

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

การจัดทำนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนธุรกิจของเอส แอนด์ พี ให้เป็นไปตามหลักการของ “เศรษฐกิจหมุนเวียน” (Circular Economy) ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าสูงสุดในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่มูลค่า ทั้งในด้านการผลิต การใช้งาน และการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การจัดทำนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินการตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่มีมาตรฐานสากล รวมถึงสามารถพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายในการลดการใช้ทรัพยากร การจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสู่สังคม อีกทั้ง ยังเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อบริษัทฯ ในการรักษาสภาพแวดล้อม และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

- 1. นโยบายการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สภาพภูมิอากาศ และคุณภาพอากาศ** เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเตรียมแผนรับมือและมาตรการต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมุ่งส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบ การจัดซื้อจัดหา การผลิตสินค้า บริการ คลังสินค้าและกระจายสินค้า ตลอดจนการจัดการของเสีย และผลิตภัณฑ์หลังการใช้งาน รวมถึงสื่อสารแก่ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน
- 2. นโยบายด้านการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ** บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพอันเป็นแหล่งวัตถุดิบหลัก ในการนี้ จึงกำหนดนโยบายด้านความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และคงไว้ซึ่งความสมดุลของระบบนิเวศที่อุดมสมบูรณ์
- 3. นโยบายด้านการบริหารจัดการพลังงาน** บริษัทให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นทรัพยากรจำกัดและมีผลต่อต้นทุนการผลิต จึงกำหนดนโยบายบริหารจัดการพลังงานเพื่ออนุรักษ์และใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4. นโยบายด้านการบริหารจัดการน้ำและคุณภาพน้ำ** การตระหนักถึงความสำคัญและวิกฤติการขาดแคลนน้ำและการควบคุมคุณภาพน้ำ จึงกำหนดนโยบายบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
- 5. นโยบายด้านการจัดการของเสียและขยะอาหาร** ด้วยผลกระทบที่สำคัญของอุตสาหกรรมอาหาร ทำให้บริษัทมุ่งบริหารจัดการของเสียและขยะอาหารตลอดห่วงโซ่มูลค่า 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 : มี

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง,
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด,
การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย,
การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ,
การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ,
การจัดการคุณภาพอากาศ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ยกระดับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับผลการประเมินประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ (Materiality Assessment) พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs) เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

- **การจัดการของเสียและอาหารส่วนเกิน (Waste and Food Waste Management)**
 - การลดเบเกอร์รีส่วนเกินจากการผลิต ไม่เกิน 5.5% ของยอดขาย (Bakery & Sandwich)
 - การส่งต่อเบเกอร์รีส่วนเกินจากการผลิตให้เกิดประโยชน์แก่สังคม 10% จากสัดส่วนมูลค่า Surplus bakery
 - บรรจุภัณฑ์อาหารที่ย่อยสลายได้ รีไซเคิลได้ หรือนำกลับมาใช้ใหม่ได้ 100%
- **การจัดการสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)**
 - การขอการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มาตรฐาน ISO 14001 หรือเทียบเท่า GI3 (ทุกโรงงานได้รับการรับรอง ภายในปี 2030)
 - ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรอง Carbon Footprint Product ทั้งผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองใหม่และการต่ออายุ
 - การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1&2 ลดลง 20% ภายในปี 2030 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2023 ที่ Business as usual 3%

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทปฏิบัติ : ISO 14001 - Environmental management systems

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
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) ครอบคลุมพื้นที่โรงงานผลิตเบเกอรี่ (บางนา-ตราด กม. 23.5 และจังหวัดลำพูน) โรงงานผลิตอาหารลาดกระบัง และศูนย์กระจายสินค้า S&P โครงการติดตั้งหลอดไฟจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Light) เป็นต้น ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการขนส่งโรงงานและศูนย์กระจายสินค้า ทั้งนี้ ในปี 2567 พบว่าทั้งองค์กรมีการใช้พลังงานทั้งหมด 46,015.41 เมกะวัตต์-ชั่วโมง แบ่งเป็น การใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้ (Non-renewable) ร้อยละ 92.93 และมีการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงที่สามารถหมุนเวียนได้ (Renewable) ร้อยละ 7.07 จากการใช้พลังงานทั้งหมด หรือคิดเป็นความเข้มข้นของการใช้พลังงาน 3.81 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

ในปี 2567 บริษัทยังคงใช้พลังงานสะอาดจาก โครงการติดตั้งหลังคาพลังงานแสงอาทิตย์อย่างต่อเนื่อง ณ โรงงานผลิตเบเกอรี่เอส แอนด์ พี บางนา-ตราด กม.23.5 โรงงานผลิตเบเกอรี่ลำพูน โรงงานผลิตอาหารลาดกระบัง และศูนย์กระจายสินค้าเอส แอนด์ พี โดยสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้า โดยใช้พลังงานสะอาดทดแทนในกระบวนการผลิตเบเกอรี่และอาหาร คิดเป็นร้อยละ 8.02 ของพลังงานไฟฟ้าทั้งหมดที่ใช้ในองค์กร ซึ่งสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 1,626.57 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	12,092,118.00	13,450,299.63	40,579,218.60

	2565	2566	2567
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	12,092,118.00	11,487,885.00	37,325,432.63
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	N/A	1,962,414.63	3,253,785.97
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	2,786.84	3,018.47	9,485.56

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ต้นผลิตภัณฑ์)	N/A	1,893.23000000	3,358.49000000
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน (พนักงาน))	2,786.84000000	3,018.47000000	9,485.56000000

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	52,262,263.00	51,124,522.81	185,000,856.27
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	1.01	0.90	3.25
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.90	0.81	2.98
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	12,044.77	11,473.19	43,244.71

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2565	2566	2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	74,770.48	78,201.69	78,201.69
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	20,445.64	11,813.95	192,203.09
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	13,851,160.00	13,883.11	12,380.76
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	299,586.48	294,230.80	775,288.95

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	17,570,032.60	12,071,325.35	25,745,540.97
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิง รวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.34	0.21	0.45
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิง รวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.30	0.19	0.42

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	N/A	11,227.23	54,222.81

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	N/A	0.00178482	0.00874489
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / ต้นผลิตภัณฑ์)	N/A	1.69000000	4.49000000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

บริษัทมุ่งมั่นในการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน โดยตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาคุณภาพน้ำและการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการขาดแคลนน้ำ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศและชุมชนโดยรอบในระยะสั้นและระยะยาว ตามนโยบายด้านการบริหารจัดการน้ำ บริษัทฯ ดำเนินการบำบัดน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในพื้นที่บริษัทฯ ก่อนปล่อยสู่พื้นที่แหล่งน้ำสาธารณะ เนื่องจากบริษัทฯ ยึดมั่นในหลักการสิทธิการเข้าถึงน้ำสะอาดของทุกคน และมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเน้นการปกป้องแหล่งน้ำสำคัญที่มีผลต่อชีวิตประจำวันของทุกคน ทั้งนี้ ยังติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านการจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์ระบบนิเวศและความยั่งยืนในอนาคต โดยตั้งเป้าหมายการบริหารจัดการน้ำ ดังนี้

1. ลดการใช้น้ำต่อหน่วยการผลิต (ลูกบาศก์เมตรต่อการผลิต) ลงร้อยละ 20
2. สัดส่วนปริมาณของน้ำที่ผ่านการบำบัดและนำกลับมาใช้ประโยชน์ 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	2567 : ลด 20%
เพิ่มการใช้น้ำรีไซเคิล (Increase of recycled water for consumption)	2566 : ใช้น้ำรีไซเคิล 43,130.00 ลูกบาศก์เมตร	2567 : เพิ่ม 40%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

บริษัทตระหนักถึงปัญหาและความเสี่ยงต่อการขาดแคลนน้ำ ซึ่งเป็นทรัพยากรทางธรรมชาติที่สำคัญต่อระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ ตลอดจนการดำเนินธุรกิจ โดยโรงงานที่ตั้งในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในระดับสูงมาก (Extremely High) พบว่าเป็นโรงงานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ซึ่งต้องมีการควบคุมคุณภาพน้ำเสียที่ออกจากโรงงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานทั่วไปในการระบายน้ำเสียสำหรับโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม อีกทั้งบริษัทฯ ได้จัดสรรให้มีระบบบำบัดน้ำเสียส่วนกลาง เพื่อรองรับน้ำเสียดังกล่าวจากโรงงานและบำบัดให้มีคุณภาพน้ำทิ้งตามกฎหมายกำหนดก่อนปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะต่อไป สำหรับโรงงานที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงระดับปานกลางถึงสูง บริษัทฯ ได้ออกแบบให้มีระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งส่งเสริมการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในพื้นที่บริษัทฯ ก่อนปล่อยสู่พื้นที่แหล่งน้ำสาธารณะ โดยในปี 2567 พบว่ามีปริมาณน้ำที่เพิ่มขึ้น 98,875.91 ลูกบาศก์เมตร/ปี โดยบริษัทสามารถควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งดังกล่าว และนำกลับมาใช้ประโยชน์ภายในพื้นที่บริษัทฯ ได้ประมาณ 36,723.45 ลูกบาศก์เมตร/ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 37.14 ของปริมาณน้ำที่เพิ่มขึ้นทั้งหมด โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการดูแลทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพที่โรงงานผลิตเบเกอรี่บางนาชตราด กม. 23.5 พบว่าสามารถหมุนเวียนน้ำทิ้งกลับมาใช้ประโยชน์

ภายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีการระบายน้ำทิ้งออกนอกโรงงาน (Zero discharge)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	146,926.00	158,212.00	145,037.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	146,926.00	158,212.00	145,037.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	33.86	35.51	33.90
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.03	0.03	0.02

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2565	2566	2567
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	N/A	100.00	100.00
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	115,602.29	61,923.60
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่องค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	41,968.80	48,893.60
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	73,633.49	13,030.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่ทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	0.00	0.00

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	146,926.00	42,609.71	83,113.40

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	N/A	36,723.40

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.02533981	0.00677377	0.01340428
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ต้นผลิตภัณฑ์)	N/A	30.03000000	6.88000000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	2,588,790.61	2,734,403.28	2,733,847.58
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	2,588,790.61	2,734,403.28	2,733,847.58
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำอื่น ๆ (บาท)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.05	0.05	0.05
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.04	0.04	0.04
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	596.63	613.65	639.05

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทมีแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนที่ไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการขายธุรกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อระบบนิเวศและชุมชน ผ่านการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ถึงพนักงานทุกคน รวมถึงผู้บริโภคในการจัดการปัญหาของเสียอย่างเป็นรูปธรรม

1. Reduce การลดการใช้ทรัพยากร เช่น การปรับเปลี่ยนการใช้กล่องกระดาษสำหรับส่งสินค้าจากศูนย์กระจายสินค้า S&P ไปยังหน้าร้าน เป็นกล่องพลาสติกที่สามารถหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง และมีอายุการใช้งานที่นานกว่า
2. Reuse การนำมาใช้ซ้ำ เช่น โครงการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมต่อผู้บริโภคผ่านการในโครงการพกดวงผ้า บอกลาถุงพลาสติก และ แคมเปญนำแก้วส่วนตัวมาซื้อเครื่องดื่ม รับส่วนลด 10 บาท
3. Recycle การแปรรูปเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ เช่น โครงการขวดน้ำไม่ใช้...เราขอชนะ เพื่อนำขวดน้ำพลาสติกที่ไม่ใช้แล้ว เข้ากระบวนการรีไซเคิล ผลิตเป็นเส้นใยสำหรับเสื้อพนักงาน ซึ่งเป็นการรณรงค์ให้ลูกค้าและพนักงานตระหนักถึงการนำทรัพยากรหมุนเวียนใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ของสินค้าทุกประเภทให้สามารถเข้ากระบวนการรีไซเคิล (Recyclable packaging) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
เพิ่มการนำขยะและของเสียกลับมาใช้ ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	-	2567 : เพิ่ม 10%	• อื่น ๆ : การส่งต่อเบเกอร์ส่วนเกินจากการผลิตให้เกิดประโยชน์แก่สังคม
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	-	2567 : ลด 5.5%	• อื่น ๆ : การลดเบเกอร์ส่วนเกินจากการผลิต ไม่เกิน 5.5% ของยอดขาย (Bakery & Sandwich)

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

สำหรับการดำเนินงานด้านการลดของเสียเบเกอร์ (Bakery waste) พบว่าในปี 2567 สามารถลดเบเกอร์ส่วนเกินจากการผลิต ไม่เกิน 5.89% ของยอดขาย (Bakery & Sandwich) นอกจากนี้ บริษัทยังสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางการค้าหรือองค์กรต่างๆ เพื่อส่งต่อขยะหรือของเสียของบริษัทเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลและหมุนเวียนทรัพยากรไปใช้ใหม่ตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ดังนี้

1. โครงการ Food rescue บริษัท ร่วมกับ มูลนิธิสโกลาร์ส ออฟ ชีสทีแนนซ์ (Scholars of Sustenance Foundation: SOS) ดำเนินโครงการ

S&P Food Rescue อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 เพื่อนำอาหารส่วนเกินจากการผลิตในแต่ละวัน ที่มีคุณภาพดี สามารถบริโภคได้ ไปส่งต่อชุมชนที่ขาดแคลน

ตามแหล่งต่างๆ หมุนเวียนตามการจัดสรรของทางมูลนิธิ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการอาหารส่วนเกินจากการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยลดการสร้างผลกระทบต่อโลกจากภาวะก๊าซเรือนกระจก อีกทั้งยังเสริมด้านสุขอนามัยที่ดี สร้างความสุขและเป็นพลังให้แก่คนในสังคมไทย

โดยในปี 2567 บริษัทได้ขยายโครงการส่งมอบเบเกอรี่ส่วนเกินจากร้านในกรุงเทพฯ จ.ประจวบคีรีขันธ์ จ.ภูเก็ต และ จ.เชียงใหม่ จากเดิม 52 จุด เป็น 88 จุดขาย มีการส่งมอบเบเกอรี่ส่วนเกินจากการผลิต 58,115.42 กิโลกรัม หรือเทียบเท่า อาหาร 244,087 มื้อ สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 147,032 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่าหรือคิดเป็นการลดการใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน 10,290 วัน จากการลดปริมาณขยะอาหารและการประกอบอาหารในครัวเรือน

2. โครงการทอดไม้ทั้ง บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ส่งต่อน้ำมันใช้แล้วจากการประกอบอาหารทั้งหน้าร้านS&P และโรงงานอาหารลาดกระบัง ผ่านโครงการ “ทอดไม้ทั้ง” เพื่อรณรงค์การ “ไม่ทิ้ง” น้ำมันปรุงอาหารใช้แล้วสู่พื้นที่สาธารณะ ป้องกันปัญหาจากการทิ้งของเสียอย่างไม่ถูกวิธี ที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการ “ไม่ทอดซ้ำ” อันจะเกิดผลกระทบต่อสุขภาพ จากการเสื่อมสภาพของน้ำมันและเปลี่ยนเป็นสารประกอบที่อันตรายต่อร่างกายผู้บริโภค ตลอดจนนำไปผลิตเป็นเชื้อเพลิงอากาศยานยั่งยืน (Sustainable Aviation Fuel: SAF) สามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้สูงสุดถึง 80% รวมถึงเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างห่วงโซ่คุณค่าอย่างยั่งยืนให้แก่ น้ำมันใช้แล้ว

