนใจอื่นๆ

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนและปรับปรุงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และสอดคล้องกับกฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://www.snfood.com/th/corporate-governance/corporate-governance-policy>

#### นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม, แนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับคณะกรรมการ

#### การสรรหากรรมการ

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้รับผิดชอบในการสรรหากรรมการ กรรมการอิสระ และผู้บริหารระดับสูง ด้วยกระบวนการที่โปร่งใสและชัดเจน โดยพิจารณาคัดเลือก และกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งหรือเสนอขออนุมัติแต่งตั้งต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นตามข้อบังคับของบริษัท ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาทบทวนคุณสมบัติ และองค์ประกอบโดยรวมของคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำตาราง Board Skill Matrix เพื่อกำหนดเกณฑ์ในการสรรหากรรมการที่ต้องการ และเพื่อพิจารณาทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท อีกทั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) อันประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ หรือคุณสมบัติเฉพาะด้านอื่นๆ โดยไม่จำกัดเพศ สีผิว เชื้อชาติ ศาสนา อายุ สัญชาติ หรือถิ่นกำเนิด สถานภาพสมรส ความคิดเห็นทางการเมือง และยึดมั่นในคุณธรรมและความซื่อสัตย์

สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการเดิมเป็นกรรมการต่ออีกวาระหนึ่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติงาน ประวัติการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในการประชุม และการสนับสนุนในกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท โดยหากเป็นกรรมการอิสระจะพิจารณาถึงความเป็นอิสระของกรรมการท่านดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในการเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อพิจารณาเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัทในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นการล่วงหน้า โดยเผยแพร่หลักเกณฑ์ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน พ.ศ.2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพ.ร.บ.หลักทรัพย์ฯ (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) กฎหมายอื่น และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยในปี 2568 ไม่มีผู้ถือหุ้นท่านใดเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัท

### การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณากำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายของบริษัท ขอบเขต ความรับผิดชอบ และภาระหน้าที่ โดยพิจารณาเทียบเคียงจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและบริษัทที่มีขนาดใกล้เคียงกัน และข้อมูลผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ให้อยู่ในระดับที่จะสามารถดึงดูดกรรมการและผู้บริหารให้อย่างร่วมทำงานกับบริษัท และนำพาองค์กรให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งยังได้นำผลการดำเนินงานของบริษัทและผลประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการแต่ละคนมาประกอบการพิจารณาด้วย

ค่าตอบแทนกรรมการจะอยู่ในรูปแบบค่าตอบแทนรายเดือน, เบี้ยประชุมกรรมการ และบำเหน็จประจำปี ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทในเบื้องต้น และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

สำหรับค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงรวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงเงินเดือนและโบนัส โดยประเมินจากตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators: KPI) ซึ่งประกอบไปด้วยมิติที่หลากหลายครอบคลุมทั้ง มิติสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ในรูปแบบของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นไปตามกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัททั้งระยะสั้นและระยะยาว และสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท

### ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

บริษัทกำหนดให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและสอบทานการบริหารงาน โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัท มิติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น และ นโยบายการกำกับดูแลกิจการ โดยเป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในนโยบายภาพรวม และเรื่องที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ในขณะที่ฝ่ายจัดการจะมีหน้าที่ในการนำกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ของบริษัทไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด รวมถึงบริหารจัดการงานประจำวันและธุรกิจขององค์กร

### การพัฒนากรรมการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงได้เข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาบรรยายให้ความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารภายในบริษัท หรือเข้าร่วมฝึกอบรมกับสถาบันฝึกอบรมภายนอก เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย

#### การปฐมนิเทศกรรมการ

บริษัทมีนโยบายให้ความสำคัญในการจัดปฐมนิเทศกรรมการใหม่ทุกครั้ง เพื่อให้กรรมการได้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจและการดำเนินงานต่างๆ ของบริษัท เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ โดยมอบหมายให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้นำเสนอเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการเข้าใหม่ ได้แก่ ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนกลยุทธ์ของกิจการ ลักษณะประกอบธุรกิจ และผลิตภัณฑ์ของบริษัท หนังสือบริคณห์สนธิ ข้อบังคับของบริษัท โครงสร้างของบริษัท บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่างๆ รายงาน 56-1 One Report และกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งปี โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการที่มาดำรงตำแหน่งใหม่ 1 ราย ได้แก่ คุณชัยวัฒน์ ไพฑูรย์

### การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ

บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยทุกคณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งทุกสิ้นปี ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่กำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ทบทวนแบบประเมิน และสรุปผลประเมินการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ โดยแบบประเมินผลประกอบด้วย แบบประเมินผลคณะกรรมการบริษัทรายคณะ แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท และแบบประเมินผลคณะกรรมการชุดย่อยรายคณะ

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมอบหมายให้เลขานุการบริษัทดำเนินการจัดส่งแบบประเมินผลทั้งหมดให้กรรมการแต่ละท่านทำการประเมินผล ทั้งการประเมินผลทั้งคณะ และประเมินรายบุคคลโดยตนเอง และการประเมินผลของคณะกรรมการชุดย่อยที่ตนดำรงตำแหน่ง จากนั้นเลขานุการบริษัทจะรวบรวมแบบประเมินกลับมาประมวลผล ตลอดจนสรุป

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทจะนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่อไป

### **การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม**

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วมเสมือนเป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัทเพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายหลักของบริษัท โดยบริษัทจะส่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่ได้รับมติเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เข้าเป็นกรรมการและ/หรือผู้บริหารของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม อย่างน้อยตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมนั้น

บริษัทมีนโยบายในการกำกับกิจการในด้านต่างๆ ภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกับบริษัท อาทิ นโยบายควบคุมภายในที่เหมาะสม นโยบายในการติดตามการบริหารงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมเพื่อดูแลรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัท รวมถึงนโยบายการควบคุมด้านการเงินโดยบริษัทย่อยและบริษัทร่วมมีหน้าที่นำเสนอรายงานผลการดำเนินงานรายเดือน และงบการเงินฉบับผ่านการสอบทานโดยผู้สอบบัญชีรายไตรมาสให้กับบริษัทเพื่อจัดทำงบการเงินรวม รวมถึงจัดทำงบประมาณการดำเนินงาน และสรุปเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานจริงเป็นรายไตรมาส รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนเพื่อรายงานต่อบริษัท

### **นักลงทุนสัมพันธ์**

คณะกรรมการให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา ทั้งรายงานข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไป โดยได้จัดตั้งหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์และกำหนดจรรยาบรรณนักลงทุนสัมพันธ์ซึ่งกำหนดบทบาท หน้าที่ ไว้อย่างชัดเจนและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท หน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์จะจัดทำแผนนักลงทุนสัมพันธ์ประจำปีและเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดให้มีวิธีการ ช่องทาง และข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสื่อสารกับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และ ผู้จัดการกองทุน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ข้อมูลทางการเงิน ผลประกอบการในปีที่ผ่านมาบริษัทได้มีการสื่อสารกับนักลงทุนผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของบริษัท ได้แก่ การแจ้งข่าว และข้อมูลไปยังตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (SEC) การประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานผ่านกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (Opportunity Day) ข้อมูลสรุปของบริษัท (Factsheet และ Company Snapshot) การตอบคำถามนักลงทุนผ่านทางอีเมล [irsnp@snpfood.com](mailto:irsnp@snpfood.com) รวมไปถึงนำเสนอข้อมูลต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท [www.snpfood.com](http://www.snpfood.com)

นอกจากนี้ บริษัทเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวทางธุรกิจ ความคืบหน้าของการดำเนินงานโครงการต่างๆ แก่สื่อมวลชน รวมทั้งการตอบคำถามและประสานงานกับสื่อมวลชนและสาธารณชน โดยมี นางมณีสุดา ศิลาอ่อน ประธานเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาความยั่งยืน และสื่อสารองค์กร เป็นผู้ดูแลส่วนงานประชาสัมพันธ์ข่าวสารของบริษัท

โดยในปี 2568 บริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรม Opportunity Day ทั้งหมด 2 ครั้ง ผ่านระบบ Streaming ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

- ครั้งที่ 1/2568 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568
- ครั้งที่ 2/2568 วันที่ 22 สิงหาคม 2568

### **รายงานการถือครองหลักทรัพย์**

บริษัทมีนโยบายและกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท รวมถึงแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทด้วย นอกจากนี้บริษัทมีนโยบายห้ามกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงทำธุรกรรม ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทในระยะเวลา 30 วัน ก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินของบริษัทต่อสาธารณชน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยเลขานุการบริษัทจะแจ้งช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ (Blackout Period) ให้ผู้ที่มีหน้าที่รายงานการถือครองหลักทรัพย์ทราบเป็นการล่วงหน้าผ่านอีเมลเป็นรายบุคคล นอกจากนี้เลขานุการบริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารในการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส

### **การกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**

#### **นโยบายการกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**

คณะกรรมการบริษัทตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการกำกับดูแลและการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล โดยถือเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เพื่อบริหารจัดการและควบคุมความเสี่ยงด้านไซเบอร์อย่างเป็นระบบ บริษัทได้ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 27001 เป็นแนวทางหลักในการกำหนดมาตรการควบคุมและสร้างความมั่นใจว่าบริษัทสามารถรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

กลยุทธ์การกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทตั้งอยู่บนเสาหลักเชิงนโยบาย 2 ประการ ได้แก่ บุคลากร (People) และ การกำกับดูแลและกระบวนการ (Process) เพื่อให้การดำเนินงานกลยุทธ์ในปี 2568 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและวัดผลได้จริง จึงได้จัดกลุ่มตาม

แนวทางการปฏิบัติการ 3 มิติ ได้แก่ 1. บุคลากร (People), 2. การป้องกันจากภายใน (Internal Defense) และ 3. การป้องกันจากภายนอก (External Defense) โดยบริษัทได้ริเริ่มโครงการส่งเสริมความปลอดภัยทางไซเบอร์หลายโครงการที่สอดคล้องกับแนวทางเหล่านี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

## โครงการส่งเสริมความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ดำเนินการในปี 2568

ในปี 2568 ฝ่ายดิจิทัลและเทคโนโลยีได้ดำเนินโครงการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านความปลอดภัยในมิติต่างๆ ตามแนวทางกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งสามารถสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการได้ดังนี้

### 1. ด้านบุคลากร (People): การสร้างเกราะป้องกันจากบุคลากร (Human Firewall)

โครงการอบรมพนักงาน (IT Code of Conduct) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร พร้อมทั้งสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์รูปแบบต่างๆ เพื่อให้พนักงานกลายเป็น "เกราะป้องกันมนุษย์" (Human Firewall) ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดความเสี่ยงจากความผิดพลาดของมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งในช่องทางการโจมตีหลัก และเสริมสร้างแนวป้องกันด้านแรกขององค์กรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงาน: โครงการประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยม โดยมีอัตราการเข้าอบรมและผ่านหลักสูตรของพนักงานทั้งหมดสูงถึงร้อยละ 99 และครอบคลุมหลักสูตรบังคับ (Mandatory Courses) ครบถ้วนร้อยละ 100

### 2. ด้านการป้องกันจากภายใน (Internal Defense): การเสริมความแข็งแกร่งเชิงรุก

2.1 โครงการบริหารจัดการช่องโหว่ (Vulnerability Assessment) โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบระบบเชิงรุก ค้นหาและประเมินช่องโหว่ที่อาจเป็นความเสี่ยงต่อโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของบริษัท เพื่อป้องกันความล้มเหลวของระบบ (System Failure) และปิดช่องโหว่ก่อนที่จะถูกโจมตี

ผลการดำเนินงาน: การสแกนระบบรอบแรกสามารถระบุและปิดช่องโหว่ที่มีความเสี่ยงสูงได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม การสแกนในรอบที่สองเพื่อเฝ้าระวังได้ตรวจพบความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ในระดับปกติ (Normal) และระดับต่ำ (Low) ซึ่งจำเป็นต้องมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลนี้เป็นเครื่องยืนยันถึงความจำเป็นของกลยุทธ์การประเมินเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับมือกับภูมิทัศน์ของภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.2 โครงการวิเคราะห์ช่องว่างตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001 (Gap Analysis) โครงการนี้จัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของมาตรการควบคุมความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศที่มีอยู่ของบริษัท เปรียบเทียบกับข้อกำหนดตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 27001 เพื่อให้เห็นภาพรวมสถานะปัจจุบันและวางแผนการพัฒนาได้อย่างตรงจุด

ผลการประเมิน: มาตรการควบคุมบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานอย่างสมบูรณ์ จึงเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญในการกำหนดลำดับความสำคัญของแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในปี 2569 ต่อไป

### 3. ด้านการป้องกันจากภายนอก (External Defense): การทดสอบเจาะระบบเสมือนจริง

โครงการทดสอบเจาะระบบ (Penetration Testing) มีวัตถุประสงค์เพื่อจำลองการโจมตีจากผู้ไม่หวังดี เพื่อทดสอบความแข็งแกร่งของระบบป้องกัน ความเร็วในการตรวจจับภัยคุกคามและความปลอดภัยโดยรวมของระบบที่เปิดให้ใช้งานจากภายนอก โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับความปลอดภัยของการทำธุรกรรมการเงินและข้อมูลบัตรเครดิต เพื่อรักษารายได้ผ่านช่องทางออนไลน์ของบริษัท

ผลการดำเนินงาน: ผลการทดสอบรอบแรกสามารถระบุและปิดช่องโหว่ได้สำเร็จ การทดสอบติดตามผลในรอบที่สองยืนยันได้ว่าไม่มีช่องโหว่ระดับวิกฤตเกิดขึ้นใหม่ ผลการทดสอบนี้ตอกย้ำถึงธรรมชาติของภัยคุกคามภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพิสูจน์ถึงความจำเป็นของการทดสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อความปลอดภัยของระบบ

## บทสรุปผลการดำเนินงานและความสำเร็จปี 2568

ผลการดำเนินงานของฝ่ายดิจิทัลและเทคโนโลยีในปี 2568 แสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศทั้งในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการการปฏิบัติการ โดยสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างครบถ้วน ซึ่งถือเป็นความสำเร็จที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยให้กับองค์กร ผลการดำเนินงานหลัก 3 ด้านที่โดดเด่น มีดังนี้

- การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่เกินเป้าหมาย (Strategic Over-Performance): ดำเนินโครงการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่สำคัญได้สำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ครบถ้วนทั้ง 4 โครงการ
- ความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติการ (Operational Excellence): บรรลุเป้าหมายด้านการดำเนินงานที่ยอดเยี่ยมตลอดทั้งปี ไม่มีเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ไม่มีการรั่วไหลของข้อมูล และไม่มีข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของข้อมูล
- การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital): ประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยพนักงานร้อยละ 100 ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ และผ่านการทดสอบถึงร้อยละ 99 จากประสิทธิภาพนี้ได้สร้างรากฐานที่มั่นคงซึ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายด้านความยั่งยืน

## แผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ปี 2569

ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ฝ่ายดิจิทัลและเทคโนโลยีได้จัดทำแผนการดำเนินงาน (Project Roadmap) สำหรับปี 2569 เพื่อต่อยอดความสำเร็จและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้สูงขึ้นไปอีกขั้น เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับภัยคุกคามในอนาคต

แผนงานโครงการปี 2569:

โครงการ (Project)	ช่วงเวลาดำเนินการ
Antivirus Replacement	ไตรมาส 1 - 2
Awareness Training	ไตรมาส 1 - 3
Data Loss Prevention	ไตรมาส 1 - 2
Vulnerability Assessment (Network, Server)	ไตรมาส 3 - 4
Security Operation Center	ไตรมาส 1 - ไตรมาส 4

บริษัทมีความพร้อมอย่างเต็มที่ในการรับมือกับความท้าทายทางไซเบอร์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และจะยังคงยึดมั่นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

### ทรัพย์สินทางปัญญา

บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาโดยไม่สนับสนุนการกระทำที่มีลักษณะเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา ทั้งนี้หากบริษัทพบการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาบริษัทจะดำเนินการอย่างรวดเร็วตามขั้นตอนต่างๆ ที่เหมาะสมเพื่อยุติหรือหยุดการเข้าถึงสิ่งที่ถูกกล่าวหาว่ามีการละเมิดสิทธิ

### การแจ้งข้อร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคำนึงถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม จึงได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัทได้ทางอีเมล: [crm@snpfood.com](mailto:crm@snpfood.com) และสำหรับการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท โดยสามารถแจ้งข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสมายังทางอีเมล: [whistleline@snpfood.com](mailto:whistleline@snpfood.com) หรือทางไปรษณีย์ ส่งถึง สำนักตรวจสอบภายใน บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ 2034/100-103 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้นที่ 23 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

### มาตรการดำเนินการกับผู้ที่ไม่เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติ

บริษัทจัดให้มีกระบวนการในการลงโทษผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยจะได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท และโทษทางกฎหมายแล้วแต่กรณี โดยบริษัทจะแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสอบสวนกรณีต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามสมควรแก่กรณี

### นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

: ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม, แนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

### ผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญและเคารพสิทธิของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน และส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิของตนเองโดยเฉพาะสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้นอันได้แก่ สิทธิในการซื้อขายหรือโอนหุ้นของตนเอง สิทธิในการมีส่วนแบ่งกำไรของบริษัท สิทธิในการรับข้อมูลข่าวสารของบริษัทอย่างเพียงพอ ถูกต้อง และทันเวลา สิทธิในการเข้าร่วมประชุมเพื่อออกเสียงในที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการ แต่งตั้งผู้สอบบัญชี สิทธิในการเสนอวาระการประชุมล่วงหน้ารวมถึงเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท และเรื่องที่มีผลต่อทิศทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัท เป็นต้น บริษัทจะไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดหรือลิดรอนสิทธิของผู้ถือหุ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

- สิทธิในการเสนอวาระการประชุมล่วงหน้ารวมถึงเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท

บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยผู้ถือหุ้นคนหนึ่งหรือหลายคนซึ่งถือหุ้นและมีสิทธิออกเสียงนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของหุ้นที่ออกจำหน่าย และเรียกชำระแล้วของบริษัท เสนอวาระการประชุมในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทเป็นการล่วงหน้า โดยแจ้งข่าวผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเผยแพร่หลักเกณฑ์ วิธีการเสนอผ่านเว็บไซต์ของบริษัท [www.snppfood.com](http://www.snppfood.com)

สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปี 2568 บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิเสนอวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทได้ตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2567 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม 2567 อีกทั้งบริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม 2568 ถึง 21 เมษายน 2568 เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุม เสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท และส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าแต่อย่างใด

#### ● สิทธิในการรับข้อมูลข่าวสาร

บริษัทเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญของบริษัทให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั่วไปอย่างครบถ้วน ถูกต้อง เพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา รวมทั้งละเว้นการกระทำใดๆ ที่เป็นการจำกัดโอกาสของผู้ถือหุ้นในการเข้าถึงข้อมูลบริษัท โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และผ่านเว็บไซต์ของบริษัท [www.snppfood.com](http://www.snppfood.com) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

#### ● สิทธิในการเข้าร่วมประชุมเพื่อออกเสียงในที่ประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้น

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มรวมถึงผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันใช้สิทธิในการเข้าร่วมประชุมและใช้สิทธิออกเสียง ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันไม่สามารถเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นได้ บริษัทอำนวยความสะดวกโดยการเสนอหนังสือมอบฉันทะทั้ง 3 รูปแบบตามแบบที่กำหนดโดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มอบฉันทะสามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับความต้องการ อีกทั้งบริษัทละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการจำกัดโอกาสในการเข้าร่วมประชุมของผู้ถือหุ้น อีกทั้งบริษัทมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อช่วยส่งเสริมความโปร่งใสในการประชุม ในปี 2568 บริษัทจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นในวันที่ 22 เมษายน 2568 ได้กำหนดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการจัดและดำเนินการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ดังนี้

##### ก่อนการประชุม

1. บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท ตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2567 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม 2567 และส่งคำถามล่วงหน้าสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้น ตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม 2568 ถึง 21 เมษายน 2568 โดยได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอผ่านเว็บไซต์ของบริษัทและแจ้งข่าวสารผ่านระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุม เสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท และส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าแต่อย่างใด

2. บริษัทจัดทำหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ วาระการประชุม ความเห็นกรรมการ วัตถุประสงค์และเหตุผล พร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณาในวาระต่างๆ ขั้นตอนการลงทะเบียน เอกสารและหลักฐานวิธีการมอบฉันทะ หนังสือมอบฉันทะแบบ ก. แบบ ข. และแบบ ค. ตามที่กระทรวงพาณิชย์กำหนด โดยผู้ถือหุ้นสามารถมอบฉันทะให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนนแทนได้ ทั้งนี้บริษัทได้เสนอรายชื่อกรรมการอิสระของบริษัทอย่างน้อย 1 คน เพื่อเป็นทางเลือกในการมอบฉันทะให้กับผู้ถือหุ้น โดยหุ้น 1 หุ้นมีสิทธิออกเสียงได้ 1 เสียง ข้อบังคับของบริษัทเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประชุมผู้ถือหุ้น วิธีการลงทะเบียน วิธีการออกเสียงลงคะแนน โดยได้เผยแพร่หนังสือนัดประชุมพร้อมเอกสารประกอบการประชุมผ่านเว็บไซต์ของบริษัทและแจ้งข่าวผ่านระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม 2568 เป็นการล่วงหน้า 29 วัน ก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้ศึกษาข้อมูลประกอบการประชุม และมอบหมายให้บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นนายทะเบียนหลักทรัพย์ของบริษัท เป็นผู้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นทางไปรษณีย์ลงทะเบียนในวันที่ 31 มีนาคม 2568 เป็นการล่วงหน้า 22 วัน

3. บริษัทเปิดให้ผู้ถือหุ้นลงทะเบียนยื่นแบบคำร้องเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยระบบลงทะเบียนยื่นแบบคำร้องเปิดให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2568 ซึ่งได้แจ้งรายละเอียดและวิธีการให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าในหนังสือเชิญประชุมแล้ว

##### วันประชุมผู้ถือหุ้น

1. บริษัทจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 เวลา 14.00 น. โดยถ่ายทอดจากห้องประชุม S&P Hall สุขุมวิท 26 เลขที่ 1/2 ซอยอรุณกรวิ ถนนสุขุมวิท 26 แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-AGM) เพียงรูปแบบเดียว การประชุมเป็นไปตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 และประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 โดยบริษัทได้ว่าจ้างบริษัท อินเวนท์เทค ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ดูแลการจัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเชี่ยวชาญและได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ระบบควบคุมการประชุม (Cisco Webex) ที่ผ่านการรับรอง และ ระบบการลงคะแนน Inventech Connect ที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องด้วยตนเอง (Self-Assessment) จากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์แล้ว นอกจากนี้บริษัทยังได้เชิญที่ปรึกษากฎหมายภายนอกนางสาวสุธาพร เจริญวิจิตร บริษัท สุธาพิจิตร จำกัด เข้าร่วม

สังเกตการณ์ในการประชุม เป็นคนกลางในการตรวจสอบการนับคะแนนเสียงในแต่ละวาระ และดูแลการประชุมให้เป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับบริษัทตลอดจนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

2. ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปี 2568 ประธานกรรมการ และประธานคณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูง ผู้สอบบัญชี และที่ปรึกษากฎหมายอิสระ เข้าร่วมประชุมเพื่อตอบข้อซักถามต่างๆ โดยมีกรรมการเข้าร่วมประชุมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน จากจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 100)

3. ก่อนเริ่มการประชุม ประธานมอบหมายให้ผู้ดำเนินการประชุมแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบถึงวิธีปฏิบัติและลงคะแนนในการประชุม จำนวนและสัดส่วนของผู้ถือหุ้นที่เข้าร่วมประชุมด้วยตนเองและด้วยการมอบฉันทะ วิธีการประชุม การลงคะแนนเสียง และการนับคะแนนเสียงสำหรับวาระการแต่งตั้งกรรมการ บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นลงมติเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล

4. ประธานในที่ประชุมทำหน้าที่ควบคุมการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัท กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการประชุมตามลำดับวาระที่ระบุไว้ในหนังสือเชิญประชุมที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือซักถามในวาระต่างๆ พร้อมทั้งจัดสรรเวลาสำหรับผู้ถือหุ้นอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันในแต่ละวาระ โดยเลขานุการบริษัทจะบันทึกประเด็นคำถาม คำตอบข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นไว้ในรายงานการประชุม ทั้งนี้ บริษัทไม่มีนโยบายในการเพิ่มระเบียบวาระการประชุมหรือเปลี่ยนแปลงลำดับวาระการประชุม

5. บริษัทแจ้งผลการนับคะแนนของแต่ละวาระให้ที่ประชุมทราบภายหลังเสร็จสิ้นการลงคะแนนเสียงในแต่ละวาระ โดยมติของที่ประชุมในแต่ละวาระแบ่งเป็น เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และงดออกเสียง

#### ภายหลังการประชุม

1. เลขานุการบริษัทบันทึกมติที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นและเผยแพร่มติที่ประชุมพร้อมผลการลงคะแนนเสียงในแต่ละวาระผ่านระบบแจ้งข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายในวันประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท

2. บริษัทจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียงระหว่างการประชุม พร้อมทั้งได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท

3. เลขานุการบริษัทจัดทำรายงานการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นโดยมีการบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน รวมถึงรายชื่อกรรมการและผู้บริหารที่เข้าร่วมประชุม ขั้นตอนและวิธีการลงคะแนนเสียง คำถาม คำตอบ ข้อคิดเห็น มติที่ประชุมและผลการลงคะแนน เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรืองดออกเสียงในแต่ละวาระ และจัดส่งรายงานการประชุมดังกล่าวพร้อมประธานกรรมการบริษัทซึ่งเป็นประธานที่ประชุมลงนามรับรองส่งไปยังตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในวันที่ 6 พฤษภาคม 2568 พร้อมทั้งเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท ภายใน 14 วันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

#### **พนักงาน**

บริษัทตระหนักเสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน เคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล มีนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมแก่พนักงานและผู้บริหาร เหมาะสมกับลักษณะงาน ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารแต่ละคน อีกทั้งให้สอดคล้องกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและอัตราค่าตอบแทนของธุรกิจ

บริษัทดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเป็นประจำทุกปี โดยใช้การประเมินตามสมรรถนะควบคู่กับดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (KPI) เพื่อให้การประเมินครอบคลุมทั้งศักยภาพ ทักษะ พฤติกรรม และผลลัพธ์ของการทำงานที่สอดคล้องกับบทบาทและเป้าหมายขององค์กร การประเมินดังกล่าวครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานระยะสั้นและความก้าวหน้าตามแผนกลยุทธ์ระยะยาว ช่วยให้บริษัทสามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปอย่างโปร่งใสและมีมาตรฐาน อีกทั้งบริษัทยังได้ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดอบรมสำคัญหลายหลักสูตรตลอดปีทั้งรูปแบบ online และ onsite เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เช่น โครงการ SOP Workshop เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและทบทวนขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ, หลักสูตร AI Transformation เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้เพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการทำงาน รวมถึงการจัดอบรมออนไลน์ร่วมกับ GoPomelo เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ Google Workspace ให้กับพนักงานสามารถใช้งานเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ โดยการดำเนินงานทั้งหมดสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

#### **การพัฒนาบุคลากร**

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร โดยในปี 2568 บริษัทได้จัดโครงการภายใต้แนวคิด Performance with Purpose Driving Productivity by aligning Performance with clear goals and accountability โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาทักษะบุคลากร และมุ่งเน้นความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ดังนี้

1. โครงการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

1.1 การอบรมหลักสูตร "Work Process Transformation Workshop" การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับมาตรฐานงานให้ทุกหน่วยงานมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งกำหนดจุดควบคุมได้ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการทบทวนและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และการพิจารณาปรับและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 การอบรมหลักสูตร "LEAN Training and Workshop" มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบ LEAN ด้วยการให้ความรู้และความเข้าใจในหลักการ Lean และเครื่องมือต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมของโครงการที่นำเสนอในการอบรมสามารถลดต้นทุนได้ถึง 30 ล้านบาทต่อปี

## 2. โครงการเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร

2.1. การอบรมหลักสูตร "AI Transformation" - การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยประมวลผลและสรุปข้อมูล เพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดเวลาในการทำงาน

2.2. การอบรม "หลักสูตร Performance Review: PDCA" - ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแนวคิดจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไปสู่การทำงานที่เป็นระบบ มีการวางแผน ตรวจสอบ และนำผลไปพัฒนาต่อยอด นำวงจร PDCA ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสื่อสารข้อมูลการปรับปรุงการทำงาน เพื่อสร้างมาตรฐานและป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดซ้ำ

2.3. การอบรม "หลักสูตร Questioning & Deep Listening Skills" เพื่อเพิ่มทักษะการตั้งคำถามและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร

2.4. การอบรม "หลักสูตร Coaching for peak performance" เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะของหัวหน้างานให้สามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผ่านการตั้งคำถามกระตุ้นความคิด ทำให้ผู้รับการโค้ชพบคำตอบและแนวทางของตนเองได้