โดยในปี 2567 บริษัทส่งต่อน้ำมันใช้แล้วทั้งสิ้น 68.79 ตัน เทียบเท่าการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนได ออกไซด์ได้ถึง 97.16 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า

3. โครงการขวดนี้ไม่ใช่...เราชนะ บริษัทส่งมอบขวดพลาสติกไม่ใช่แล้ว ผ่านโครงการ Youเทิร์น by GC ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล เป็นการรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานและลูกค้าที่มาใช้บริการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม รู้จักคัดแยกขยะให้ถูกประเภท เพื่อนำทรัพยากรที่ไม่ใช่แล้วเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกวิธี เพื่อผลิตเป็นเม็ดพลาสติกกรีซเคิลที่มีคุณภาพ สามารถหมุนเวียนกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งถือเป็นการลดปริมาณขยะพลาสติกได้โดยตรง

สำหรับในปี 2567 บริษัทฯ ดำเนินการเก็บขวดพลาสติกไม่ใช่แล้วจาก 17 จุดรับขวดทั้งสำนักงานใหญ่ โรงงานผลิตเบเกอรี่ สุขุมวิท 62 โรงงานผลิตเบเกอรี่ บางพลี กม.23.5 โรงงานอาหาร ลาดกระบัง และร้านS&P จำนวน 13 แห่ง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการผลักดันให้เกิดการพัฒนา

ระบบรีไซเคิลอย่างครบวงจรในประเทศไทย โดยเมื่อเดือนธันวาคม 2567 บริษัทฯ ได้ขยายจุดรับขวดเพิ่มจากร้าน S&P 100 แห่ง รวมทั้งสิ้น 104 แห่ง มุ่งหวังลดของเสียหลังการบริโภค หมุนเวียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป สามารถเก็บขวดพลาสติกเพื่อเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลได้ถึง 2,151 กิโลกรัม คิดเป็นการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 2,217.68 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	306,620.00	2,364,056.00	4,420,231.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	306,500.00	2,362,498.00	4,417,954.60
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	120.00	1,558.00	2,276.40
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.05	0.38	0.71
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.05	0.38	0.71
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2565	2566	2567

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	37,980.00	615,195.00	370,514.49
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	37,980.00	615,195.00	370,514.49
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	0.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	12.39	26.02	8.38
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	12.39	26.04	8.39
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (%)	N/A	N/A	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) ตระหนักถึงผลกระทบในด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกิจกรรมต่างๆขององค์กร ทั้งจากภาคส่วนอุตสาหกรรมการผลิต การใช้พลังงาน การได้มาซึ่งวัตถุดิบ การขนส่ง สาขาหน้าร้าน รวมทั้งส่วนสนับสนุนที่สำนักงานใหญ่ ตั้งแต่ปี 2566 บริษัทฯ จึงจัดทำฐานข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งองค์กร (ปีฐาน) และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมทั้ง สำนักงานใหญ่ โรงงานผลิตเบเกอรี่ 3 แห่ง (สุขุมวิท 62 บางนา-ตราด กม.23.5 และ จ.ลำพูน) โรงงานผลิตอาหารลาดกระบัง ศูนย์กระจายสินค้า S&P และร้าน S&P เพื่อวางแผนรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและกำหนดเป็นกลยุทธ์องค์กร พร้อมทั้งกำหนดกรอบการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้บรรลุตามเป้าหมายระยะสั้นที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1-2 ลงร้อยละ 20 ตลอดจนเป้าหมายระยะยาวคือการเป็นองค์กรความยั่งยืนกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ภายในปี 2593 และบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2608

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), การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-2	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 29,568.00 tCO ₂ e	2573 : ลด 20% เทียบกับปีฐาน	2608 : ลด 100% เทียบกับปีฐาน	• องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-2	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 29,568.00 tCO ₂ e	2593	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงผลกระทบในด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งจากภาคส่วนอุตสาหกรรมการผลิต การใช้พลังงาน การได้มาซึ่งวัตถุดิบ การขนส่ง สาขาหน้าร้าน รวมทั้งส่วนสนับสนุนที่สำนักงานใหญ่ เพื่อวางแผนรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและกำหนดเป็นกลยุทธ์องค์กร พร้อมทั้งกำหนดกรอบการดำเนินงานธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีรายละเอียดดังนี้

- ตรวจวัดและขึ้นทะเบียนข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม (Scope 1 และ 2) ทั้งองค์กร มีการปล่อย 29,568 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (กำหนดเป็นปีฐาน)
- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน 3,253,786 กิโลวัตต์-ชั่วโมง เทียบเป็นร้อยละ 8.02 ของการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมดขององค์กร
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 1,626.57 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า จากการใช้พลังงานหมุนเวียน
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 152.68 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า จากโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตต่างๆ และการจัดการขยะและของเสีย
- ในปี 2567 บริษัทฯ ซื้อคาร์บอนเครดิตจำนวน 10,000 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า จากโครงการประเภผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน ได้แก่ BSE-BPI Grid Connected Solar PV Project โดยมียอดสะสมจำนวน 23,400 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ร้านอาหาร S&P เข้าร่วมโครงการร้านอาหารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จำนวน 12 แห่ง ในปี 2567 ด้วยการให้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีส่วนร่วมและยกระดับการให้บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีการลดปริมาณขยะและบริหารจัดการของเสียตั้งแต่ต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแผนขยายสาขาเข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง
- วางแผนจัดตั้งร้านต้นแบบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (S&P Green Outlets)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e) ⁽¹⁾	40,008.00	70,497.00	69,043.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	7,288.00	11,131.00	12,533.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	6,112.00	18,437.00	18,661.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	26,608.00	40,929.00	37,849.00

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ 2565: ขอบเขตข้อมูลครอบคลุมสำนักงานใหญ่ โรงงานผลิตเบเกอรี่ (สุพรรณ 62 บางนา-ตราด กม.23.5 และ จ. ลำพูน) และโรงงานผลิตอาหาร
ลาดกระบัง
2566: เพิ่มเดิมขอบเขตให้ครอบคลุมศูนย์กระจายสินค้า S&P และหน้าร้าน จำนวน 375 สาขา
2567: เปลี่ยนแปลงจำนวนหน้าร้าน จำนวน 410 สาขา

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.006900	0.011207	0.011135
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	9.22	15.82	16.14
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน (พนักงาน))	9.22000000	15.82000000	16.14000000
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ตันผลิตภัณฑ์)	3.28000000	5.51000000	5.71000000

คำอธิบายเพิ่มเติม: ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี
รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท บูโรเวอร์ทัส เซอทิฟเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis)
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน
หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว
และจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี

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

บริษัทขับเคลื่อนการดำเนินการด้านสังคม ตามคำมั่นสัญญาและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน “ครอบครัวสุขภาพดี สู่วิถีโลกแห่งความสุข (Healthier Family Happier World)” โดยกำหนดนโยบายด้านสังคมและนโยบายการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานฯ ให้ไปสู่การมีสุขภาพดีและมีความสุข โดยบริษัทกำหนดวิธีดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพราะบริษัทตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจนั้นอาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียไม่มากนักน้อยตลอดห่วงโซ่อุปทานฯ ซึ่งบริษัททำการประเมินและตรวจสอบอย่างรอบด้าน สำหรับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดในด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทยังมุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น โดยการสร้างงานสร้างอาชีพให้คนในชุมชน ไปพร้อมกับการสร้างความเจริญเติบโตสู่สังคม เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะด้านสุขภาพของชุมชน และหลีกเลี่ยงการสร้างมลภาวะสิ่งแวดล้อม หากบริษัทฯ ไม่ได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ หรือถูกต่อต้านจากสังคม จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและผลประโยชน์ในอนาคต ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการระบุแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองหรือป้องกัน/ลดความเสี่ยงการเกิดผลกระทบดังกล่าว ตามนโยบายและจรรยาบรรณด้านสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานฯอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

ในปี 2567 บริษัทดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ด้านพนักงาน บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีอิสระเสรีภาพในการมีส่วนร่วมเจรจาต่อรองกับบริษัทเกี่ยวกับข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อเป็นตัวแทนพนักงานร่วมหารือและเจรจากับนายจ้าง 4 ครั้งต่อปี

นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินการปรับปรุงนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร สำหรับนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียจะคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร และการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมรักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้าและให้บริการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนในระยะยาว ผ่านนโยบาย ดังนี้

- นโยบายการจัดหาวัตถุดิบอย่างรับผิดชอบ
- นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
- นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://www.snpfood.com/storage/download/corporate-policies/20250310-snp-human-rights-and-labor-practices-policy-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ : มี

และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ :

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

ในปี 2567 บริษัทดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ โดยประเมินประเด็นความเสี่ยงที่พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า/ผู้บริโภค และชุมชน จะมีโอกาสได้รับการละเมิดสิทธิถูกละเมิดสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ ระหว่างการปฏิบัติงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน ผ่านการระบุระดับความรุนแรง (Severity) (ครอบคลุมระดับของผลกระทบ (Scale) จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope) และความสามารถในการเยียวยา (Remediability)) และโอกาสในการเกิด (Likelihood) หากมีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนใดแสดงผลกระทบความเสี่ยงในเกณฑ์สูง บริษัทจะกำหนดมาตรการเพิ่มเติมเพื่อลด/ควบคุมความเสี่ยงดังกล่าว โดยบริษัทได้เพิ่มเติมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเรื่อง

- ความตระหนักและเคารพสิทธิมนุษยชนของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งหมด ทั้งในด้านแนวคิด มุมมอง และประเด็นต่าง ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ เพศสภาพ สัญชาติ อายุ ความทุพพลภาพ ภาษา เผ่าพันธุ์ สถานะทางสังคม วัฒนธรรม หรือสถานภาพอื่นใด โดยปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ คุกคาม และกีดกัน ทั้งยังนำวิถีปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติต่อแรงงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจในทุก ๆ ด้าน ตลอดห่วงโซ่มูลค่าทางธุรกิจ
 - เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเคร่งครัด
 - ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับและทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยดูแลสิทธิของบุคลากรในการได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต รวมถึงให้สิทธิการเจรจาต่อรอง
- ทั้งนี้ รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถศึกษาได้ในรายงานความยั่งยืน ; <https://www.snpfood.com/th/documents/sd-reports>

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : The UN Guiding Principles on Business and Human Rights

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

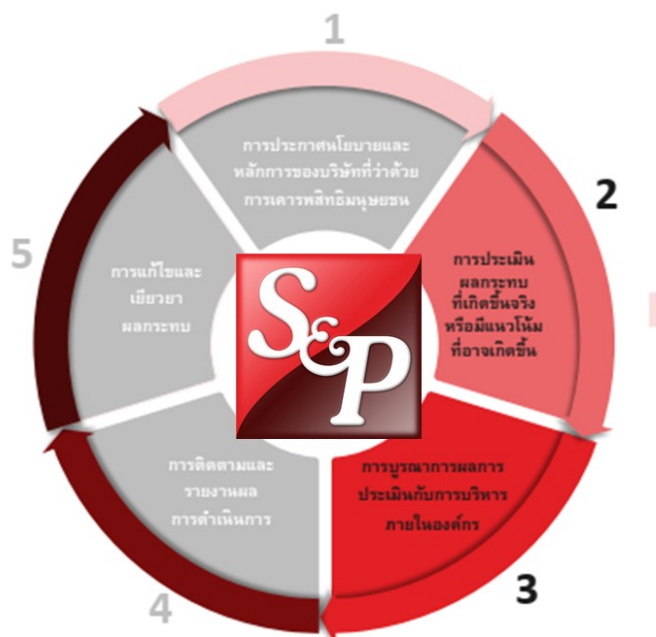
บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทสื่อสารนโยบายที่ประยุกต์จากหลักการพื้นฐานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พนักงานในองค์กร และคู่ค้ามีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน
 2. การตรวจประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นสำคัญต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งทบทวนการดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการดำเนินงานของบริษัท
 3. การบูรณาการผลการประเมินกับการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการป้องกัน และการบริหารจัดการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบในกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร
 4. การรับเรื่องร้องเรียน โดยบริษัทจัดให้มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกระบวนการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน เพื่อดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผู้เสียหายอย่างเหมาะสม ตลอดจนนำประเด็นร้องเรียนมาพิจารณา ปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกรณีซ้ำ หรือเหตุการณ์ใหม่ได้ ผ่านช่องทางการร้องเรียนบนเว็บไซต์ของบริษัท โดยหน่วยงานตรวจสอบภายในจะนำข้อร้องเรียนดังกล่าว หรือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขเยียวยาภายใน 30 วัน
- ช่องทางการสื่อสาร
- โทรศัพท์ : 089-204-5542 or 0-2785-4000 ต่อ 386
 - อีเมล: whistleline@snpfood.com
 - ผู้รับเรื่องร้องเรียน: สำนักงานใหญ่ และสำนักงานต่าง ๆ ของบริษัท รวมถึงโรงงานผลิตอาหารและเบเกอรี่ S&P
 - จัดหมายปิดผนึก: สำนักงานตรวจสอบ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
5. การติดตามและเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยติดตามผล ทวนสอบผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำประเด็นที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

ทั้งนี้ รายงานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อยู่ระหว่างดำเนินการ

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : <https://www.snpfood.com/th/sustainability/sustainability-strategy/people>

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD



ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	50
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	N/A	N/A	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	N/A	N/A	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	N/A	N/A	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	N/A	N/A	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	N/A	N/A	50

รายละเอียดเหตุการณ์และมาตรการแก้ไขที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญ

ปีเหตุการณ์	รายละเอียด	สถานะความคืบหน้า
2567	เหตุการณ์ ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานและลูกค้า ผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิด <u>ผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial impact)</u> การบาดเจ็บขั้นรุนแรงของพนักงาน มาตรการแก้ไขหรือฟื้นฟู บริษัทฯ ตระหนักถึงการเคารพสิทธิด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างปฏิบัติงานของพนักงานและผู้รับเหมา โดยบริษัทฯ มีมาตรการป้องกัน ตรวจสอบด้านความปลอดภัยในโรงงานทุกแห่งเป็นระยะ ซึ่งรับผิดชอบโดย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ ทำหน้าที่ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งได้รับการตรวจสอบความปลอดภัยของระบบและอุปกรณ์จากหน่วยงานความปลอดภัยและหน่วยงานประกันคุณภาพเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพของบริษัทฯ ได้จัดทำรายงาน ส่งหน่วยงานตรวจสอบความปลอดภัย กรมสวัสดิการ กระทรวงแรงงาน	ได้รับการแก้ไขแล้ว

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
ร้อยละการเปิดเผย (%) :	0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท :	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา :	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างดาว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทมุ่งมั่นสู่พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นองค์กรนายจ้างที่ยั่งยืน เพื่อมุ่งหวังการเป็นองค์กรนายจ้างที่ได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากบุคลากรทุกระดับ ด้วยการพัฒนาอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง โดยในปี 2567 บริษัทได้วางรากฐานสำคัญใน 4 มิติหลัก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การผสานเทคโนโลยีเข้ากับการทำงาน การส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร และการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งหมดนี้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างยั่งยืน สะท้อนถึงปรัชญาการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการเติบโตขององค์กร

1. การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (People Excellence Development Program)

1.1 การยกระดับสมรรถนะหลักและภาวะผู้นำ (Core & Leadership Development) ผ่านโครงการ ดังนี้

1.1.1 โครงการพัฒนาผู้จัดการเขต (Area Manager Development Program)

บริษัทมุ่งพัฒนาผู้จัดการเขตให้มีความพร้อมในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาทั้งทักษะการปฏิบัติงานและทักษะความเป็นผู้นำ

• **ด้านการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ** บริษัทได้ออกแบบการพัฒนาที่ครอบคลุมทักษะสำคัญหลายด้าน ประกอบด้วย การสอนงาน (Train The Trainer) เพื่อการถ่ายทอดความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การประชุมและสั่งงานทางไกลที่จำเป็นในยุค New Normal การบริหารทีมงาน (Basic Supervision Skills) ที่เน้นทักษะการสื่อสาร การวางแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ (Setting Performance Expectation) ที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและติดตามผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้นำสามารถนำทีมได้อย่างมั่นใจและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

• **ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน** บริษัทได้ยกระดับมาตรฐานการตรวจสอบคุณภาพการทำงานของร้านด้วยการนำระบบ AI และเครื่องมือทางเทคโนโลยีมาช่วยการทำงานให้รอบคอบและแม่นยำ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ (Business Intelligence) และพัฒนาระบบการบริหารการขาย เพื่อให้ผู้จัดการเขตสามารถบริหารจัดการสินค้าและควบคุมต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 โครงการยกระดับมาตรฐานการบริการ (Service Master Program)

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจให้กับลูกค้าในทุกจุดสัมผัส จึงได้พัฒนาหลักสูตรการบริการที่เป็นเลิศ มุ่งเน้นการสร้างรอยยิ้มที่จริงใจและความเป็นกันเองกับลูกค้า ผ่านการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งทักษะการบริการ 5 ขั้นตอน และการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในการให้บริการ พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าของรอยยิ้มที่มีต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าแล้ว ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความตึงเครียด และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.1.3 การปฏิรูประบบองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยระบบ Lean Manufacturing (Lean Excellence Transformation Program)

ปี 2567 เป็นปีแห่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรครั้งสำคัญ ผ่านการปลูกฝังแนวคิดและวิถีแห่ง Lean ในทุกระดับขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leaders) ที่จะเป็กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมใหม่ ประกอบด้วย:

• การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง:

- พัฒนา LEAN Leader (White Belt) จำนวน 43 คน ซึ่งได้สร้างการเปลี่ยนแปลงผ่าน 12 โครงการปรับปรุง สร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจมูลค่า 13 ล้านบาท

- ยกระดับ KAIZEN Leader (Yellow Belt) 15 คน นำพาวงค์สู่การพัฒนาผ่าน 15 โครงการ สร้างมูลค่าเพิ่ม 7.17 ล้านบาท

• **การขยายวัฒนธรรมสู่พันธมิตร:** เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทได้ขยายแนวคิดนี้ไปยังพันธมิตรอย่าง Linfox Thailand พัฒนา Lean Leader 17 คน นำไปสู่การริเริ่มโครงการพัฒนา 4 โครงการ

• **การสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม:** ริเริ่ม "ธนาคารความคิด" (Innovation Bank) เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ผลลัพธ์ในปี 2567:

- อนุมัติ 64 โครงการนวัตกรรม มูลค่ารวม 20.65 ล้านบาท

- ดำเนินการสำเร็จ 44 โครงการ สร้างผลประหยัด 7.58 ล้านบาท

- สร้างแรงจูงใจผ่านการมอบรางวัลรวมมูลค่า 59,000 บาท

การปฏิรูปนี้ไม่เพียงสร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจที่จับต้องได้ แต่ยังปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และความเป็นเจ้าของในการพัฒนาองค์กรของพนักงานทุกระดับ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

1.1.4 โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Program)

การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ถือเป็นภารกิจสำคัญที่บริษัทมุ่งเน้นอย่างจริงจัง โดยได้จัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับพนักงานระดับหัวหน้างานถึงผู้จัดการแผนกจำนวน 61 คน ผ่านโปรแกรมการพัฒนาเข้มข้นตลอด 6 เดือน ผลการดำเนินงานสะท้อนความสำเร็จในหลายระดับ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมแสดงความพึงพอใจต่อเนื้อหาและรูปแบบการเรียนรู้ในระดับสูง สะท้อนผ่านผลประเมินความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม การประเมินหลังการอบรมพบว่าผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการทีมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

จากการติดตามผลในสถานการณ์จริง พบว่าผู้เข้าร่วมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การมอบหมายงาน และการโค้ชทีมงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของทีมมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ทั้งในแง่การส่งมอบงานและความพึงพอใจของพนักงานในระดับองค์กร การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ส่งผลเชิงบวกต่อการเติบโตของธุรกิจ โดยหน่วยงานที่มีผู้นำผ่านหลักสูตรนี้มีผลประกอบการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น สะท้อนถึงความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคต

1.2 โครงการจากการเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ (From Education to Professional)

บริษัทได้ดำเนินการต่อเนื่องในโครงการความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษาทั่วประเทศในการพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพสำหรับอนาคต โดยในปี 2567 มีนักศึกษาฝึกงานกว่า 500 คน ทั้งระดับ ปวช. ปวส. และ ปริญญาตรี บริษัทได้พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับวิทยาลัยเครือข่าย พร้อมทั้งจัดครูฝึกอาวุโสอบรมทักษะปฏิบัติให้ครูและนักเรียนก่อนเริ่มฝึกงาน

โครงการที่โดดเด่นคือการริเริ่มหลักสูตร ปวส. แบบ E-Learning ร่วมกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย มีนักเรียนรุ่นแรก 14 คน เป็นการผสมผสานการเรียนรู้เข้ากับการทำงานจริง ทำให้นักศึกษาสามารถสร้างรายได้ระหว่างเรียนและได้รับการพัฒนาตามเส้นทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. การผสานเทคโนโลยีกับการทำงาน (Digital Transformation)

กระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เปลี่ยนแปลงหรือสร้างสรรค์กระบวนการทางธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และสร้างประสบการณ์ที่ดีของลูกค้า เพื่อให้ธุรกิจสามารถแข่งขันและเติบโตในยุคดิจิทัล

2.1 ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (S&P Learning Center)

บริษัทได้พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบครบวงจร (Learning Management System: LMS) ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองรับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา พร้อมระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายในยุคดิจิทัล

2.2 ระบบการทำงานอัตโนมัติโดยหุ่นยนต์ซอฟต์แวร์ (Robotic Process Automation: RPA)

ในปัจจุบัน บริษัทได้นำระบบอัตโนมัติมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานในหลากหลายมิติ โดยมีการนำมาใช้ในกระบวนการสำคัญต่างๆ ดังนี้

2.2.1 การจัดการคู่ค้า (Supplier Management)

ระบบอัตโนมัติช่วยในการคัดกรอง ประเมิน และติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้า รวมถึงการจัดการเอกสารสำคัญต่างๆ เช่น ใบสั่งซื้อ ใบแจ้งหนี้ และใบเสร็จรับเงิน ทำให้กระบวนการทำงานร่วมกับคู่ค้ามีความรวดเร็วและโปร่งใสมากขึ้น

2.2.2 การควบคุมคุณภาพ (Quality Control)

มีการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ตลอดทั้งกระบวนการผลิต ตั้งแต่การตรวจรับวัตถุดิบ การควบคุมคุณภาพระหว่างการผลิต ไปจนถึงการตรวจสอบผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการตรวจสอบด้วยมนุษย์

2.2.3 การวางแผนการผลิต (Production Planning)

ระบบอัตโนมัติช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาด ประสิทธิภาพของเครื่องจักร และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อวางแผนการผลิตที่เหมาะสม ทำให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันเวลา

2.2.4 การกระทบยอดเงินสด (Cash Reconciliation)

การนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการตรวจสอบและกระทบยอดรายการทางการเงิน ช่วยลดเวลาและข้อผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้ฝ่ายการเงินสามารถตรวจจับความผิดปกติของรายการทางการเงินได้อย่างรวดเร็ว

จากโปรแกรมห้างกล่าว ได้สร้างประโยชน์ในการทำงานและเพิ่มผลลัพธ์ ดังนี้

- การลดต้นทุนการดำเนินงานในระยะยาว
- การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าผ่านการให้บริการที่รวดเร็วและแม่นยำ
- การยกระดับความปลอดภัยของข้อมูลผ่านระบบการจัดเก็บและประมวลผลที่เป็นมาตรฐาน
- การสร้างฐานข้อมูลที่เป็นระบบเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนารูปร่างในอนาคต

ทั้งนี้ บริษัทยังคงมุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงระบบอัตโนมัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 AI ยกระดับการตรวจสอบร้านค้าสู่มิติใหม่ (AI for Store Audit)

นวัตกรรมการตรวจสอบร้านค้าด้วย AI ที่ทำงานร่วมกับระบบกล้องวงจรปิด เป็นเทคโนโลยีที่ปฏิวัติการบริหารจัดการร้านค้าสมัยใหม่ โดยระบบสามารถทำงานได้หลากหลายด้านดังนี้:

2.3.1 การตรวจจับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

- ระบบสามารถติดตามการแต่งกายของพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบ เช่น การสวมหมวกคลุมผม ถุงมือ และผ้ากันเปื้อนในส่วนครัว
- ตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ เช่น การล้างมือก่อนเตรียมอาหาร การทำความสะอาดพื้นที่ทำงาน
- วิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความเร็วในการให้บริการลูกค้า ระยะเวลาในการเตรียมอาหารแต่ละเมนู

2.3.2 การติดตามมาตรฐานการบริการ

- ตรวจสอบความสะอาดของพื้นที่ต่างๆ ในร้าน ทั้งพื้นที่ให้บริการลูกค้าและพื้นที่เตรียมอาหาร
- ประเมินคุณภาพการให้บริการลูกค้า เช่น การทักทาย การแนะนำเมนู และการส่งมอบอาหาร
- ติดตามการจัดวางสินค้าและอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบตามมาตรฐาน

2.3.3 การเฝ้าระวังความเสี่ยง

- ตรวจจับความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เช่น พื้นเปียกชื้น อุปกรณ์ชำรุด หรือสิ่งกีดขวางทางเดิน
- เฝ้าระวังพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การทุจริต เช่น การเปิดลิ้นชักเก็บเงินโดยไม่มีการขาย

- ติดตามอุณหภูมิของตู้แช่อาหารและเครื่องต้มให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัย

2.3.4 ระบบแจ้งเตือนอัจฉริยะ

- ส่งการแจ้งเตือนแบบ Real-time ผ่านแอปพลิเคชันเมื่อตรวจพบความผิดปกติ
- จัดลำดับความสำคัญของการแจ้งเตือนตามระดับความเสี่ยง
- สามารถกำหนดผู้รับการแจ้งเตือนได้ตามบทบาทและความรับผิดชอบ

2.3.5 การวิเคราะห์และรายงานผล

- สร้างรายงานสรุปประสิทธิภาพการดำเนินงานรายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน
- วิเคราะห์แนวโน้มและรูปแบบของปัญหาที่พบบ่อย
- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างสาขาเพื่อระบุแนวทางการปรับปรุง

2.3.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดภาระการตรวจสอบด้วยบุคลากร
- เพิ่มความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา
- ยกระดับมาตรฐานการบริการให้สม่ำเสมอทุกสาขา
- สร้างความมั่นใจด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวม

ด้วยความสามารถเหล่านี้ ระบบ AI จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บริษัทฯ บริหารร้านสาขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีสาขาจำนวนมากก็สามารถรักษามาตรฐานการบริการได้อย่างสม่ำเสมอ

3. การส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร (ESG Development)

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยในปี 2567 ได้เริ่มและดำเนินโครงการสำคัญหลายด้านเพื่อลดผลกระทบต่องานสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

3.1 **การจัดการพลังงาน** บริษัทได้ลงทุนติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาโรงงานและอาคารสำนักงาน ครอบคลุมพื้นที่อย่างกว้างขวาง สามารถผลิตไฟฟ้าสะอาดและช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 **การบริหารจัดการน้ำ** บริษัทได้พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียที่ทันสมัย สามารถบำบัดน้ำเสียจากกระบวนการผลิตให้มีคุณภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานและนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า โดยน้ำที่ผ่านการบำบัดจะถูกนำไปใช้ในการรดน้ำต้นไม้และสร้างบ่อน้ำพุภายในบริเวณโรงงาน

3.3 **การจัดการขยะและของเสีย** เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่บริษัทให้ความสำคัญ มีการรณรงค์คัดแยกขยะอย่างจริงจัง โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานทุกระดับเกี่ยวกับการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง พร้อมทั้งจัดหาถังขยะแยกสีตามประเภทของขยะและติดตั้งในจุดที่เข้าถึงได้สะดวก จากความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงงานผลิตเบเกอรี่ บางนา ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

4. การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Occupational Health and Safety)

4.1 โรงงานผลิตเบเกอรี่ สุขุมวิท 62

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงโรงอาหารครั้งใหญ่ โดยย้ายจากชั้นสองลงมาตั้งอยู่ที่ชั้นล่าง เพื่อลดความเหนื่อยล้าจากการขึ้นลงบันได พร้อมติดตั้งระบบปรับอากาศเพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายระหว่างพักรับประทานอาหาร สำหรับพนักงานรอบดึก บริษัทได้จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษ ทั้งจอโทรทัศน์และตู้จำหน่ายสินค้าอัตโนมัติ เพื่อให้สามารถเข้าถึงอาหารและเครื่องดื่มได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังได้ติดตั้งหลังคาคลุมทางเดินระหว่างประตูทางเข้าโรงงานถึงห้องล็อกเกอร์ ช่วยปกป้องพนักงานจากแดดและฝน ส่งเสริมให้การเดินทางภายในโรงงานสะดวกสบายและปลอดภัยยิ่งขึ้น

4.2 โรงงานผลิตอาหาร ลาดกระบัง

การพัฒนาพื้นที่เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นหัวใจสำคัญของการปรับปรุงครั้งนี้ โดยได้ขยายซื้อปืศกรรมใหม่พื้นที่กว้างขวางขึ้น เพื่อลดความแออัดจากงานซ่อมบำรุงและการพัฒนาวัฒนธรรมของทีมช่าง การปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบทั้งการทาสีกำแพงใหม่และการติดตั้งไฟส่องสว่าง ช่วยสร้างบรรยากาศที่สดชื่นและปลอดภัย การจัดระเบียบที่จอดรถช่วยให้การสัญจรเป็นระเบียบและลดความเครียดในการหาที่จอดรถ โรงอาหารใหม่และห้องน้ำที่ได้รับการปรับปรุงช่วยยกระดับมาตรฐานด้านสุขอนามัย ขณะที่การพัฒนาพื้นที่ผลิตอาหารแปรรูปให้ได้มาตรฐานสากลจะช่วยให้พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย โดยงานทั้งหมดมีความคืบหน้าถึงร้อยละ 90 และจะแล้วเสร็จในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2568

4.3 ฝ่ายปฏิบัติการร้านสาขา

บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงานร้านสาขา รวมถึงเวลาทำงานที่เหมาะสม เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นรักษาสภาพการทำงานที่ดี ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ

บริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย โดยจัดให้มีการอบรมหลักสูตรความปลอดภัยแก่พนักงานหน้าร้านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การซ้อมดับเพลิง และการอบรมข้อปฏิบัติสำหรับพนักงานติลเลอร์ รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมให้พนักงานทุกคน เพื่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานร้านสาขา ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับที่ดี สะท้อนถึงความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกมิติของบริษัทสะท้อนถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการยกระดับองค์กรสู่มาตรฐานสากล ทั้งการลงทุนด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย การใส่ใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ความทุ่มเทเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำพาองค์กรก้าวสู่การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมที่ได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากทั้งพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมสร้างการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานทุกระดับในองค์กร ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50%	2566: 42.32%	2567: 31.43%
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	พนักงานทุกระดับในองค์กรสร้างผลตอบแทนให้บริษัทเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	2566: 8,786 บาทต่อคน	2567: 7,864 บาทต่อคน

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

โครงการพัฒนา Leadership Development สำหรับหัวหน้างานถึงผู้จัดการแผนก ของสายการผลิตทุกโรงงาน
วัตถุประสงค์:

- 1. เพื่อสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน
- 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่ต้องพัฒนาดตนเองและทีมงาน
- 3. รู้จักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางในการนำไปปฏิบัติ
- 4. สามารถนำความรู้และความเข้าใจถ่ายทอดไปยังทีมงานของตนเองได้

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ:

ด้านเศรษฐกิจ: พนักงานจำนวน 61 คน จาก 4 โรงงานที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ผ่านการฝึกปฏิบัติอย่างเข้มข้นตลอดระยะเวลา 6 เดือน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

โครงการ “IDEA BANK” คลังแห่งไอเดีย

สืบเนื่องจากการติดตามประสิทธิผลของการดำเนินการที่ดำเนินการ บริษัทฯ จัดให้พนักงานได้ร่วมมือกันนำเสนอ โครงการ “IDEA BANK” คลังแห่งไอเดีย ภายใต้แนวคิดการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบ “LEAN” (Lean Culture) และได้มีการจัดงาน “IDEA BANK 2024 Award Ceremony” เพื่อสรุปโครงการและความสำเร็จ โดยสามารถทำ Cost saving ได้ถึง 6.21 ล้านบาท และเมื่อจบโครงการคาดการณ์ Cost saving ไว้ถึง 20.65 ล้านบาท โดยพนักงานของทั้ง S&P และ MINOR LINFOX ที่สามารถทำ Cost saving จากโครงการได้ทุกๆ 100,000 บาท/โครงการ จะได้รับรางวัล จำนวน 1,000 บาท ซึ่งถือได้ว่าเป็นโครงการที่สร้าง “การมีส่วนร่วมของพนักงาน” (Employee Engagement) ได้อย่างชัดเจนและยั่งยืน

วันที่จัดโครงการ : เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2567 ณ โรงงานผลิตเบเกอรี่ สุขุมวิท 62

วัตถุประสงค์: เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานผ่านการให้ความร่วมมือในการทำงาน

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ:

ด้านเศรษฐกิจ:

- 1. ในปี 2567 มีจำนวนโครงการที่ผ่านการพิจารณาแล้วจำนวน 64 โครงการ และสามารถประหยัดต้นทุนได้สำเร็จจำนวน 44 โครงการ คิดเป็น 6.21 ล้านบาท
- 2. พนักงานระดับหัวหน้างานจนถึงผู้จัดการแผนกในสายงานการผลิต จำนวน 46 คน เข้าร่วมโครงการ ได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การจัดการปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

โครงการสำรวจความผูกพันของพนักงาน ปี 2567

วัตถุประสงค์: บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับฟังความต้องการ ข้อคิดเห็น สำหรับนำมาพัฒนาสุขภาวะที่ดีในการทำงานและเสริมสร้างความเป็นองค์กรที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีผลการดำเนินงานโครงการสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร มีการสื่อสารโครงการสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร ผ่านหัวหน้างาน อีเมลภายใน และแอปพลิเคชัน Humatrix เพื่อโดยประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบและสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ:

สำหรับปี 2567 บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายการสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน ร้อยละ 90 โดยมีพนักงานร่วมทำแบบประเมินทั้งหมด 3,601 คน มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 3,313 คน คิดเป็นร้อยละ 92 โดยมีผลประเมินความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานร้อยละ 79

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

	2565	2566	2567
การจ้างงานรวม (คน)	4,339	4,456	4,278
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	4,339	4,456	4,278
พนักงานชาย (คน)	1,181	1,178	1,111
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	27.22	26.44	25.97
พนักงานหญิง (คน)	3,158	3,278	3,167
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	72.78	73.56	74.03

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	2,176	2,069	1,886
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	50.15	46.43	44.09
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	1,879	2,055	1,970
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	43.30	46.12	46.05
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	284	332	422
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.55	7.45	9.86

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	580	538	490
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	49.11	45.67	44.10
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	502	533	484
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	42.51	45.25	43.56
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	99	107	137
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	8.38	9.08	12.33

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	1,596	1,531	1,396
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	50.54	46.71	44.08
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	1,377	1,522	1,486
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	43.60	46.43	46.92
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	185	225	285
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	5.86	6.86	9.00

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	4,233	4,341	4,165
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	97.56	97.42	97.36
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	95	110	108
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	2.19	2.47	2.52
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	11	5	5
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.25	0.11	0.12

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	1,153	1,146	1,077
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	97.63	97.28	96.94
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	21	29	31
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	1.78	2.46	2.79
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	7	3	3
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	0.59	0.25	0.27

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	3,080	3,195	3,088
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	97.53	97.47	97.51
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	74	81	77

	2565	2566	2567
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	2.34	2.47	2.43
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	4	2	2
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.13	0.06	0.06

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	954
ภาคเหนือ (คน)	N/A	N/A	76
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	15
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	19
ภาคใต้ (คน)	N/A	N/A	13
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	34

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	2,371
ภาคเหนือ (คน)	N/A	N/A	157
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	164
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	146
ภาคใต้ (คน)	N/A	N/A	107
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	222

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	4	44
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.09	1.03
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	-	-	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	1,277,487,994.69	1,395,991,520.31	1,461,879,469.42
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	398,663,426.11	N/A	423,945,046.13
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	31.21	N/A	29.00
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	878,824,568.58	N/A	1,037,934,423.29
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	68.79	N/A	71.00
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	294,419.91	313,283.55	341,720.31
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	337,564.29	N/A	381,588.70
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	278,285.17	N/A	327,734.27
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.82	N/A	0.86

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : ไม่มี

บริษัทได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการ หลักประกันแก่พนักงาน ในการออมทรัพย์เมื่อออกจากงาน พุทธิพลภาพ เกษียณอายุ หรือถึงแก่กรรม โดยได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นตาม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกจะจ่ายสะสมเป็นรายเดือนเข้ากองทุน พนักงานสามารถเลือกอัตราเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราร้อยละ 5 7 10 12 และ 15 และยัง สามารถเลือกแผนการลงทุน ได้ 4 แผน โดยบริษัทสมทบในอัตราร้อยละ 3

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	2,214	3,539	3,332
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	51.03	79.42	77.89
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	10,489,064.43	21,361,547.50	25,090,391.96
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรวม (%)	0.82	1.53	1.72

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	-	-	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	14.00	25.00	30.00
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	30,000,000.00	45,000,000.00	51,000,000.00

	2565	2566	2567
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.005785	0.007923	0.008963
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.005174	0.007154	0.008225

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	N/A	N/A	9,444,600.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	N/A	N/A	9,444,600.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	35	22	50
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	1	48
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.02	1.12
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*)	N/A	N/A	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**)	N/A	N/A	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	3,372	2,013	2,018
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	1,013	539	575
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	2,359	1,474	1,443

	2565	2566	2567
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	N/A	N/A	47.17
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	23.35	12.10	13.44
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	54.37	33.08	33.73
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	-	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	มี
แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า :	การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามารถนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, 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, การติดฉลากสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงรายละเอียดที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด
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
บริษัทมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการข้อร้องเรียนจากลูกค้าให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงมีขั้นตอนการบริหารจัดการกรณีเกิดข้อร้องเรียนอย่างมีระเบียบแบบแผน และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญกับลูกค้า และตอบสนองเรื่องการจัดการข้อร้องเรียนให้ครบกลุ่มลูกค้า ครอบคลุมทุกช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน ทั้งนี้ บริษัท ได้เปิดช่องทางสำหรับรับข้อร้องเรียนที่สามารถเข้าถึงได้หลากหลาย เช่น หน่วยงานรับข้อร้องเรียน โทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเว็บไซต์	
ลิงก์แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท :	https://www.snpfood.com/storage/content/sustainability/relevant-policies/20230523-snp-service-th.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ :	มี
---	----

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	คะแนนความพึงพอใจของลูกค้า	2567: ไม่น้อยกว่า 85%	2567: 89%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

โครงการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ปี 2567

แผนลูกค้าสัมพันธ์พัฒนาช่องทางการประเมินเพื่อสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าในการทำแบบประเมิน คือ QR Code ท้ายใบเสร็จ และ Line Official S&P เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที อันนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการ ตลอดจนนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า

วัตถุประสงค์:

- เพื่อทราบความพึงพอใจของลูกค้า และนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาการให้บริการต่อไป
- เพื่อวัดผลได้อย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เพื่อนำไปประเมินมาตรฐานการบริการ จากตัวชี้วัดผลการประเมินความพึงพอใจลูกค้า

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ:

ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินโครงการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งมีลูกค้าตอบแบบประเมินจำนวน 20,552 คน พบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้าและบริการของบริษัทฯ เฉลี่ยอยู่ที่ 89%

- มีความพึงพอใจด้านความสะอาดสูงสุดถึง 92%
- มีความพึงพอใจด้านรสชาติอาหาร เท่ากับ ความพึงพอใจด้านคุณภาพอาหาร 91%
- มีความพึงพอใจด้านการให้บริการที่เป็นมิตร เท่ากับ การแนะนำบอกต่อร้าน S&P ให้กับบุคคลใกล้เคียงมาใช้บริการ 90%

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, อาชีวอนามัย, ความปลอดภัย, สุขภาพและคุณภาพชีวิต, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

บริษัทยังคงมุ่งมั่นพัฒนาและต่อยอดโครงการตามแนวทางที่สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท เพื่อนำความเชี่ยวชาญที่มีมากกว่า 51 ปี ส่งเสริมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างทักษะด้านอาชีพเพื่อให้เขาเหล่านั้นและครอบครัวได้ ตลอดจนเติมเต็มความสุขให้แก่สังคม อาทิ กลุ่มเปราะบาง ผู้ด้อยโอกาส ในการนี้ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง บริษัท จึงได้ลงพื้นที่สำรวจและประเมินความต้องการของชุมชนในพื้นที่ มีการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งพื้นที่อื่นๆ เพื่อกระจายความช่วยเหลือให้ทั่วถึง อาทิ โครงการ S&P Kitchen for Kids เพื่อเสริมสร้างด้านโภชนาการ โครงการ S&P Growing Together เพื่อพัฒนาคุณค่า ส่งเสริมรายได้แก่ชุมชน และโครงการจ้างงานผู้พิการ เป็นต้น โดยนำผลกระทบที่สำรวจมาหาแนวทางปรับปรุงเพื่อลดความเสียหาย ตลอดจนสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคม นอกจากนี้ บริษัทยังได้เปิดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนจากชุมชน ผ่านช่องทางอีเมล sd@snpfood.com

โดยในปี 2567 ไม่มีข้อร้องเรียนในประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจากชุมชน อย่างไรก็ตาม บริษัทยังคงมีกระบวนการดูแลชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
- อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต - ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง - การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	โครงการเสริมสร้างโภชนาการแก่เยาวชน	2567: 2 โรงเรียนต่อปี	2567: 2 โรงเรียนต่อปี
- การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ - ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง - การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	ลงพื้นที่เยี่ยมเกษตรกรท้องถิ่น แลกเปลี่ยนความต้องการร่วมกัน 3 ครั้งต่อปี	2567: 3 ครั้งต่อปี	2567: 3 ครั้งต่อปี
- การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ - การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน 1 ครั้งต่อปี	2567: 1 ครั้งต่อปี	2567: 2 ครั้งต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

โครงการ S&P Kitchen for Kids ปีที่ 16

บริษัทนำผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการมาอบรมให้ความรู้แก่แม่ครัว นักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ และสามารถประกอบอาหารได้อย่างถูกสุขอนามัย พร้อมมอบอุปกรณ์เครื่องใช้สำหรับประกอบอาหาร รวมถึงยังส่งเสริมด้านเกษตรกรรมโดยได้ปรับปรุงโรงเรียนปลูกผักกางมุ้ง และมอบพันธุ์ปลา เพื่อใช้เป็นวัตถุดิบประกอบอาหารที่สด สะอาด ปลอดภัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ

ในปี 2567 บริษัทฯ ดำเนินโครงการร่วมกับโรงเรียน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จ.พังงา และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านคลองมะลิประเวศน์วิทยา จ.จันทบุรี โดยมีผู้บริหาร พนักงานจิตอาสาจากสำนักงาน และสาขา จำนวน 62 คนเข้าร่วมในโครงการ

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ :

สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตคนในสังคมให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนด้วยการส่งเสริมสุขอนามัยและโภชนาการที่ดีแก่คนในชุมชน 776 คน

โครงการ ‘S&P Growing Together’

ด้วยการสนับสนุนวัตถุดิบคุณภาพจากท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการพัฒนาวัตถุดิบร่วมกับคู่ค้า
2. เพื่อรับทราบความต้องการ ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นของคู่ค้า เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในปี 2567 บริษัทฯ ลงพื้นที่เยี่ยมชมกระบวนการและตรวจประเมินด้าน ESG จำนวน 3 ครั้งคือ เยี่ยมชมกระบวนการผลิต ‘ไข่ไก่ตอกสด’ จ.นครปฐม

- 2) เยี่ยมชมกระบวนการแปรรูป ‘เนื้อไก่ที่เลี้ยงด้วยอาหารเสริมสมุนไพร’ จ.สระบุรี และเยี่ยมชมกระบวนการแปรรูปปลาหมึกกรอบ จ.