2.5. โครงการ "Manufacturing Management Trainee" บริษัทได้เปิดประตูเส้นทางการสร้างผู้นำยุคใหม่ด้วยการค้นหาอัจฉริยภาพในสายงาน STEM เพื่อบ่มเพาะเป็น 'Future Leader' หรือผู้บริหารโรงงานยุคใหม่ ที่จะยกระดับสายการผลิตสู่ความเป็นเลิศและความเป็นอัจฉริยะ (Excellent Smart Factory) ผ่านการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และการลงมือปฏิบัติจริงในระบบมาตรฐานสากลตลอด 12 เดือน โดยมุ่งเน้นการสร้างสรค์นวัตกรรม Continuous Improvement และพร้อมก้าวขึ้นเป็น Successor แดงหน้าที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและสง่างาม

2.6. "การจัดการอบรมผ่านระบบออนไลน์ (Online Training)" - โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital and Technology) ร่วมกับ GoPomelo ได้จัดอบรมออนไลน์ผ่านระบบ Google Meet เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือใน Google Workspace และสามารถใช้ฟีเจอร์การทำงานทุกฟังก์ชันได้อย่างมืออาชีพ

## 3. โครงการเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Workplace Safety)

3.1. การอบรมหลักสูตร คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่กรรมการในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย สามารถระบุและประเมินความเสี่ยงในสถานทำงาน เสนอมาตรการป้องกันที่เหมาะสม และติดตามการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมระหว่างกรรมการ ฝ่ายจัดการ และลูกจ้าง เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรและบรรลุเป้าหมายในการป้องกันอุบัติเหตุ ลดความสูญเสีย และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและยั่งยืน

3.2. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตพนักงาน เช่น S&P Badminton Club โครงการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ กิจกรรมตรวจมะเร็งเรื้องรังปากมดลูก การตรวจคัดกรองไวรัสตับอักเสบบี และ C การตรวจสมรรถนะแรงบีบมือ



**ลูกค้า**

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสินค้าให้อร่อย ปลอดภัย และมีโภชนาการที่ดีให้เหมาะสมกับที่ได้รับความไว้วางใจ และส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพภายใต้เงื่อนไขที่เป็นธรรม พร้อมมุ่งมั่นทำการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบโดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่ถูกต้อง เพียงพอ เพื่อให้ลูกค้ามีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ ผ่านช่องทางการขายสินค้าต่างๆ อาทิบริการที่ร้าน S&P ช่องทางสื่อสารออนไลน์ และแอปพลิเคชัน บริษัทจัดใหม่ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้าเพื่อเร่งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการต่อไป และบริษัทมีนโยบายในการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้าโดยไม่นำไปเปิดเผยหรือนำไปใช้ในทางมิชอบ

**คู่แข่งทางการค้า**

บริษัทมีแนวทางปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าโดยไม่ละเมิดความลับหรือล่วงรู้ความลับทางการค้าของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม ดำเนินงานภายใต้กติกาของการแข่งขันที่ดี ไม่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ทำลายชื่อเสียงคู่แข่งด้วยการกล่าวหาในทางร้าย ส่งเสริมการค้าเสรีโดยไม่สนับสนุนและส่งเสริมการผูกขาดทางการค้า

**คู่ค้า**

บริษัทให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม เสมอภาค โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งปฏิบัติตามสัญญา กรอบการแข่งขันทางการค้าที่สุจริต โปร่งใส เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่เรียกรับหรือรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์ใดๆ จากพันธมิตรทางธุรกิจ และไม่ซื้อสินค้ากับพันธมิตรทางธุรกิจที่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

**เจ้าหน้าที่**

บริษัทมีแนวทางปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ โดยยึดมั่นในสัญญาและถือปฏิบัติตามเงื่อนไข ข้อตกลง ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ในการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย การดูแลหลักประกัน เงื่อนไขการค้ำประกัน และหากเกิดกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขและสัญญาที่ตกลงกันได้ บริษัทจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าเพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา และรายงานฐานะทางการเงินแก่เจ้าหน้าที่ ตามข้อกำหนดในสัญญาเงินกู้ยืมอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

**หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ**

บริษัทจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย และกรอบกติกาอย่างเคร่งครัด รวมถึงศึกษาแนวคิดด้านนวัตกรรม ด้านโภชนาการที่ดี และเป็นประโยชน์ในระดับสหประชาชาติเพื่อนำมาเป็นแนวปฏิบัติในฐานะผู้นำธุรกิจอาหารไทยและเบเกอรี่

**ชุมชนและสังคม**

บริษัทให้ความสำคัญกับชุมชน สังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมด้วยตระหนักว่าบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน บริษัทจึงได้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ ดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวม

พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และสร้างจิตสำนึกให้กับ ทุกคนในองค์กรในการร่วมกันดูแลพัฒนา เสริมสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ควบคู่ไปกับการเติบโตของบริษัท โดยผลการดำเนินงานด้านชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมจะปรากฏในหัวข้อ การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน และในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 และบนเว็บไซต์ของบริษัท

### ช่องทางติดต่อสำหรับผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสียสามารถติดต่อผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

1. แจ้งข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัทได้ทางอีเมล: [crm@snpfood.com](mailto:crm@snpfood.com)
2. ร้องเรียนและแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณ ที่เกิดขึ้น

ภายในบริษัทผ่านช่องทาง ดังนี้

- อีเมล : [whistleline@snpfood.com](mailto:whistleline@snpfood.com)
- ทางไปรษณีย์: สำนักตรวจสอบภายใน บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

2034/100-103 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้นที่ 23

ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

3. ติดต่อพนักงานสัมพันธ์ได้ทางอีเมล: [irsnp@snpfood.com](mailto:irsnp@snpfood.com)
4. ติดต่อเลขานุการบริษัทได้ทางอีเมล: [secretary@snpfood.com](mailto:secretary@snpfood.com)

โดยหน่วยงานผู้รับเรื่องจะรวบรวมและส่งต่อไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการรายงานให้ฝ่ายจัดการหรือคณะกรรมการรับทราบ

หากเป็นกรณีการกระทำผิดที่เกิดจากการทุจริต การละเมิดจริยธรรม จะนำเข้าสู่กระบวนการสอบสวนและคุ้มครองผู้ที่แจ้งเบาะแสดำเนินการการแจ้งเบาะแสดำเนินการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy)

## ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

### จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (Code of Conduct) และจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) ขึ้นโดยคำนึงถึงความสำคัญของการใช้ จริยธรรม คุณธรรม มาตรฐานสากลและบทบัญญัติกฎหมายต่างๆ ให้เป็นเข็มทิศชี้ทางการดำเนินธุรกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และเพื่อวางหลักมาตรฐานความประพฤติและการปฏิบัติตนที่ดีให้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และพันธมิตรทางธุรกิจ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับดูแล และสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานในสายการบังคับบัญชา ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติของจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยหากละเว้น หรือฝ่าฝืนย่อมมีความผิดทางวินัย ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติและการติดตามให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ด้วยการให้ความรู้ในเรื่องจรรยาบรรณธุรกิจแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ผ่านระบบออนไลน์ S&P Learning Center ของบริษัทและทำแบบทดสอบเมื่อเรียนจบหลักสูตร เมื่อสามารถทำคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้ พนักงานสามารถดาวน์โหลดประกาศนียบัตรรับรองผลการทดสอบได้ด้วยตนเอง สำหรับพนักงานใหม่สายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำเนื้อหาจรรยาบรรณธุรกิจเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อให้เห็นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับรู้เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของตนเองได้ ทั้งนี้บริษัทได้เผยแพร่จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ และจรรยาบรรณสำหรับกรรมการบริษัท ผู้บริหารและพนักงาน ให้กับพนักงาน ผู้ถือหุ้น รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้รับทราบผ่านเว็บไซต์ของบริษัท [www.snpfood.com](http://www.snpfood.com)

ในปี 2568 บริษัทไม่มีกรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน กระทำการฝ่าฝืนจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน และบริษัทไม่มีกรณีของบริษัทมีกรณีการกระทำผิด ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือถูกเปรียบเทียบปรับ กล่าวโทษ หรือมีการดำเนินคดีทางแพ่งโดยหน่วยงานกำกับดูแล เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแต่อย่างใด

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://www.snpfood.com/th/documents/code-of-conduct>

### นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การป้องกันการฟอกเงิน, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

### การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทมีหลักในการดำเนินธุรกิจ คือ คุณภาพ คุณค่า คุณธรรม ดำเนินธุรกิจด้วย ความโปร่งใส ะมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร และเพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมทั้งพนักงาน มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับตน จึงได้กำหนดนโยบายในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ของบริษัท โดยในการประชุมคณะกรรมการบริษัทหากกรรมการท่านใดที่มีส่วนได้เสียในวาระใดๆ กรรมการท่านนั้นจะไม่มีสิทธิออกเสียงในวาระดังกล่าว รวมถึงได้กำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนด้วย

ในปี 2568 ไม่พบว่าการกระทำของผู้บริหาร และพนักงานมีกรณีที่น่ากังวลที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์แต่อย่างใด

### การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

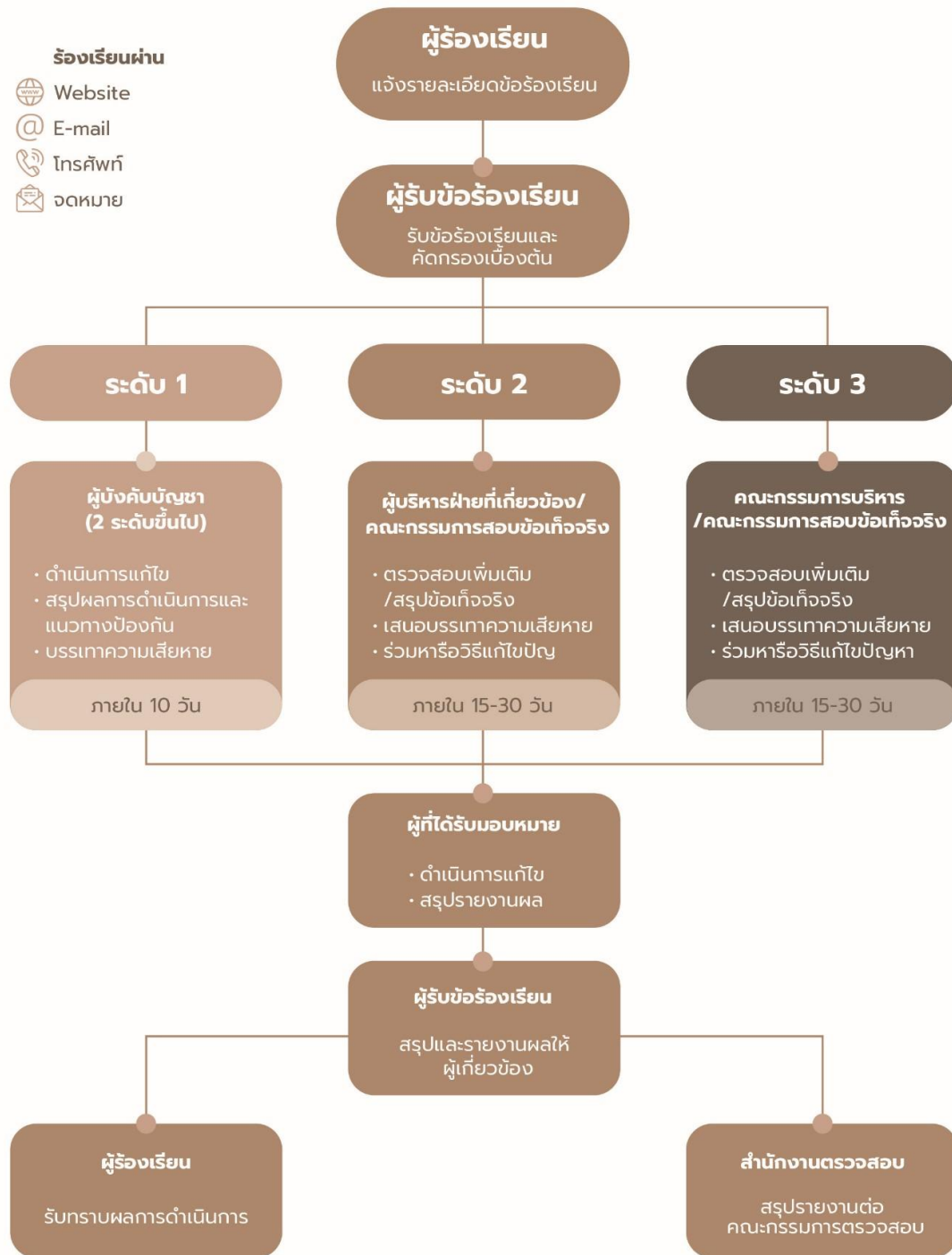
บริษัทยึดมั่นในหลักการความถูกต้องโปร่งใสซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหาร และให้ความสำคัญในเรื่องการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงและตรวจสอบเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความถูกต้องชอบธรรม โดยได้สนับสนุนและส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกร่วมกันต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้

1. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทต้องไม่กระทำการหรือสนับสนุนการกระทำอันเป็นการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ รับสินบน การนำ เสนอนำ หรือให้คำมั่นว่าจะให้ การขอ หรือการเรียกร้องทั้งที่เป็นทรัพย์สิน เงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใด ที่เป็นการขัดต่อศีลธรรม จริยธรรม กฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบาย เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์อันมิควรได้ ทั้งต่อองค์กร ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ไม่ละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ให้ดำเนินการแจ้งเรื่องตามนโยบายการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสดการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy)
3. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมทั้งมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม
4. จัดให้มีการตรวจสอบภายในเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพเพียงพอ

### การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

คณะกรรมการบริษัทเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจและการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ รวมถึงข้อบังคับบริษัท ผ่านช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนที่บริษัทกำหนดไว้ โดยบริษัทมีกระบวนการคัดกรองข้อร้องเรียนเมื่อได้รับการแจ้งเรื่องร้องเรียนเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการตรวจสอบและดำเนินการตามนโยบายและขั้นตอนที่บริษัทกำหนด รวมถึงมีมาตรการปกป้องคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูลตามนโยบายเกี่ยวกับการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสดการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy) ที่ได้เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท

# กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท



ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20250509-snp-whistle-blowing-policy-th.pdf>

## การป้องกันการให้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงคู่สมรส หรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต้องไม่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วงระยะเวลา 30 วันก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนมีหน้าที่ต้องรายงานตามมาตรา 59 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมาย

เลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนกรรมการและผู้บริหารให้งดการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทเป็นเวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อสาธารณชน (Blackout Period) และรวบรวมข้อมูลการถือหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหาร รายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นประจำทุกไตรมาส และเปิดเผยในรายงานประจำปี โดยในแต่ละปีพนักงานทุกระดับจะต้องเข้ารับการอบรมเพื่อทบทวนจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน นโยบายต่างๆ รวมถึงนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทผ่านระบบออนไลน์ S&P Learning Center

โดยในปี 2568 ไม่ปรากฏว่ามีกรรมการและผู้บริหารของบริษัทนำข้อมูลภายในไปเปิดเผยหรือแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

## การป้องกันการฟอกเงิน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการฟอกเงิน โดยมีแนวทางปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรของบริษัทป้องกันตนเอง ไม่ให้ตกเป็นเครื่องมือของกระบวนการฟอกเงินทุกรูปแบบ ดังนี้

1. สอดส่องดูแลและให้เบาะแสแก่เจ้าหน้าที่หากมีการกระทำที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย
2. บันทึกการรายการและข้อเท็จจริงทางการเงิน หรือทรัพย์สินต่างๆ ให้ถูกต้อง เป็นไปตามที่กฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศกำหนด

## การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทต้องไม่ทำการเสนอ หรือให้ หรือสัญญาว่าจะให้ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือสิ่งมีค่าอย่างอื่น แก่ลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการเจรจา การต่อรอง หรือการหาข้อสรุป หรือการปฏิบัติตามสัญญา เว้นแต่จะเป็นการให้ของขวัญและของกำนัล ตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดี ซึ่งเป็นไปอย่างเปิดเผย และมีการลงบันทึกข้อมูลไว้กับบริษัท โดยของขวัญและของกำนัลนั้นจะต้องมีมูลค่าที่เหมาะสมและไม่เกินกว่า 2,000 บาท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทจะต้องไม่ทำการเสนอ หรือให้ หรือสัญญาว่าจะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท ไม่ว่าจะด้วยวัตถุประสงค์ใดก็ตาม กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทต้องไม่ยอมรับ หรือตกลงที่จะยอมรับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือสิ่งมีค่าอย่างอื่นจาก ลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการเจรจา การต่อรอง หรือการหาข้อสรุป หรือการปฏิบัติตามสัญญา เว้นแต่จะเป็นการยอมรับของขวัญและของกำนัลจากลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัทที่มอบให้กับบริษัทตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดี ซึ่งเป็นไปอย่างเปิดเผยและมีการลงบันทึกข้อมูลไว้กับบริษัท โดยของขวัญและของกำนัลนั้นจะต้องมีมูลค่าที่เหมาะสมและไม่เกินกว่า 2,000 บาท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทต้องไม่ทำการเสนอ หรือจัดให้มีการเลี้ยงรับรอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการเจรจาการต่อรอง หรือการหาข้อสรุปใดๆ เว้นแต่จะเป็นการจัดให้มีการเลี้ยงรับรองลูกค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัทตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดี

## การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

บริษัทดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามแนวปฏิบัติที่ดี ดังนี้

1. ต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ คำสั่ง และประกาศต่างๆ ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
2. เคารพต่อวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละท้องถิ่นในประเทศที่บริษัทเข้าไปลงทุน
3. ไม่ให้การสนับสนุน หรือช่วยเหลือการกระทำใดๆ ที่เป็นการหลีกเลี่ยง หรือฝ่าฝืนการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ คำสั่ง และประกาศต่างๆ
4. หากพบการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ คำสั่ง และประกาศต่างๆ ของบริษัท ให้ดำเนินการแจ้งผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนดไว้ตามนโยบายการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด (Whistle Blowing Policy)

## การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาการใช้ทรัพย์สินของบริษัทเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท และตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลภายในหรือข่าวสารอันมีสาระสำคัญที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ อันจะส่งผลต่อการดำเนิน

ธุรกิจและราคาหลักทรัพย์ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลลับหรือไม่ก็ตาม ซึ่งได้รับเนื่องจากการทำงานและ/หรือได้รับมอบหมายจากบริษัท โดยไม่เหมาะสม หรือโดยผิดวัตถุประสงค์ หรือเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ หรือเพื่อสร้างข้อได้เปรียบที่ไม่เป็นธรรมโดยเด็ดขาด โดยบริษัทจัดให้มีระบบและมาตรการควบคุมและจัดเก็บข้อมูล และ/หรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความปลอดภัยและเหมาะสม เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูล โดยไม่ได้รับอนุญาต และพนักงานของบริษัท ต้องดำเนินการคืนข้อมูล ของบริษัท และ/หรือดำเนินการที่จำเป็นทั้งปวง อาทิ ทำลายเอกสาร ลบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรักษาข้อมูลของบริษัทไว้เป็นความลับตามที่บริษัทแจ้งให้ดำเนินการ

### **การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม**

บริษัทมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรมตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีนโยบายในการแข่งขันทางการค้าโดยใช้วิธีการใดๆ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลของคู่แข่งอย่างไม่ชอบธรรมและขัดต่อจริยธรรม ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการของความซื่อสัตย์สุจริตและความเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในตลาดอย่างยั่งยืน

### **การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ**

บริษัทมีนโยบายและระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงจากการคุกคามทางไซเบอร์ รวมทั้งมีนโยบายและระบบป้องกันการรั่วไหลหรือการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือข้อมูลใดๆ ในทางมิชอบ กรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรของบริษัท ต้องเก็บ รวบรวม ใช้ และประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของบริษัท โดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น และต้องดำเนินการควบคุม และจัดให้มีการเก็บ รวบรวม ใช้ และ ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด อย่างเคร่งครัด และต้องปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ การประมวลผล และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทอย่างเคร่งครัด

### **การจัดการสิ่งแวดล้อม**

บริษัทให้ความสำคัญต่อการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน รวมถึงรักษาระบบนิเวศและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท โดยนำนวัตกรรมในการอนุรักษ์พลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ

### **สิทธิมนุษยชน**

บริษัทยึดถือการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ จึงได้ผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมุ่งมั่นขยายขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานของพนักงาน รวมถึงการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตามแนวทางสากล และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบธุรกิจ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ อย่างเท่าเทียมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก โดยปราศจากการแบ่งแยกชนชั้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างของชาติพันธุ์ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สีผิว ถิ่นกำเนิด การศึกษา ภาษา สถานะทางสังคม การตั้งครุภรณ์ สถานภาพสมรส รสนิยมทางเพศ ความเห็นทางการเมือง ความทุพพลภาพ การเป็นสมาชิกสมาคมต่างๆ หรือเรื่องอื่นใด ซึ่งกฎหมายให้ความคุ้มครอง
2. ไม่ใช้แรงงานเด็กอันมิชอบด้วยกฎหมาย ไม่ใช้แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ รวมถึงการลงโทษที่เป็นการทารุณทางร่างกายหรือจิตใจของพนักงาน ไม่ว่าด้วยวิธีการกักขัง หน่วงเหนี่ยว คุกคาม ชูเชิญ ข่มขู่ ล่วงละเมิด หรือใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
3. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อาทิ การสรรหาแรงงาน การจ่ายค่าตอบแทน เวลาทำงานและวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนความก้าวหน้า และอื่นๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
4. ไม่กระทำการใดๆ หรือไม่สนับสนุนกิจการใดๆ ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงให้ความรู้ความเข้าใจหลักสิทธิมนุษยชนแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

### **ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน**

บริษัทให้ความสำคัญในการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเทียบเท่ากับการดำเนินธุรกิจด้านอื่นๆ ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในที่ทำงาน เพื่อเตรียมรับมือได้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน อาทิ มีน้ำดื่มที่สะอาดถูกหลักอนามัย มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล ทางหนีไฟ ห้องสุขา และอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยที่จำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด
2. สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และกำหนดให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน รวมถึงกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม

3. ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน

### การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี  
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทมีการสื่อสารและอบรมบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ S&P Learning Center อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องเข้าอบรม หลักสูตรที่จัดขึ้นตามความสนใจเฉพาะทาง และหลักสูตรที่จัดขึ้นเฉพาะตำแหน่งงาน โดยหลักสูตรพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องอบรมและทำแบบทดสอบให้ผ่านเพื่อรับวุฒิบัตรได้แก่ หลักสูตรจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน, หลักสูตรคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์, หลักสูตรความปลอดภัยในอาชีวอนามัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหลักสูตรการคัดแยกขยะ ในปี 2568 พนักงานได้เข้าร่วมอบรมและทำแบบทดสอบหลักสูตรจรรยาบรรณธุรกิจคิดเป็นร้อยละ 99 ตลอดจนบริษัทได้ทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องต่างๆ อาทิ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, แนวทางการรับหรือให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด, การเก็บเงินตามแบบฉบับมนุษย์เงินเดือน, การเลือกคู่ค้าอย่างมั่นใจ, การแจ้งเบาะแส ร้องเรียน เมื่อพบการทุจริต และการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน

สำหรับพันธมิตรทางธุรกิจบริษัทได้กำหนดให้จรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรธุรกิจ (Code of Conduct for Suppliers) เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้า ทำสัญญา และทำธุรกรรมทางการเงิน โดยพันธมิตรทางธุรกิจต้องตกลงปฏิบัติตามจรรยาบรรณและลงนามรับทราบส่งกลับมายังบริษัท

### การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : มี  
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน  
ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท : โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต  
เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์ (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)  
สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรอง  
เอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : CAC.jpg

### ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

#### การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี  
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี  
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

ปี 2568 บริษัทได้ทบทวนและปรับปรุงแนวปฏิบัติในด้านการกำกับดูแลกิจการดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืนได้พิจารณาอนุมัติแก้ไขหลักจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ จรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยเน้นแนวทางการปฏิบัติ การติดตามผล ในแต่ละหัวข้อให้ละเอียดมากขึ้น

2. คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาอนุมัติปรับปรุงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้ยกระดับนโยบายให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

3. คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาอนุมัติปรับปรุงนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อยืนยันเจตนารมณ์ของบริษัทในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับรวมถึงคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันรักษามาตรฐานจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งสาระสำคัญของนโยบายที่ทบทวน ได้แก่ คำนิยามของการทุจริตคอร์รัปชันจะครอบคลุมถึงการติดสินบน และการให้ของขวัญ การรับรองทางธุรกิจ การเบิกสินค้าและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด

4. ทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในปัจจุบัน

ทั้งนี้คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการติดตามการปฏิบัติตามนโยบายหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณทางธุรกิจ และแนวปฏิบัติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังได้มีการเผยแพร่นโยบายต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท ([www.snppfood.com](http://www.snppfood.com))

### การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

การนำหลักการ CG Code ตามที่ : นำมาปฏิบัติใช้เป็นส่วนใหญ่  
สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดมาปฏิบัติ

บริษัทพิจารณาหลักปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนหรือ Corporate Governance Code (CG Code) ที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของบริษัท โดยปี 2568 มีเรื่องที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ และได้บันทึกไว้เป็นส่วนหนึ่งของมติคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี ดังต่อไปนี้

1. ประธานกรรมการไม่ใช่กรรมการอิสระ
2. คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระไม่ถึงร้อยละ 50

บริษัทได้กำหนดโครงสร้างกรรมการที่มีจำนวนและคุณสมบัติของกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งดูแลให้กรรมการอิสระสามารถทำงานร่วมกับคณะกรรมการทั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถแสดงความเห็นได้อย่างอิสระ บริษัทจะพิจารณาแนวทางในการปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป

3. บริษัทมีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องเกิน 9 ปี

คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาแล้วเห็นว่ากรรมการอิสระดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการจะนำเสนอถึงเหตุผลในการขอให้ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติเลือกกรรมการดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระต่อไป

4. บริษัทไม่ได้เปิดเผยรายละเอียดคำตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด (CEO)

บริษัทได้เปิดเผยรายละเอียดคำตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด (CEO) รวมอยู่ในคำตอบแทนของผู้บริหารแล้วจึงมิได้แยกการเปิดเผยออกมต่างหาก

### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

จากความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่าทำให้บริษัทได้รับรางวัลแห่งความสำเร็จ ดังนี้

1. บริษัทได้รับการประเมิน SET ESG Rating ประจำปี 2568 ในระดับ AAA จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. บริษัทได้รับคะแนนผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทยประจำปี 2568 (CGR) จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย อยู่ในเกณฑ์ ดีเลิศ (5 ดาว)
3. บริษัทได้รับคะแนนประเมิน 100 คะแนน (ดีเยี่ยม) จากโครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี (AGM Checklist) จัดโดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย

# โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

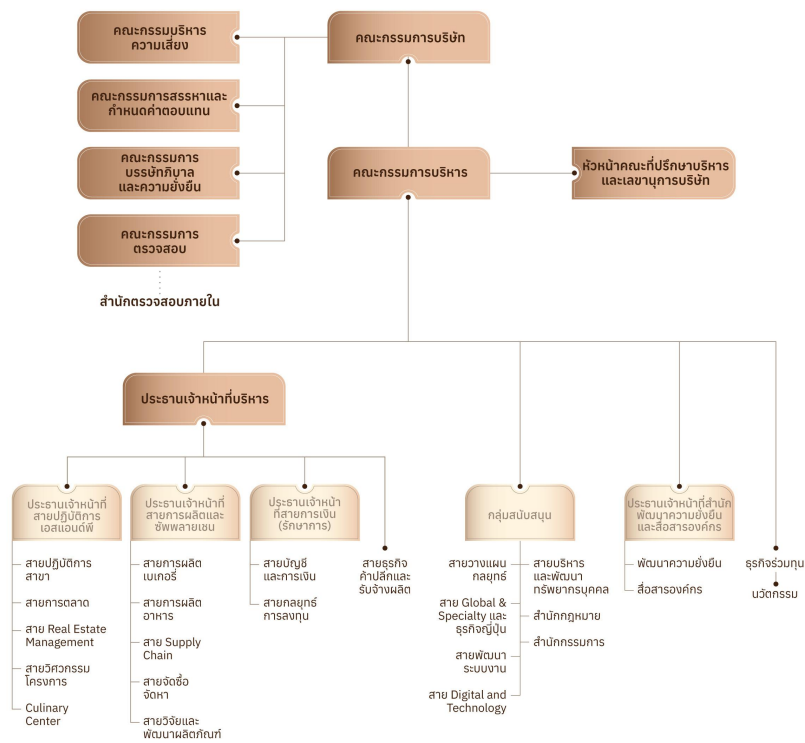
## ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

### โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

#### แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2568

#### รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



## ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

### ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

#### องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	12		12		12	
	8	4	8	4	8	4
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	5		5		1	
	4	1	4	1	1	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	7		7		11	
	4	3	4	3	7	4
กรรมการอิสระ	4		4		4	
	2	2	2	2	2	2
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	3		3		7	
	2	1	2	1	5	2

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	66.67	33.33	66.67	33.33	66.67	33.33
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	41.67		41.67		8.33	
	33.33	8.33	33.33	8.33	8.33	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	58.33		58.33		91.67	
	33.33	25.00	33.33	25.00	58.33	33.33
กรรมการอิสระ	33.33		33.33		33.33	
	16.67	16.67	16.67	16.67	16.67	16.67
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	25.00		25.00		58.33	
	16.67	8.33	16.67	8.33	41.67	16.67

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2566		2567		2568	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	62		63		64	
	57	72	58	73	59	74

### ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

#### รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
----------------	---------	-------------------	-------------------

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาง ภัทรา ศิลลาอ่อน  เพศ: หญิง  อายุ : 83 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี  สาขา : บริหารธุรกิจ  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ไม่ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  44,444,027 หุ้น (8.634764  %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ  สัมพันธ์กับ  กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา  59 (**): 6,182,100 หุ้น  (1.201083 %)</li> </ul>	<p>ประธานกรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง  ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่  รายงาน  และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	<p>20 เม.ย. 2537</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, การ  จัดการองค์กร, ผู้นำ, การ  จัดการทรัพยากรมนุษย์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา  เพศ: ชาย  อายุ : 74 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี  สาขา : รัฐศาสตร์  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  32,050,525 หุ้น (6.226905  %)</li> </ul>	<p>รองประธานกรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง  ดำรงตำแหน่งตามงบประมาณ  รายงาน  และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>20 เม.ย. 2537</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, การ  ตลาด, การจัดการองค์กร,  บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล,  การจัดการกลยุทธ์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>3. นาย ขจรเดช ไรวา  เพศ: ชาย  อายุ : 75 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี  สาขา : บัญชี  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ไม่ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  10,789,490 หุ้น (2.096225  %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ  สัมพันธ์กับ  กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา  59 (**): 14,544,778 หุ้น  (2.825818 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการที่หมดวาระและได้รับ  การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>20 เม.ย. 2537</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี,  การจัดการองค์กร, การจัดการ  กลยุทธ์, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>4. นาง เกษสุดา ไรวา  เพศ: หญิง  อายุ : 71 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : เศรษฐศาสตร์  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  39,872,227 หุ้น (7.746536  %)</li> </ul>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการที่หมดวาระและได้รับ  การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>20 เม.ย. 2537</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, การ  จัดการองค์กร, การจัดการความ  เสี่ยง, บริหารธุรกิจ, การเงิน</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. นาย วิฑูร ศีลาอ่อน  เพศ: ชาย  อายุ : 57 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : บริหารธุรกิจ  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  8,655,715 หุ้น (1.681667 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ  สัมพันธ์กับ  กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา  59 (**): 228,375 หุ้น  (0.044370 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง  ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่  รายงาน  และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	<p>11 ส.ค. 2553</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, การ  ตลาด, การจัดการองค์กร, การ  จัดการความเสี่ยง, การจัดการ  กลยุทธ์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>6. นาย กำธร ศิลาอ่อน  เพศ: ชาย  อายุ : 55 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : วิศวกรรมการเงิน  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ไม่ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  8,362,485 หุ้น (1.624697 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ  สัมพันธ์กับ  กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา  59 (**): 520,025 หุ้น  (0.101033 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง  ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่  รายงาน  และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	<p>23 ก.พ. 2559</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, การเงิน,  การจัดการความเสี่ยง,  บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล,  การจัดการกลยุทธ์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นาย โกศิน ฉันทิกุล  เพศ: ชาย  อายุ : 43 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : บริหารธุรกิจ  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : ไม่มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ไม่ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b>  • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น  (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่  ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการที่หมดวาระและได้รับ  การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>13 ส.ค. 2563</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, การ  จัดการองค์กร, การจัดการ  กลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การ  กำกับดูแล, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>8. นาย ชัยวัฒน์ ไพฑูรย์  เพศ: ชาย  อายุ : 54 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : บริหารธุรกิจ  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : ไม่มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ไม่ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b>  • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น  (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่  ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง  ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/  ลา  ออก</p>	<p>13 พ.ย. 2568</p>	<p>การเงิน, การจัดการความ  เสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์, การ  จัดทำงบประมาณ, บริหาร  ธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>9. นางสาว คัทลียา แสง ศาสตรา เพศ: หญิง อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง : 63,057 หุ้น (0.012251 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>14 ส.ค. 2541</p>	<p>อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี, การจัดการกลยุทธ์, การตรวจ สอบ, ตรวจสอบภายใน</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>10. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล  เพศ: หญิง  อายุ : 65 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : บริหารธุรกิจ  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี  การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามบปีที่ยังรายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>28 ก.พ. 2544</p>	<p>การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน, อาหารและเครื่องดื่ม, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, กฎหมาย</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>11. นาย ชีรนนท์ ศรีหงส์  เพศ: ชาย  อายุ : 60 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : บริหารธุรกิจ  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : ไม่มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b>  • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น  (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร,  กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่  ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง  ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่  รายงาน  และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>27 ก.พ. 2562</p>	<p>การจัดการกลยุทธ์, การจัดการ  ความเสี่ยง, บรรษัทภิบาล/ การ  กำกับดูแล, เทคโนโลยี  สารสนเทศและการสื่อสาร,  บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>12. นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	9 พ.ย. 2554	<p>การจัดการองค์กร, การจัดการ ความเสี่ยง, การตรวจสอบ, บริหารธุรกิจ, การจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(\*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ลำคัมผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อจิตใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(\*\*) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา (ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

## รูปภาพรายชื่อคณะกรรมการบริษัท

## คณะกรรมการบริษัท



**นางกักรา ศิลาอ่อน**  
• ประธานกรรมการ

**นายประเวศวุฒิ ไชว**  
• รองประธานกรรมการ  
• กรรมการบริหาร  
• ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท  
และความยั่งยืน

**นายชจรเดช ไชว**  
• กรรมการ  
• กรรมการบริหาร



**นางเอกสุดา ไชว**  
• กรรมการ  
• ประธานกรรมการบริหาร  
• กรรมการบริหารความเสี่ยง  
• กรรมการสรรหาและกำหนด  
ค่าตอบแทน

**นายวิฑูร ศิลาอ่อน**  
• กรรมการ  
• รองประธานกรรมการบริหาร  
• กรรมการบริหารความเสี่ยง

**นายคำรณ ศิลาอ่อน**  
• กรรมการ  
• กรรมการบริหารความเสี่ยง  
• กรรมการบริษัทและ  
ความยั่งยืน  
• กรรมการบริหาร  
• ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



**นายโกสิน ฉันทกุล**  
 • กรรมการ  
 • กรรมการบริษัทกิบาลและ  
 ความยั่งยืน

**นายชัยวัฒน์ โพธิ์รัมย์**  
 • กรรมการ

**นางสาวศศิญา แสงศาสตร์**  
 • กรรมการอิสระ  
 • ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ



**นางสาวโสภณ อุตตโมบล**  
 • หัวหน้ากรรมการอิสระ  
 • กรรมการตรวจสอบ  
 • กรรมการบริษัทกิบาลและ  
 ความยั่งยืน

**นายธรรณัฐ ศรีหงส์**  
 • กรรมการอิสระ  
 • ประธานคณะกรรมการสรรหาและ  
 กำหนดค่าตอบแทน  
 • ประธานคณะกรรมการบริษัทกิบาล  
 และความยั่งยืน  
 • กรรมการบริหารความเสี่ยง

**นายปิยะ ซอสดิกุล**  
 • กรรมการอิสระ  
 • กรรมการตรวจสอบ  
 • ประธานคณะกรรมการบริหาร  
 ความเสี่ยง  
 • กรรมการสรรหาและกำหนด  
 ค่าตอบแทน

**รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี**

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
----------------	---------	--------------------------	-----------------

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
<p>1. นาย ฉันทยเชษฐ เอกเวชวิท เพศ: ชาย อายุ : 51 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p>	12 พ.ย. 2568	<p>นาย ชัยพัฒน์ โพธิ์สุรย์</p> <p>วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 13 พ.ย. 2568</p>

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(\*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ลำคัมผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(\*\*) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา (ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

### รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
รวม (คน)		1	11	4	7	6

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาง ภัทรา ศิลลาอ่อน	ประธานกรรมการ		✓		✓	✓
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
3. นาย ขจรเดช ไรวา	กรรมการ		✓		✓	✓
4. นาง เกษสุดา ไรวา	กรรมการ		✓		✓	✓
5. นาย วิฑูร ศิลลาอ่อน	กรรมการ		✓		✓	✓
6. นาย กำธร ศิลลาอ่อน	กรรมการ	✓				✓
7. นาย โกศิน ฉันทิกุล	กรรมการ		✓		✓	
8. นาย ชัยพัฒน์ ไพฑูรย์	กรรมการ		✓		✓	
9. นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา	กรรมการ		✓	✓		
10. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล	กรรมการ		✓	✓		
11. นาย ธีรนนท์ ศรีหงส์	กรรมการ		✓	✓		
12. นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล	กรรมการ		✓	✓		
<b>รวม (คน)</b>		<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

**ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ**

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. อาหารและเครื่องดื่ม	9	75.00
2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	8.33
3. กฎหมาย	1	8.33

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. การตลาด	2	16.67
5. บัญชี	2	16.67
6. การเงิน	3	25.00
7. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	8.33
8. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	8.33
9. การจัดการองค์กร	7	58.33
10. ผู้นำ	1	8.33
11. การจัดการกลยุทธ์	8	66.67
12. การจัดการความเสี่ยง	6	50.00
13. การตรวจสอบ	3	25.00
14. ตรวจสอบภายใน	2	16.67
15. การจัดทำงบประมาณ	1	8.33
16. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	5	41.67
17. บริหารธุรกิจ	6	50.00

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ <sup>(\*)(\*\*)</sup>

	2566	2567	2568
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ใช่	ใช่	ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่

	2566	2567	2568
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ใช่	ใช่	ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(\*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(\*\*) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

## มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : การแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่ง ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ

## การแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการมีการแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุล และสอบทานการบริหารงาน โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในนโยบายภาพรวม อาทิ กลยุทธ์ ภารกิจ การกำกับดูแลกิจการ ในขณะที่ฝ่ายจัดการมีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานของบริษัทให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริษัท

อีกทั้งกำหนดให้ประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ไม่เป็นบุคคลเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการตรวจสอบ และเป็นการถ่วงดุลอำนาจการจัดการระหว่างคณะกรรมการและคณะผู้บริหาร มีความชัดเจนในการแบ่งแยกหน้าที่และการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ได้มีมติอนุมัติแต่งตั้งนางสาวโสภาวดี อุตตโมบล เป็น Lead Independent Director เพื่อร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัทกับประธานกรรมการเพื่อให้มั่นใจว่าเรื่องสำคัญได้บรรจุและนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและรับทราบอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน โดยกำหนดบทบาท หน้าที่ ของประธานกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารไว้ดังนี้

### บทบาท หน้าที่ ของประธานกรรมการ

- กำกับ ติดตาม และดูแลให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร
- สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือกันระหว่างคณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และเลขานุการบริษัทเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เป็นตัวแทนของคณะกรรมการในการสื่อสารข้อมูลสำคัญต่างๆ ขององค์กร รวมถึงสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มผู้ถือหุ้น และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของกิจการ
- สนับสนุนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- พิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัทร่วมกับหัวหน้ากรรมการอิสระ (Lead Independent Director) เพื่อให้มั่นใจว่าเรื่องสำคัญได้ถูกบรรจุเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและรับทราบอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา
- เป็นประธานที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและการประชุมผู้ถือหุ้น ควบคุมการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัท และตามระเบียบวาระที่กำหนดไว้ จัดสรรเวลาในการประชุมอย่างเพียงพอที่ฝ่ายจัดการจะเสนอเรื่อง และเพียงพอที่กรรมการบริษัทจะอภิปรายประเด็นสำคัญอย่างรอบคอบโดยทั่วกัน ตลอดจนส่งเสริมให้กรรมการใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบและให้ความเห็นได้อย่างอิสระ
- กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลและการจัดการอย่างโปร่งใสในกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### บทบาท หน้าที่ ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- จัดทำกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ แผนธุรกิจ และงบประมาณประจำปีของบริษัท ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และ นโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

2. กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ แผนการดำเนินงานนโยบาย มติที่ประชุมของคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริษัทและ/หรือมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ภายใต้กฎหมาย เงื่อนไข ระเบียบ และข้อบังคับของบริษัท
3. ดำเนินการหรือกำหนดแนวทางการดำเนินกิจการ อำนาจบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย แผนงานงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ของการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ และมีการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ
4. จัดโครงสร้างองค์กร การบริหารองค์กร รวมถึงการคัดเลือก การฝึกอบรม การว่าจ้าง และการเลิกจ้าง พนักงาน และกำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการต่างๆ สำหรับพนักงานยกเว้นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณา
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัท
6. จัดทำและนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท รวมถึงการจัดทำรายงานเรื่องอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหาร

ทั้งนี้ การมอบอำนาจ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะไม่มีลักษณะเป็นการมอบอำนาจหรือมอบอำนาจช่วงที่ทำให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้รับมอบอำนาจจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สามารถ อนุมัติในรายการใดที่ตนหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง มีส่วนได้เสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อื่นใดกับบริษัท หรือบริษัทย่อย ซึ่งการอนุมัติรายการในลักษณะดังกล่าวจะต้องเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาและอนุมัติรายการดังกล่าว เว้นแต่เป็นการอนุมัติรายการที่เป็นลักษณะการดำเนินธุรกรรมการค้าปกติทั่วไปของบริษัทที่เป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาอนุมัติไว้

การไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นของประธานเจ้าหน้าที่บริหารต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท และกิจการนั้นต้องไม่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการไปทำหน้าที่กรรมการบริษัทอื่นมาช่วยเสริมประโยชน์กับบริษัทได้

## ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

### บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท

1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัทโดยมุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อความยั่งยืน และให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี
2. พิจารณาอนุมัติแผนงานและงบประมาณประจำปีของบริษัท โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม
3. พิจารณาอนุมัติรายการที่สำคัญตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามที่กฎหมายและข้อบังคับของบริษัทกำหนดรวมถึงระเบียบอำนาจอนุมัติดำเนินการของบริษัท
4. กำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการในเรื่องจำนวนกรรมการ สัดส่วนกรรมการอิสระ รวมทั้งคุณสมบัติที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนพิจารณาตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยอย่างเหมาะสม โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
5. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของคณะกรรมการตามความเหมาะสมและความจำเป็น รวมถึงจัดให้มีเลขาธิการบริษัทเพื่อช่วยดูแลกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการ และช่วยให้คณะกรรมการและบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
6. จัดให้มีการเปิดเผยรายงานทางการเงินและข้อมูลสำคัญต่างๆ ต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส เชื่อถือได้ทันเวลา เท่าเทียมกัน และเป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
7. จัดให้มีนโยบายที่สำคัญต่างๆ และการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยสนับสนุนให้มีการสื่อสารไปสู่ทุกคนในบริษัท ให้ได้รับทราบยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง
8. จัดให้มีนโยบายและกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการติดตามและประเมินการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ

9. จัดให้มีจริยบรรณธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเป็นมาตรฐานแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทโดยกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติตามจริยบรรณธุรกิจของบริษัทอย่างเคร่งครัด
10. จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
11. กำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing Policy) รวมถึงกระบวนการและช่องทางในการรับและจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้ที่ประสงค์จะแจ้งเบาะแสดังกล่าวหรือผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
12. กำหนดหลักเกณฑ์ให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทรายงานให้บริษัททราบถึงการมีส่วนได้เสียของตนหรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย และดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ตลอดจนดูแลให้เก็บรักษาข้อมูลภายในบริษัท และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น
13. จัดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกปี
14. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี โดยนำผลประเมินไปใช้สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
15. กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมทุนให้เป็นไปตามนโยบายและทิศทางเดียวกันกับบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อบริษัท
16. สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนติดตามดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก และแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้
17. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้นและประพฤติตนเป็นต้นแบบ
18. ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปีให้สอดคล้องกับภาวะการณ์

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://www.snpfood.com/th/documents/charters>

## ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

### ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

### ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

#### บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

##### คณะกรรมการตรวจสอบ

##### บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

##### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. สอบทานให้บริษัทที่มีการรายงานทางการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน และพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอของข้อมูลที่ใช้ในการบันทึกบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานบัญชีที่กำหนดไว้ รวมทั้งประเมินความเหมาะสมของนโยบายและหลักการบัญชีที่ใช้ในรายงานทางการเงิน
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลรวมทั้งส่งเสริมให้มีการนำระบบ Control Self-Assessment มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
5. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี
6. กำกับดูแลการประเมินการบริหารความเสี่ยงของบริษัท สอบทานความเพียงพอและประสิทธิภาพของการกำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้อง

กับการบริหารความเสี่ยงของบริษัทและกลุ่มบริษัท รวมทั้งประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต

7. พิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย การเลิกจ้าง การประเมินผล การฝึกอบรม ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน
8. พิจารณาอนุมัติงบประมาณ อัตราค่าจ้าง การลงทุน ค่าใช้จ่ายในการบริหารและการบริหารงานตรวจสอบ
9. พิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอค่าตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
10. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานกรรมการตรวจสอบ
11. พิจารณาในการจ้างที่ปรึกษาหรือผู้ชำนาญเฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษาและเสนอแนวทางที่เหมาะสมในเรื่องนั้นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
12. สอบทานนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน
13. ดำเนินการให้มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและกำกับดูแลกระบวนการในการรับเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ
14. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่เป็นกรรมการอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน และอย่างน้อย 1 ท่านต้องมีความรู้ด้านบัญชีหรือการเงิน และมีคุณสมบัติตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือบริการทางวิชาชีพกับบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบอย่างน้อย 5 ครั้งต่อปี และรายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท

## ลิงก์กฎบัตร

<https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-governance/charters/20220201-snp-audit-committee-charter-th.pdf>

## คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

### บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณาและให้ความเห็นต่อร่างนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก และกลยุทธ์ รวมถึงถึงกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และความเบี่ยงเบนของระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของบริษัท เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารความเสี่ยงของทุกคนในบริษัท ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นและอนุมัติ
2. ดูแล และสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัท บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีป้องกัน และวิธีลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ติดตามแผนการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับสถานะการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงได้รับการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและเหมาะสม
3. ดูแล และสนับสนุนให้มีการสอบทาน และทบทวนนโยบาย และกรอบการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงที่ใช้ยังคงสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจในภาพรวมของบริษัท
4. รับทราบ พิจารณา และให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับผลการประเมินความเสี่ยง แนวทาง และมาตรการจัดการความเสี่ยงรวมถึงแผนปฏิบัติงานเพื่อจัดการความเสี่ยงที่เหลืออยู่ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอเหมาะสม
5. สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสานงานข้อมูลด้านความเสี่ยง และผลการประเมินความเสี่ยงเพียงพอของการควบคุมภายในร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ
6. สอบทานการเปิดเผยข้อมูลการบริหารจัดการความเสี่ยงในรายงานประจำปี 56-1 One Report ของบริษัท
7. รับทราบรายงานผลการสอบทานการบริหารความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยงจากฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัท
8. สอบทานหัวข้อรายงานความเสี่ยงตามที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเห็นสมควรเป็นครั้งคราว
9. พิจารณาโครงการที่มีการลงทุนใหม่ ร่วมทุน หรือ สร้างภาวะผูกพันกับบริษัทเกินกว่า 30 ล้านบาท โดยพิจารณาจากมูลค่าการลงทุนทั้งโครงการ
10. พิจารณาการลงทุนในธุรกิจใหม่ การร่วมทุนใหม่ แปรนต์ใหม่ และการเปิดธุรกิจในประเทศใหม่ ซึ่งรวมถึงธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ

11. การตรวจสอบโครงการที่เคยได้รับอนุมัติไปแล้ว แต่มีความเสี่ยงและผลกระทบต่อบริษัท
12. พิจารณาการยกเลิกการลงทุน การปิดธุรกิจ การขายกิจการทั้งในและต่างประเทศ และภาวะผูกพันที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการดังกล่าว
13. ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัท รวมถึงจัดทำรายงานสรุปความเสี่ยงหลักและประเด็นต่างๆ เพื่อระบุถึงการดำเนินการและแนวโน้มเกี่ยวกับความเสี่ยงในระดับองค์กร
14. ทบทวนกฎบัตรเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าเนื้อหาในกฎบัตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงของบริษัท โดยกฎบัตรที่มีการแก้ไขปรับปรุงจะต้องเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
15. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

คณะกรรมการบริษัทได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในการบริหารความเสี่ยง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

## ลิงก์กฎบัตร

<https://www.snpfood.com/th/documents/charters>

## คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการของบริษัทแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระ หรือแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลงในกรณีอื่นที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการครบวาระ โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากประสบการณ์ วิชาชีพ ความหลากหลายของทักษะ (Board Skills Matrix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาต่าง ๆ และเป็นประโยชน์สูงสุดเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหาดังกล่าวเป็นระยะๆ
2. พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการชุดย่อยและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์เพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อยและประธานคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ
3. พิจารณาแนวทาง หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย
4. พิจารณาแนวทางและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผลให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
5. ร่วมกับคณะกรรมการบริษัทในการพัฒนาและพิจารณาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ ที่จำเป็น คุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ภาวะความเป็นผู้นำ และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำองค์กรเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ ตลอดจนจัดทำนโยบายแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับผู้บริหารระดับสูง
6. พิจารณาแนวทางและกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารโดยกำหนดหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งการประเมินในครั้งนี้เป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่เป็นหุ้น
7. พิจารณาและกำหนดขั้นตอนการประเมินและโครงสร้างผลตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ตามการแนะนำเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และจะพิจารณาอนุมัติผลตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่เป็นหุ้น นอกจากนี้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะให้ความเห็นในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท
8. รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัททราบ และจัดทำรายงานของ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อเปิดเผยในแบบ 56-1 One Report

9. ทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี โดยกฎบัตรที่มีการแก้ไขปรับปรุงจะต้องเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อแบ่งเบาภาระของคณะกรรมการบริษัท และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการสรรหากรรมการและพิจารณาค่าตอบแทนให้กรรมการ กรรมการชด้อยและผู้บริหารระดับ

สูง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

## ลิงก์กฎบัตร

<https://www.snpfood.com/th/documents/charters>

## คณะกรรมการบริษัทภักดีและยั่งยืน

### บทบาทหน้าที่

- บรรษัทภิบาล
- การพัฒนาความยั่งยืน
- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กำหนดขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทให้ครอบคลุมทั้งด้านความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การกำกับดูแลกิจการที่ดี การกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และการสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
  2. สื่อสาร ให้ความรู้และคำแนะนำแก่คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และพนักงาน ให้ปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ
  3. ประเมินและทบทวนเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เหมาะสมกับสถานะการดำเนินงานธุรกิจ สอดคล้องกับกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล และข้อเสนอแนะของสถาบันต่างๆ
  4. ดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้มีความสมดุลและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการต่อคณะกรรมการเพื่อทราบเป็นระยะ
  5. กำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจ และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติในทุกกระดับ และทบทวนให้นโยบายดังกล่าวมีความเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล ตลอดจนดูแลให้มีการประเมินผลและรายงานการปฏิบัติตามนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ
  6. ดูแลการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสียในแบบ 56-1 One Report และรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท
  7. รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบอย่างสม่ำเสมอ
  8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- คณะกรรมการบริษัทภักดีและยั่งยืนจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท โดยทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมการดำเนินงานเกี่ยวกับบรรษัทภิบาล และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) เพื่อสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับธุรกิจของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

## ลิงก์กฎบัตร

<https://www.snpfood.com/th/documents/charters>

## ข้อมูลคณะกรรมการชด้อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นางสาว คัทลียา แสง ศาสตรา <sup>(*)</sup> เพศ: หญิง อายุ : 77 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)  ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การ แต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	14 ส.ค. 2541	อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี, การจัดการกลยุทธ์, การตรวจ สอบ, ตรวจสอบภายใน
2. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล เพศ: หญิง อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)  ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	28 ก.พ. 2544	การตรวจสอบ, ตรวจสอบ ภายใน, อาหารและเครื่อง ดื่ม, บรรษัทภิบาล/ การกำกับ ดูแล, กฎหมาย
3. นาย ปิยะ ซอโสถธิกุล เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)  ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	9 พ.ย. 2554	การจัดการองค์กร, การจัดการ ความเสี่ยง, การตรวจสอบ, บริหารธุรกิจ, การจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(\*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร<sup>(1)</sup>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาง เกษสุดา ไรวา เพศ: หญิง อายุ : 71 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2537
2. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	11 ส.ค. 2553
3. นาย ขจรเดช ไรวา เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2537
4. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2537
5. นาย กำธร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรมการเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ก.ค. 2557

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
6. นาง ปัทมาวลัย รัตนพล เพศ: หญิง อายุ : 69 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 พ.ย. 2562
7. นาย อรรถ ประคุณหังสิต เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 พ.ย. 2562

หมายเหตุ: <sup>(1)</sup> หมายเหตุ นายวิฑูร ศิลาอ่อน ได้รับการแต่งตั้งเป็นรองประธานกรรมการบริหาร โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568

#### รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

#### รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ปิยะ ซอโสติกุล	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง เกษสุดา ไรวา	กรรมการชุดย่อย
	นาย ธีรนนท์ ศรีหังส์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วิฑูร ศิลาอ่อน	กรรมการชุดย่อย
	นาย กำธร ศิลาอ่อน	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	นาย ธีรนนท์ ศรีหังส์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง เกษสุดา ไรวา	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปิยะ ซอโสติกุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริษัทภิบาลและควม ยั่งยืน	นาย ธีรนนท์ ศรีหงส์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการ อิสระ)
	นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กำธร ศิลาอ่อน	กรรมการชุดย่อย
	นาย โกศิน ฉันทิกุล	กรรมการชุดย่อย

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด<sup>(2)</sup>

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาง เกษสุดา ไรวา เพศ: หญิง อายุ : 71 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานกรรมการบริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	27 ก.พ. 2562	อาหารและเครื่องดื่ม, การ จัดการองค์กร, การจัดการ ความเสี่ยง, บริหารธุรกิจ, การเงิน
2. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	1 ก.ค. 2568	อาหารและเครื่องดื่ม, การ ตลาด, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, การ จัดการกลยุทธ์

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาย กำธร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรมการเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	1 ก.ค. 2568	อาหารและเครื่องดื่ม, การเงิน, การจัดการความ เสี่ยง, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์
4. นาย อรรถ ประคุณหังสิต เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่สาย ปฏิบัติการธุรกิจ เอส แอนด์ พี	16 ส.ค. 2562	อาหารและเครื่องดื่ม, การ ตลาด, การจัดการแบรนด์
5. นาง มณีสดา ศิลาอ่อน เพศ: หญิง อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนา ความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร	1 มี.ค. 2565	อาหารและเครื่องดื่ม, การเงิน, ความยั่งยืน, ความ รับผิดชอบต่อสังคม
6. นาย จงชนะ จันทมาศ เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่สายการผลิต และซัพพลายเชน	1 ก.ค. 2568	อาหารและเครื่องดื่ม, บรรจุ ภัณฑ์, จัดซื้อ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาง อนุตตรา วิชยภิญโญ <sup>(*)</sup> เพศ: หญิง อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองประธานสายบัญชีและ การเงิน (รักษาการประธาน เจ้าหน้าที่สายการเงิน)	1 ก.ค. 2568	บัญชี, การเงิน, การจัดทำ งบประมาณ

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(\*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(\*\*) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(\*\*\*) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นงวดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

หมายเหตุ: (2) 1. นายวิฑูร ศิลาอ่อน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการบริหาร เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2568 2. นายกำธร ศิลาอ่อน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2568 3. นางอนุตตรา วิชยภิญโญ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองประธานเจ้าหน้าที่สายบัญชีและการเงิน (รักษาการประธานเจ้าหน้าที่สายการเงิน) เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2568

## แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

## รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

### นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

บริษัทกำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายของบริษัท ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขต บทบาท และความรับผิดชอบให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ โดยสอดคล้องกับสถานะทางการเงิน ผลประกอบการ กำไรสุทธิของ บริษัท เปรียบเทียบกับบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายตามกลยุทธ์ของบริษัท พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นประจำทุกปี โดยเชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เพื่อดึงดูดและรักษากรรมการและผู้บริหารที่มีคุณภาพให้อยากทำงานร่วมกับบริษัท มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานของ บริษัทในแต่ละปี เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง โดยจะ ประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเป็นประจำปีละครั้ง การประเมินผลนี้จะเป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่น (ถ้ามี)

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง จะประเมินจากตัวชี้วัดผลงานหรือ ความสำเร็จของ งาน (Key Performance Indicators; KPIs) ซึ่งจะประกอบไปด้วยมิติทางธุรกิจที่หลากหลาย ในรูปของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงิน และที่ไม่เป็น ตัวเงิน เป้าหมายของความสำเร็จจะถูกกำหนดเป็นรายปีให้ไปในทางเดียวกันกับกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท โดยนำแบบ ประเมินผลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและกิจการของบริษัท รวมถึงได้พิจารณาประเมินด้าน ความยั่งยืนและการขับเคลื่อนด้าน ESG ด้วย โดยมีหัวข้อการประเมินดังนี้: ความเป็นผู้นำ, การกำหนดกลยุทธ์, การปฏิบัติตามกลยุทธ์, การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน, ความสัมพันธ์กับกรรมการ, ความสัมพันธ์กับภายนอก, การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร การสืบ ทอดตำแหน่ง ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ และคุณลักษณะส่วนตัว

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารประจำปี 2568 สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 92

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : ไม่มี  
ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

### ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

#### ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	64,343,229.00	63,004,550.00	73,901,433.23

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร ได้แก่ เงินเดือน โบนัส เงินรางวัลพิเศษ และค่าพาหนะ

#### ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท)	702,420.00	826,850.00	913,302.00
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

#### ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและ  
ผู้บริหารในรอบปีที่ผ่านมา : 0.00

ประมาณค่าตอบแทนของกรรมการบริหารและผู้บริหารในรอบ  
ปีปัจจุบัน : 0.00

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว จรินทร์ ปฐวีนทรานนท์	charintr@snpfood.com	-

#### รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง ปัทมาวลัย รัตนพล	secretary@snpfood.com	-

#### รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่จ้างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง เชอร์ลี สว่างคง	chirley@snpfood.com	-

#### รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว วาริศา บรรเจิดประยูร	varisa@snpfood.com	-

#### หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

#### รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย วสันต์ พรจินดา	irsnp@snpfood.com	-

#### ผู้สอบบัญชีของบริษัท

##### รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท ไพร์ซวอตต์ อีเอชแอนด์เพอร์ส เอบีเอเอส จำกัด เลขที่ 179/74-80 อาคารบางกอกซิดีทาวเวอร์ ชั้น 7, 11, 13-16 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ +66 2844 1000	3,080,000.00	ประเภทของงานบริการอื่น : ค่าบริการตรวจสอบ  รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : ค่าบริการตรวจสอบยอดรายได้ที่เกิดจากการประกอบกิจการของสาขาที่ตั้งอยู่ในสนามบิน ที่ต้องตรวจสอบโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต  รวมค่าบริการ 250,000.00 บาท	1. นาย ไพบูล ตันกุล อีเมล: paiboon.tunkoon@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 4298  2. นาย บุญเลิศ กมลชนกกุล อีเมล: boonlert.kamolchanokkul@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 5339  3. นางสาว สิ้นสิริ ทังสมบัติ อีเมล: sinsiri.thangsombat@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 7352

**รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัทย่อย**

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท ไพร์ซวอตต์ อีเอชแอนด์เพอร์ส เอบีเอเอส จำกัด เลขที่ 179/74-80 อาคารบางกอกซิดีทาวเวอร์ ชั้น 7, 11, 13-16 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ +66 2844 1000	1,405,000.00	-	1. นาย ไพบูล ตันกุล อีเมล: paiboon.tunkoon@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 4298  2. นาย บุญเลิศ กมลชนกกุล อีเมล: boonlert.kamolchanokkul@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 5339  3. นางสาว สิ้นสิริ ทังสมบัติ อีเมล: sinsiri.thangsombat@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 7352

**บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ**

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย : ไม่มี  
หรือไม่

**รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย**



## ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

### ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

#### สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการ จึงได้จัดทำตารางแสดงองค์ประกอบและคุณสมบัติโดยรวมของคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix) และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา โดยพิจารณาจากลักษณะการประกอบธุรกิจ กลยุทธ์ ทักษะที่จำเป็นที่คณะกรรมการยังขาดอยู่ และให้ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ทั้งทางด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงเพศ มาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดตัวบุคคลที่มีความเหมาะสม และกำหนดให้มีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คนต้องมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยมีการทบทวนความหลากหลายของโครงสร้างคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี ประกอบกับนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการมาพิจารณา เพื่อใช้ในการสอบทานโครงสร้างของคณะกรรมการ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาและพิจารณาสรรหากรรมการ เพื่อให้งานคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- มีคุณสมบัติเหมาะสมและไม่ มีลักษณะต้องห้ามตาม พรบ. บริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับบริษัท
- เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่มีความเข้าใจในลักษณะการดำเนินธุรกิจและอุตสาหกรรมของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทและองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (Board Skill Matrix)
- มีความรับผิดชอบ และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของบริษัทได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ กรรมการสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในกิจการอื่นได้ แต่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัท ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้กรรมการบริษัทอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้กรรมการแต่ละคนดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยรวมไม่เกิน 5 บริษัท

ทั้งนี้ก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นบริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท รวมทั้งเสนอระเบียบวาระการประชุมและส่งคำถามล่วงหน้าสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีโดยได้ประกาศผ่านเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและผ่านเว็บไซต์ของบริษัท สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 บริษัทได้แจ้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท รวมทั้งเสนอระเบียบวาระการประชุม ตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน ถึง 30 ธันวาคม 2567 และส่งคำถามล่วงหน้าสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ตั้งแต่วันที่ 24 มีนาคม ถึง 21 เมษายน 2568 ทั้งนี้เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดไว้ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อกรรมการ ระเบียบวาระการประชุม รวมถึงส่งคำถามล่วงหน้าเข้ามายังบริษัท

ตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และข้อบังคับของบริษัทกล่าวคือในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีทุกครั้งให้กรรมการออกจากตำแหน่งจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด ถ้าจำนวนกรรมการที่แบ่งออกให้ตรงเป็น 3 ส่วนไม่ได้ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 โดยการนำเสนอของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้มีมติให้เสนอรายชื่อกรรมการที่ครบกำหนดออกจากตำแหน่งตามวาระจำนวน 4 ท่าน ได้แก่ นายจรเดช ไรวา นางเกษสุดา ไรวา นางสาวศุภลลิตา แสงศาสดรา และนายโกสิน ฉันทิกุล ให้ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งกรรมการที่ครบกำหนดออกจากตำแหน่งตามวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง โดยคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาถึงคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท คุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งนำผลประเมินการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของกรรมการและกรรมการชุดย่อยมาพิจารณาประกอบด้วย ทั้งนี้แม้ว่าการดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของนางสาวศุภลลิตา แสงศาสดรา จะเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันเกินกว่า 9 ปีก็ตาม คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วเห็นว่านางสาวศุภลลิตา แสงศาสดรา เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามที่บริษัทกำหนด อีกทั้งในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ได้แสดงความเห็นได้อย่างเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร รวมทั้งได้นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท โดยที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 ได้มีมติอนุมัติให้กรรมการทั้ง 4 ท่านกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 ได้มีมติแต่งตั้งนายชัยพัฒน์ ไพฑูรย์ เป็นกรรมการแทนนายฉันทย์เชษฐ เอกเวชวิท ที่ขอลาออกการเป็นกรรมการบริษัท โดยการนำเสนอของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่าวาระที่เหลืออยู่ของนายฉันทย์เชษฐ เอกเวชวิท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 12 ท่าน ซึ่งมีจำนวนที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท และกรรมการทุกท่านมีประสบการณ์การทำงาน ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐและ/หรือภาคธุรกิจ กรรมการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตรงในอุตสาหกรรมของบริษัท มีความรู้และประสบการณ์ในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การจัดการความเสี่ยง และการบริหารตามหลัก ESG

**การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ**

**ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ**

**รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับมาใหม่**

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ขจรเดช ไรวา	กรรมการ	20 เม.ย. 2537	อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี, การจัดการองค์กร, การจัดการกลยุทธ์, บริหารธุรกิจ
นาง เกษสุดา ไรวา	กรรมการ	20 เม.ย. 2537	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, บริหารธุรกิจ, การเงิน
นาย โกสิน ฉันทิกุล	กรรมการ	13 ส.ค. 2563	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การจัดการกลยุทธ์, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, บริหารธุรกิจ
นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา	กรรมการ	14 ส.ค. 2541	อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี, การจัดการกลยุทธ์, การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน

**รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก**

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ชัยพัฒน์ ไพฑูรย์	กรรมการ	13 พ.ย. 2568	การเงิน, การจัดการความเสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์, การจัดทำงบประมาณ, บริหารธุรกิจ

**รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)**

## การสรรหากรรมการอิสระ

### หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการอิสระเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย
  2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
  3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่น ผู้บริหารบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทหรือบริษัทย่อย
  4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้อิสรภาพอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัยหรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
  5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
  6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาท ต่อปีจากบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่ จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
  7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้น รายใหญ่ หรือ ผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
  8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมด ของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย
  9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท
- คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายให้กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก ทั้งนี้ในปีที่กรรมการอิสระดังกล่าวครบกำหนดออกตามวาระคณะกรรมการอาจเสนอชื่อกรรมการดังกล่าวให้ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้งกลับเข้าเป็นกรรมการอิสระต่อไปได้ โดยคณะกรรมการจะต้องพิจารณาถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ผลการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นประกอบด้วย

### ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของ : ไม่มี  
กรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

### การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด<sup>(3)</sup>

หมายเหตุ: <sup>(3)</sup> คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ในการสรรหาผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยพิจารณา คัดเลือก และกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท เข้าใจในธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี และสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งหรือเสนอขออนุมัติแต่งตั้งต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นตามข้อบังคับของบริษัท อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และสรรหาผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัทซึ่งรวมถึงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จัดทำตาราง

Board Skill Matrix เพื่อพิจารณาทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท และดูผลการพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง แผนสืบทอดตำแหน่ง คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเพิ่มความพร้อมและให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารกิจการของบริษัท ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บริหารที่มีศักยภาพเติบโตไปพร้อมกับบริษัท โดยกำหนดหลักเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตำแหน่งงานที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัท ตลอดจนจัดทำแผนประเมินความรู้ ความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็ง และความพร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาเฉพาะรายบุคคลใหม่มีความพร้อมในการบริหารกิจการ รองรับการพัฒนาธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบริษัทรวมถึงทดแทนกรณีเกษียณอายุ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้มีการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง และนำเสนอแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

## วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่  
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่  
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

## จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 2  
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

## สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับจำนวนหุ้นที่ถือ คือ หนึ่งหุ้นเท่ากับหนึ่งเสียง
2. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตามข้อ 1. เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการ จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้ โดยลงคะแนนแต่งตั้งกรรมการเป็นรายบุคคลตามรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอ
3. บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมา เป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่ากับจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ผู้เป็นประธานเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

## การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

### รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

## ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา<sup>(4)</sup>

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาง ภัทรา ศิลาอ่อน (ประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (รองประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2561: Role of the Chairman Program (RCP)</li> <li>• 2553: Director Certification Program (DCP)</li> <li>• 2548: Director Accreditation Program (DAP)</li> </ul> <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2568: Marketing Trends, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2557: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและพาณิชย์ (TEPCoT) รุ่นที่ 8, สถาบันวิทยาการการค้า มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</li> <li>• 2556: หลักสูตรภูมิพลังแผ่นดิน รุ่น 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</li> </ul>
3. นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2546: Director Certification Program (DCP)</li> </ul>

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
4. นาง เกษสุตา ไรวา (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2561: Director Certification Program (DCP)</li> <li>• 2558: Role of the Chairman Program (RCP)</li> <li>• 2548: Director Accreditation Program (DAP)</li> </ul> <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2568: Marketing Trends, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2561: หลักสูตรการปฏิรูประบบธุรกิจและสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (BRAIN) รุ่น 2, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย</li> <li>• 2558: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) รุ่น 6, สถาบันวิทยาการพลังงาน</li> <li>• 2556: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและการลงทุน (วธอ.) รุ่น 1, สถาบันวิทยาการธุรกิจและอุตสาหกรรม</li> <li>• 2555: หลักสูตรภูมิพลังแผ่นดิน รุ่น 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</li> <li>• 2553: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง รุ่น 10/2553</li> <li>• 2553: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและพาณิชย์ (TEPCoT) รุ่นที่ 6</li> </ul>

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
5. นาย วิฑูร ศีลาอ่อน (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2553: Director Certification Program (DCP)</li> <li>• 2550: Director Accreditation Program (DAP)</li> </ul> <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2568: AI Transformation, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2568: Marketing Trends, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2567: The Cullinan: The Making of the Digital Board, สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย</li> <li>• 2562: หลักสูตรวิทยาการผู้นำไทย-จีน ยุคใหม่ (วทจ.) รุ่น 2, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ</li> <li>• 2559: หลักสูตรวิทยาการตลาดทุน รุ่นที่ (วตท.23) สถาบันวิทยาการตลาดทุน</li> </ul>
6. นาย กัธร์ ศีลาอ่อน (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2564: Risk Management Program for Corporate Leaders (RCL)</li> <li>• 2554: Director Certification Program (DCP)</li> </ul> <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2568: AI Transformation, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2568: Marketing Trends, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2568: S&amp;P ส่งเสริมศักยภาพคู่ค้าเพื่อร่วมบรรลุเป้าหมาย Net Zero Targets, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2568: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 1/2025 "Economic Update for CFO"</li> <li>• 2568: อบรมคู่ค้าส่งเสริมแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยแก่พันธมิตรทางธุรกิจในฐานะ CAC Agent, บริษัท เอส แอนด์ พี เทรนนิง จำกัด</li> <li>• 2567: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 1/2024 "แนวทางการยกระดับคุณภาพรายงานทางการเงินของบริษัทจดทะเบียน"</li> </ul>

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2567: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 2/2024 Economic Update for CFO</li> <li>• 2567: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 3/2024 Tax Governance</li> <li>• 2567: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 4/2024 "มาตรฐานบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการออกหลักทรัพย์ด้าน ESG"</li> <li>• 2567: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 5/2024 ESG Bond : การออกตราสารหนี้ด้านความยั่งยืน</li> <li>• 2567: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 6/2024 Cybersecurity &amp; Risk Management for CFOs</li> <li>• 2567: TLCA CFO CPD ครั้งที่ 7/2024 Economic Update for CFO</li> <li>• 2567: ผู้บริหารระดับสูงความร่วมมือ ญี่ปุ่น-ไทย รุ่นที่ 2, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ร่วมกับ หอการค้าไทย</li> <li>• 2563: TLCA Executive Development Program (EDP) Class 2 Thai Listed Companies Association</li> <li>• 2559: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและพาณิชย์ (TEPCoT) รุ่น 9, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</li> <li>• 2555: Audit Committee Program (ACP) รุ่นที่ 41</li> </ul>
7. นาย โกศิน ฉันทิกุล (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2557: Director Certification Program (DCP)</li> </ul>
8. นาย ชัยพัฒน์ ไพฑูรย์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2556: Director Certification Program (DCP)</li> </ul> <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2559: Chief Financial Officer Certification Program Class 20, Federation of Accounting Professions Under the Royal Patronage of His Majesty the King</li> <li>• 2556: TLCA Executive Development Program (EDP) Class 12, TLCA</li> </ul>

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
9. นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2548: Director Accreditation Program (DAP)</li> </ul>
10. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2546: Director Accreditation Program (DAP)</li> </ul> อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2547: Audit Committee Program (ACP) รุ่นที่ 2</li> </ul>
11. นาย ชีรนนท์ ศรีหงส์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2564: Board Nomination and Compensation Program (BNCP)</li> <li>• 2556: Director Certification Program (DCP)</li> <li>• 2553: Director Accreditation Program (DAP)</li> </ul> อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2562: หลักสูตร CMA-GMS (Capital Market Academy Greater Mekong Subregion Executive Program)</li> <li>• 2562: หลักสูตรวิทยาการประกันภัยระดับสูง (วปส.) รุ่น 9, สถาบันวิทยาการประกันภัยระดับสูง</li> <li>• 2558: Advanced Management Program (AMP), Harvard Business School, Boston, USA</li> <li>• 2558: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) รุ่น 6, สถาบันวิทยาการพลังงาน</li> <li>• 2556: หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่น 56, สถาบันวิทยาการพลังงาน</li> <li>• 2553: หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง (วตท.), รุ่น 14 สถาบันวิทยาการตลาดทุน</li> </ul>

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
12. นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD)  • 2568: ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board (ESG)  • 2548: Director Accreditation Program (DAP)  อื่น ๆ  • 2558: Corporate Governance for Capital Market Intermediaries (CGI) รุ่น 4//2015

หมายเหตุ: (4) บริษัทให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ของกรรมการและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้กรรมการเข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่กรรมการที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ปัจจุบันกรรมการบริษัทได้ผ่านการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (Director Certification Program; DCP และ/หรือ Director Accreditation Program; DAP กับ IOD แล้วจำนวน 11 คน จากจำนวนกรรมการ 12 คนคิดเป็นร้อยละ 91.67

## ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

### เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี โดยนำแบบประเมินผลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท เพื่อใช้ประกอบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งผลการประเมินของคณะกรรมการบริษัทจะถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของคณะกรรมการ และเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานของคณะกรรมการ โดยเลขานุการบริษัทจะจัดส่งแบบประเมินดังกล่าวให้กรรมการทุกท่านประเมินทุกสิ้นปี จากนั้นจะนำมาประมวลผลและจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ รวมทั้งหารือถึงแนวทางในการพัฒนาต่อไป ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทมีหัวข้อในการประเมินดังนี้

#### หัวข้อการประเมินกรรมการบริษัททั้งคณะ

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ
3. การประชุมคณะกรรมการ
4. การทำหน้าที่ของกรรมการ
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
6. การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร

#### หัวข้อการประเมินกรรมการรายบุคคล

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. การประชุมคณะกรรมการ
3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ

### คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้คณะกรรมการชุดย่อยซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหาร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองแบบรายคณะ โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อยได้อ้างอิงแบบประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ไทย ซึ่งมีหัวข้อเกี่ยวกับโครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการชุดย่อย การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย

### การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้นำเสนอผลการประเมินของคณะกรรมการบริษัททั้งแบบรายคณะและรายบุคคล รวมทั้งผลการประเมินของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุดรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 1/2569 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569 โดยผลการประเมินของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม

### รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	97.93	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	96.93	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการตรวจสอบ	การประเมินแบบรายคณะ	94.84	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหาร	การประเมินแบบรายคณะ	97.35	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	การประเมินแบบรายคณะ	96.48	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	การประเมินแบบรายคณะ	93.06	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและความยั่งยืน	การประเมินแบบรายคณะ	100.00	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

### เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี  
ของผู้บริหารระดับสูง

การประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง โดยจะประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในส่วนที่เกี่ยวกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเป็นประจำปีละครั้ง การประเมินผลนั้นจะเป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่น (ถ้ามี) หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง จะประเมินจากตัวชี้วัดผลงาน หรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators; KPIs) ซึ่งจะประกอบไปด้วยมิติทางธุรกิจที่หลากหลาย ในรูปของ ตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงิน และที่ไม่เป็นตัวเงิน เป้าหมายของความสำเร็จจะถูกกำหนดเป็นรายปีให้เป็นไปในทางเดียวกันกับกลยุทธ์ ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท โดยนำแบบประเมินผลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและกิจการของบริษัท รวมถึงได้พิจารณาประเมินด้านความยั่งยืนและการขับเคลื่อนด้าน ESG ด้วย โดยมีหัวข้อ การประเมิน ดังนี้

- ความเป็นผู้นำ
- การกำหนดกลยุทธ์
- การปฏิบัติตามกลยุทธ์
- การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน
- ความสัมพันธ์กับกรรมการ
- ความสัมพันธ์กับภายนอก
- การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร การสืบทอดตำแหน่ง ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
- คุณลักษณะส่วนตัว

### ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

### การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

**การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท<sup>(5)</sup>**

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา : 7  
(ครั้ง)

การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 22 เม.ย. 2568

การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

**รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท**

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาง ภัทรา ศิลาอ่อน (ประธานกรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (รองประธานกรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
3. นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
4. นาง เกษสุดา ไรวา (กรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
5. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
6. นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
7. นาย โกศิน ฉันทิกุล (กรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
8. นาย ชัยพัฒน์ ไพฑูรย์ (กรรมการ)	1	/	1	0	/	0		/	
9. นางสาว คัทลียา แสง ศาสตรา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	7	/	7	1	/	1		/	

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
10. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	7	/	7	1	/	1		/	
11. นาย ชีรนนท์ ศรีหังส์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	7	/	7	1	/	1		/	
12. นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	7	/	7	1	/	1		/	
13. นาย ธันยเชษฐ เอกเวชวิท (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	

หมายเหตุ: <sup>(5)</sup> นายชัยวัฒน์ ไพฑูรย์ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท แทนนายธันยเชษฐ เอกเวชวิท ที่ขอลาออกโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2568

#### รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาง ภัทรา ศิลาอ่อน (ประธานกรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (รองประธานกรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
3. นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
4. นาง เกษสุตา ไรวา (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
5. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
6. นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
7. นาย โกศิน ฉันทิกุล (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
8. นาย ชัยวัฒน์ ไพฑูรย์ (กรรมการ)	1/1 (100.00%)	N/A	N/A
9. นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
10. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
11. นาย ชีรนนท์ ศรีหงส์ (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
12. นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
13. นาย ฉันทยเชษฐา เอกเวชวิท (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>N/A</b>

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

### คำตอบแทนของคณะกรรมการ

#### ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ<sup>(6)</sup>

คำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทที่เป็นตัวแทนประกอบด้วย คำตอบแทนประจำ ค่าเบี้ยประชุม และค่าบำเหน็จ โดยไม่มีคำตอบแทนอื่น ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 ได้มีมติอนุมัติคำตอบแทนสำหรับคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย ดังนี้

คำตอบแทนประจำ

คำตอบแทนประจำ (บาท/คน/เดือน)	ประธานกรรมการ	กรรมการที่เป็นกรรมการ บริหาร หรือ ผู้บริหาร	กรรมการที่ไม่เป็น กรรมการบริหาร หรือ ผู้ บริหาร
คณะกรรมการบริษัท	45,000	25,000	30,000
คณะกรรมการตรวจสอบ	25,000	-	15,000

ค่าเบี้ยประชุม

ค่าเบี้ยประชุม (บาท/คน/ครั้ง)	ประธานกรรมการ	กรรมการที่ไม่เป็น กรรมการบริหาร หรือ ผู้ บริหาร
คณะกรรมการบริษัท	37,500	25,000
คณะกรรมการตรวจสอบ	37,500	25,000
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	22,500	15,000
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	22,500	15,000
คณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน	15,000	10,000
คณะกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	-	25,000

#### คำบ้ำาเห้ญ

ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ได้มีมติอนุมัติคำบ้ำาเห้ญสำหรับประธานกรรมการบริษัทในอัตรา 270,000 บาท และกรรมการบริษัทอีก 11 ท่าน ในอัตราท่านละ 210,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้นไม่เกิน 2,580,000 บาท ลดลงคิดเป็นร้อยละ 6.7 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2567 และกำหนดจ่ายตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของกรรมการแต่ละท่าน

หมายเหตุ: <sup>(6)</sup> 1.กรรมการบริหารและกรรมการที่เป็นผู้บริหาร ไม่มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยประชุมในคณะกรรมการชุดย่อยที่ตนดำรงตำแหน่ง

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
<b>1. นาง กัทธา ศิลาอ่อน (ประธานกรรมการ)</b>			<b>810,000.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	0.00	810,000.00	810,000.00	ไม่มี	
<b>2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (รองประธานกรรมการ)</b>			<b>510,000.00</b>		<b>N/A</b>
คณะกรรมการบริษัท (รองประธานกรรมการ)	0.00	510,000.00	510,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
<b>3. นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการ)</b>			<b>510,000.00</b>		<b>N/A</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	510,000.00	510,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
<b>4. นาง เกษสุตา ไรวา (กรรมการ)</b>			<b>510,000.00</b>		<b>N/A</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	510,000.00	510,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
<b>5. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการ)</b>			<b>510,000.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	510,000.00	510,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (รองประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
<b>6. นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการ)</b>			<b>510,000.00</b>		<b>N/A</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	510,000.00	510,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
<b>7. นาย โกศิน ฉันทิกุล (กรรมการ)</b>			<b>815,000.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	225,000.00	570,000.00	795,000.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
<b>8. นาย ชัยวัฒน์ ไพฑูรย์ (กรรมการ)</b>			<b>67,000.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	50,000.00	17,000.00	67,000.00	ไม่มี	
<b>9. นางสาว คัทลียา แสง ศาสตรา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)</b>			<b>1,282,500.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	225,000.00	570,000.00	795,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	187,500.00	300,000.00	487,500.00	ไม่มี	
<b>10. นางสาว โสภาวดี อุตต โมบล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)</b>			<b>1,130,000.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	225,000.00	570,000.00	795,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	125,000.00	180,000.00	305,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
<b>11. นาย ชีรนนท์ ศรีหงส์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)</b>			<b>930,000.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	225,000.00	570,000.00	795,000.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	45,000.00	0.00	45,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและความยั่งยืน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	45,000.00	0.00	45,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	45,000.00	0.00	45,000.00	ไม่มี	
<b>12. นาย ปิยะ ขอโสติกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)</b>			<b>1,160,000.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	225,000.00	570,000.00	795,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	125,000.00	180,000.00	305,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
<b>13. นาง ปัทมาวลัย รัตนพล (กรรมการบริหาร)</b>			<b>0.00</b>		<b>0.00</b>
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
<b>14. นาย อรรถ ประคองหงส์ (กรรมการบริหาร)</b>			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
<b>15. นาย ธัญเชษฐ์ เอกเวชวิท (กรรมการ)</b>			398,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	175,000.00	223,000.00	398,000.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	1,350,000.00	6,450,000.00	7,800,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	437,500.00	660,000.00	1,097,500.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00
4. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	75,000.00	0.00	75,000.00
5. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	75,000.00	0.00	75,000.00
6. คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน	95,000.00	0.00	95,000.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	2,010,000.00	1,942,500.00	2,032,500.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	6,959,500.00	4,700,000.00	7,110,000.00

	2566	2567	2568
รวม (บาท)	8,969,500.00	6,642,500.00	9,142,500.00

**ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริษัท**

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่าย ของกรรมการบริษัทใน : 0.00  
รอบปีที่ผ่านมา  
(บาท)

**ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม**

**การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม**

**กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม**

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี

กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงาน : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตาม สัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการ กำหนด นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการ อื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุม ภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุม เพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นตัวแทนไปเป็นกรรมการของบริษัทย่อยหรือบริษัท ร่วมตามสัดส่วนการถือหุ้น เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่สำคัญในการดำเนินกิจการและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของบริษัท รวมทั้งดูแลให้บริษัทย่อยมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม และมีกลไกในการกำกับกิจการในด้านต่างๆ ภายใต้เกณฑ์เดียวกับบริษัท

การส่งตัวแทนของบริษัทเพื่อเป็นกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมนั้นเป็นขอบเขตอำนาจของฝ่ายจัดการโดยตัวแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขต อำนาจ หน้าที่ เพื่อรักษาประโยชน์สูงสุดของบริษัท หากมีรายการต้องขออนุมัติในเรื่องสำคัญจะต้องรายงาน ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติ สำหรับนโยบายด้านการลงทุนในบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมจะพิจารณาจากสถานะเศรษฐกิจและจำกัด เฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องจากผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัทเป็นหลักก่อน และกำกับดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระ สำคัญอย่างถูกต้องและทันเวลาที่

**ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ**

**การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ**

## การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง ทางผล : มี  
ประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ของบริษัท โดยกำหนดขั้นตอนการอนุมัติรายการที่เกี่ยวข้องระหว่างบริษัทหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหารปฏิบัติตาม โดยยึดถือนโยบายให้ทุกรายการเป็นไปตามเงื่อนไขธุรกิจปกติ คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท และ ผู้ถือหุ้นเป็นหลัก และต้องหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้บริษัทกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องกับรายการที่พิจารณาแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือการเกี่ยวโยงของตนและผู้เกี่ยวข้องก่อนการพิจารณาการประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยกรรมการที่มีส่วนได้เสียในวาระใดๆ กรรมการท่านนั้นจะไม่มีสิทธิออกเสียงในวาระดังกล่าว รวมถึงได้กำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนด้วย

คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงจัดทำรายงานการมีส่วนได้เสียส่งให้กับเลขานุการบริษัทภายในเดือนธันวาคมเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

โดยในปี 2568 ไม่พบการฝ่าฝืนหลักเกณฑ์การทำรายการระหว่างกันและรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือการกระทำที่ละเมิดนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์

## จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

## การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

### การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี  
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทได้กำหนดนโยบายการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเป็นลายลักษณ์อักษร โดยแจ้งแนวทางดังกล่าวให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกราย และป้องกันมิให้กรรมการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องซื้อขายหลักทรัพย์และหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ ดังนี้

บริษัทกำหนดให้กรรมการทุกคนรวมถึงผู้บริหารของบริษัทตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงคู่สมรส หรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต้องไม่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วงระยะเวลา 30 วันก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนมีหน้าที่ต้องรายงานตามมาตรา 59 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมายังผู้ที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายด้วย ทั้งนี้คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้ดำเนินการดังกล่าว โดยเลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนให้กรรมการและผู้บริหารงดการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทเป็นเวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อ

สาธารณชน เลขานุการบริษัทมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลการถือหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารรวมถึงคู่สมรส หรือผู้ที่อยู่กึ่งกันด้วยกันฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะรายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นประจำทุกไตรมาสและเปิดเผยในรายงานประจำปี

ในปี 2568 ที่ผ่านมาไม่พบว่ากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย หรือนำข้อมูลที่เป็นความลับออกเผยแพร่ และไม่มีการกระทำผิดที่ละเมิดนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน

### จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

## การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

### การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน : มี  
รอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

สรุปรายละเอียดการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ในปี 2568 ดังนี้

#### 1. การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

- บริษัทมีการทบทวนและปรับปรุง "นโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน" เป็นประจำเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร กฎหมาย และแนวปฏิบัติระดับสากล
- มีการประกาศทบทวนนโยบายฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2568 เพื่อยืนยันเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