สมุทรสาคร

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ :

สามารถลดชั่วโมงการทำงานของพนักงานในขั้นตอนการเตรียมไข่ไก่

สามารถลดขยะที่เกิดจากกระบวนการผลิต โดยนำไปหมუნเวียนเป็นปุ๋ยหมัก สามารถลดขยะฝังกลบอันก่อให้เกิดภาวะโลกร้อนได้

สร้างรายได้ที่มั่นคงแก่คู่ค้าและชุมชนท้องถิ่น

ด้วยการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน

นอกจากวัตถุดิบแล้ว บริษัทฯ ยังสนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่มาจากงานฝีมืออันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน ดังนี้

- S&P เยี่ยมชมกระบวนการจักสานตะกร้าผักตบชวา สำหรับชุดของขวัญปีใหม่ 2025

ณ วิสาหกิจชุมชนจักสานผักตบชวาบ้านบางตาแพน จ.อ่างทอง

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ บริษัท ประชาธิปไตยรักสามัคคีประเทศไทย วิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัด เยี่ยมชมกระบวนการจักสานตะกร้าผักตบชวา ณ วิสาหกิจชุมชนจักสานผักตบชวาบ้านบางตาแพน จ.อ่างทอง ภายใต้โครงการ S&P Growing Together

บริษัทฯ ได้สนับสนุนผลิตภัณฑ์ ‘ตะกร้าผักตบชวา’ ที่มีลวดลายเป็นเอกลักษณ์แบบไทย ใช้วัสดุธรรมชาติจากผักตบชวาที่มีความคงทนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาจัดชุดของขวัญปีใหม่สำหรับลูกค้า ส่งเสริมการมอบความรักและความปรารถนาดีให้กันผ่านชุดของขวัญอันมีคุณค่า โดยจำหน่ายที่หน้าร้าน S&P ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ด้านเศรษฐกิจ : สนับสนุนตะกร้าผักตบชวาจำนวน 1.68 ล้านบาท
- ด้านสังคม : ช่วยกระจายรายได้ที่มั่นคงแก่คนในชุมชนเครือข่ายถึง 7 ชุมชน จำนวน 60 ครัวเรือน

- S&P สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน ‘กระเป๋าคาวบอย ผ้าฝ้ายของกลุ่มผ้าฝ้ายทอมือบ้านโนนธาตุ จ.อำนาจเจริญ’

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) เยี่ยมชมกระบวนการผลิต ‘กระเป๋าคาวบอย ผ้าฝ้ายทอมือบ้านโนนธาตุ จ.อำนาจเจริญ’

บริษัทฯ สนับสนุนการอนุรักษ์ผ้า บอกเล่าพลานตึก เพื่อสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมรายได้แก่คนในชุมชน ด้วยงานฝีมือท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ด้วยวัสดุธรรมชาติเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากจะเป็นของขวัญที่มีคุณค่าเพื่อการส่งต่อความรักและความปรารถนาดีแล้ว ยังเป็นการเชิญชวนลูกค้าใช้กระเป๋าคาวบอยที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำทดแทนการใช้ถุงพลาสติกแบบใช้แล้วทิ้ง (Single-use plastic) เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ด้านเศรษฐกิจ : สนับสนุนกระเป๋าคาวบอยจำนวน 1.92 ล้านบาท
- ด้านสังคม : ช่วยกระจายรายได้ที่มั่นคงแก่คนในชุมชนได้ถึง 197 ครัวเรือน

โครงการ “S&P Chance for Change”

บริษัทฯ ร่วมกับ กรมราชทัณฑ์ สังกัดกระทรวงยุติธรรม และโครงการกำลังใจในพระดำริ พระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา โดยนำ

ประสบการณ์จากการดำเนินธุรกิจอาหารมากกว่า 51 ปี มาถ่ายทอดความรู้ในการประกอบอาชีพ

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดี ที่ใกล้จะพ้นโทษ ให้มีทักษะด้านการประกอบอาหาร เบเกอรี่ และเครื่องดื่ม นำทักษะความรู้ไป

ประกอบอาชีพ สร้างรายได้ที่มั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวอย่างยั่งยืนต่อไป

ในปี 2567 บริษัทฯ เข้าอบรมให้ความรู้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำทั้ง 3 แห่ง ได้แก่

- จัดอบรมหลักสูตรการทำอาหาร “เมนูข้าวผัดหมูเค็ม ส้มตำ” ณ เรือนจำชั่วคราวเขาพลอง จ.ชัยนาท
- จัดอบรมหลักสูตรเบเกอรี่ “เค้กกล้วยหอมและเค้กกล้วยหอมช็อกโกแลต” ณ เรือนจำกลางราชบุรี จ.ราชบุรี
- จัดอบรมหลักสูตรเครื่องดื่ม ได้แก่ เมนูกาแฟน้ำผลไม้ (เอสเปรสโซ น้ำส้ม, น้ำผึ้งมะนาว, มิกซ์เบอร์รี่) และเครื่องดื่มน้ำผลไม้สปาร์ค

(สตอรี่เบอรี่, ราสเบอรี่, แอปเปิ้ลทับทิม) ณ หัตถสถานบำบัดพิเศษหญิง จ.ปทุมธานี

โดยในกิจกรรมมีผู้บริหารและพนักงานจิตอาสาเข้าร่วมจำนวน 17 คน

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ด้านเศรษฐกิจ: ผู้เข้าอบรมจำนวน 90 คน จากทัณฑสถานทั้ง 3 แห่ง ได้พัฒนาทักษะ และสร้างอาชีพ เพื่อสร้างรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวด้วยอาชีพสุจริต
- ด้านสังคม: สร้างความภาคภูมิใจและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ต้องขัง ในการกลับสู่สังคม ลดอัตราการถูกคุมขัง หลังจากการพ้นโทษ เนื่องจากมีอาชีพสุจริตเป็นทักษะติดตัว

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม







ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทที่มีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
ผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการพัฒนาชุมชนของบริษัท (คน)	1,018.00	1,162.00	1,286.00

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	18,659,483.47	4,190,771.20	6,136,293.45
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.359831	0.073785	0.107847
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.321813	0.066622	0.098964

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี

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 บริษัทจึงได้จัดทำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน และจรรยาบรรณธุรกิจ ขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ของบริษัทยึดถือปฏิบัติ อีกทั้งได้เผยแพร่แนวนโยบายดังกล่าวบนเว็บไซต์ของบริษัท www.snfood.com เพื่อสร้างความเข้าใจ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน รวมถึงเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย นักลงทุน และผู้สนใจ อื่นๆ

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทได้มีการพิจารณาทบทวนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท ซึ่งยังคงเหมาะสมครบถ้วนตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG CODE) ที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี 5 หมวด ที่ออกโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

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

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้รับผิดชอบในการสรรหา กรรมการ กรรมการอิสระ และผู้บริหารระดับสูง ด้วยกระบวนการที่โปร่งใสและชัดเจน โดยพิจารณาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งหรือเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งตามข้อบังคับบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการโดยจัดทำตาราง Board Skill Matrix ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการสรรหากรรมการ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการ และให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงในเรื่องเพศ เชื้อชาติ การศึกษา สืบมา อายุ สถานภาพสมรส ความคิดเห็นทางการเมือง ศาสนา ประสบการณ์ ประวัติการกระทำผิดทางกฎหมาย องค์ประกอบของความเป็นอิสระ ทั้งนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางเพศที่เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าการสรรหากรรมการเป็นไปอย่างเท่าเทียม (Board Diversity) สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการเดิมเป็นกรรมการต่ออีกวาระหนึ่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติงาน ประวัติการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในการประชุม และการสนับสนุนในกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท โดยหากเป็นกรรมการอิสระจะพิจารณาถึงความเป็นอิสระของกรรมการท่านดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในการเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีความเหมาะสมเพื่อพิจารณาเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัทในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นการล่วงหน้า โดยเผยแพร่หลักเกณฑ์ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่ง พระราชบัญญัติบริษัทมหาชน พ.ศ.2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพ.ร.บ.หลักทรัพย์ฯ (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) กฎหมาย อื่น และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยในปี 2567 ไม่มีผู้ถือหุ้นท่านใดเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัท

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

บริษัทได้กำหนดนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล สอดคล้องกับ กลยุทธ์ และเป้าหมายของบริษัท ขอบเขตความรับผิดชอบ และภาระหน้าที่ โดยพิจารณาเทียบเคียงจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และข้อมูลผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ให้อยู่ในระดับที่จะสามารถดึงดูดกรรมการและผู้บริหารให้อยาก

ร่วมทำงานกับบริษัท และนำพาวงศ์กรให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งยังได้นำผลการดำเนินงาน ของบริษัทและ ผลประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการแต่ละคนมาประกอบการพิจารณาด้วย

คำตอบแทนกรรมการจะอยู่ในรูปแบบคำตอบแทนรายเดือน, เบี้ยประชุมกรรมการ และบำเหน็จประจำปี ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณา กำหนดคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทในเบื้องต้น และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

สำหรับคำตอบแทนผู้บริหารระดับสูงรวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนจะพิจารณาคำตอบแทนรวมถึงเงินเดือนและ โบนัส โดยประเมินจากตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators: KPIs) ซึ่งประกอบไปด้วยมิติที่หลากหลายครอบคลุมทั้ง มิติประสิทธิภาพและเศรษฐกิจ มิติสิ่งแวดล้อม และมิติสังคม (ESG) ในรูปแบบของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นไปตามกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัททั้งระยะสั้นและระยะยาว และสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

บริษัทกำหนดให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและสอบทานการบริหารงาน โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในนโยบาย ภาพรวม เช่น วิสัยทัศน์ ภารกิจ และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในขณะที่ฝ่ายจัดการจะมีหน้าที่ในการบริหารบริษัทและ กำหนดกลยุทธ์ แผนงานให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด

การพัฒนากรรมการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้ กรรมการและผู้บริหารระดับสูงได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาบรรยายให้ความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารภายในบริษัท และเข้าร่วมฝึกอบรมกับสถาบันฝึกอบรม ภายนอก เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริหารไทย (IOD) และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยทุกคณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งทุกสิ้นปี ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดคำตอบแทนมีหน้าที่กำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ให้คำแนะนำและทบทวนแบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท การประเมินรายบุคคลโดยตนเอง การปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมอบหมายให้เลขานุการบริษัทดำเนินการจัดส่งแบบประเมินผลทั้งหมดให้กรรมการแต่ละท่านดำเนินการประเมินทั้งการประเมินผลทั้งคณะ และประเมินรายบุคคลโดยตนเอง และการประเมินผลของคณะกรรมการชุดย่อยที่ตนดำรงตำแหน่ง จากนั้นเลขานุการบริษัทจะรวบรวมแบบประเมินกลับมาประมวลผลตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทจะนำ ผลการประเมินและ ข้อเสนอแนะ ดังกล่าวมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่อไป

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีนโยบายกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วมเสมือนเป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัทเพื่อให้การบริหารงาน สอดคล้องกับนโยบายหลักของบริษัท โดยบริษัทจะส่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่ได้รับมติเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เข้าเป็นกรรมการและ/หรือผู้บริหารของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม อย่างน้อยตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมนั้น

บริษัทมีนโยบายในการกำกับกิจการในด้านต่างๆ ภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกับบริษัท อาทิ นโยบายควบคุมภายในที่ เหมาะสม นโยบายในการติดตามการบริหารงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมเพื่อดูแลรักษาผลประโยชน์ในเงินทุนของ บริษัท รวมถึงนโยบายการควบคุมด้านการเงินโดยบริษัทย่อยและบริษัทร่วมมีหน้าที่นำส่งรายงานผลการดำเนินงานรายเดือน และงบการเงินฉบับผ่านการสอบทานโดยผู้สอบบัญชีรายไตรมาสให้กับบริษัทเพื่อจัดทำงบการเงินรวม รวมถึงจัดทำงบประมาณการดำเนินงาน และสรุปเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานจริงเป็นรายไตรมาส รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนเพื่อรายงานต่อบริษัท

รายงานการถือครองหลักทรัพย์

บริษัทมีนโยบายและกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท รวมถึงแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทด้วย นอกจากนี้บริษัทมีนโยบายห้ามกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงทำธุรกรรม ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทในระยะเวลา 30 วัน ก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินของ บริษัทต่อสาธารณชน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยเลขานุการบริษัทจะแจ้งช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ (Blackout Period) ให้ผู้ที่มีหน้าที่รายงานการถือครองหลักทรัพย์ทราบเป็นการล่วงหน้าผ่านอีเมลรายบุคคล นอกจากนี้ เลขานุการบริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารในการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

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

ผู้ถือหุ้น

บริษัทเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้นและปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน อาทิ สิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น สิทธิในการเสนอวาระการประชุม สิทธิในการเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ สิทธิในการออกเสียงลงคะแนน สิทธิในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางติดต่อกับผู้ถือหุ้น สิทธิในการรับข้อมูลข่าวสารของบริษัทอย่างเพียงพอ ถูกต้อง และทันเวลา โดยบริษัทจะดำเนินการด้วยความโปร่งใส มุ่งมั่นสร้างความเจริญเติบโตและสร้างผลตอบแทนที่ดีให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกราย

พนักงาน

บริษัทตระหนักเสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน เคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล มีนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมแก่พนักงานและผู้บริหารเหมาะสมกับลักษณะงาน ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บริหารแต่ละคน อีกทั้งให้สอดคล้องกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและอัตราการเติบโตของธุรกิจ

โดยบริษัทจัดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเป็นประจำทุกปีในรูปแบบของการวัดผลการปฏิบัติงานโดยการวัดศักยภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ (Competency Based Assessment) ร่วมกับการใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator: KPI) ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ระยะสั้น) และแผนการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ในระยะยาว

บริษัทดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานเสมอ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานโดยจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กรทั้งในรูปแบบ Online และ แบบ Physical เพื่อให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้บริษัทยังมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ในระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร โดยจัดอบรมให้กับพนักงานทุกคน รับทราบ และทำแบบทดสอบเพื่อรับรู้ขีดจำกัดเมื่อสอบผ่านในแต่ละหลักสูตร ทั้งนี้บริษัทได้ดำเนินการตามมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ลูกค้า

บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสินค้าให้ร้อยละ 100 และมีความปลอดภัย และมีโภชนาการที่ดีให้เหมาะสมกับที่ได้รับความไว้วางใจ และส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพภายใต้เงื่อนไขที่เป็นธรรม พร้อมมุ่งมั่นทำการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบโดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการบริการที่ถูกต้อง เพียงพอ เพื่อให้ลูกค้ามีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจผ่านช่องทางการขายสินค้าต่างๆ อาทิ บริการที่ร้าน S&P ช่องทางสื่อออนไลน์ และแอปพลิเคชัน บริษัทจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้าเพื่อเร่งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการต่อไป และบริษัทมีนโยบายในการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้าโดยไม่นำไปเปิดเผยหรือนำไปใช้ในทางมิชอบ

คู่แข่งทางการค้า

บริษัทเห็นแนวทางปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าโดยไม่ละเมิดความลับหรือล่วงรู้ความลับทางการค้าของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสมดำเนินการภายใต้กติกาของการแข่งขันที่ดี ไม่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ทำลายชื่อเสียงคู่แข่งด้วยการกล่าวหาในทางร้าย ส่งเสริมการค้าเสรีโดยไม่สนับสนุนและส่งเสริมการผูกขาดทางการค้า

คู่ค้า

บริษัทให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม เสมอภาค โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งปฏิบัติตามสัญญา กรอบการแข่งขันทางการค้าที่สุจริต โปร่งใส เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่เรียกรับหรือรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์ใดๆ จากคู่ค้า และไม่ซื้อสินค้ากับคู่ค้าที่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เจ้าหนี้