#### 2. การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- บริษัทได้รับการรับรองและเลื่อนสถานะเป็น "CAC Change Agent" จากแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2568 เพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการขยายเครือข่ายธุรกิจที่โปร่งใสไปยังคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน
- มีการแต่งตั้ง "คณะทำงานกำกับดูแลและป้องกันการทุจริต-คอร์รัปชัน" ชุดใหม่ (มีผล 15 กันยายน 2568) เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันให้เป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
- คณะทำงานมีหน้าที่วางแผนและจัดกิจกรรมรณรงค์ด้าน Anti-Corruption อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร

#### 3. การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน

- บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงคอร์รัปชันประจำปี 2568 โดยระบุประเด็นสำคัญ เช่น การจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย, การตัดสินใจเจ้าหน้าที่บุคลากร, และการขออนุมัติแบบก่อสร้าง

- มีการวิเคราะห์โอกาสเกิด ผลกระทบ และกำหนดระบบควบคุมภายในเพื่อลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับต่ำ

#### 4. การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

- สื่อสารนโยบายผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์บริษัท, รายงานประจำปี, และเว็บลิงก์ภายในเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มรับทราบ

- จัดให้มีการอบรมพนักงานทุกคนผ่านระบบ E-Learning โดยเฉพาะพนักงานใหม่ และมีการฝึกอบรมเฉพาะทางในเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

#### 5. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย

- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่ติดตามและรายงานประสิทธิผลของมาตรการต่อต้านทุจริตให้คณะกรรมการบริษัททราบเป็นประจำทุกไตรมาส

- มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันต่อคณะกรรมการเป็นประจำ

#### 6. การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการ

- สำนักงานตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ตรวจสอบระบบควบคุมภายในและกระบวนการทำงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

- คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) กำกับดูแลการประเมินความเสี่ยงและผลการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

- ผลการประเมินการป้องกันและตรวจสอบทุจริตในปี 2568 (2025) ได้คะแนน 111 จาก 120 คะแนน (คิดเป็น 92.5%) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า



#### จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	1	1

#### รายละเอียดกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

ปีเหตุการณ์	รายละเอียด	สถานะความคืบหน้า
ก.ย. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> พนักงานปลอมแปลงเอกสารและยกยอกทรัพย์สิน</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> จากการตรวจสอบข้อมูลในระบบ,เอกสาร และผู้เกี่ยวข้องพบพนักงานกระทำผิดจริง</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> สอบสวนพนักงานยอมรับกระทำผิดจริง บริษัทฯดำเนินการตามระเบียบโดยเลิกจ้างและดำเนินคดีตามกฎหมาย</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว

## การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

### การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมา : มี  
มาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทยังคงมุ่งเน้นการกำกับดูแลกิจการตามหลักจรรยาบรรณธุรกิจ ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส โดยในปี 2568 บริษัทมุ่งเน้นไปที่การสร้างความเข้าใจและไว้วางใจให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อให้มั่นใจว่าการแจ้งเบาะแสเป็นกระบวนการที่มีความปลอดภัยและคุ้มครองผู้แจ้งอย่างแท้จริง โดยสามารถแจ้งข้อร้องเรียนและเบาะแสดังกล่าวผ่านทางช่องทาง ดังนี้

- อีเมล: [whistleline@snpfood.com](mailto:whistleline@snpfood.com)
- ไปรษณีย์: ส่งถึงสำนักตรวจสอบภายใน บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)  
เลขที่ 2034/100-103 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้น 23 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่  
แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
- เว็บไซต์: [www.snpfood.com](http://www.snpfood.com) (หมวดการกำกับดูแลกิจการ > การแจ้งเบาะแส)

### จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	3	3	7

### รายละเอียดกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส

ปีเหตุการณ์	รายละเอียด	สถานะความคืบหน้า
ก.พ. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> ผู้บังคับบัญชาพูดจาไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p><b>หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ</b> การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> สอบถามจากผู้ร่วมงานคนอื่นๆพบว่าผู้บังคับบัญชาพูดจาไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาจริง</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> ได้สอบถามกับผู้ถูกร้องเรียนถึงเหตุการณ์ดังกล่าวผู้ถูกร้องเรียนยอมรับว่าพูดจาไม่เหมาะสมจริง ทางหัวหน้างานจึงอบรมตักเตือนผู้ถูกร้องเรียนด้วยวาจา</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว
เม.ย. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> หัวหน้างานคิดเงินเดือนให้พนักงานไม่ครบ และไม่ติดตามแก้ไข</p> <p><b>หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ</b> การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> จากการตรวจสอบในระบบและเอกสารพบว่าหัวหน้างานคิดเงินเดือนไม่ครบจริง</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> สอบถาม-ทบทวนวิธีการปฏิบัติและตักเตือนเป็นรายลักษณะอักษร และดำเนินการเบิกชดเชยเงินที่ขาดไปให้กับพนักงาน</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว
เม.ย. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> ผู้บังคับบัญชาละเมิดสิทธิส่วนบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p><b>หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ</b> สิทธิมนุษยชน</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> ตรวจสอบหลักฐานที่ได้รับจากผู้ร้องเรียนและสืบพยานแวดล้อมพบว่ามีกระทำการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาจริง</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> ฝ่ายบริหารเจรจากับผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชาขอลาออกเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว

ปีเหตุการณ์	รายละเอียด	สถานะความคืบหน้า
ก.ค. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> หัวหน้างานมาทำงานสายและไม่บันทึกเวลาทำงานจริงหลายครั้ง</p> <p><b>หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ</b> การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> จากการตรวจสอบระบบบันทึกเวลางานและบุคคลแวดล้อม พบว่าหัวหน้างานไม่บันทึกเวลาทำงานจริงหลายครั้ง</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> ผู้บังคับบัญชาสอบถามผู้ถูกร้องเรียนยอมรับว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบจริงจึงตักเตือนด้วยวาจาและคาดโทษทางวินัยกรณีเกิดซ้ำอีก</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว
ก.ค. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> พนักงานปลอมแปลงลายเซ็นหัวหน้างานในเอกสารภายในบริษัท</p> <p><b>หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ</b> การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องเรียนตรวจสอบเอกสารและสอบถามกับพนักงานผู้ถูกร้องเรียน พนักงานยอมรับว่ากระทำจริง</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> ผู้บังคับบัญชาทำหนังสือตักเตือนและคาดโทษเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว
ก.ย. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> พนักงานออกใบกำกับภาษีเท็จและยกยอกทรัพย์สิน</p> <p><b>หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ</b> การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> จากการตรวจสอบข้อมูลในระบบการขาย, เอกสารใบกำกับภาษี และผู้เกี่ยวข้องพบพนักงานกระทำผิดจริง</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> สอบสวนพนักงานยอมรับกระทำผิดจริง บริษัทฯดำเนินการตามระเบียบโดยเลิกจ้างและดำเนินคดีตามกฎหมาย</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว

ปีเหตุการณ์	รายละเอียด	สถานะความคืบหน้า
พ.ย. 2568	<p><b>กรณีหรือประเด็น</b> พนักงานปฏิบัติไม่เหมาะสม ขัดต่อจรรยาบรรณบริษัท</p> <p><b>หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ</b> การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ</p> <p><b>ผลการตรวจสอบ</b> ดำเนินการตรวจสอบและสอบถามผู้ถูกร้องเรียน พบว่าพนักงานโดยอดีตสามีส่งข้อมูลร้องเรียนเข้าระบบเพื่อกลั่นแกล้งตน</p> <p><b>วิธีการดำเนินการแก้ไข</b> ทบทวนนโยบายและจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อทราบและหลีกเลี่ยงไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงาน</p>	ได้รับการแก้ไขแล้ว

### ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

#### การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นางสาว คัทลียา แสงศาสดรา (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
2 นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
3 นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>				<b>(100.00%)</b>

#### ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

1. การสอบทานรายงานทางการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปีร่วมกับฝ่ายบริหารและผู้สอบบัญชี เพื่อให้มั่นใจว่ารายงานทางการเงินจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน มีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญอย่างเพียงพอ ครบถ้วน และเชื่อถือได้
2. การกำกับดูแลระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน โดยจัดให้มีการประเมินความเพียงพอของระบบควบคุมภายใน และพิจารณาอนุมัติแผนการตรวจสอบประจำปีของฝ่ายตรวจสอบภายใน พร้อมติดตามผลการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงาน

มีความโปร่งใส และมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและได้ปรับปรุงแนวทางและกระบวนการตรวจสอบภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในฉบับใหม่ (Global Internal Audit Standards) เน้นการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ สร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กร และการใช้แนวความคิดการตรวจสอบบนฐานความเสี่ยง (Risk Based Internal Audit)

3. การสอบทานการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด อาทิกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ซึ่งไม่พบประเด็นความผิดพลาดที่เป็นสาระสำคัญ

4. การพิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยยึดหลักความสมเหตุสมผลและผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ (Arms Length Basis)

5. การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้สอดคล้องตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดีและให้การสนับสนุนนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันมาตลอด ส่งผลให้บริษัทได้รับการรับรองจากองค์การแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) มาอย่างต่อเนื่องเป็นครั้งที่ 4

6. การพิจารณาคัดเลือกผู้สอบบัญชี โดยได้ประเมินความเป็นอิสระและผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี บริษัท ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ เอบีเอส จำกัด จึงมีมติเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชี

7. สอบทานระบบการประเมินการบริหารความเสี่ยง ซึ่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

#### บทสรุป

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า ในปีที่ผ่านมาบริษัทมีการจัดทำรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่เหมาะสม และมีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน

## ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

### การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

#### การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 12

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาง เกษสุดา ไรวา (ประธานกรรมการบริหาร)	11	/	12	11/12 (91.67%)
2 นาย วิฑูร ศีลาอ่อน (รองประธานกรรมการบริหาร)	10	/	12	10/12 (83.33%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
3 นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการบริหาร)	8	/	12	8/12 (66.67%)
4 นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (กรรมการบริหาร)	9	/	12	9/12 (75.00%)
5 นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการบริหาร)	9	/	12	9/12 (75.00%)
6 นาง ปัทมาวลัย รัตนพล (กรรมการบริหาร)	11	/	12	11/12 (91.67%)
7 นาย อรรถ ประคุณหังสิต (กรรมการบริหาร)	11	/	12	11/12 (91.67%)
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>				<b>(82.14%)</b>

### ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ ตามที่ได้รับอนุมัติและมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท มีการประชุมรวม 12 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. พิจารณาแผนการดำเนินงานและงบประมาณประจำปีของบริษัทและบริษัทย่อยอย่างรอบคอบ ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารได้ติดตามและกำกับดูแลผลการดำเนินงานของฝ่ายจัดการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานและงบประมาณที่กำหนดไว้ ตลอดจนสามารถปรับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาวะธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

2. ติดตามและกำกับดูแลผลการดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางการบริหารงานด้านต่างๆ รวมถึงการใช้งบประมาณของบริษัท ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายและสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารยังได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาแนวคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

3. พิจารณาการดำเนินโครงการ การลงทุน และการดำเนินรายการต่างๆ ที่เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท ภายใต้วงเงินงบประมาณและอำนาจดำเนินการที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทเป็นประจำ ทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านการเงิน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวะธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ดำเนินการศึกษาความเป็นไปได้และประเมินโอกาสการลงทุนในธุรกิจใหม่ที่มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ของบริษัท ความคุ้มค่าทางการลงทุน และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติตามกระบวนการกำกับดูแลที่กำหนดไว้

### การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาง เกษสุดา ไรวา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	2	1/2 (50.00%)
3 นาย อีรนนท์ ศรีหงส์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
4 นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
5 นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการชุดย่อย)	1	/	2	1/2 (50.00%)
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>				<b>(80.00%)</b>

### ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจัดให้มีการประชุมรวม 2 ครั้ง ซึ่งกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมครบเป็นองค์ประชุมทุกครั้ง โดยประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ มีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

1. พิจารณาทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยงของบริษัทประจำปี 2568 เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และสามารถรองรับปัจจัยความเสี่ยงที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจและสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของบริษัทในระยะยาว

2. สอบทานและให้ความเห็นชอบระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) ของบริษัท โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างครอบคลุม ทั้งความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ การดำเนินงาน การเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้กำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดให้มีระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายและความยั่งยืนของบริษัทในระยะยาว

3. พิจารณาโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง แนวทางและมาตรการจัดการความเสี่ยง ตลอดจนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงของบริษัท รวมทั้งรับทราบผลการประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงที่เหลืออยู่ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบการบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับปัจจัยความเสี่ยงที่สำคัญและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง

4. กำกับดูแลและสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัทบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันและการลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้ติดตามความคืบหน้าของแผนการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง และสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและยกระดับกระบวนการบริหารความเสี่ยง รวมถึงนโยบายการบริหารความเสี่ยงของบริษัทให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้บริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งความเสี่ยงหลัก (Key Risks) และความเสี่ยงอุบัติใหม่ (Emerging Risks) พร้อมทั้งสามารถควบคุมระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการอย่างครบถ้วน สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสนับสนุนการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว

### การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน : 2  
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย อีรนนท์ ศรีหงส์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาง เกษสุดา ไรวา (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>				<b>(100.00%)</b>

### ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2568 มีการประชุมทั้งสิ้น 2 ครั้ง โดยกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมครบเป็นองค์ประชุมทุกครั้ง และได้รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท สรุปได้ดังนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระ ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน ถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2567 เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้วปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อบุคคลเข้าเป็นกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงได้พิจารณาเสนอชื่อกรรมการท่านเดิม ได้แก่ นายจรเดช ไรวา นางเกษสุดา ไรวา นางสาวศัทธิญา แสงศาสตร์ และนายโกศิน ฉันทิกุล ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทต่ออีกวาระหนึ่ง เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และมีคุณสมบัติครบถ้วนไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ลาออกจากตำแหน่ง โดยได้พิจารณาคุณสมบัติ ประวัติการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างรอบคอบแล้ว เห็นว่านายชัยพัฒน์ ไพฑูรย์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามที่กฎหมายและข้อบังคับของบริษัทกำหนด รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท จึงมีมติให้เสนอแต่งตั้งนายชัยพัฒน์ ไพฑูรย์ เป็นกรรมการของบริษัทแทนนายธัญยเชษฐ์ เอกเวชวิท ที่ได้ขอลาออก โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป และให้ดำรงตำแหน่งตามวาระที่ยังเหลืออยู่ของนายธัญยเชษฐ์ เอกเวชวิท

3. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท การประเมินตนเอง คณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร โดยได้รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการและกรรมการชุดย่อย และเปิดเผยผลการประเมินในรายงาน 56-1 One Report ประจำปี 2568

4. พิจารณาค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนรายเดือน เบี้ยประชุม และค่าบำเหน็จเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณา

5. พิจารณานุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละท่าน รวมถึงระดับความสำเร็จของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังได้ทบทวนและอนุมัติหลักเกณฑ์ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และโครงสร้างค่าตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท พร้อมกันนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาอนุมัติงบประมาณการปรับค่าตอบแทนและโบนัสพนักงานประจำปี

รวมทั้งรับทราบผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลและการบริหารบุคลากรของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

6. พิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับผู้บริหารระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับความต่อเนื่องในการบริหารงานและบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการสูญเสียบุคลากรในตำแหน่งสำคัญของบริษัท ทั้งนี้ ได้มีการติดตามความคืบหน้า การดำเนินการตามแผนดังกล่าว และรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีความพร้อมด้านบุคลากร สำหรับการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

7. พิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนด้วยความรอบคอบ โปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

### การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทภักดีและความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการบริษัทภักดีและความยั่งยืน (ครั้ง) : 3

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทภักดีและความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย อธิวัฒน์ ศรีหงส์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	3	/	3	3/3 (100.00%)
2 นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	3	/	3	3/3 (100.00%)
3 นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
4 นาย โกสิน ฉันทิกุล (กรรมการชุดย่อย)	2	/	3	2/3 (66.67%)
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>				<b>(91.67%)</b>

### ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทภักดีและความยั่งยืน

ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัทภักดีและความยั่งยืนมีการประชุมรวม 3 ครั้ง ซึ่งกรรมการเข้าร่วมประชุมครบเป็นองค์ประชุมทุกครั้ง สามารถสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดังนี้

1. พิจารณาทบทวนและปรับปรุงนโยบายหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เพื่อให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทได้เผยแพร่ นโยบายฉบับปรับปรุงดังกล่าวผ่านเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างโปร่งใสและทั่วถึง

2. พิจารณาทบทวนและปรับปรุงจรรยาบรรณทางธุรกิจสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และครอบคลุมหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

3. พิจารณาและอนุมัติประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Topics) ประจำปี 2568 ซึ่งได้มาจากกระบวนการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับผู้บริหารและคณะทำงานด้านความยั่งยืนของบริษัท โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียและทิศทางธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวจะใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

4. รับทราบและติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

5. กำหนดแผนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ของประเทศไทย ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2050 โดยนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์ มาตรการ และแผนงานด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในระยะยาว

6. สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครอบคลุมโครงการด้านการพัฒนาชุมชนและชุมชนสัมพันธ์ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนโครงการด้านสังคมต่างๆ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียและสังคมโดยรวม ควบคู่ไปกับการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทในระยะยาว

7. กำหนดนโยบาย ติดตามผลการดำเนินงาน และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านอาชญากรรมและความปลอดภัย เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบและสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและความยั่งยืนมีมติเห็นชอบแต่งตั้งให้นายธีรนนท์ ศรีหงส์ ในฐานะประธานคณะกรรมการฯ เป็นผู้กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าว เพื่อให้เกิดการกำกับดูแลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

8. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทและความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทและความยั่งยืนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎบัตรอย่างครบถ้วน โดยยึดมั่นในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างสมดุลในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

## นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

#### นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้ค่านิยมองค์กร คุณภาพ คุณค่า คุณธรรม โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและมีความโปร่งใส มุ่งเน้นเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มีเป้าหมายการดำเนินธุรกิจตามกลยุทธ์หลักองค์กรในการ สร้างสรรค์ความดี มุ่งสร้างความยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ไปพร้อมกับการสร้างความเติบโตสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

บริษัทได้จัดตั้งสำนักพัฒนาความยั่งยืนและสื่อสารองค์กรเมื่อปี 2561 เป็นการแสดงความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีการจัดทำกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน 3P : Planet - People - Prosperity มุ่งสร้างการเติบโตที่แข็งแกร่งจากภายใน ส่งต่อไปสู่ภายนอกด้วยการสร้างความสมดุลของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีความสอดคล้องและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์หลักองค์กร เพื่อเป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยงานให้มีการสอดประสาน คำนึงถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม (Environment: E) สังคมและสิทธิมนุษยชน (Social: S) การดำเนินธุรกิจแบบบริษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (Economic/Governance: G) อย่างรอบด้าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยวิเคราะห์ประเด็นที่มีผลกระทบต่อด้าน ESG ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วในปัจจุบัน และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือ และวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยงได้ทันต่อสถานการณ์

บริษัทจึงกำหนด นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่สำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจ และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาบริษัทไปสู่การเจริญเติบโตทางธุรกิจที่แข็งแกร่งควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสามารถศึกษานโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ที่

<https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/relevant-policies/20230417-snp-sustainable-development-th.pdf>

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/relevant-policies/20230417-snp-sustainable-development-th.pdf>

#### เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัทกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนครั้งแรกในปี 2561 เพื่อตอบสนองต่อประเด็นสำคัญของบริษัทฯ และต่อเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ 7 ข้อ โดยเป้าหมายได้มีการปรับเปลี่ยน ตามความสอดคล้องของธุรกิจและแนวโน้มด้านความยั่งยืนที่มีผลกระทบต่อจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก สำหรับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัทที่เชื่อมโยงและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ดังนี้

โดยสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ในรายงานความยั่งยืน <https://www.snpfood.com/th/documents/sd-reports>

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ : Goal 2 ขจัดความหิวโหย (Zero Hunger), Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 8 งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร

### ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

## การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี  
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยว : มี  
กับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ปี 2568 บริษัทมีการทบทวนนโยบายและเป้าหมายด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตลอดจนด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมุ่งขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโลกและของประเทศไทย สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานระดับชาติ (NDC 3.0) เพื่อบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ตามเป้าหมายใหม่คือภายในปี ค.ศ. 2050 ซึ่งเร็วขึ้นกว่าเป้าหมายเดิมถึง 15 ปี ภายใต้การผลักดัน พ.ร.บ. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่จะส่งเสริมกลไกการลดก๊าซเรือนกระจกภาคบังคับและสร้างขีดความสามารถในการปรับตัวให้แก่ทุกภาคส่วน

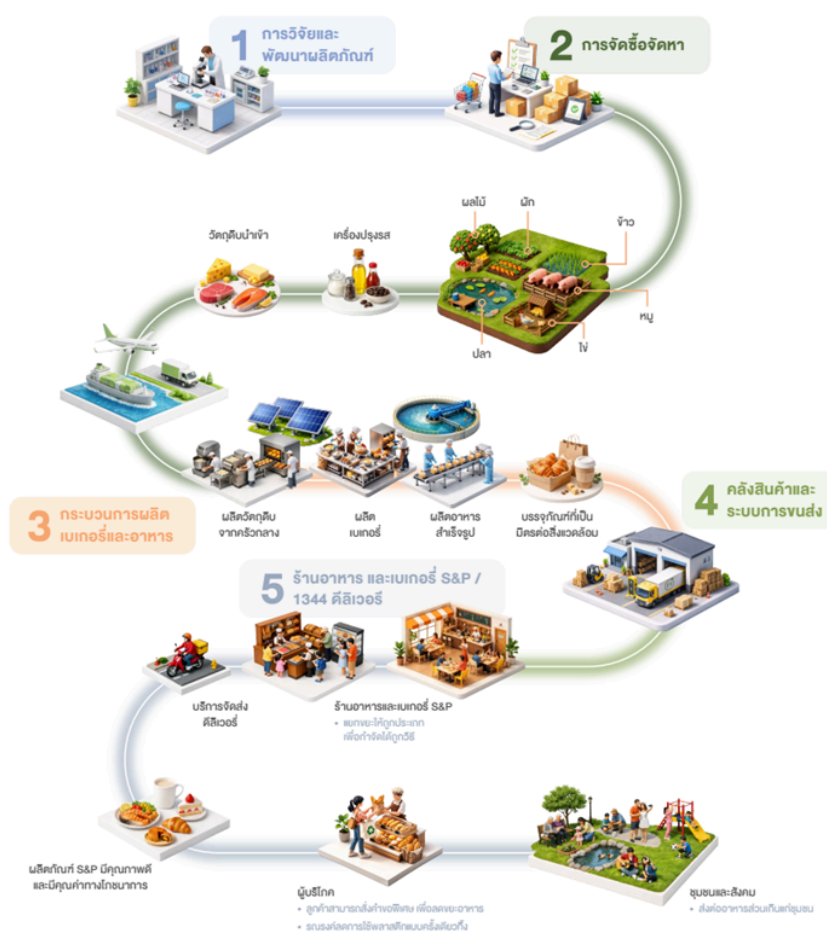
**บริษัทได้ปรับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมระยะยาวในปี 2593 (ค.ศ. 2050) บริษัทฯ มุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์** เป็นเป้าหมายสำคัญร่วมกันทั้งบริษัทและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากเป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญในการร่วมแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและการดำรงชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

### ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

บริษัทมีการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อให้สามารถระบุผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทโดยห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจนี้ แสดงกิจกรรมทั้งหมดในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีให้กับลูกค้าและผู้บริโภค ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำในการดำเนินธุรกิจอาหาร เบเกอรี่ และเครื่องดื่ม ในรูปแบบค้าปลีกเป็นหลัก โดยบริษัทประกาศนโยบายต่างๆ ครอบคลุมประเด็นด้าน ESG และสิทธิมนุษยชน ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การจัดเก็บและการขนส่งหน้าร้านS&P จนกระทั่งส่งมอบถึงลูกค้า สามารถศึกษา นโยบายได้ที่ <https://www.snpfood.com/th/documents/corporate-policies>

### รูปภาพห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



### S&P Supply Chain Management

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<b>ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร</b>			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สุขภาพและความปลอดภัย</li> <li>ค่าตอบแทน / สวัสดิการ / สิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม และ กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์</li> <li>การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม</li> <li>คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน</li> <li>การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ทั่วทั้งองค์กร</li> <li>การเรียนรู้และพัฒนาทักษะ (Reskill and Upskill) และ เพิ่มศักยภาพให้สอดคล้องกับ การเติบโตของธุรกิจ</li> <li>การจัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนและการแสดงความเห็นต่อองค์กร</li> <li>การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข (Happy Working Place)</li> <li>มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้</li> <li>สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และ การเติบโตในบริษัทอย่างมีคุณค่า</li> <li>จัดแผนการอบรมพัฒนาความรู้ที่เหมาะสม</li> <li>ส่งเสริมความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร</li> <li>จัดและส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ และความปลอดภัย เช่น แนะนำด้านโภชนาการและการออกกำลังกาย</li> <li>กำหนดโครงสร้างการเติบโตในสายอาชีพภายในองค์กรอย่างชัดเจน</li> <li>มีคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นผู้แทนพนักงานทุกคนในการดูแลด้าน สวัสดิการพนักงาน (Collective bargaining agreements)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>การประชุมภายในองค์กร</li> <li>การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> <li>การสำรวจความผูกพันพนักงาน</li> <li>การอบรม / สัมมนา</li> </ul>
<b>ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร</b>			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คุณภาพของสินค้า และการบริการ</li> <li>• วัตถุประสงค์ / แหล่งที่มาของอาหารที่ปลอดภัย</li> <li>• การบริการที่ตรงตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด</li> <li>• บรรยากาศภายในร้าน และความสะอาดของสถานที่</li> <li>• การโฆษณา / กิจกรรมส่งเสริมการขาย</li> <li>• ราคาสินค้าเหมาะสม</li> <li>• รับทราบข้อมูลผลิตภัณฑ์ถูกต้อง และครบถ้วน</li> <li>• การดำเนินธุรกิจที่มีไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>• การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รับรู้และเข้าใจความต้องการของลูกค้า เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้ถูกต้อง เช่น การพัฒนาสินค้า อาหาร เครื่องดื่มเมนูใหม่</li> <li>• สื่อสารข้อมูลโภชนาการของอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจซื้อของลูกค้า</li> <li>• พัฒนาทักษะการให้บริการของพนักงานหน้าร้าน และพนักงานที่ต้องติดต่อลูกค้า เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า</li> <li>• พัฒนาช่องทางการร้องเรียน/ แก้ไขปัญหาสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>• การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> <li>• การสำรวจความพึงพอใจ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชน</li> <li>• สังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนาชุมชนโดยรอบที่ตั้งของ บริษัทและโรงงาน</li> <li>• การส่งเสริมอาชีพและรายได้ท้องถิ่น</li> <li>• การเคารพสิทธิมนุษยชน</li> <li>• การคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม</li> <li>• การช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ</li> <li>• การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำเนินธุรกิจพร้อมประเมินความเสี่ยง เพื่อป้องกันและลดผลกระทบ ต่อชุมชนสังคม สิ่งแวดล้อม</li> <li>• ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด</li> <li>• สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลการทำงานของบริษัทฯ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเยี่ยมชม</li> <li>• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม</li> <li>• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก</li> <li>• การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> <li>• การสำรวจความพึงพอใจ</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> <li>• คู่ค้า</li> <li>• คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความปลอดภัยของอาหาร</li> <li>• การร่วมธุรกิจในระยะยาว</li> <li>• กระบวนการจัดซื้อ/จัดจ้างที่ยุติธรรมและโปร่งใส</li> <li>• การพัฒนาศักยภาพคู่ค้า</li> <li>• เทคโนโลยีและนวัตกรรม</li> <li>• สิทธิมนุษยชนและแรงงานสัมพันธ์</li> <li>• การดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม</li> <li>• การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</li> <li>• การเก็บรักษาข้อมูลความลับทางธุรกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รักษาระดับคุณภาพสินค้าและบริการ และพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการใหม่ๆ ให้ทันความต้องการ</li> <li>• การร่วมกันวางแผน และพัฒนาศักยภาพคู่ค้า เพื่อการเติบโตร่วมกันในระยะยาว</li> <li>• ดำเนินการตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด ในการจัดซื้อที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งต่อต้านการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ</li> <li>• การสื่อสารนโยบายต่างๆ ของบริษัท รวมถึงจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจแก่คู่ค้าทุกรายรับทราบและยอมรับร่วมกัน</li> <li>• จัดช่องทางการสื่อสาร ปัญหาการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเยี่ยมชม</li> <li>• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก</li> <li>• การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> <li>• การอบรม / สัมมนา</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> <li>หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>คุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร</li> <li>การโฆษณา / ฉลากบรรจุภัณฑ์ และการคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล</li> <li>การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO)</li> <li>การเปิดเผยรายงานข้อมูลสิ่งแวดล้อม</li> <li>กระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และผลกระทบต่อระบบนิเวศ</li> <li>ส่งเสริมเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสำรวจประเด็นด้านความยั่งยืนประจำปี</li> <li>การตอบรับนโยบายและความร่วมมือ</li> <li>การรายงานผลการดำเนินงานให้ทันกลยุทธรายไตรมาสในงาน Opportunity Day ผ่านช่องทางของตลาดหลักทรัพย์ฯ</li> <li>การเข้าพบหรือติดต่อประสานงานตามวาระต่างๆ</li> <li>การประชุม สัมมนาและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>การเคารพสิทธิมนุษยชน</li> <li>ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์</li> <li>การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน</li> <li>การทำตลาดและการสื่อสารอย่างรับผิดชอบต่อธุรกิจ</li> <li>การต่อต้านคอร์รัปชันและการทำธุรกิจอย่างโปร่งใส</li> <li>การจ้างงานชุมชนท้องถิ่น</li> <li>ภาษีจากการดำเนินงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก</li> <li>การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> <li>• นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน</li> <li>• ผู้ถือหุ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ</li> <li>• ผลการดำเนินงานและการเติบโตทางธุรกิจที่ดี มีผลกำไรและปันผลที่ดี</li> <li>• การกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ</li> <li>• มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และแนวทางการป้องกัน</li> <li>• การรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคมสาธารณะ</li> <li>• คุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรอย่างเป็นระบบ ในการตัดสินใจลงทุน และกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และบรรษัทภิบาล รวมถึงด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>• การจัดทำแผนรับมือกับความเสี่ยงในอนาคต</li> <li>• มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ</li> <li>• สื่อสารข้อมูลการประกอบธุรกิจทั้งด้าน Financial และ Non-financial อย่างถูกต้อง โปร่งใส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก</li> <li>• การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี</li> <li>• การรับเรื่องร้องเรียน</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> <li>• สำนักข่าวและสื่อมวลชน</li> <li>• องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร / NGOs</li> <li>• องค์กรอิสระ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กรอย่างถูกต้องรวดเร็ว น่าเชื่อถือ</li> <li>• การกำกับดูแลและจริยธรรมทางธุรกิจ</li> <li>• การต่อต้านคอร์รัปชันและการทำธุรกิจอย่างโปร่งใส</li> <li>• สื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์ โฆษณาการ และ รายการส่งเสริมการขาย</li> <li>• การแสดงความคิดเห็นของลูกค้าและผู้บริโภคต่อแบรนด์ เอส แอนด์ พี</li> <li>• กระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>• การจัดการมลภาวะต่างๆ จากการดำเนินงาน</li> <li>• ปฏิบัติตามกฎหมาย</li> <li>• สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน</li> <li>• การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม</li> <li>• การเคารพสิทธิมนุษยชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสำรวจประเด็นด้านความยั่งยืนประจำปี</li> <li>• การติดต่อผ่านช่องทางโทรศัพท์ เว็บไซต์ <a href="http://www.snppfood.com">www.snppfood.com</a> อีเมล <a href="mailto:pr@snppfood.com">pr@snppfood.com</a> และสื่อสังคมออนไลน์</li> <li>• การจัดงานแถลงข่าวและส่งข่าวประชาสัมพันธ์</li> <li>• การพบปะสื่อมวลชนตามวาระต่างๆ เช่น งานครบรอบ สื่อมวลชน เทศกาลปีใหม่ เทศกาลไหว้พระจันทร์ เป็นต้น</li> <li>• การทำการตลาดและการสื่อสารอย่างรับผิดชอบ</li> <li>• สร้างความตระหนักและสร้างความเข้าใจแก่สังคมในประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน</li> <li>• ครอบคลุม</li> <li>• ครอบคลุมด้าน ESG</li> <li>• สร้างความร่วมมือเพื่อผลักดันและขับเคลื่อนประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนและสังคม</li> <li>• การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การแถลงข่าว</li> <li>• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม</li> <li>• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>• การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> </ul>

**รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ**

## การวิเคราะห์ความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม รวมถึงการติดตามการรายงานผลในการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และสามารถนำความคิดเห็นประเด็นด้าน ESG จากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบสำหรับเตรียมขั้นตอนการประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลต่อธุรกิจ (Materiality Assessment) โดยบริษัทฯ มีการระบุผู้มีส่วนได้เสียและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ในทุก 2-3 ปี และมีการทบทวนทุกปี

### ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ประเด็นด้านความยั่งยืน	ผู้มีส่วนได้เสีย						
	พนักงาน	ลูกค้า/ คู่บริษัท	ชุมชน/ สังคม	คู่ค้า/ พันธมิตร ทางธุรกิจ	องค์กร ภาครัฐและ หน่วยงาน ที่ออก กฎระเบียบ	นักลงทุนและ ผู้ถือหุ้น	องค์กรอิสระ และกลุ่มคนที่ มีอิทธิพลใน สื่อออนไลน์
<b>มิติสิ่งแวดล้อม</b>							
1.1 พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ		●	●	●	●		
1.2 การจัดการของเสียและอาหารส่วนเกิน	●	●	●				
1.3 การจัดการน้ำ			●	●			
1.4 ความหลากหลายทางชีวภาพ			●	●			
<b>มิติสังคม</b>							
2.1 สิทธิมนุษยชนและแรงงานสัมพันธ์	●	●	●				
2.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์	●	●					
2.3 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	●			●			
2.4 ความมั่นใจของลูกค้าในคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ		●				●	
2.5 กิจกรรมเพื่อสังคม		●	●				
2.6 สุขภาพและโภชนาการ		●		●			
<b>มิติเศรษฐกิจ</b>							
3.1 การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	●	●	●	●			
3.2 การกำกับดูแลกิจการ จริยธรรม ในการดำเนินธุรกิจ และการบริหารความเสี่ยง		●			●	●	●
3.3 เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	●	●		●		●	
3.4 ความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	●	●					

หมายเหตุ: ● เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้มีส่วนได้เสีย ● เกี่ยวข้องโดยอ้อมกับผู้มีส่วนได้เสีย

### การวิเคราะห์ความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

#### ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

##### ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

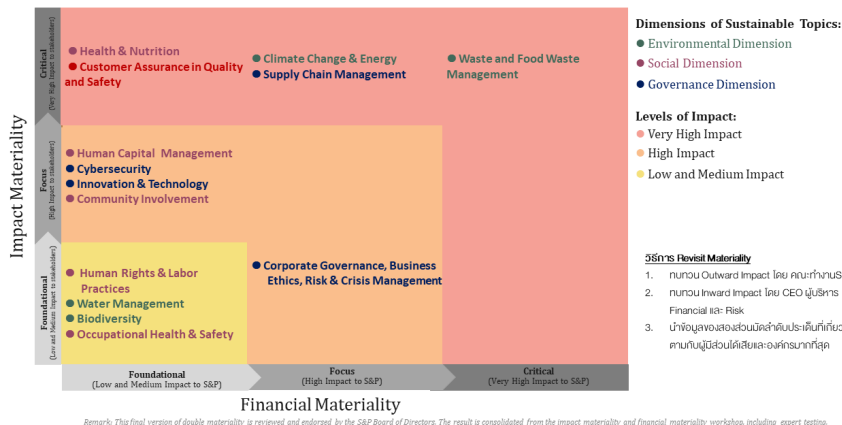
- บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี  
 ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี  
 ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

##### รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การจัดการของเสียและอาหารส่วนเกิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดการขยะและของเสีย</li> </ul>
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>การจัดการพลังงาน</li> <li>การจัดการน้ำ</li> <li>การจัดการขยะและของเสีย</li> <li>การจัดการก๊าซเรือนกระจก</li> <li>การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ</li> <li>สิทธิมนุษยชน</li> <li>การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม</li> <li>ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค</li> <li>ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน</li> </ul>
สุขภาพและโภชนาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิมนุษยชน</li> <li>ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค</li> </ul>
พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>การจัดการพลังงาน</li> <li>การจัดการก๊าซเรือนกระจก</li> </ul>

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

2025 S&P Double Materiality with Board of Directors Endorsement



S&P Double Materiality

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล  
 ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : <https://www.snpfood.com/th/documents/sd-reports>

## มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards, Sustainability Accounting Standards Board  
ที่บริษัทอ้างอิง (SASB)

## การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

#### นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

ท่ามกลางสถานะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนและซับซ้อนคณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารความเสี่ยงเชิงรุก โดยครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตลอดจนมิติด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเปลี่ยนความท้าทายให้เป็นโอกาสทางธุรกิจ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้มีการกำหนดแผนการของการบริหารความเสี่ยงไว้ดังนี้

- **เป้าหมาย:** วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงรอบด้านท่ามกลางความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลก
- **รับผิดชอบ:** ใส่ใจผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (ESG)
- **สร้างโอกาส:** เปลี่ยนความเสี่ยงเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน
- **สร้างความยั่งยืน:** สร้างมูลค่าเพิ่มและผลตอบแทนที่มั่นคงแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

#### โครงสร้างการกำกับดูแล

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระ และกรรมการบริษัท โดยประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นกรรมการอิสระ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกรอบการบริหารความเสี่ยงและรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอตามโครงสร้างการกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงภายใต้สถานะการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

- **การกำกับดูแลที่โปร่งใส:** มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยมีกรรมการอิสระเป็นประธาน เพื่อกำกับดูแลและรายงานการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากลอย่างสม่ำเสมอ
- **การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์:** โดยการพิจารณานโยบายและประเมินความเสี่ยงโครงการลงทุนสำคัญที่มีความซับซ้อน เพื่อป้องกันผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินของบริษัท
- **การบูรณาการทั่วทั้งองค์กร:** ด้วยการเชื่อมโยงระบบบริหารความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการทำงาน (Value Chain) ผ่านดัชนีชี้วัดความเสี่ยงสำคัญ (เพื่อการติดตามและเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด)
- **วัฒนธรรมและความยั่งยืน:** มีการปลูกฝังวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในทุกระดับ เพื่อสนับสนุนการขยายธุรกิจอย่างมีเสถียรภาพ และสร้างผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่ผู้ถือหุ้น

#### แนวทางการดำเนินงานและมาตรฐานสากล

บริษัทบูรณาการบริหารความเสี่ยงตามกรอบ COSO-ERM โดยมีคณะทำงานบริหารความเสี่ยง (แต่งตั้งเมื่อ 1 มิถุนายน 2566) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนมาตรการจัดการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

- **ครอบคลุมมิติความเสี่ยง:** ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่
  - ด้านกลยุทธ์และการปฏิบัติการ (Strategic & Operational Risk)
  - ด้านการเงินและกฎระเบียบ (Financial & Compliance Risk)
  - ด้านความยั่งยืน (ESG Risk)
  - ความเสี่ยงอุบัติใหม่ (Emerging Risk)
- **บริหารจัดการภายใต้ขีดจำกัด:** ควบคุมระดับความเสี่ยงให้อยู่ภายใต้พิกัดที่ยอมรับได้ (Risk Appetite & Tolerance) เพื่อรักษาเสถียรภาพขององค์กร
- **เสริมสร้างความยืดหยุ่น (Resilience):** มุ่งเน้นการปรับตัวเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อผลกระทบภายนอก (Global Impact) และกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Trend) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

S&P : แมทริกซ์ความเสี่ยงหลัก

		ผลกระทบ				
		ไม่สำคัญ	เล็กน้อย	ปานกลาง	สำคัญ	สำคัญมาก
		1	2	3	4	5
ความน่าจะเป็น	5		14		22	1 2
	4		23	12	3	
	3		4	28	6 13	27
	2		5	16 17 24	9 10 21 25	11
	1		15	19 20	7 8 18	26 29

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20230515-snp-risk-management-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

- มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี
- มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : COSO - Enterprise risk management framework (ERM)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงด้านพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ  
 • พฤติกรรมหรือความต้องการของลูกค้า / ผู้บริโภค

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

ลักษณะความเสี่ยง

ขาดการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภค รวมทั้งการวิเคราะห์ว่าทำไมและอย่างไรผู้บริโภคจึงตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการต่างๆ รวมทั้งความสามารถปรับแต่งกลยุทธ์ของตนเพื่อตอบสนองความต้องการและความชอบของกลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้น

ผลกระทบจากความเสียหาย

ลูกค้ารู้สึกไม่พึงพอใจหรือลูกค้าอาจเลือกที่จะไม่ซื้อสินค้าหรือบริการจากบริษัทจนอาจสูญเสียลูกค้าไปอาจทำให้บริษัทเสี่ยงต่อการเผชิญกับคู่แข่งในตลาดที่มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. จัดทำกลยุทธ์และแผนธุรกิจ โดยวิเคราะห์ความต้องการและความชอบของลูกค้า ผ่านข้อมูลเชิงสถิติของบริษัท เช่น ยอดขายรายผลิตภัณฑ์ ยอดขายต่อบิล ยอดขายต่อวัน
2. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน โดยรายงานในการประชุมประจำสัปดาห์ของฝ่ายการตลาด และ รายงานผลการดำเนินงานประจำเดือนในการประชุมคณะกรรมการ
3. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ จัดทำรายงานประจำปีเพื่อติดตามผู้ประกอบการธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันกับบริษัท รวมถึงแนวโน้มต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ สินค้า ราคา และช่องทางการจำหน่าย ทั้งในและต่างประเทศ (Competitor Benchmarking)

### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. วิจัยและพัฒนาสินค้าใหม่ ตามข้อมูลเชิงสถิติและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพฤติกรรมของลูกค้าที่เป็นปัจจุบัน
2. ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เช่น Artificial Intelligence ในการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริโภคและความชอบของลูกค้า รวมถึงแนวโน้มใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการใช้ชีวิตของผู้บริโภค

## ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากการแทรกแซงทางเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและรุนแรง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ  
• การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

### ลักษณะความเสี่ยง

การแทรกแซงทางเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ต้องการซื้อสินค้าผ่านทาง Online Platform มากขึ้น

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. การแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทำให้การเข้าสู่ตลาดของผู้แข่งขันรายใหม่ทำได้ง่ายขึ้น
2. ความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป ลูกค้าคาดหวังประสบการณ์ที่รวดเร็วและสะดวกสบายมากขึ้น
3. ความเสี่ยงของโมเดลธุรกิจเดิมอาจถูกแทนที่ด้วยโมเดลธุรกิจใหม่ หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้ทัน

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. วิเคราะห์และทำความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ในทุกมิติ รวมทั้งวิเคราะห์ผลกระทบในแง่บวกและแง่ลบที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจหลักของบริษัท และภาพรวมอุตสาหกรรมอาหารทั้งหมด เพื่อให้สามารถกำหนดแผนงานในการสร้างโอกาสใหม่ได้อย่างรวดเร็ว และกำหนดแผนงานจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา โดยการไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์ผู้ประกอบการธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันกับบริษัทและเทคโนโลยีใหม่ รวมทั้งศึกษาแนวโน้มสำคัญที่เกิดขึ้นกับประเทศที่มี สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และรายได้ต่อประชากร ระดับใกล้เคียงหรือดีกว่าประเทศไทย
3. ศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ต่อการดำเนินงานของอุตสาหกรรมอาหารทั้งหมด

### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดอย่างรอบคอบ รวมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม
2. ปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภค
3. ลงทุนในเทคโนโลยีที่เหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภค

## ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงด้านการแข่งขันทางธุรกิจ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ  
• การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดย

ง่าย  
ของผู้ค้ารายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านการแข่งขันทางธุรกิจ เช่น ความนิยมในตราสินค้าลดลง และการสูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาด เป็นต้น

## ผลกระทบจากความเสียหาย

1. ความนิยมในตราสินค้าลดลง
2. ส่งผลให้กำไร หรือผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการลงทุนในธุรกิจนั้นไม่เป็นไปตามคาดหมาย
3. การเสียส่วนแบ่งตลาด

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการนำเสนอผลิตภัณฑ์ต่างๆ ให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนบรรจุภัณฑ์ การเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนออาหารในร้านอาหาร เป็นต้น
2. ติดตาม และวิเคราะห์ สภาพการแข่งขันในตลาดอย่างใกล้ชิด โดยกำหนดขอบเขตนิยามตลาดที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทั้งผู้ประกอบการธุรกิจประเภทเดียวกัน (โดยตรง) หรือใกล้เคียงกับบริษัท (โดยอ้อม) รวมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดที่เกิดจากผู้ประกอบการรายใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ และช่องทางการจำหน่ายใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของ บริษัท และการสูญเสียโอกาสในการขยายธุรกิจ
3. พัฒนาสินค้าใหม่ เสนอรายการส่งเสริมการขาย และจัดกิจกรรมทางการตลาดที่น่าสนใจและเหมาะสมกับลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเร่งสร้างลูกค้าประจำผ่านระบบสมาชิกของบริษัท เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าในแต่ละกลุ่ม และสร้างความภักดีในตราสินค้าในระยะยาว

### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. เน้นการสร้างตราสินค้าให้เป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งช่องทาง online และ offline และระบบสมาชิก และสร้างความเชื่อมั่นในตราสินค้าผ่านการโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม
2. ดำเนินการหาโอกาสใหม่ๆ ในการขยายธุรกิจ โดยการพิจารณาลงทุน, ร่วมลงทุน หรือซื้อกิจการใน Brand ใหม่ที่มีเอกลักษณ์ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค หรือฐานลูกค้าที่แตกต่างจากของ S&P
3. ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ รวมทั้งการเพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า
4. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิต เพื่อลดต้นทุนต่างๆ โดยใช้หลักการ Lean Process โดยยังคงรักษาระดับคุณภาพสินค้าและบริการ และทำให้บริษัทสามารถแข่งขันด้านราคา หรือจัดรายการส่งเสริมการขายที่เหมาะสมได้

## ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การพึ่งพิงบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

## ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร เพื่อเตรียมการล่วงหน้าและรองรับการเจริญเติบโตของธุรกิจ รวมทั้งสร้างความต่อเนื่องของการบริหารงานแบบไร้รอยต่อ

## ผลกระทบจากความเสียหาย

1. ขาดทิศทางการทำงานและแผนงานที่ชัดเจน
2. งานบางประเภทอาจหยุดชะงัก หรือเกิดความล่าช้า ไม่มีความต่อเนื่อง
3. สูญเสียทั้งลูกค้าและพนักงาน
4. ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรทดแทนสูง

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. กำหนดนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ผู้บริหารระดับสูง (C-Level) และระดับรองประธานสาย (Vice President) เพื่อรองรับการเกษียณอายุและตำแหน่งที่ว่างลงด้วยเหตุอื่น ๆ อย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ และจำนวนผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอด
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้จัดทำนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง และมีส่วนร่วมในการให้ความเห็น การพิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้สืบทอดตำแหน่ง ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ผู้บริหารระดับสูง (C-Level) และระดับรองประธานสาย (Vice President)

3. ประเมิน และรวบรวม รายชื่อบุคคลภายในบริษัทที่อาจมีคุณสมบัติในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ
  4. กำหนดนโยบายหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงที่อาจมีคุณสมบัติในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ และพัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานที่เป็นธรรมและรอบด้านอย่างสม่ำเสมอ
- แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการส่งมอบงานในตำแหน่งสำคัญภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลภายในที่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้สืบทอด ซึ่งหากไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ให้เร่งดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เช่น ให้มีการอบรมจากภายนอก
3. สรรหาบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติและความเหมาะสมที่จะเป็นผู้สืบทอดในตำแหน่งสำคัญ ภายใต้กรอบนโยบายการสืบทอดตำแหน่งของบริษัท

#### ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงเกี่ยวกับชื่อเสียงของบริษัทและการถูกกลอกเลียนแบบตราสินค้า

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ  
• ความเสียหายด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

#### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงเกี่ยวกับชื่อเสียงของบริษัทและการถูกกลอกเลียนแบบตราสินค้าซึ่งทำให้ผู้บริโภคเกิดความสับสน เช่น ลักษณะของตราสินค้าหรือเครื่องหมายการค้าที่มีความคล้ายคลึงกัน

#### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. การสูญเสียรายได้ให้กับสินค้าลอกเลียนแบบ
2. มีความเสี่ยงจากความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ลดลง
3. เกิดประเด็นข้อพิพาททางกฎหมายและทรัพย์สินทางปัญญา

#### มาตรการจัดการความเสี่ยง

แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารของบริษัท ตระหนักและสื่อสารไปยังลูกค้า คู่ค้า และสาธารณชนอย่างมีเอกภาพว่า บริษัทยึดถือหลัก คุณภาพ คุณค่า และคุณธรรม ในการประกอบธุรกิจ
2. จัดกิจกรรมและเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ที่มีผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ
3. แต่งตั้ง Crisis Management Team ในการดูแลเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยมีผู้บริหารระดับ C-Level เป็นประธาน Crisis Management Team
4. สร้างระบบและกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ในการจัดการกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าและเร่งด่วน
5. มอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านลูกค้าสัมพันธ์ให้ติดต่อและเจรจากับลูกค้าตามนโยบายของบริษัท

แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก แผนรองรับ และขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน ในกรณี (อาจ) เกิดเหตุวิกฤตเกี่ยวกับชื่อเสียงของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณี ที่มีโอกาสเกิดขึ้นสูงหรือมีผลกระทบมาก จำเป็นต้องมีผู้บริหารระดับ C-Level เป็นผู้รับผิดชอบหลัก
2. เชิญผู้เชี่ยวชาญ และ/หรือหน่วยงานราชการ ร่วมชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกค้า และสาธารณชน
3. จัดตั้งทีมในการเจรจาหรือฟ้องร้องกับผู้ละเมิด

#### ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงจากการปฏิบัติการที่ไม่เหมาะสมของพนักงานหน้าสาขา

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน  
• การปฏิบัติงานของพนักงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

#### ลักษณะความเสี่ยง

การปฏิบัติการที่ไม่เหมาะสมของพนักงานหน้าสาขา (Branch Operation Mismanagement) เช่น

1. การทุจริต และขาดการควบคุมภายในที่เหมาะสม
2. การบริหารจัดการของเสียที่มากเกินไป ทำให้เสียโอกาสในการขาย
3. การบริการที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

#### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. ปฏิบัติการด้านการบริการที่ไม่เหมาะสมมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ อาจทำให้ลูกค้าไม่กลับมาใช้บริการซ้ำหรือเลือกที่จะใช้บริการที่ร้านอื่นแทน
2. การทุจริต และขาดการควบคุมภายในที่เหมาะสม อาจทำให้บริษัทสูญเสียทรัพย์สิน
3. การบริหารจัดการของเสียที่มากเกินไป ทำให้เสียโอกาสในการขาย ซึ่งอาจส่งผลให้ลูกค้าไม่กลับมาใช้บริการหรือซื้อสินค้าที่ร้านอีก เนื่องจากไม่ได้รับสินค้าที่ต้องการ

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ระบบงานต้องชัดเจนและปฏิบัติได้
2. จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงาน 100%
3. ตรวจสอบระบบ QSC , Audit Me และ Internal Audit ต่างๆ
4. หัวหน้างานตรวจสอบและดูแลจัดการ
5. มีระบบการวัดผลความพึงพอใจของลูกค้า Customer Satisfaction Rate
6. นำระบบ AI Fraud Detection มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้ข้อมูลแบบ Real time โดยมีหลักฐานชัดเจน
7. ติดตามรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า เพื่อประเมินความพึงพอใจด้านการบริการ

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. เมื่อเกิดเหตุการณ์ให้มีหน่วยงาน SWAT ในการเข้าไปบริหารจัดการในพื้นที่ โดยมีการศึกษาถึง ช่องโหว่ด้านความเสี่ยงที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ
2. เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นให้ Internal Audit Team เข้าไปดำเนินการตรวจสอบโดยทันที
3. มีการแจ้งให้พนักงานทั่วไปทราบ เพื่อตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต
4. มีการอบรมเพื่อปรับปรุงการให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการติดตามผลจากระบบ AI ผ่าน CCTV

### ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงจากการผลิตหยุดชะงัก ในเรื่องของวัตถุดิบขาดแคลนหรือไม่ได้คุณภาพ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

#### ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือความผันผวนของราคาวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิต

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

การผลิตหยุดชะงัก จากการที่วัตถุดิบขาดแคลนหรือไม่ได้คุณภาพ เนื่องจากปริมาณวัตถุดิบในท้องตลาดมีไม่เพียงพอ หรือการที่บริษัทต้องพึ่งพิงการจัดหาวัตถุดิบ / วัสดุหลักอยู่กับผู้ขายเพียงไม่กี่ราย อาจทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการที่ต้องใช้วัสดุทดแทนหรือปรับกระบวนการผลิต หรือวัตถุดิบที่หาได้ไม่เพียงพอต่อกำลังการผลิตซึ่งส่งผลให้เสียโอกาสในการขาย

### ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. การขาดแคลนวัตถุดิบ, ปัญหาในการขนส่งอาจทำให้การผลิตหยุดชะงัก และการมีต้นทุนที่สูงขึ้น
2. การระบาดของโรคระบาด หรือปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอาจส่งผลให้การผลิตหยุดชะงัก และมีต้นทุนที่สูงขึ้น
3. ความผิดพลาดจากการประมาณเงินเหลือของพนักงานในกระบวนการผลิตอาจส่งผลกระทบต่อการผลิตหยุดชะงัก และข้อพิพาททางกฎหมาย
4. การขาดแคลนวัตถุดิบ ปัจจัยในการขนส่ง การผลิตของซัพพลายเออร์ จากความเสี่ยงด้านภูมิรัฐศาสตร์และสงคราม ทำให้การผลิตของผู้ขายหยุดชะงัก หรือไม่สามารถขนส่งได้หรืออาจจะล่าช้า

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. กำหนดปริมาณขั้นต่ำในการสั่งซื้อเพื่อยืนยันราคากับ supplier
2. ฝ่ายจัดซื้อต้องมีรายชื่อของ suppliers หลายๆ ราย หากเกิดเหตุการณ์ที่ supplier รายเดิมจัดหาวัตถุดิบได้ไม่ครบตามจำนวนสั่งซื้อ อาจจัดหาเพิ่มเติมจากรายอื่น
3. จัดหาสูตรสินค้าที่เป็นวัตถุดิบ substitute material หรือ substitute product
4. จัดทำประมาณการการใช้วัตถุดิบเพื่อวางแผนการในการสต็อกวัตถุดิบแต่ละประเภท
5. จัดหา Second / Multiple suppliers and Alternative materials & supplier

6. จัดทำ supplier audit checklist สำหรับ key suppliers เพื่อการ monitor และตรวจสอบคุณภาพการผลิต เพื่อช่วยลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการผลิตไม่ได้คุณภาพ

7. จัดการประชุม supplier เป็นประจำปีทุกปี

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ติดต่อเพื่อซื้อวัตถุดิบหรือสินค้าจาก supplier รายอื่น (Substitute Suppliers)
2. มีสูตรอาหาร substitute สำหรับ core product โดยเลือกใช้สูตรสินค้าที่เป็นวัตถุดิบ (substitute raw ingredient) เมื่อมีเหตุการณ์ผิดปกติ
3. ยินดีที่จะจ่ายเงินเพิ่มกับ existing supplier เพื่อให้จัดหาวัตถุดิบที่สำคัญส่งให้กับเรา แทนที่จะส่งให้กับผู้ผลิตรายอื่น

#### **ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากผลกระทบจากวัตถุดิบที่ไม่ปลอดภัย (เช่น วัตถุดิบเจือปนต่างๆ)**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- อื่น ๆ : ผลกระทบจากวัตถุดิบที่ไม่ปลอดภัย (เช่น วัตถุดิบเจือปนต่างๆ)

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

#### **ลักษณะความเสี่ยง**

ผลกระทบจากวัตถุดิบที่ไม่ปลอดภัยและอันตรายในอาหาร (Food Hazard) หรือสิ่งปนเปื้อนในอาหาร รวมถึงการสร้างแหล่งเชื้อโรคจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการดูแลสุขภาพด้านกฎหมาย ซึ่งการผลิตอาหารและเบเกอรี่ในโรงงานเป็นกระบวนการที่หลายหลายขั้นตอนและเต็มไปด้วยความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้บริโภค

#### **ผลกระทบจากความเสียหาย**

1. ผู้บริโภคขาดความเชื่อมั่นในสินค้าซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในตราสินค้าและผลิตภัณฑ์ต่างๆ ของบริษัท
2. มีความเสี่ยงจากการฟ้องร้องจากผู้บริโภค หากผู้บริโภคได้รับอันตรายจากวัตถุดิบเจือปนนั้นๆ

#### **มาตรการจัดการความเสี่ยง**

##### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

ผลกระทบจากวัตถุดิบที่ไม่ปลอดภัย (เช่น วัตถุดิบเจือปนต่างๆ)

1. หยุดการผลิต รวมทั้งหยุดการขายทันทีเมื่อตรวจพบเจอวัตถุดิบเจือปน
2. ต้องมีการรีวิว spec ของสินค้าเป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ
3. จัดหา Second / Multiple suppliers and Alternative materials & supplier
4. จัดทำ supplier audit checklist สำหรับ key suppliers เพื่อการ monitor และตรวจสอบคุณภาพการผลิต เพื่อช่วยลดความเสี่ยง

ที่เกิดขึ้นจากการผลิตไม่ได้คุณภาพ

##### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. Activate BCP ตามระดับความรุนแรงของเหตุการณ์
2. Recall Products ต่างๆ จากจุดขาย โดยให้มีการสื่อสารระหว่าง Call Center และพนักงานสาขา เพื่อสร้างความเข้าใจ โดยเฉพาะหากมีลูกค้าที่ซื้อสินค้าไปแล้วมีการติดต่อเข้ามา
3. จัดให้มีการสอบถามเส้นทางของวัตถุดิบเจือปนต่างๆ ว่ามาจากแหล่งใด สามารถหาแนวทางแก้ไขได้หรือไม่ หากจำเป็นจริงๆ อาจต้องพิจารณาจัดหา suppliers ใหม่ที่เหมาะสม

#### **ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงสายการผลิตหยุดชะงักไม่สามารถผลิตได้อย่างต่อเนื่อง และปัญหาจากระบบสนับสนุนการผลิต**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- อื่น ๆ : สายการผลิตหยุดชะงัก ไม่สามารถผลิตได้อย่างต่อเนื่องและปัญหาจากระบบสนับสนุนการผลิต