บริษัทเห็นแนวทางปฏิบัติต่อเจ้าหนี้อย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อเจ้าหนี้โดยยึดมั่นในสัญญาและถือปฏิบัติตาม เงื่อนไข ข้อตกลง ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ในการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย การดูแลหลักประกัน เงื่อนไขการชำระคืน และ หากเกิดกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขและสัญญาที่ตกลงกันได้ บริษัทจะแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบล่วงหน้าเพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

บริษัทจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย และกรอบกติกาอย่างเคร่งครัด รวมถึงศึกษาแนวคิดด้านวัฒนธรรมด้าน โภชนาการที่ดี และเป็นประโยชน์ในระดับสหประชาชาติเพื่อนำมาเป็นแนวปฏิบัติในฐานะผู้นำธุรกิจอาหารไทยและเบเกอรี่

ชุมชนและสังคม

บริษัทให้ความสำคัญกับชุมชน สังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมด้วยตระหนักว่าบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น อย่างยั่งยืน บริษัทจึงได้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมส่วนรวมพร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และสร้างจิตสำนึกให้กับทุกคนในองค์กรในการร่วมกันดูแลพัฒนา เสริมสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ควบคู่ไปกับการเติบโตของบริษัท โดยผลการดำเนินงานด้านชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมจะปรากฏในหัวข้อ “การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน” และในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 และบนเว็บไซต์ของบริษัท

ทรัพย์สินทางปัญญา

บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาโดยไม่สนับสนุนการกระทำที่มีลักษณะเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา ทั้งนี้หากบริษัทพบการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาบริษัทจะดำเนินการอย่างรวดเร็วตามขั้นตอนต่างๆ ที่เหมาะสมเพื่อยุติหรือหยุดการเข้าถึงสิ่งที่ถูกกล่าวหาว่ามีการละเมิดสิทธิ

นักลงทุนสัมพันธ์

คณะกรรมการให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา ทั้งรายงาน ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไป โดยได้จัดตั้งหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์และกำหนดจรรยาบรรณนักลงทุนสัมพันธ์ซึ่งกำหนด บทบาท หน้าที่ ไว้อย่างชัดเจนและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท หน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์จะจัดทำแผนนักลงทุนสัมพันธ์ประจำปีและเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดให้มีวิธีการ ช่องทาง และข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสื่อสารกับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และ ผู้จัดการกองทุน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ข้อมูลทางการเงิน ผลประกอบการ ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้มีการสื่อสารกับนักลงทุนผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของบริษัท ได้แก่ การแจ้งข่าวและข้อมูลไปยังตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (SEC) การประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานผ่านกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (Opportunity Day) ข้อมูลสรุปของบริษัท (Factsheet และ Company Snapshot) การตอบคำถามนักลงทุนผ่านทางอีเมล irsnpsnp@snpfood.com รวมไปถึงนำเสนอข้อมูลต่างๆ ผ่าน ทางเว็บไซต์ของบริษัท www.snpfood.com รวมถึงการนำเสนอผลงาน ผลประกอบการ กลยุทธ์ของบริษัท ให้แก่ นักวิเคราะห์ ผู้จัดการกองทุน และนักลงทุนผ่านการประชุมออนไลน์ตามที่ได้รับการร้องขอในรูปแบบ Online Analyst Meeting, Online Roadshow และ Conference Call

การกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการกำกับดูแลและการบริหารจัดการระบบความมั่นคง ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ โดยบริษัทประยุกต์ใช้กรอบการปฏิบัติของมาตรฐาน ISO27001 เพื่อกำหนดแนวทางการบริหาร และมาตรการการควบคุมด้านการรักษาความมั่นคงทางไซเบอร์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีการควบคุมดูแล และจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างเหมาะสมกับธุรกิจ โดยเน้น 3 เสาหลักเพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยอันแข็งแกร่ง ดังนี้

- บุคลากร (People) สร้างวัฒนธรรมความมั่นคงปลอดภัยภายในองค์กรผ่านการให้ความรู้เกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ เพื่อช่วยลดความเสี่ยงจากการทำงานที่ผิดพลาดและการละเลยด้านความปลอดภัย รวมถึงสามารถป้องกันตนเองจากภัยคุกคามต่างๆ ของ โลกไซเบอร์และเทคโนโลยีได้
- การกำกับดูแลและกระบวนการ (Process)
 - ดำเนินตามนโยบายการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศเพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ พร้อมปรับใช้มาตรฐานทางไซเบอร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดระเบียบการใช้งานคอมพิวเตอร์ รวมถึงเครือข่ายคอมพิวเตอร์และระบบซอฟต์แวร์ต่างๆ ของบริษัท
 - คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) จะกำกับดูแลความเสี่ยงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภัยคุกคามทางไซเบอร์ ซึ่งมีการประชุมเพื่อติดตามและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอทุกๆ ไตรมาส
 - ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และได้มีการแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล (Data Protection Officer – DPO) โดยจะรายงานสถานะและความเสี่ยงต่อผู้บริหารสูงสุดของบริษัท และคณะกรรมการบริษัท
 - ดำเนินการตรวจสอบและติดตามประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและความปลอดภัยทางไซเบอร์ในทุกๆ ปี (IT audit) โดยบริษัทตรวจสอบขั้นนี้ที่ได้รับการยอมรับ
- เทคโนโลยี (Technology)
 - ติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดให้มีการป้องกันการบุกรุกผ่านระบบเครือข่ายจากภายนอก (Firewall) ระบบตรวจสอบผู้ใช้งานเข้าถึงระบบแอปพลิเคชันและซอฟต์แวร์ต่างๆ (Authentication) ระบบการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงงานและการเข้าถึงข้อมูล (Authorization) รวมถึงการบันทึกกิจกรรมการเข้าใช้ระบบต่างๆ (Audit Log) โดยบริษัทได้กำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศของบริษัท
 - มีระบบการสำรองข้อมูลเป็นประจำทุกวันเพื่อสำรองข้อมูลต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อบริษัท รวมถึงมีระบบการกู้ และทดสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ตลอดจนดำเนินแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ และทดสอบแผนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
 - จัดจ้างผู้ให้บริการภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการความมั่นคงและปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีระบบให้บริการเผื่อสำรองและแจ้งเตือนภัยการคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงให้คำปรึกษาและขอเสนอแนะแนวทางการรับมือและฟื้นฟูความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ต่างๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

บริษัทได้จัดทำจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน (Code of Conduct) และจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ (Code of

Conduct for Business Partners) ขึ้นโดยคำนึงถึงความสำคัญของการใช้ จริยธรรม คุณธรรม มาตรฐานสากลและบทบัญญัติกฎหมายต่างๆ ให้เป็น เชิงทิศชี้้นำการดำเนินธุรกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และเพื่อวางหลักมาตรฐานความประพฤติและการปฏิบัติตนที่ดีให้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และพันธมิตรทางธุรกิจ โดยได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทเพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และพันธมิตรทางธุรกิจรับทราบและปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแล และสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานในสายการบังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติของ จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยหาก ละเว้น หรือฝ่าฝืนย่อมมีความผิดทางวินัย ตามระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ในปี 2567 ไม่พบว่ามีการละเมิด ผู้บริหาร และ พนักงานของบริษัทกระทำความผิดจรรยาบรรณธุรกิจ

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

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการรั่วข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทมีหลักในการดำเนินธุรกิจ คือ คุณภาพ คุณค่า คุณธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ะมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย สร้างความน่าเชื่อถือ ให้แก่องค์กร และเพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมทั้งพนักงาน มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับตน จึงได้กำหนดนโยบายในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิด ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ของบริษัท โดยในการประชุมคณะกรรมการบริษัทหากกรรมการท่านใดที่มีส่วนได้เสียใน วาระใดๆ กรรมการท่านนั้นจะไม่มีสิทธิออกเสียงในวาระดังกล่าว รวมถึงได้กำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัทไป ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนด้วย

ในปี 2567 ไม่พบว่า กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานมีกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์แต่อย่างใด

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทยึดมั่นในหลักการความถูกต้องโปร่งใสซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารและทำงาน และให้ความสำคัญใน เรื่องการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยจัดให้มีการบริหารความเสี่ยงและตรวจสอบเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความถูกต้องชอบธรรม

บริษัทได้เข้าร่วมลงนามในใบประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่ปี 2555 และได้รับการรับรอง ฐานสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตจากคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2556 บริษัทได้รับการรับรองการต่ออายุสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตครั้งแรกเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 ครั้งที่สองเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2562 ต่ออายุครั้งที่สามเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2565 และจะยื่นรับรองการต่ออายุในรอบระยะเวลา 3 ปีอีกครั้ง ใน ปี 2568

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคำนึงถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม จึงได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้ง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณ โดยกำหนดนโยบายการแจ้งเบาะแสและประกาศ ใ้บนเว็บไซต์ของบริษัท กำหนดขั้นตอนการรับข้อร้องเรียนไว้อย่างชัดเจน สามารถแจ้งข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสมานช่องทาง ดังนี้

1. Email: whistleline@snpfood.com
2. ทางไปรษณีย์ ถึงสำนักตรวจสอบภายใน
บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)
2034/100-103 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้นที่ 23
ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง
กรุงเทพมหานคร 10310
3. website: www.snpfood.com (หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการ>การแจ้งเบาะแส)

ทั้งนี้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 6/2567 ได้พิจารณาทบทวนนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำความผิดในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ คำนิยามของผู้มีสิทธิ ร้องเรียน ขอบเขตเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส และมาตรการให้ความคุ้มครองผู้แจ้ง เบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง เพื่อให้ครอบคลุมหลักเกณฑ์และสถานการณ์ในปัจจุบัน

การป้องกันการรั่วข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายเรื่องการรั่วข้อมูลภายในไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยกำหนดให้กรรมการรวมถึงผู้ บริหารของบริษัทตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ต้องไม่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วง ระยะเวลา 30 วันก่อนการ เปิดเผยงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอด จนมีหน้าที่ต้องรายงานตามมาตรา 59 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ และต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทด้วย โดยเลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนให้กรรมการและผู้บริหารด

การซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน หลักทรัพย์ของบริษัทเป็นเวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน (Blackout Period) ก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อสาธารณชน นอกจากนี้เลขานุการบริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารในการประชุมคณะกรรมการทุกไตรมาส

ในปี 2567 ที่ผ่านมาไม่พบว่าการกรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัท กำหนดให้งดการซื้อขาย หรือ ณ ข้อมูลที่เป็นความลับออกเผยแพร่ และไม่มีกรกระทำผิดที่ละเมิดนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

คณะกรรมการบริษัทมีแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติและการติดตามให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ด้วยการให้ความรู้ในเรื่องจรรยาบรรณธุรกิจแก่กรรมการบริษัทและผู้บริหารผ่านระบบ S&P Learning Center ซึ่งเป็นระบบการให้ความรู้ผ่านระบบ online ของบริษัทและทำแบบทดสอบเพื่อจบหลักสูตรเมื่อสามารถทำคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้ พนักงานสามารถดาวน์โหลด ประกาศนียบัตรรับรองผลการทดสอบได้ด้วยตนเอง สำหรับพนักงานใหม่ได้ผนวกเนื้อหาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกระดับได้รับรู้ เข้าใจ และสามารถนำแนวปฏิบัติของจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการทำงานของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ บริษัทได้เผยแพร่จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและจรรยาบรรณสำหรับกรรมการบริษัท ผู้บริหารและพนักงาน ให้กับพนักงาน ผู้ถือหุ้น รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้รับทราบผ่านเว็บไซต์ของบริษัท www.snppfood.com

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกิจการและเป็นการยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการของบริษัทอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยเป็นประจำทุกปี

ในปี 2567 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2567 ได้พิจารณาทบทวนนโยบาย “หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี” ของบริษัท รวมถึงพิจารณาการทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลต่างๆ ถูกต้อง เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทและเพื่อให้เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการติดตามการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการและแนว ปฏิบัติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และมีการเผยแพร่นโยบายและแนวปฏิบัติของนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้พนักงานทุกคนทราบ รวมถึงจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ผ่านเว็บไซต์ของ บริษัท (www.snppfood.com)

นอกจากนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทยังได้พิจารณานโยบายเกี่ยวกับกรร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด (Whistle Blowing Policy) โดยการนำเสนอของคณะกรรมการบริษัทและความยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนและเป็นช่องทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทสามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนหากพบเห็นการกระทำหรือสงสัยว่ามีการกระทำที่ผิดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และ จรรยาบรรณพนักงาน อันส่งผลให้บริษัทสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

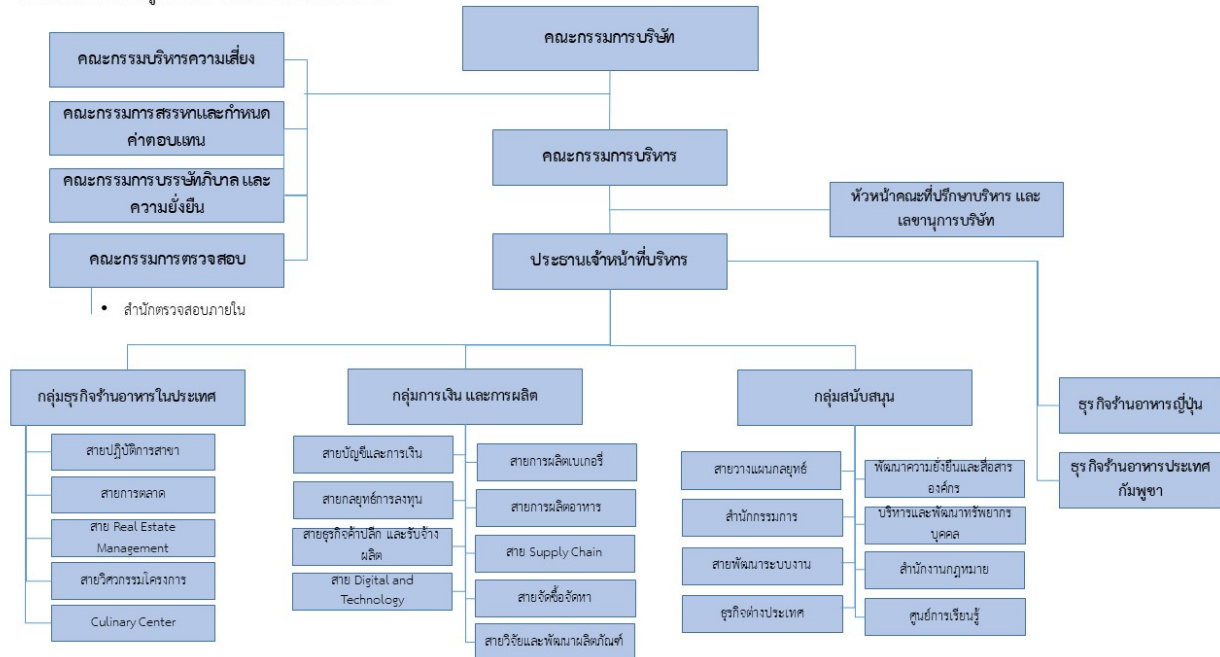
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	12	
	8	4
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	5	
	4	1
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	7	
	4	3
กรรมการอิสระ	4	
	2	2
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	3	
	2	1