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

#### **ลักษณะความเสี่ยง**

สายการผลิตหยุด ไม่สามารถผลิตได้อย่างต่อเนื่องและปัญหาจากระบบ Utility สนับสนุนการผลิต ซึ่งส่งผลให้เสียโอกาสในการขายและการถูกฟ้องร้องจากลูกค้า หากไม่สามารถส่งมอบสินค้าได้ตามกำหนดเวลา

## ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. อาจส่งผลให้เสียโอกาสในการขาย เนื่องจากกำลังการผลิตไม่เพียงพอ
2. อาจมีค่าใช้จ่ายล่วงเวลาในการบำรุงรักษาสำหรับการซ่อมแซมในกรณีฉุกเฉิน
3. ค่าบริการจัดส่งชิ้นส่วนอะไหล่หรือวัสดุสำหรับเปลี่ยนทดแทนที่สูงเกินไป
4. การเสียเวลาหรือทรัพยากรในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินและความผิดพลาดในการวิเคราะห์ปัญหา
5. การสูญเสียคำสั่งซื้อหรือความพึงพอใจของลูกค้าหากไม่สามารถจัดส่งสินค้าได้ตามกำหนด

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ประเมินความเสี่ยงกรณีสายการผลิตไม่สามารถผลิตสินค้าได้อย่างต่อเนื่อง ควรประเมินทักษะระดับความรู้ความสามารถของพนักงานในสายการผลิตอย่างสม่ำเสมอ
2. กำหนดแนวทางการซ่อมบำรุงเครื่องจักรและสต็อกอะไหล่ที่จำเป็นและเหมาะสม สำหรับไลน์การผลิตเพื่อประเมินความเสี่ยงผลกระทบจากระบบสนับสนุนการผลิตหยุดทำงาน เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสียหยุดชะงัก เป็นต้น
3. พิจารณาแนวทางลดผลกระทบในกรณีเกิดภัยพิบัติทำให้สายการผลิตหยุดชะงัก
4. จัดหา Alternative supplier/Sources ของระบบ Utility เพื่อรองรับกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน

### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. จัดทำแผนประเมินความเสี่ยงรวมถึงแนวทางป้องกัน สำหรับ BCP plan เพื่อนำเสนอผู้บริหาร
2. Activate BCP ตามระดับความรุนแรงของเหตุการณ์
3. Re-evaluate situation และปรับ action ให้สอดคล้องเหมาะสม
4. จัดการฝึกอบรมให้พนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง

## ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานในสายการผลิต

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

## ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานในสายการผลิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน เช่นเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานในช่วงโมงทำงานที่ยาวขึ้นทำให้เกิดอัตราการหมุนเวียนพนักงานที่สูง, กำลังการผลิตต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพของสินค้า รวมทั้งการเสียโอกาสทางการขาย

## ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมจะให้บริการ ส่งผลกระทบต่อการสร้างความพึงพอใจและการสร้างประสบการณ์ที่ดีของลูกค้าที่มาใช้บริการ
2. ขาดศักยภาพในการพัฒนาการเติบโตของธุรกิจ

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. พัฒนาระบบการทำงานที่เป็นอัตโนมัติให้มากขึ้น โดยคำนึงถึงต้นทุนและประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบด้วย การพิจารณาหา software / Hardware หรือระบบปฏิบัติการอัตโนมัติ เพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาด
2. จัดหาแรงงานชั่วคราว ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายชัดเจนหรือแรงงานต่างด้าวทดแทนตำแหน่งที่มีลักษณะงานไม่ซับซ้อน หากเป็นตำแหน่งงานที่ยากหรือมีความซับซ้อนให้พัฒนาพนักงานชั่วคราว ให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น
3. วิเคราะห์ต้นทุนในการผลิตสินค้าบางรายการหากไม่เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ให้พิจารณาส่ง supplier ผลิต
4. บริหารเรื่อง retention ให้มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากกระบวนการ recruitment ที่ถูกต้องเหมาะสม

### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. หากแรงงานขาดแคลนให้ติดต่อ outsource เพื่อจัดหาแรงงานทดแทนได้ทันที่
2. ดำเนินการประกาศจัดรับแรงงานชั่วคราวที่ได้มีการวางแผนไว้ ซึ่งหากจำเป็นก็สามารถเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอที่จะดึงดูดแรงงานกลุ่มนี้
3. อาจพิจารณาใช้แรงงานผู้ต้องขังจากทัณฑสถาน โดยฝ่ายบุคคลต้องศึกษาเพิ่มเติมในข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

## ความเสี่ยงที่ 11 ความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

**ลักษณะความเสี่ยง**

ความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์ เช่น การสูญหายของข้อมูล การเข้ารหัส หรือ ล็อกไฟล์ ไม่ให้ผู้ใช้สามารถเปิดไฟล์หรือคอมพิวเตอร์ได้ จากนั้นก็จะส่งข้อความหาผู้ใช้หรือองค์กร การเรียกค่าไถ่เพื่อแลกกับการถอดรหัสเพื่อกู้ข้อมูลคืนมา

**ผลกระทบจากความเสียหาย**

1. ทำให้บริษัทสูญเสียข้อมูลสำคัญหรือไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือระบบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและความน่าเชื่อถือของลูกค้า
2. อาจทำให้ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน หรือข้อมูลบริษัทถูกโจมตีและถูกเปิดเผยต่อสาธารณะเสี่ยงต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท และข้อพิพาททางกฎหมาย รวมถึงค่าเสียหายที่อาจเกิดขึ้นตามมา
3. บริษัทต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการแก้ไขปัญหา และอาจทำให้ธุรกิจต้องหยุดชะงักซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตและบริการ

**มาตรการจัดการความเสี่ยง**

แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. สำรองข้อมูล (Data backup) อย่างสม่ำเสมอโดยเลือกวิธีที่แยกออกจากเครือข่ายหลัก เพื่อป้องกันการเข้าถึงของ Ransomware / Hackers attack มีการทดสอบการกู้คืนข้อมูลปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูลที่ถูกสำรองสามารถกู้และนำกลับมาได้อย่างสมบูรณ์
2. อัปเดตระบบ operating system และ Software รวมถึง Patch (System Updates and Patches) รวมถึงมีการตรวจสอบติดตาม เฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ อย่างสม่ำเสมอ โดยติดตั้งการอัปเดตและแพตช์ระบบปฏิบัติการ รวมถึงซอฟต์แวร์แอนตี้ไวรัส เพื่อปิดช่องโหว่ที่อาจถูกโจมตี
3. เฝ้าระวังและดูแลความปลอดภัยให้องค์กร หากมีเหตุการณ์ใดๆ ที่คุกคาม หรือมีผลกระทบ ณ จุด Internet Gateway ของบริษัท จะมีการตรวจจับ และรายงานให้ทราบอย่างรวดเร็ว พร้อมมาตรการดำเนินการป้องกันและแก้ไขทันที
4. ใช้ Firewall และระบบการป้องกัน (Firewall and Intrusion Detection Systems) ติดตั้งระบบ Firewall และระบบป้องกันการบุกรุก (เพื่อคอยตรวจจับและบล็อกความพยายามที่ไม่พึงประสงค์จากภายนอก
5. กำหนดและจัดการการเข้าถึงระบบ Software และข้อมูลต่างๆ ในระบบของบริษัท (Access Control) มีการกำหนดสิทธิ์ และจำกัดการเข้าถึงข้อมูลให้กับพนักงานที่ใช้ระบบงานต่างๆ ของบริษัทและกำหนดนโยบายการใช้ Password รวมถึงมีการบังคับการเปลี่ยน Password เป็นประจำ รวมทั้งมีการใช้นโยบายเพื่อตรวจสอบและทบทวนสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลและการใช้ระบบงานต่างๆ เป็นประจำ
6. วางแผนการตอบสนองและกู้คืนระบบ (Incident Response and Recovery Plan) จัดทำแผนรับมือเหตุการณ์ Ransom Ware และการโจมตีทางไซเบอร์ โดยมีขั้นตอนและการประสานงานที่ชัดเจนสำหรับทุกฝ่าย ซ้อมแผนรับมือเหตุการณ์เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติตามแผนได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องการ
7. สร้างวัฒนธรรมการรับรู้ รวมถึงสื่อสารเกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ติดตั้งระบบสำรองข้อมูลอัตโนมัติ (Auto data back system) ในการสำรอง ข้อมูลในระบบหลักของบริษัท เช่น SAP, POS, BOR
2. กำหนดและติดตั้งระบบ Windows patch updates และ Antivirus updates บนเครื่อง Servers และคอมพิวเตอร์ของบริษัท
3. กำหนดและติดตั้งระบบ Firewall (IDS/IPS features) เพื่อควบคุมและป้องกัน การเชื่อมต่อระบบ IT Network ในทุกที่ของบริษัท เช่น สำนักงานใหญ่ โรงงาน รวมถึงสาขาร้าน S&P ทั้งหมด
4. กำหนดขั้นตอน การกำหนดสิทธิ์ เช่น สร้าง ลบ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิทธิ์ ผ่านระบบ IT users request
5. กำหนดนโยบายบนระบบ Software เพื่อบังคับการเปลี่ยน password ทุกๆ 3 เดือน ให้กับระบบหลักๆ ของบริษัท เช่น ระบบ SAP, POS, BOR
6. ทบทวน ปรับปรุงนโยบายเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อระบบสารสนเทศ เพื่อให้ครอบคลุมต่อเหตุการณ์การโจมตีทางไซเบอร์
7. ส่งอีเมลสื่อสาร สร้างการรับรู้ และเตือนภัยในรูปแบบต่างๆ ให้กับพนักงาน

**ความเสี่ยงที่ 12 ความเสี่ยงที่ระบบและเครือข่ายต่างๆ ไม่สามารถใช้งานได้ตามปกติ**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขัดข้องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์ เช่น การสูญหายของข้อมูล และการเข้ารหัส หรือ ล็อกไฟล์ ไม่ให้ผู้ใช้สามารถเปิดไฟล์หรือคอมพิวเตอร์ได้ จากนั้นก็จะส่งข้อความหาผู้ใช้หรือองค์กรเพื่อเรียกค่าไถ่แลกกับการถอดรหัสข้อมูลคืนมา

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญหรือทำการบันทึกได้ ซึ่งอาจสูญเสียข้อมูล
2. อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความพร้อมในการทำธุรกิจ
3. องค์กรไม่สามารถทำงานหรือผลิตสินค้าและให้บริการได้ตามปกติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการขายและรายได้ขององค์กร

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ติดตั้งระบบเครือข่ายสำรอง (Redundant Network Setup)
2. การจัดการอุปกรณ์เครือข่าย (Network Device Management) ให้มีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างสมบูรณ์อยู่ตลอด
3. การควบคุมการเข้าถึงระบบเครือข่ายของบริษัท (Network Access Control)
4. การตรวจสอบระบบเครือข่าย (Network Monitoring) โดยใช้เครื่องมือในการตรวจสอบเครือข่ายตลอด 24 ชั่วโมง เช่น การวิเคราะห์ทราฟฟิกเพื่อค้นหาพฤติกรรมผิดปกติหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
5. การวางแผนการกู้คืน (Disaster Recovery Plan)

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ใช้การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบสำรอง เช่น ใช้เส้นทางการเชื่อมต่อจากผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตมากกว่า 1 จุด
2. ทำ High Availability ด้วยการติดตั้งอุปกรณ์ Network failover เพื่อรองรับสถานการณ์ถ้าอุปกรณ์ Network เกิดการชำรุด ไม่ทำงาน มีการตรวจสอบอุปกรณ์ เครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และจัดทำแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (preventive maintenance) เพื่อความพร้อมของระบบ
3. ใช้การควบคุมการเข้าถึงระบบของบริษัท โดยการใช้ระบบ VPN สำหรับพนักงาน ที่ต้องเชื่อมต่อจากภายนอกบริษัท หรือระยะไกล กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงระบบตามระดับของพนักงานเพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดจากการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต
4. มีผู้เชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังระบบเครือข่ายและ Server ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว
5. มีการทดสอบและจำลองเหตุการณ์เครือข่ายล้ม (IT BCP) เป็นประจำปีละครั้ง โดยมีขั้นตอนที่ชัดเจนและระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อให้แน่ใจว่าการฟื้นฟูระบบสามารถทำได้ตามแผน

### ความเสี่ยงที่ 13 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

#### ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศที่รุนแรงขึ้นเช่น เกิดพายุหรือภัยแล้งที่รุนแรง หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงระยะยาว เช่น อุณหภูมิเฉลี่ยที่สูงขึ้น

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. เกิดการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทาน
2. ต้นทุนดำเนินการสูงขึ้น

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. บริหารจัดการระบบการผลิตซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ที่ช่วยลดต้นทุนการใช้วัตถุดิบที่เป็นอันตรายตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ
2. พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
3. ศึกษาหาแหล่งพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy) และส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติ
4. ส่งเสริมการใช้วัสดุรีไซเคิล ลดของเสียในกระบวนการผลิต และกระบวนการจำหน่ายสินค้า (ตามสาขา) ผ่านการสร้างความตระหนักรู้

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ศึกษาข้อมูลหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และกำหนดแผนงานในอนาคต
2. ลดการใช้พลังงานหรือกระบวนการที่สามารถติดตามและวัดผลได้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงต่อในอนาคต ในทุกการทำงาน หรือทุกกิจกรรม
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมให้การสนับสนุนกับทีมงานด้านนี้ ผ่านการประสานงานกับผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการ

#### ความเสี่ยงที่ 14 ความเสี่ยงด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการเก็บภาษีภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

#### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ ภาษีคาร์บอน

#### ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นโดยตรงจากค่าภาษีที่ต้องจ่ายตามปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ส่งผลให้กำไรสุทธิลดลง
2. ราคาสินค้าอาจสูงขึ้นเมื่อเทียบกับคู่แข่งที่มีกระบวนการผลิตสะอาดกว่า ทำให้เสียเปรียบในตลาด
3. อาจต้องสำรองเงินทุนเพื่อชำระภาษีหรือซื้อคาร์บอนเครดิตมาชดเชยในกรณีที่ปล่อยเกินโควตา

#### มาตรการจัดการความเสี่ยง

##### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก (Carbon Footprint): ตรวจสอบและทำฐานข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินภาระภาษีที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้า
2. กำหนดราคาคาร์บอนภายในบริษัท โดยนำราคาภาษีคาร์บอนมาคำนวณในงบประมาณโครงการลงทุน เพื่อให้การตัดสินใจทางธุรกิจคำนึงถึงต้นทุนแฝงด้านสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วันแรก
3. ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเลือกใช้วัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ที่มีการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์น้อย
4. การติดตามนโยบายการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย Carbon Tax และมาตรการ CBAM อย่างใกล้ชิดเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนกฎหมายมีผลบังคับใช้
5. อบรมพนักงานเกี่ยวกับความสำคัญของการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการลดการใช้พลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

##### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ลงทุนในเทคโนโลยีประหยัดพลังงานหรือเครื่องจักรที่มีการปล่อยคาร์บอนต่ำเพื่อลดฐานภาษี
2. ใช้พลังงานทดแทน
3. ใช้กลยุทธ์การเงินที่มุ่งเน้นการลดต้นทุนในการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เช่น การใช้คาร์บอนเครดิตเพื่อชดเชยการปล่อยก๊าซ

#### ความเสี่ยงที่ 15 ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัย ความปลอดภัยพนักงาน และแรงงานจากผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

#### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัย ความปลอดภัยพนักงาน และแรงงานจากผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากการมีข้อพิพาทกับชุมชนที่อยู่รอบบริเวณที่ตั้งของโรงงาน

#### ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง: การถูกกล่าวหาว่าสนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจนำไปสู่การคว่ำบาตรจากผู้บริโภค หรือการถูกตัดชื่อออกจากดัชนีความยั่งยืน
2. อาจส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน หากมีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชน เช่น การใช้แรงงานเด็ก หรือการใช้แรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น

3. อาจส่งผลให้เกิดการฟ้องร้องดำเนินคดี หรือการถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบกิจการหากตรวจพบการทำผิดกฎหมายแรงงาน
4. การเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงจนต้องหยุดสายการผลิต หรือการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากสภาพการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำธุรกิจ

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ประกาศ และสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรม
2. จัดทำมาตรการเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน รวมถึงควบคุมอันตรายที่อาจเกิดขึ้น
3. นำมาตรการความปลอดภัยในการทำงานมาใช้และฝึกอบรมพนักงาน
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนผ่านโครงการ CSR และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น
5. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ในทุกกิจกรรมขององค์กรและคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์ให้สามารถดำเนินการได้ทันทีเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินในรูปแบบต่างๆ ขณะมีการปฏิบัติงานหน้า
2. มีระบบให้พนักงานร้องเรียน ทั้งด้านสิทธิมนุษยชน และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

### ความเสี่ยงที่ 16 ความเสี่ยงด้านความบกพร่องในการกำกับดูแลภายในองค์กร

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ระบบงานหรือระบบการควบคุมภายใน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงในด้านระบบงานที่ยังมีข้อจำกัด หรือมีช่องโหว่รวมทั้งการควบคุมภายในที่ไม่เพียงพอ

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. สูญเสียทางการเงินสำหรับองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท
2. การตรวจสอบและแก้ไขอาจต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม
3. ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของพันธมิตรธุรกิจ, ความน่าเชื่อถือของพนักงาน
4. สูญเสียพนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญ

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. กำหนดโครงสร้างคณะกรรมการที่มีความหลากหลายและมีกระบวนการตัดสินใจได้อย่างโปร่งใสและเป็นอิสระ
2. กำหนดให้มีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ มีกระบวนการตรวจสอบภายใน และมีนโยบายการควบคุมภายในที่ชัดเจน
3. สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างชัดเจนรวมถึงให้ความรู้ด้านกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและผู้บริหาร
4. ติดตามและอัปเดตแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. วิเคราะห์เหตุการณ์เพื่อระบุปัญหาและช่องโหว่ในกระบวนการกำกับดูแล
2. แจ้งเหตุการณ์ให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการรับทราบ และสื่อสารกับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและแผนการแก้ไข
3. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการกำกับดูแลภายในเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ

### ความเสี่ยงที่ 17 ความเสี่ยงจากการทุจริต หรือการรับผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการดำรงตำแหน่งสำคัญๆในองค์กร

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ระบบงานหรือระบบการควบคุมภายใน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ในการประพฤติมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

## ผลกระทบจากความเสียง

1. สูญเสียทางการเงินสำหรับองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. การตรวจสอบและแก้ไขอาจต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม
3. ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของพันธมิตรธุรกิจ, ความน่าเชื่อถือของพนักงาน
4. สูญเสียพนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญ
5. เป็นอุปสรรคต่อความยั่งยืนของบริษัท ซึ่งส่งผลให้เกิดความสูญเสียทั้งทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงิน

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. พัฒนาระบบการบริหารงานภายในและการดำเนินธุรกิจให้ชัดเจน ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเรียกรับสินบน
  2. จัดให้มีระบบที่รัดกุมและตรวจสอบได้
  3. ประกาศนโยบายและระเบียบปฏิบัติ รวมถึงสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน
- นโยบายการรับของขวัญ การจ่ายค่ารับรอง
4. ทบทวนความรู้ให้แก่พนักงานเพื่อยกระดับการรับรู้และสร้างความเข้าใจเพื่อจะได้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. เปิดให้มีการแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางต่างๆ
2. กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบ สอบสวน และลงโทษโดยมีกรรมการบริษัทที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานในการพิจารณา

## ความเสี่ยงที่ 18 การละเมิดกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

## ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับอย่างรวดเร็วจนกระทบธุรกิจของบริษัท

## ผลกระทบจากความเสียง

บริษัทอาจต้องปรับปรุงกระบวนการ แผนธุรกิจ และนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจต้องใช้ทรัพยากรหรือมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ติดตามศึกษาแนวโน้ม วิเคราะห์ และเข้าร่วมสังเกตการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ รวมทั้งวิเคราะห์และศึกษาแนวทางกฎหมาย และกรณีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศที่มีความก้าวหน้าทางกฎหมายและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ
2. ศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับ และรายงานให้ผู้บริหารรับทราบถึงผลกระทบและความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงเสนอแนวทางการดำเนินการ การต่อไปสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
3. ติดต่อ ประเมิน และรวบรวมรายชื่อ Law Firm และทนายความ และ Auditor ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
4. ทบทวนความคุ้มครอง และวงเงินประกันภัยทุกปี เพื่อจัดทำกรมธรรม์ประกันภัยที่เหมาะสม

### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. หากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นรวมถึงพบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานโดยทันที โดยได้การอนุมัติจากผู้บริหารสูงสุดของบริษัท
2. ว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายเฉพาะทางหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อ ประเมินและให้ความเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับทางกฎหมาย ต่อผู้บริหารระดับ C-Level และ หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (แล้วแต่กรณี)

## ความเสี่ยงที่ 19 ความเสี่ยงจากการกระทำผิด พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า ลูกค้า และบุคลากร

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

## ลักษณะความเสี่ยง

การกระทำผิด พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า ลูกค้า และบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิด การถูกขโมยตัวตน การรั่วไหลของข้อมูล รวมถึงการนำข้อมูลส่วนบุคคล ไปแสวงหาประโยชน์ทางการตลาด โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจส่งผลให้บริษัท กรรมการ และผู้บริหาร ถูกฟ้องร้องดำเนินคดี และมีหน้าที่ต้องชำระค่าปรับ และค่าเสียหาย
2. อาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท และความมั่นใจของนักลงทุน ลูกค้า และคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง
3. อาจส่งผลให้บริษัทผิดสัญญากับคู่ค้าต่างๆ และถูกบอกเลิกสัญญา
4. อาจส่งผลต่อความสามารถและความน่าเชื่อถือในการทำธุรกรรมกับองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ สถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการ ที่กำหนดคุณสมบัติของคู่ค้า
5. อาจส่งผลต่อราคาหุ้นของบริษัท

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. กำหนดนโยบาย ขั้นตอนและคู่มือการปฏิบัติงานตาม PDPA และผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล Data Protection Officer (DPO)
2. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เพื่อนำมาปรับปรุงคู่มือให้ทันสมัย และจัดอบรมความรู้ให้กับพนักงาน เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยและการทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบและมาตรฐาน PDPA หรือตามกฎหมาย และจัดเก็บ anonymized data หรือสถิติ ในกรณีที่ไม่มีข้อมูลจำเพาะ
3. จัดทำเอกสารทางกฎหมาย ระบบ และติดป้ายประกาศ เพื่อแจ้ง/ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องให้ความยินยอมในการเก็บ รวบรวม ใช้ ข้อมูลส่วนบุคคล
4. ให้คู่ค้าลงนามในหนังสือรักษาความลับที่มีเงื่อนไขที่เหมาะสม
5. กำหนดมาตรการลงโทษผู้ปฏิบัติงานและแจ้งให้พนักงานรับทราบ หากบริษัท กรรมการ หรือบุคคลอื่นได้รับโทษจากการกระทำ ละเว้นการกระทำ หรือประมาทเลินเล่อของพนักงาน

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ในกรณีที่ทราบว่ามีกรณีละเมิด PDPA ให้ Data Protection Officer (DPO) ทำการวิเคราะห์สาเหตุ ประเมินผลกระทบและเสนอแนวทางแก้ไข รวมทั้งหา แนวทางป้องกันเหตุในอนาคต ให้ฝ่ายจัดการพิจารณาตัดสินใจทันที
2. ให้ DPO และคณะทำงานบริหารความเสี่ยง (ที่จัดตั้งในปี เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข พร้อมความเห็นจากสำนักกฎหมายต่อผู้บริหารระดับ C Suite และ/หรือคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง (แล้วแต่กรณี) เพื่อกำหนดมาตรการตอบสนองที่เหมาะสม
3. ในกรณีที่มีผลกระทบรุนแรงต่อบริษัทและกรรมการ ซึ่ง DPO และฝ่ายกฎหมาย ไม่มีความเชี่ยวชาญ ให้ DPO หรือฝ่ายกฎหมายเสนอจัดจ้างที่ปรึกษากฎหมายหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อให้ความเห็นหรือดำเนินการเพิ่มเติม
4. ดำเนินการลงโทษพนักงานตามมาตรการที่กำหนดไว้

### ความเสี่ยงที่ 20 ความเสี่ยงจากข้อพิพาททางกฎหมาย และความเสี่ยงด้านสัญญา

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องจากลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ อันเนื่องมาจากข้อพิพาททางกฎหมายและสัญญา

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจส่งผลให้บริษัท กรรมการ และผู้บริหาร ถูกฟ้องร้องดำเนินคดี และมีหน้าที่ต้องชำระค่าปรับ และค่าเสียหาย
2. อาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท และความมั่นใจของนักลงทุน ลูกค้า และคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง
3. อาจส่งผลให้บริษัทผิดสัญญากับคู่ค้าต่างๆ และถูกบอกเลิกสัญญา
4. อาจส่งผลต่อความสามารถและความน่าเชื่อถือในการทำธุรกรรมกับองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ สถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการ ที่กำหนดคุณสมบัติของคู่ค้า
5. อาจส่งผลต่อราคาหุ้นของบริษัท

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. บังคับใช้สัญญามาตรฐานกับคู่ค้า เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการจัดทำและตรวจร่างสัญญา และกำหนดผู้มีอำนาจอนุมัติเงื่อนไขสัญญา และลงนามสัญญาอย่างชัดเจน
2. ห้ามมิให้แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อสัญญาที่เป็นมาตรฐาน หรือตกลงเงื่อนไขทางกฎหมาย ในร่างสัญญาที่คู่ค้าจัดเตรียม โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายกฎหมาย
3. ตรวจสอบกฎหมายและกฎระเบียบเมื่อมีการจัดทำสัญญา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บังคับใช้อยู่ล่าสุด
4. กำหนดมูลค่าสัญญา และ/หรือประเภทสัญญาที่บริษัทต้องส่งให้ที่ปรึกษากฎหมายภายนอกตรวจสอบและให้ความเห็น
5. กำหนดแผนการทำงาน กรณีพบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำสัญญาเกิดข้อสงสัยหรือข้อพิพาททางกฎหมาย ให้หน่วยงานนั้นๆ ปรึกษากฎหมายของบริษัททันที โดยจะต้องไม่พิจารณาหรือตัดสินใจเอง
2. หน่วยงานและฝ่ายกฎหมายจะต้องหาแนวทางในการเจรจาต่อรองกับคู่สัญญา เพื่อระงับข้อพิพาท
3. หากฝ่ายกฎหมายไม่แน่ใจ หรือต้องการความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อพิพาททางกฎหมาย ให้เสนอจัดจ้างที่ปรึกษากฎหมายหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อให้ความเห็น หรือดำเนินการเพิ่มเติม
4. หากเกิดหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดเป็นคดีความฟ้องร้องทางศาล ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานหรือตัวแทนผู้รับผิดชอบ นำเสนอเพื่อหารือกับคณะกรรมการบริหาร เพื่อรับทราบและอนุมัติดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

### **ความเสี่ยงที่ 21 ความเสี่ยงจากการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

#### **ลักษณะความเสี่ยง**

บริษัทอาจมีความเสี่ยงในการถูกฟ้องร้อง หากพนักงานหรือผู้รับจ้างภายนอก หรือละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ลิขสิทธิ์ เครื่องหมายการค้า สิทธิบัตร หรือความลับทางการค้า

#### **ผลกระทบจากความเสี่ยง**

1. อาจส่งผลให้บริษัท กรรมการ และผู้บริหาร ถูกฟ้องร้องดำเนินคดี และมีหน้าที่ต้องชำระค่าปรับ และค่าเสียหาย
2. อาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท และความมั่นใจของนักลงทุน ลูกค้า และคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง
3. อาจส่งผลให้บริษัทผิดสัญญากับคู่ค้าต่างๆ และถูกบอกเลิกสัญญา
4. อาจส่งผลต่อความสามารถและความน่าเชื่อถือในการทำธุรกรรมกับองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ สถาบันการเงิน รัฐบาลวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการ ที่กำหนดคุณสมบัติของคู่ค้า
5. อาจส่งผลต่อราคาหุ้นของบริษัท

#### **มาตรการจัดการความเสี่ยง**

##### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ในกรณีที่พนักงานหรือผู้รับจ้างภายนอกไม่ได้สร้างสรรค์ผลงานด้วยตัวเอง และจำเป็นต้องใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น พนักงานและผู้รับจ้างภายนอกจะต้องแจ้งฝ่ายกฎหมายของบริษัทเพื่อให้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรทุกกรณี
2. ห้ามพนักงานหรือผู้รับจ้างภายนอกใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น โดยไม่ได้ทำสัญญาที่ฝ่ายกฎหมายตรวจสอบและให้ความเห็นชอบแล้ว

##### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. หากเกิดข้อสงสัยว่าพนักงานหรือผู้รับจ้างภายนอกเกิดการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาพิพาทหรือไม่ ให้หน่วยงานนั้นๆ ปรึกษากฎหมายของบริษัททันที
2. หน่วยงานและฝ่ายกฎหมายจะต้องหาแนวทางในการเจรจาต่อรองกับคู่สัญญา เพื่อระงับข้อพิพาท
3. หากฝ่ายกฎหมายไม่แน่ใจ หรือต้องการความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อพิพาททาง กฎหมายให้เสนอจัดจ้างที่ปรึกษากฎหมายหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อให้ความเห็น หรือดำเนินการเพิ่มเติม
4. หากเกิดหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดเป็นคดีความฟ้องร้องทางศาล ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานหรือตัวแทนผู้รับผิดชอบ นำเสนอเพื่อหารือกับคณะกรรมการบริหาร เพื่อรับทราบและอนุมัติดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

### **ความเสี่ยงที่ 22 ความเสี่ยงจากการลงทุน และ/หรือการดำเนินโครงการใหม่ หรือความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงาน**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

### ความเสี่ยงด้านการเงิน

- การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการเงินและการลงทุนของสถาบันการเงิน (ที่มีผลต่อการดำเนินงาน)
- ความผันผวนของรายได้

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการได้รับผลตอบแทนที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง หากไม่มีการศึกษาการลงทุนที่เพียงพอและเหมาะสมกับองค์กร

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจส่งผลให้บริษัทไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง หากไม่มีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินที่เพียงพอ
2. อาจส่งผลให้สินทรัพย์ของบริษัทมีมูลค่าลดลง
3. อาจมีภาระด้านดอกเบี้ยจ่าย หากบริษัทมีการกู้เงินจากสถาบันการเงินมาลงทุน
4. หากผลดำเนินงานของบริษัทมีการปรับตัวลดลง อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. มีการศึกษาและวิเคราะห์แผนงานการเปิดสาขาใหม่อย่างเคร่งครัด และสาขาที่เปิดใหม่จะต้องให้ผลตอบแทนที่ดีและคุ้มต่อการลงทุนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยการพิจารณาถึงทำเลที่ตั้ง ความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่ และใช้ผลการดำเนินงานของสาขาใกล้เคียงมาเป็นแนวเทียบเคียง
2. มีการวิเคราะห์ทางการเงินและแนวโน้มของธุรกิจใหม่ ทั้งในเรื่องของโอกาสและความเสี่ยง (Risk Management) โดยการพิจารณาระยะเวลาคืนทุน (Payback period) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (โดยผลตอบแทนและระยะเวลาคืนทุนจะต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้
3. มีการจัดตั้งคณะกรรมการการลงทุน ในการพิจารณาและอนุมัติแผนการลงทุนและการขยายสาขา โดยมีการติดตามและพิจารณาผลประกอบการของสาขาใหม่อย่างสม่ำเสมอ โดยรายงานในที่ประชุมคณะกรรมการเป็นประจำทุกเดือน

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ให้ฝ่ายควบคุมการเงิน (Financial Controller) ที่รับผิดชอบในโครงการนั้น ทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ โดยการทำให้ Visibility study เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาและอนุมัติการลงทุนในลำดับแรก
2. นำเสนอโครงการที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ บริหาร มานำเสนอให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงพิจารณาและอนุมัติ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการที่จะลงทุนมีความเสี่ยงและให้ผลตอบแทนในระดับที่คณะกรรมการความเสี่ยงยอมรับได้

### ความเสี่ยงที่ 23 ความเสี่ยงจากการมีเงินสดมากโดยมีได้นำไปลงทุนให้ได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

### ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ
- ความผันผวนของผลตอบแทนในสินทรัพย์หรือเงินลงทุน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการพลาดโอกาสที่ได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าเงินฝากธนาคาร

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจทำให้บริษัทได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าการนำเงินสดไปลงทุนในกองทุนรวมที่มีความเสี่ยงต่ำ ซึ่งโดยทั่วไปอาจให้ผลตอบแทนสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก
2. อาจส่งผลให้นักลงทุนมีมุมมองที่ไม่ดีต่อบริษัท จากการที่บริษัทไม่นำเงินไปลงทุนนั้น เป็นเพราะผู้บริหารไม่มีความสามารถมากพอที่จะหาโอกาสในการลงทุนที่ดีได้
3. ทำให้วินัยทางการเงินของบริษัทลดลง เนื่องจากการที่มีเงินสดเยอะเกินไป อาจทำให้บริษัทใช้จ่ายอย่างไม่มีประสิทธิภาพได้

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. มีการวางแผนการบริหารกระแสเงินสด (Cash Flow Management) ล่วงหน้า เพื่อให้มีกระแสเงินสดหมุนเวียนในบริษัทอย่างเพียงพอ และนำเงินสดส่วนเกินไปลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยงต่ำ สภาพคล่องสูง และให้ผลตอบแทนสูงกว่าเงินฝากธนาคาร เช่น การลงทุนในกองทุนรวมต่างๆ เป็นต้น

2. หลังจากที่ทราบปริมาณเงินสดที่พึงมีในบริษัท ส่วนที่เหลือให้นำมาพิจารณาในการหาผลตอบแทนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการขยายธุรกิจ (Organic Growth) หรือขยายกิจการ (Inorganic Growth)

3. กำหนดให้มีคณะกรรมการการลงทุน (Investment Committee) และกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) พิจารณาข้อเสนอของการลงทุนจากผู้บริหาร  
แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ติดตามภาวะตลาด ความต้องการ โอกาส การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ของบริษัท เพื่อหาโอกาสที่จะลงทุนเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิตหรือเครือข่ายสาขา

2. หาโอกาสร่วมลงทุนธุรกิจอื่นหรือการซื้อแฟรนไชส์ (Franchise) ทั้งในและต่างประเทศภายใต้สินค้าและแบรนด์ใหม่  
**ความเสี่ยงที่ 24 ความเสี่ยงจากการรายงานข้อมูลทางการเงินอันเป็นเท็จ**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- อื่น ๆ : • ความเสี่ยงจากการรายงานข้อมูลทางการเงินอันเป็นเท็จ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### **ลักษณะความเสี่ยง**

1. ความเสี่ยงจากการรายงานข้อมูลทางการเงินอันเป็นเท็จ
2. ขาดการติดตามการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานการบัญชีใหม่ไม่ทันเวลา หรือการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี (TAS) และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน (TFRS) ซึ่งอาจส่งผลให้การจัดทำรายงานทางการเงินของบริษัทไม่เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

### **ผลกระทบจากความเสียหาย**

1. ความเสี่ยงจากถูกฟ้องร้องและถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย หากมีการรายงานข้อมูลทางการเงินอันเป็นเท็จ
2. ขาดความน่าเชื่อถือและส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความอยู่รอดของบริษัท

### **มาตรการจัดการความเสี่ยง**

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. บันทึกรายการทางบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีอย่างเคร่งครัด ทั้งในเรื่องรายได้ค้างรับ, ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย, การตัดจำหน่ายต่างๆ เป็นต้น
2. มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของการแบ่งแยกหน้าที่ และอำนาจการอนุมัติต่างๆ โดยผู้มีอำนาจสูงสุดของแต่ละสายงาน และมีการสอบทานการทำรายการต่างๆ อย่างเหมาะสมโดยผู้มีอำนาจสูงสุดในสายงานบัญชี
3. มีการติดตามแนวโน้มการบังคับใช้มาตรฐานการบัญชีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการบัญชีอย่างสม่ำเสมอ

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. มีการติดตามและปรับปรุงรายการบัญชีให้ถูกต้องอยู่เสมอ
2. หากมีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการบัญชีหรือมาตรฐานรายงานทางการเงิน ขอให้มีการวิเคราะห์ผลกระทบและรายงานให้คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการรับทราบ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข
3. หากพบการบันทึกบัญชีหรือการรายงานทางการเงินที่ไม่ถูกต้อง ให้รีบดำเนินการชี้แจงต่อคณะกรรมการ บริหารและคณะกรรมการให้ทราบโดยด่วน
4. หากมีผู้ไม่แน่ใจในประเด็นการบันทึกบัญชี ให้สอบถามผู้สอบบัญชี เพื่อให้มั่นใจว่าการบันทึกบัญชียังถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี และการสอบบัญชี

### **ความเสี่ยงที่ 25 ความเสี่ยงด้านธรรมชาติและอุทกภัยต่างๆ**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### **ลักษณะความเสี่ยง**

ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาวะอากาศสุดขั้วที่มีความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น เช่น อุทกภัยฉับพลัน พายุรุนแรง ไฟไหม้ การจลาจล หรือเหตุการณ์ที่ไม่ปกติและความรุนแรง

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. การหยุดชะงักของการดำเนินงาน บริษัทไม่สามารถเปิดดำเนินการได้ตามปกติ ส่งผลต่อรายได้และโอกาสทางธุรกิจ
2. ผลกระทบต่อรายได้และความมั่นคงในการทำงาน หากบริษัทได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากภัยพิบัติ อาจต้องลดชั่วโมงทำงานหรือลดจำนวนพนักงาน
3. ความเสียหายต่อทรัพย์สิน อาคาร เครื่องจักร สินค้าคงคลัง และระบบสาธารณูปโภคได้รับความเสียหาย
4. ผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทาน อาจทำให้เกิดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ เส้นทางการขนส่งถูกตัดขาดหรือคู้ค่า (ไม่สามารถส่งมอบวัตถุดิบได้ตามกำหนด
5. ต้นทุนทางการเงิน ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมสูงขึ้น รวมถึงเบี้ยประกันภัยทรัพย์สินที่มีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นตามความเสี่ยงพื้นที่

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. จัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) เพื่อประเมินและรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นโดยระบุถึงระดับของความรุนแรง ผู้รับผิดชอบหากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว และขั้นตอนในการดำเนินการ เป็นต้น
2. ติดตามข้อมูล ข่าวสาร ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และวางแผนเตรียมความพร้อมหากต้องดำเนินการตามคำสั่งขององค์กรภาครัฐ และมีเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย
3. สื่อสารหรือให้ความรู้กับพนักงานรวมถึงผู้บริหารผ่านระบบ online หรือ Town Hall เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารทุกคนเข้าใจและรับทราบ
4. จัดหาสถานที่ปลอดภัยเพื่อจัดเก็บข้อมูลที่เป็นเอกสารสำคัญของบริษัทรวมทั้งจัดให้มีระบบสำรองข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลจำเป็นทั้งหมดถูกจัดเก็บอย่างเหมาะสมและสามารถเข้าถึงได้ในกรณีฉุกเฉิน
5. กำหนดแนวทางในการดำเนินการหากเกิดสถานการณ์ที่ไม่ปกติเกิดขึ้น

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. Activate BCP โดย CEO and C-Level โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานและครอบครัวพนักงานรวมถึงลูกค้าเป็นสำคัญ
2. จัดตั้ง war room ทั้ง online หรือ offline เพื่อบริหารจัดการสถานการณ์ ออกคำสั่ง ติดตาม รวมถึงปรับเปลี่ยนให้ทันไปตามความเหมาะสม ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสถานการณ์ จะดำเนินการรายงานคณะกรรมการ (Engage Board) สำหรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและความคืบหน้าในการดำเนินการต่างๆ

### ความเสี่ยงที่ 26 ความเสี่ยงเมื่อเกิดโรคระบาดรุนแรงต่างๆ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

### ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงเมื่อเกิดโรคระบาดรุนแรงต่างๆ เช่น COVID 19

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. ผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน หากไม่มีมาตรการป้องกันที่เพียงพอและไม่มีมาตรการควบคุมโรคที่ดี
2. รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัลมากขึ้น และพนักงานต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
3. พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปหันมาใช้บริการออนไลน์มากขึ้นส่งผลให้ธุรกิจต้องปรับตัว และอาจเกิดความเชื่อมั่นของลูกค้าหากการให้บริการล่าช้าหรือไม่สามารถส่งมอบสินค้าได้ตามกำหนด อาจทำให้ลูกค้าไม่พอใจ

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ให้มีการสื่อสารกับพนักงานในช่องทางต่างๆ เช่น Online ตามสายบังคับบัญชา หรือเรียก Town Hall เมื่อเกิดโรคระบาดร้ายแรงเพื่อชี้แจงการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน
2. ศึกษาและอัปเดตข้อมูลโรคร้ายแรง โรคระบาด รวมทั้งปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้บริหารและพนักงานเป็นหลัก
3. ปฏิบัติตามข้อกำหนดของราชการอย่างเคร่งครัด

## แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. ให้คำนึงความปลอดภัยของพนักงาน ครอบครัวและลูกค้าเป็นหลัก รวมถึงอำนวยความสะดวกต่างๆ
2. Activate BCP และสื่อสารข้อมูลของโรคและคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขให้พนักงานทราบและกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
3. อนุมัติงบประมาณเฉพาะกาลเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงาน

### **ความเสี่ยงที่ 27 ความเสี่ยงจากภัยทางวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอดของบริษัท**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### **ลักษณะความเสี่ยง**

ภัยทางวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอดของบริษัท เช่น วิกฤตต้มยำกุ้งในประเทศไทย หรือ วิกฤต Subprime ที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา รวมทั้งความเสี่ยงจากภาษีที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลก

### **ผลกระทบจากความเสียหาย**

1. อาจส่งผลทำให้บริษัทเกิดการขาดสภาพคล่องทางการเงิน หากความรุนแรงทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อความสามารถในการบริโภคในวงกว้างเป็นระยะเวลานาน
2. อาจมีความเสี่ยงในการเลิกจ้างพนักงานหรือปรับโครงสร้างองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อให้กิจการดำเนินต่อไปได้
3. ความเสี่ยงจากกำลังซื้อของผู้บริโภคในประเทศลดลง ทำให้ผู้บริโภคมีระดับการใช้จ่ายมากขึ้น โดยเฉพาะผลกระทบต่อธุรกิจร้านอาหาร ที่ผู้บริโภคเลือกที่จะลดความถี่ในการรับประทานอาหารนอกบ้านและหันมาทำอาหารรับประทานกันที่บ้านแทน ทำให้ธุรกิจร้านอาหารมีรายได้ลดลง

### **มาตรการจัดการความเสี่ยง**

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ประเมินความรุนแรงของผลกระทบ (ซึ่งปกติด้านการเงินจะสำคัญที่สุด) และหาแนวทางแก้ไขต่างๆ
2. บริษัทมีสภาพคล่องทางการเงินสูงคาดว่าไม่มีผลกระทบทางการเงิน แต่บริษัทมีแผนหาเงินทุนสำรองจากสถาบันการเงินหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้น
3. จัดให้มีเงินสำรองกับสถาบันการเงิน โดยให้มีการติดตามความเหมาะสม
4. ศึกษารายละเอียดสัญญาระหว่างบริษัทกับเจ้าหนี้ หรือกับลูกหนี้ เตรียมพร้อมหากมีวิกฤตทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น
5. บริษัทควรสำรองเงินสดไว้หากเกิดกรณีหยุดชะงักทางธุรกิจเพื่อสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ประมาณ 6 เดือน
6. ลดต้นทุนโดยเริ่มจากรายการที่ไม่จำเป็น เช่น การโฆษณา จนสุดท้ายอาจต้องพิจารณาถึงการลดพนักงาน

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. หากเกิดกรณีไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขและสัญญาที่ตกลงกันได้ บริษัทจะแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบและเจรจาหาทางออกร่วมกัน
2. ชี้แจงให้พนักงานทราบถึงสถานการณ์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับบริษัท พร้อมทั้งระบุแนวทางในการแก้ไขปัญหา
3. หากมีความจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องภายนอกบริษัท เช่น ผู้ถือหุ้น หรือ ตลาดหลักทรัพย์รับทราบ ให้ดำเนินการตามความจำเป็นหรือรุนแรงของสถานการณ์ โดยให้กำหนดผู้บริหารที่จะรับผิดชอบดำเนินการ

### **ความเสี่ยงที่ 28 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับอย่างรวดเร็วจนกระทบธุรกิจของบริษัท**

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### **ลักษณะความเสี่ยง**

ความเสี่ยงจากการขาดการติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

### **ผลกระทบจากความเสียหาย**

1. ผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ อาจทำให้กระบวนการดำเนินงานหยุดชะงัก หากข้อกำหนดใหม่มีผลบังคับใช้อย่างเร่งด่วน บริษัทอาจไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ วัตถุดิบ หรือเปลี่ยนกระบวนการผลิตให้ทันเวลา

2. ผลกระทบด้านการเงิน ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างธุรกิจ ซ้ำอุปกรณ์ใหม่ หรือว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพื่อให้แน่ใจว่าปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมถึงอาจมีภาระภาษีที่เพิ่มขึ้น และหากบริษัทไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดได้ทันเวลาอาจถูกปรับหรือเพิกถอนใบอนุญาต

3. ผลกระทบต่อกลยุทธ์และแผนธุรกิจ บริษัทอาจต้องเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดใหม่ อาทิ โอกาสและความเสี่ยงในการขยายธุรกิจ

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ติดตามศึกษาแนวโน้ม วิเคราะห์ และเข้าร่วมสังเกตการณ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ รวมทั้งวิเคราะห์และศึกษาแนวทางกฎหมาย และกรณีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศที่มีความก้าวหน้าทางกฎหมาย และรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ (ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายกฎหมายและฝ่ายตรวจสอบ)
2. ศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับ และรายงานให้ผู้บริหารรับทราบถึงผลกระทบและความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงเสนอแนวทางการดำเนินการต่อไปสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
3. ติดต่อ ประเมิน และรวบรวมรายชื่อ Law Firm และทนายความ และ Auditor ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
4. ทบทวนความคุ้มครอง และวงเงินประกันภัยทุกปี เพื่อจัดทำกรมธรรม์ประกันภัยที่เหมาะสม

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. หากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นรวมถึงพบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานโดยทันที โดยได้การอนุมัติจากผู้บริหารสูงสุดของบริษัท
2. ว่าจ้างที่ปรึกษากฎหมายเฉพาะทางหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อประเมินและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับทางกฎหมาย ต่อผู้บริหารระดับ C-suite และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (แล้วแต่กรณี)

### ความเสี่ยงที่ 29 ความเสี่ยงกรณีคนร้ายบุกเข้ามาในตึกหรือออฟฟิศของบริษัทพร้อมอาวุธ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

#### ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- อื่น ๆ : ความเสี่ยงคนร้ายบุกเข้ามาในตึกหรือออฟฟิศของบริษัทพร้อมอาวุธ เพื่อทำร้ายพนักงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน และลูกค้า

### ผลกระทบจากความเสียหาย

อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานหากสถานการณ์รุนแรง

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการป้องกัน (Mitigation Plan)

1. ประสานงานกับทีมตำรวจที่เชี่ยวชาญให้เข้ามาสอนวิธีการบริหารจัดการหากเกิดเหตุการณ์ร้ายขึ้น โดยการสอนทฤษฎีและทำการสาธิตให้กับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยแยกวิธีการฝึกระหว่างอาคารสำนักงานและสาขา
2. ให้ทีมรักษาความปลอดภัยของเจ้าของพื้นที่ เข้าร่วมอบรมการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและเหมาะสม

#### แนวทางแก้ไข (Solution Plan)

1. Activate BCP ในการบริหารจัดการเหตุการณ์ร้ายแรงขึ้นตามที่ได้รับการอบรมมา โดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานและลูกค้าเป็นสำคัญ
2. มีการสื่อสารจากส่วนกลางของบริษัทให้กับครอบครัวของพนักงานในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รับทราบความคืบหน้าตลอดเวลา
3. หากเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงใดๆ ให้บริษัทเร่งดำเนินการช่วยเหลือและหาวิธีการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

#### แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : ไม่มี

บริษัทตระหนักอยู่เสมอถึงผลกระทบจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ปัจจัยภายนอก อาทิ ภัยจากธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว อุทกภัย ภัยจากการเมือง ภัยจากการก่อการร้าย เช่น สงครามระหว่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ เป็นต้น ปัจจัยภายใน อาจเกี่ยวกับการบริหารงาน อาทิ การขาดแคลนบุคลากร ที่อาจส่งผลต่อการหยุดชะงักของธุรกิจหรือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การตอบสนองต่อวิกฤตการณ์และสามารถรับมือได้อย่างทันท่วงที ด้วยการเตรียมมาตรการรับมือตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น

บริษัทเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจและการประเมินความเสี่ยง (Business risks and impacts analysis) โดยประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นหรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยมุ่งเน้นการประเมินความรุนแรงของความเสี่ยง หากเกิดขึ้นและทำให้ต้องหยุดกิจการชั่วคราว ควรกำหนดระดับการให้บริการขั้นต่ำที่บริษัทและลูกค้ายอมรับได้ เพราะการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจเป็นการดำเนินการ ฝ่าระวัง รักษา กู้กลับ งานที่มีความสำคัญในการบริการหรือรักษาโครงสร้างที่สำคัญเอาไว้ โดยมีแผนสำรองเพื่อรองรับธุรกิจในสภาวะฉุกเฉิน ดังนี้

#### **แผนรับมือความเสี่ยงด้านภัยธรรมชาติ**

- **การเตรียมการและการจัดการกับเหตุการณ์แผ่นดินไหว** ในปี 2568 เดือนมีนาคม นับเป็นเหตุการณ์แผ่นดินไหวที่รุนแรงและสร้างผลกระทบต่อธุรกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างไม่คาดคิด บริษัทฯ ได้จัดทำแผนรับมือต่อสถานการณ์ดังกล่าว แนวทางฟื้นฟู ตลอดจนมาตรการรับมือต่อเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมรับมือ และลดผลกระทบได้อย่างทันต่อสถานการณ์ โดยมีแผนดำเนินการ ดังนี้
  - 1.การประเมินความเสียหายเบื้องต้น
  - 2.การตรวจสอบความปลอดภัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
  - 3.การจัดการพื้นที่และความปลอดภัย
  - 4.การสื่อสารและให้ข้อมูลแก่พนักงานและลูกค้า

ทั้งนี้ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ รายงานความยั่งยืน ปี 2568

## การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : มี  
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท  
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่าง  
ยั่งยืนของบริษัท : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20250310-snp-supply-chain-management-policy-th.pdf>

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

#### แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

บริษัทมุ่งมั่นคัดสรรวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตจากแหล่งผลิตที่มีมาตรฐาน ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามหลักการห่วงโซ่ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค (Responsible Supply Chain) และปฏิบัติตามจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ (S&P Code of Conduct for Business Partner) ของบริษัท อย่างเคร่งครัด มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ ตลอดห่วงโซ่การผลิตทั้งแบบ Forward (Raw material Finished product) และ Backward (Finished product Raw material)

นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายสนับสนุนคู่ค้าที่จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีความเท่าเทียม ด้วยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคู่ค้า มีการจัดจ้างโดยรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชน เช่น การไม่เลือกปฏิบัติ ความเสมอภาค ไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และหลีกเลี่ยงการทำงานล่วงเวลา และคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการลดใช้สารเคมีในกระบวนการเพาะปลูก ตลอดจนมุ่งมั่นคัดสรรวัตถุดิบจากเกษตรกรโดยตรง สร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่คนในสังคมส่งเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่น สร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (Living Wage) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของชุมชน อีกทั้งสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์คุณภาพดีที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคอย่างแท้จริง

#### กระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

##### 1. สรรหาและคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพ โดยสื่อสารความต้องการและความคาดหวัง และ นำหลักเกณฑ์ด้านความยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา

บริษัทกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ครอบคลุมด้านการกำกับดูแลกิจการ สิ่งแวดล้อม และหลักสิทธิมนุษยชน พร้อมสื่อสารแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ สังคมและชุมชน บนเว็บไซต์ของบริษัท รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินศักยภาพและคุณสมบัติในการคัดเลือกคู่ค้า โดยคู่ค้ารายใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินบริษัท จะไม่ถูกบันทึกขึ้นในทะเบียนผู้ขายของบริษัท Approve Vender List (AVL) นอกจากนี้ คู่ค้าจะได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กรตามหลักจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ (S&P Code of Conduct for Business Partner) โดยบริษัทฯ มีการทบทวนแนวปฏิบัติการจัดการจัดซื้อจัดหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับข้อกำหนดด้าน ESG และครอบคลุมประเด็นสำคัญ

##### 2. บริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนแก่คู่ค้า ด้วยการตรวจประเมินเบื้องต้น (Supplier Screening)

บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า ครอบคลุมด้าน ESG กำหนดให้คู่ค้ารายใหม่ส่งเอกสารรับรองคุณภาพ และได้รับเอกสารรับรองจากบริษัท เพื่อทำการรับรองก่อนการซื้อขาย และเป็นการคัดกรองเบื้องต้น อันเป็นการลดความเสี่ยงของบริษัทฯ จากนั้นคู่ค้าจะต้องจัดส่งตัวอย่างสินค้าเพื่อให้ทีมวิจัยและพัฒนา ทำการตรวจสอบควบคู่ไปกับการพิจารณาราคาสินค้า โดยเมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว บริษัทจะนำส่งแบบประเมินตนเอง ครอบคลุมด้าน ESG เพื่อดำเนินการ มีหัวข้อการประเมิน อาทิ

**ด้านการกำกับดูแลกิจการ :** มีระบบการจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM) มีคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจสำหรับคู่ค้า มีระบบการจัดการคุณภาพตรงตามมาตรฐานสากล

**ด้านสังคม :** มีการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

**ด้านสิ่งแวดล้อม :** มีมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมระดับสากล มีเป้าหมายและโครงการเพื่อลดการใช้พลังงาน และเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีโปรแกรมตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อม

### 3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าและสร้างความสัมพันธ์อันดี

บริษัทฯ ดำเนินโครงการ S&P Growing Together เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการพัฒนาวัตถุดิบให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น รวมถึงมาตรฐานในกระบวนการผลิต อันเป็นการยกระดับศักยภาพด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยการลงพื้นที่เยี่ยมชมสถานประกอบการของคู่ค้า เพื่อให้เห็นกระบวนการทำงานจริง และนำองค์ความรู้จากทีมงานบริษัทฯ และคู่ค้า ทหารเรือ ทดลอง และพัฒนาวัตถุดิบร่วมกัน นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในระยะยาวด้วย

ทั้งนี้ บริษัทมีการตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบทุกล็อตการผลิต เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยสูงสุดแก่ผู้บริโภค ก่อนนำไปผลิตสินค้า โดยบริษัทมีกระบวนการตรวจสอบย้อนกลับวัตถุดิบ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ รายงานความยั่งยืน <https://www.snpfood.com/th/documents/sd-reports>

**การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าด้าน ESG** ในปี 2568 บริษัทมีการประเมินคู่ค้าด้าน ESG ในกลุ่มคู่ค้ารายใหม่และคู่ค้ารายเดิมที่มีมูลค่าการซื้อขายเกินห้าแสนบาทต่อเดือน จำนวน 227 ราย และคู่ค้ารายใหม่ จำนวน 39 ราย รวม 266 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 จากคู่ค้าทั้งหมด โดยในปี 2568 คู่ค้าที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 0 ราย โดยหากมีกรณีมีคู่ค้าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ด้าน ESG บริษัทจะทำการประชุมร่วมกับคู่ค้า พร้อมลงพื้นที่ตรวจสอบกระบวนการผลิต เพื่อค้นหาสาเหตุ ทบทวนกระบวนการทำงาน ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาคุณภาพวัตถุดิบและแก้ปัญหา เพื่อยกระดับคุณภาพวัตถุดิบให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของบริษัทฯ ผลการประเมินคู่ค้าด้าน ESG แยกตามประเด็นความเสี่ยง ดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อม 77 %

ด้านสังคม 84 %

ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ 85 %

## ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

### คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี  
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (%)	100.00	100.00	100.00

## ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

### จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี  
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-governance/code-conduct/20220301-snp-business-partner-code-of-conduct-th.pdf>

## ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

**คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ**

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่  
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	100.00	100.00	100.00

## การพัฒนานวัตกรรม

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

#### นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ลิงก์นโยบายการวิจัยและพัฒนาของบริษัท : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20250310-snp-innovation-and-value-creation-policy-th.pdf>

#### ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	29,127,777.39	21,991,261.00	22,771,428.72

#### คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

ค่าใช้จ่ายด้าน R&D ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างนวัตกรรมสินค้า เพื่อรังสรรค์รายการผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์กลุ่มลูกค้าและความต้องการของลูกค้า ตามกระแสในปัจจุบันและอนาคต และมีการเสริมสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล และระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว

### ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

#### กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี  
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

บริษัทเดินหน้าขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อวันที่ 24-25 มีนาคม 2568 ได้จัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ "Lean Manufacturing" เพื่อปลูกฝังแนวคิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการลดความสูญเสียและเพิ่มมูลค่าในทุกกระบวนการทำงาน โครงการนี้ได้ดำเนินการมาอย่างเข้มข้นต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 สะท้อนถึงคำมั่นสัญญาขององค์กร โดยในปีนี้ ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้อยู่ในระดับ Lean Staff ไปแล้วรวมทั้งสิ้น 63 คน ประกอบด้วยระดับ Lean Six Sigma : Green Belt จำนวน 7 คน จาก 7 โครงการ และระดับ Lean White Belt จำนวน 56 คน จาก 12 โครงการ ซึ่งกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นแกนนำในการปรับปรุงการทำงาน (Kaizen) ทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ ยังมีโครงการ Idea Bank เป็นโครงการที่ต่อยอดความสำเร็จจากการปลูกฝังแนวคิด Lean Culture ให้กับบุคลากรในทุกกระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดพื้นที่แห่งโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิด (Idea) และแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานจริงในหน่วยงานของตนเอง ภายใต้หลักการ "การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง" (Continuous Improvement) เพื่อขจัดความสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร โดยความสำเร็จของโครงการ Idea Bank ในรอบปีที่ผ่านมา สะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการบ่มเพาะผ่านวัฒนธรรม Lean อย่างชัดเจน โดยมีพนักงานร่วมเสนอไอเดียปรับปรุงงานรวมทั้งสิ้นมากกว่า 134 โครงการ

### ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

## ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

### ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี  
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ (บาท)	0.00	7,170,000.00	39,000,000.00

### ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี  
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

---

**หมายเหตุ** - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