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

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2567	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	62	
	57	73

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาง ภัทรา ศิลาอ่อน เพศ: หญิง อายุ : 82 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 44,444,027 หุ้น (8.634764 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 6,182,100 หุ้น (1.201083 %)	ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	20 เม.ย. 2537	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การตลาด, ผู้นำ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา เพศ: ชาย อายุ : 73 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 32,050,525 หุ้น (6.226905 %)	รองประธานกรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	20 เม.ย. 2537	อาหารและเครื่องดื่ม, การตลาด, การจัดการองค์กร, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการแบรนด์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาย ขจรเดช ไรวา เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 10,789,490 หุ้น (2.096225 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	20 เม.ย. 2537	อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี, การตลาด, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง
4. นาง เกษสุตา ไรวา เพศ: หญิง อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 39,872,227 หุ้น (7.746536 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	14 มี.ค. 2537	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, บริหารธุรกิจ, การเงิน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
5. นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา เพศ: หญิง อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 63,057 หุ้น (0.012251 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	14 ส.ค. 2541	อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี, การจัดการกลยุทธ์, การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน
6. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล เพศ: หญิง อายุ : 64 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 การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	28 ก.พ. 2544	การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน, อาหารและเครื่องดื่ม, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาย วิฑูร ศีลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 56 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 8,555,715 หุ้น (1.662239 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	11 ส.ค. 2553	อาหารและเครื่องดื่ม, การตลาด, การจัดการองค์กร, ผู้นำ, การจัดการความเสี่ยง
8. นาย ปิยะ ขอสัตติกุล เพศ: ชาย อายุ : 53 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 การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	9 พ.ย. 2554	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
9. นาย กำธร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 8,222,785 หุ้น (1.597556 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	23 ก.พ. 2559	อาหารและเครื่องดื่ม, การเงิน, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน
10. นาย ชรินทร์ ศรีหงส์ เพศ: ชาย อายุ : 59 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) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	27 ก.พ. 2562	การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความยั่งยืน, การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
11. นาย โกศิน ฉันทิกุล เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)	13 ส.ค. 2563	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การจัดการกลยุทธ์, บริษัทวิบาล/ การกำกับดูแล, บัญชี
12. นาย ฉันทะเชษฐ เอกเวชวิท เพศ: ชาย อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	11 ส.ค. 2566	บริหารธุรกิจ, การจัดการกลยุทธ์, การจัดทำงบประมาณ, การจัดการความเสี่ยง, อาหารและเครื่องดื่ม

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำความผิดอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา

(ขายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) 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
1. นาง ภัทรา ศิลาอ่อน	ประธานกรรมการ		✓		✓	✓
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา	รองประธานกรรมการ	✓				✓
3. นาย ขจรเดช ไรวา	กรรมการ	✓				✓
4. นาง เกษสุดา ไรวา	กรรมการ	✓				✓
5. นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา	กรรมการ		✓	✓		
6. นางสาว ไสภวดี อุตตโมบล	กรรมการ		✓	✓		
7. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน	กรรมการ	✓				✓
8. นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล	กรรมการ		✓	✓		
9. นาย กำธร ศิลาอ่อน	กรรมการ	✓				✓
10. นาย ชีรนนท์ ศรีหังส์	กรรมการ		✓	✓		
11. นาย โกสิน ฉันทิกุล	กรรมการ		✓		✓	
12. นาย ธันยเชษฐ์ เอกเวชวิท	กรรมการ		✓		✓	
รวม (คน)		5	7	4	3	6

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. อาหารและเครื่องดื่ม	11	91.67
2. การตลาด	4	33.33
3. บัญชี	3	25.00
4. การเงิน	2	16.67
5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	2	16.67
6. ความยั่งยืน	2	16.67
7. การจัดการแบรนด์	1	8.33
8. การจัดการองค์กร	8	66.67
9. ผู้ค้า	2	16.67
10. การจัดการกลยุทธ์	4	33.33
11. การจัดการความเสี่ยง	7	58.33
12. การตรวจสอบ	3	25.00
13. ตรวจสอบภายใน	3	25.00
14. การจัดทำงบประมาณ	1	8.33
15. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	4	33.33
16. บริหารธุรกิจ	2	16.67

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^(*)(**)

	2567
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	ไม่ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่นๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : การแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่ง ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ได้มี มติอนุมัติแต่งตั้งนางสาวโสภาวดี อุตตโมบล เป็น Lead Independent Director เพื่อร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัทกับประธานกรรมการเพื่อให้มั่นใจว่าเรื่องสำคัญได้บรรจุและนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและ รับทราบอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลาและเพื่อส่งเสริมให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

- กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัท โดยมุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อความยั่งยืน และให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี
- พิจารณาอนุมัติแผนงานและงบประมาณประจำปีของบริษัท โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม
- พิจารณาอนุมัติรายการที่สำคัญตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามที่กฎหมายและข้อบังคับของบริษัทกำหนดรวมถึงระเบียบอำนาจอนุมัติดำเนินการของบริษัท
- กำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการในเรื่องจำนวนกรรมการ สัดส่วนกรรมการอิสระ รวมทั้งคุณสมบัติที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนพิจารณาตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยอย่างเหมาะสม โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของคณะกรรมการตามความเหมาะสมและความจำเป็น รวมถึงจัดให้มีเลขานุการบริษัทเพื่อช่วยดูแลกิจกรรมต่างๆของคณะกรรมการ และช่วยให้คณะกรรมการและบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- จัดให้มีการเปิดเผยรายงานทางการเงินและข้อมูลสำคัญต่างๆ ต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างถูกต้องครบถ้วน โปร่งใส เชื่อถือได้ ทันเวลา เท่าเทียมกัน และเป็นไปตามกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- จัดให้มีนโยบายที่สำคัญต่างๆ และการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยสนับสนุนให้มีการสื่อสารไปสู่ทุกคนในบริษัทให้ได้รับทราบยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง
- จัดให้มีนโยบายและกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการติดตามและประเมินการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ
- จัดให้มีจรรยาบรรณธุรกิจของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเป็นมาตรฐานแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทโดยกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทอย่างเคร่งครัด
- จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- กำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing Policy) รวมถึงกระบวนการและช่องทางในการรับและจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้ที่ประสงค์จะแจ้งเบาะแสหรือผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
- กำหนดหลักเกณฑ์ให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทรายงานให้บริษัททราบถึงการมีส่วนได้เสียของตนหรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อยและดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ตลอดจนดูแลให้เก็บรักษาข้อมูลภายในบริษัท และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น
- จัดให้มีการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกปี
- จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ประจำปีของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี โดยนำผลประเมินไปใช้สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมทุนให้เป็นไปตามนโยบายและทิศทางเดียวกันกับบริษัทเพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อบริษัท
- สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนติดตามดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก และแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรมและคุณธรรม ปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้นและประพฤติตนเป็นต้นแบบ
- ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปีให้สอดคล้องกับภาวะการณ์

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
- สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้มีการนำระบบ Control Self-Assessment มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

4. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
5. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี
6. กำกับดูแลการประเมินการบริหารความเสี่ยงขององค์กร
7. พิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย การเลิกจ้าง การประเมินผล การฝึกอบรม ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน
8. พิจารณานุมัติงบประมาณ อัตราค่าจ้างคน การลงทุน ค่าใช้จ่ายในการบริหารและการบริหารงานตรวจสอบ
9. พิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
10. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานกรรมการตรวจสอบ
11. การได้รับความร่วมมือจากฝ่ายบริหารในการชี้แจงแสดงหลักฐานในเรื่องที่เห็นว่ามีความจำเป็น และพิจารณาในการจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้คำปรึกษาและเสนอแนวทางที่เหมาะสมในเรื่องนั้นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
 - บริหารงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามปกติธุรกิจของบริษัท

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัทซึ่งอยู่ภายใต้กฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัท เว้นแต่รายการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องได้รับมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. กำหนดนโยบาย กำหนดแผนธุรกิจ แนวทางธุรกิจ และกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท อำนาจการบริหารงาน อนุมัติงบประมาณสำหรับการประกอบธุรกิจประจำปีและงบประมาณรายจ่ายประจำปี และดำเนินการตามแผนงานและกลยุทธ์ทางธุรกิจโดยสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางธุรกิจที่ได้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
3. ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของบริษัท ทั้งนี้อำนาจในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นไม่รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับรายการที่เกี่ยวข้องกันและรายการได้มาและจำหน่ายทรัพย์สินที่สำคัญของบริษัทจดทะเบียนที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละช่วงเวลาจากคณะกรรมการบริษัท การมอบอำนาจดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการบริหารนั้น กำหนดให้รายการที่กรรมการบริหารหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง มีส่วนได้ เสีย หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดกับบริษัทหรือบริษัทย่อยให้กรรมการบริหารซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณาและให้ความเห็นต่อร่างนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก และกลยุทธ์ รวมถึงกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และความเปราะบางของระดับความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ของบริษัท เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารความเสี่ยงของทุกคนในบริษัทก่อน
2. นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นและอนุมัติ
3. ดูแล และสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัท บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีป้องกัน และวิธีลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ติดตามแผนการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับสภาวะการดำเนินงานธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงได้รับการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและเหมาะสม
4. ดูแล และสนับสนุนให้มีการสอบทาน และทบทวนนโยบาย และกรอบการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงที่ใช้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานธุรกิจในภาพรวมของบริษัท
5. รับทราบ พิจารณา และให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับผลการประเมินความเสี่ยง แนวทาง และมาตรการจัดการความเสี่ยงรวมถึงแผนปฏิบัติงานเพื่อจัดการความเสี่ยงที่เหลืออยู่ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอเหมาะสม
6. สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสานงานข้อมูลด้านความเสี่ยง และผลการประเมินความเสี่ยงเพียงพอของการควบคุมภายในร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ
7. สอบทานการเปิดเผยข้อมูลการบริหารจัดการความเสี่ยงในรายงานประจำปี 56-1 One Report ของบริษัท
8. รับทราบรายงานผลการสอบทานการบริหารความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยงจากฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัท
9. สอบทานหัวข้อรายงานความเสี่ยงตามที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเห็นสมควรเป็นครั้งคราว
10. พิจารณาโครงการที่มีการลงทุนใหม่ ร่วมทุน หรือสร้างภาระผูกพันกับบริษัทเกินกว่า 30 ล้านบาท โดย พิจารณาจากมูลค่าการลงทุนทั้งโครงการ
11. พิจารณาการลงทุนในธุรกิจใหม่ การร่วมทุนใหม่ แปรพันธุ์ใหม่ และการเปิดธุรกิจในประเทศใหม่ ซึ่งรวมถึงธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ
12. การตรวจสอบโครงการที่เคยได้รับอนุมัติไปแล้วแต่มีความเสี่ยงและผลกระทบกับบริษัท
13. พิจารณาการยกเลิกการลงทุน การปิดธุรกิจ การขายกิจการทั้งในและต่างประเทศ และการระงับผูกพันที่จะเกิดขึ้น จากการดำเนินการดังกล่าว
14. ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัท รวมถึงจัดทำรายงานสรุปความเสี่ยงหลักและประเด็นต่างๆ เพื่อระบุถึงการดำเนินการและแนวโน้มเกี่ยวกับความเสี่ยงในระดับองค์กร
15. ทบทวนกฎบัตรเป็นประจำปีเพื่อให้มั่นใจว่าเนื้อหาในกฎบัตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงของบริษัท โดยกฎบัตรที่มีการแก้ไขปรับปรุงจะต้องเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อ พิจารณาอนุมัติ
16. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการของบริษัทแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระ หรือแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลงในกรณีอื่นที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการครบวาระ โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากประสบการณ์วิชาชีพ 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 คุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการ ดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ภาวะความเป็นผู้นำ และประสบการณ์ในการ เป็นผู้นำองค์กรเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ ตลอดจนจัดทำนโยบายแผนผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับผู้บริหารระดับสูง
6. พิจารณาแนวทางและกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารโดยกำหนดหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งการประเมินในครั้งนี้จะเป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่เป็นหุ้น
7. พิจารณาและกำหนดขั้นตอนการประเมินและ โครงสร้างผลตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ตามการแนะนำเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และจะพิจารณาอนุมัติผลตอบแทนประจำปีของ ผู้บริหารระดับสูงซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่เป็นหุ้น นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะให้ความเห็นในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท
8. รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อเปิดเผยในแบบ 56-1 One Report
9. ทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี โดยกฎบัตรที่มีการแก้ไขปรับปรุงจะต้องเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- บริษัทภิบาล
- การพัฒนาความยั่งยืน
- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กำหนดขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทให้ครอบคลุมทั้งด้านความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การกำกับดูแลกิจการที่ดี การกำกับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และการสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
2. สื่อสาร ให้ความรู้และคำแนะนำแก่คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และพนักงาน ให้ปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ประเมินและทบทวนเป้าหมาย นโยบาย และแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เหมาะสมกับสถานการณ์การดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล และข้อเสนอแนะของสถาบันต่างๆ
4. ดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้มีความสมดุลและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการต่อ คณะกรรมการเพื่อทราบเป็นระยะ
5. กำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจ และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา อนุมัติ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติในทุกระดับ และทบทวนนโยบายดังกล่าวมีความเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล ตลอดจนดูแลให้มีการประเมินผลและรายงานการปฏิบัติตามนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ
6. ดูแลการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสียในแบบ 56-1 One Report และรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท
7. รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบอย่างสม่ำเสมอ
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กัญบัตร

-

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 76 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	14 พ.ค. 2542	อาหารและเครื่องดื่ม, บัญชี, การจัดการกลยุทธ์, การตรวจ สอบ, ตรวจสอบภายใน
2. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล เพศ: หญิง อายุ : 64 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	28 ก.พ. 2544	การตรวจสอบ, ตรวจสอบ ภายใน, อาหารและเครื่อง ดื่ม, บรรษัทภิบาล/ การกำกับ ดูแล
3. นาย ปิยะ ขอสัตถิกุล เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	9 พ.ย. 2554	อาหารและเครื่องดื่ม, การ จัดการองค์กร, การจัดการ ความเสี่ยง, การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาง เกษสุดา ไรวา เพศ: หญิง อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2537
2. นาย ขจรเดช ไรวา เพศ: ชาย อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2537
3. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา เพศ: ชาย อายุ : 73 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2537
4. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 56 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	11 ส.ค. 2553
5. นาย กำธร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ก.ค. 2557
6. นาย อรรถ ประคณหังสิต เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 พ.ย. 2562
7. นาง บัณฑิตา รัตนพล เพศ: หญิง อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	8 พ.ย. 2562

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ปิยะ ขอสัตติกุล	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง เกษสุดา ไรวา	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิฑูร ศีลาอ่อน	กรรมการชุดย่อย
	นาย กำธร ศีลาอ่อน	กรรมการชุดย่อย
	นาย ธีรนนท์ ศรีหังส์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	นาย ธีรนนท์ ศรีหังส์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง เกษสุดา ไรวา	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปิยะ ขอสัตติกุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน	นาย ธีรนนท์ ศรีหังส์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว ไสภวดี อุตตโมบล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กำธร ศีลาอ่อน	กรรมการชุดย่อย
	นาย โกสิน ฉันทิกุล	กรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาง เกษสุตา ไรวา เพศ: หญิง อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานคณะกรรมการบริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	1 ม.ค. 2562	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, บริหารธุรกิจ, การเงิน
2. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน เพศ: ชาย อายุ : 56 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	1 ม.ค. 2562	อาหารและเครื่องดื่ม, การตลาด, การจัดการองค์กร, ผู้นำ, การจัดการความเสี่ยง
3. นาย กำธร ศิลาอ่อน ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่สายการเงินและการผลิต	13 พ.ย. 2560	อาหารและเครื่องดื่ม, การเงิน, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน
4. นาย อรรถ ประคุณหงส์ดี เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการธุรกิจ เอส แอนด์ พี	16 ส.ค. 2562	อาหารและเครื่องดื่ม
5. นาง มณีสดา ศิลาอ่อน เพศ: หญิง อายุ : 52 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร	1 มี.ค. 2565	อาหารและเครื่องดื่ม, การเงิน, ความยั่งยืน

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

บริษัทกำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายของบริษัท ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขต บทบาท และความรับผิดชอบที่อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ โดยสอดคล้องกับสถานะทางการเงิน ผลประกอบการและกำไรสุทธิของบริษัท เปรียบเทียบกับบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นประจำ าทุกปี โดยเชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เพื่อดึงดูดและรักษากรรมการและผู้บริหารที่มีคุณภาพให้อยากทำงานร่วมกับบริษัท โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารจะร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี เพื่อกำหนดค่าตอบแทนให้สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	68,323,206.00	64,343,229.00	63,004,550.00

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	-
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	-

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว จรินทร์ ปรุฉินทรานนท์	charintr@snpfood.com	0-2785-4000

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง ปัทมาวลัย รัตนพล	secretary@snpfood.com	0-2785-4000

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง เชอร์ลี สว่างคง	chirley@snpfood.com	0-2785-4000

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว วาริศา บรรเจิดประยูร	varisa@snpfood.com	0-2785-4000

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย วสันต์ พรจินดา	irsnp@snpfood.com	0-2785-4000

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท ไพร์ชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอส จำกัด เลขที่ 17974-80 อาคารบางกอกซิดีทาวเวอร์ ชั้น 15 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ +66 2844 1000	3,050,000.00	ประเภทของงานบริการอื่น : ค่า บริการ รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : เป็นค่าบริการตรวจสอบยอดราย ได้ที่เกิดจาก การประกอบกิจการของสาขาใน สนามบินที่ต้องตรวจสอบโดยผู้สอบ บัญชีรับอนุญาต ซึ่งรายการดังกล่าว ไม่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ การเงินของบริษัท รวมค่าบริการ 250,000.00 บาท	1. นาย ไพบูล ตันกุล อีเมล: paiboon.tunkoon@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 4298 2. นางสาว สิ้นสิริ ทังสมบัติ อีเมล: sinsiri.tungsombat@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 7352

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาง ภัทรา ศิลาอ่อน	ประธานกรรมการ	20 เม.ย. 2537	อาหารและเครื่องดื่ม, การจัดการองค์กร, การตลาด, ผู้นำ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์
นาย วิฑูร ศิลาอ่อน	กรรมการ	11 ส.ค. 2553	อาหารและเครื่องดื่ม, การตลาด, การจัดการองค์กร, ผู้นำ, การจัดการความเสี่ยง
นาย กำธร ศิลาอ่อน	กรรมการ	23 ก.พ. 2559	อาหารและเครื่องดื่ม, การเงิน, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน
นาย ฉัยเชษฐ์ เอกเวชวิท	กรรมการ	11 ส.ค. 2566	บริหารธุรกิจ, การจัดการกลยุทธ์, การจัดทำงบประมาณ, การจัดการความเสี่ยง, อาหารและเครื่องดื่ม

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการอิสระเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ไม่นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายอื่นๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่นผู้บริหารบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุมหรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทหรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการพิจารณาอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัยหรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วมหรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาท ต่อปีจากบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้น รายใหญ่ หรือ ผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อยหรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในทางหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมด ของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 2
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอวาระประชุมและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ บริษัทในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยผู้ถือหุ้นคนหนึ่งหรือหลายคนซึ่งถือหุ้นและมีสิทธิออกเสียงนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของหุ้นที่ออกจำหน่ายและเรียกชำระแล้วของบริษัท เสนอวาระการประชุมในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทเป็นการล่วงหน้าโดยแจ้งข่าวผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเผยแพร่หลักเกณฑ์ วิธีการเสนอผ่านเว็บไซต์ของบริษัท www.snppfood.com

สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปี 2567 บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิเสนอวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ บริษัทได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม 2566 อีกทั้งบริษัท ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นตั้งแต่วันที่ 22 มีนาคม 2567 ถึง 22 เมษายน 2567 เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุม เสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท และส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าแต่อย่างใด

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาง ภัทรา ศิลาอ่อน (ประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (รองประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2561: Role of the Chairman Program (RCP) • 2553: Director Certification Program (DCP) • 2548: Director Accreditation Program (DAP)
3. นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2546: Director Certification Program (DCP)
4. นาง เกษสุดา ไรวา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2561: Director Certification Program (DCP) • 2558: Role of the Chairman Program (RCP) • 2548: Director Accreditation Program (DAP)
5. นางสาว ศัทธียา แสง ศาสตรา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2548: Director Accreditation Program (DAP)
6. นางสาว โสภาวดี อดุล โมบล (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2546: Director Accreditation Program (DAP)
7. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2553: Director Certification Program (DCP) • 2550: Director Accreditation Program (DAP)
8. นาย ปิยะ ขอโสติกุล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2548: Director Accreditation Program (DAP)
9. นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2553: Director Certification Program (DCP)
10. นาย ชีรนนท์ ศรีหงส์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2556: Director Certification Program (DCP) • 2553: Director Accreditation Program (DAP)
11. นาย โกสิน ฉันทิกุล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2557: Director Certification Program (DCP)
12. นาย ฉันทเชษฐ์ เอกเวชวิ ท (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2565: Director Certification Program (DCP) • 2559: Director Accreditation Program (DAP)

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัทได้ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยทุกคน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งทุกสิ้นปี ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่กำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ ให้คำแนะนำ และทบทวนแบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท การประเมินรายบุคคลโดยตนเอง การปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมอบหมายให้เลขานุการบริษัท ดำเนินการจัดส่งแบบประเมินผลทั้งหมดให้กรรมการแต่ละท่านดำเนินการประเมินทั้งการประเมินผลทั้งคณะ และประเมินรายบุคคลโดยตนเอง และการประเมินผลของคณะกรรมการชุดย่อยที่ตนดำรงตำแหน่ง จากนั้นเลขานุการบริษัทจะรวบรวม แบบประเมินกลับมาประมวลผลตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทจะนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้นำเสนอผลการประเมินของคณะกรรมการบริษัททั้ง แบบรายคณะและรายบุคคล รวมทั้งผลการประเมินของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุดรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทในการ ประชุมครั้งที่ 1/2568 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 โดยผลการประเมินของ คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยอยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม”

โดยมีรายละเอียดดังนี้ผลประเมินคณะกรรมการบริษัท

- การประเมินกรรมการทั้งคณะ ร้อยละ 98.13 = ดีเยี่ยม
- การประเมินกรรมการรายบุคคล ร้อยละ 97.96 = ดีเยี่ยม

ผลประเมินคณะกรรมการชุดย่อย

- คณะกรรมการตรวจสอบ ร้อยละ 98.61 = ดีเยี่ยม
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 98.96 = ดีเยี่ยม
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ร้อยละ 91.67 = ดีเยี่ยม
- คณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน ร้อยละ 98.83 = ดีเยี่ยม

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

การประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหารคณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประเมินผลการปฏิบัติงานของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง โดยจะประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในส่วนที่เกี่ยวกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เป็นประจำปีละครั้ง การประเมินผลจะเป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และ ผลตอบแทนอื่น (ถ้ามี) หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง จะประเมินจากตัวชี้วัดผลงาน หรือความสำเร็จ ของงาน (Key Performance Indicators; KPIs) ซึ่งจะประกอบไปด้วยมิติทางธุรกิจที่หลากหลาย ในรูปของ ตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงิน และที่ไม่เป็น ตัวเงิน เป้าหมายของความสำเร็จจะถูกกำหนดเป็นรายปีให้เป็นไปในทางเดียวกันกับกลยุทธ์ ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท โดยนำแบบประเมินผลของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและกิจการของบริษัท รวมถึงได้พิจารณาประเมินด้านความยั่งยืนและการขับเคลื่อน ด้าน ESG ด้วย โดยมีหัวข้อ การประเมินดังนี้

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง)	: 6
การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM)	: 23 เม.ย. 2567
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)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (รองประธานกรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
3. นาย ชจรเดช ไรวา (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
4. นาง เกษสุตา ไรวา (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
5. นางสาว ศัทธียา แสงศาสดรา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
6. นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
7. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	6	/	6	1	/	6	N/A	/	N/A
8. นาย ปิยะ โชติติกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	6	N/A	/	N/A
9. นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
10. นาย ชรินทร์ ศรีหงส์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
11. นาย โกสิน ฉันทิกุล (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
12. นาย ธันยเชษฐ์ เอกเวชวิท (กรรมการ)	5	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2567 ได้มีมติอนุมัติคำตอบแทนสำหรับคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย ดังนี้

1. คำตอบแทนประจำปี

- คณะกรรมการบริษัท ประธานกรรมการ 45,000 บาท

กรรมการที่เป็นผู้บริหาร 25,000 บาท

กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 30,000 บาท

- คณะกรรมการตรวจสอบ ประธานกรรมการ 25,000 บาท

กรรมการ 15,000 บาท

2. ค่าเบี้ยประชุม (เฉพาะกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) อัตราต่อคน/ครั้ง

- คณะกรรมการบริษัท ประธานกรรมการ 37,500 บาท และกรรมการ 25,000 บาท
- คณะกรรมการตรวจสอบ ประธานกรรมการ 37,500 บาท และกรรมการ 25,000 บาท
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ประธานกรรมการ 22,500 บาท และกรรมการ 15,000 บาท
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประธานกรรมการ 22,500 บาท และกรรมการ 15,000 บาท
- คณะกรรมการบริษัทกิตติคุณและความยั่งยืน ประธานกรรมการ 15,000 บาท และกรรมการ 10,000 บาท
- คณะกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการ 25,000 บาท
- คณะกรรมการบริหาร ประธานกรรมการ 37,500 บาท และกรรมการ 25,000 บาท

3. ค่าบำเหน็จที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 ได้มีมติอนุมัติค่าบำเหน็จสำหรับประธานกรรมการบริษัทในอัตรา 290,000 บาท และกรรมการบริษัทอีก 11 ท่าน ในอัตราท่านละ 225,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้นไม่เกิน 2,765,000 บาท เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 7.2 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566 และกำหนดจ่ายตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของ กรรมการแต่ละท่าน

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาง ภัทรา ศิลาอ่อน (ประธานกรรมการ)			510,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	0.00	510,000.00	510,000.00	ไม่มี	
2. นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (รองประธานกรรมการ)			300,000.00		300,000.00
คณะกรรมการบริษัท	0.00	300,000.00	300,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
3. นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการ)			300,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	0.00	300,000.00	300,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
4. นาง เกษสุตา ไรวา (กรรมการ)			300,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	0.00	300,000.00	300,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
5. นางสาว คัทลียา แสง ศาสตรา (กรรมการ)			1,017,500.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	200,000.00	340,000.00	540,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	187,500.00	290,000.00	477,500.00	ไม่มี	
6. นางสาว โสภาวดี อุตต โมบล (กรรมการ)			875,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	200,000.00	340,000.00	540,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	125,000.00	180,000.00	305,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบรรษัท ภิบาลและความยั่งยืน	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
7. นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการ)			300,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	0.00	300,000.00	300,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
8. นาย ปิยะ ขอโสติกุล (กรรมการ)			965,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	200,000.00	340,000.00	540,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	125,000.00	180,000.00	305,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	90,000.00	0.00	90,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
9. นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการ)			300,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	0.00	300,000.00	300,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท ภักดีและความยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
10. นาย จีรนนท์ ศรีหงส์ (กรรมการ)			690,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	200,000.00	340,000.00	540,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	45,000.00	0.00	45,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริษัท ภักดีและความยั่งยืน	45,000.00	0.00	45,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	60,000.00	0.00	60,000.00	ไม่มี	
11. นาย โกสิน ฉันทกุล (กรรมการ)			570,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	200,000.00	340,000.00	540,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริษัท ภักดีและความยั่งยืน	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
12. นาย ธนเชษฐ เอกเวชวิ ท (กรรมการ)			515,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	175,000.00	340,000.00	515,000.00	ไม่มี	
13. นาย อรรถ ประคองหงส์ (กรรมการบริหาร)			0.00		N/A
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
14. นาง ปัทมาลัย รัตนพล (กรรมการบริหาร)			0.00		N/A
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	1,175,000.00	4,050,000.00	5,225,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	437,500.00	650,000.00	1,087,500.00

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00
4. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	150,000.00	0.00	150,000.00
5. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	75,000.00	0.00	75,000.00
6. คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน	105,000.00	0.00	105,000.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2567
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	1,942,500.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	4,700,000.00
รวม (บาท)	6,642,500.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจาย : 0.00
ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตาม
รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ : สัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ
บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ : รับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนด
นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการ
อื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุม
ภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุม
เพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นตัวแทนไปเป็นกรรมการของ บริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมตามสัดส่วนการถือหุ้นเพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่สำคัญในการดำเนินการและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของบริษัท รวมทั้งดูแลให้บริษัทย่อยมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมและมีกลไกในการกำกับกิจการในด้านต่างๆ ภายใต้งovernanceเดียวกับบริษัท

การส่งตัวแทนของบริษัทเพื่อเป็นกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมนั้นเป็นขอบเขตอำนาจของฝ่ายจัดการโดยตัวแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขต อำนาจ หน้าที่ เพื่อรักษาประโยชน์สูงสุดของบริษัท หากมีรายการต้องขออนุมัติในเรื่องสำคัญจะต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติ สำหรับนโยบายด้านการลงทุนในบริษัทย่อยหรือ บริษัทร่วมจะพิจารณาจากสถานะเศรษฐกิจและจำกัดเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัทเป็นหลักก่อน และกำกับดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญอย่างถูกต้องและทันเวลาที่

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายเรื่องการใช้อข้อมูลภายในไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยกำหนดให้กรรมการรวมถึงผู้บริหารของบริษัทตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ต้องไม่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วงระยะเวลา 30 วันก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนมีหน้าที่ต้องรายงานตามมาตรา 59 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทด้วย โดยเลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนให้กรรมการและผู้บริหารจัดการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน หลักทรัพย์ของบริษัทเป็นเวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน (Blackout Period) ก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อ สาธารณชน นอกจากนี้เลขานุการบริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารในการประชุม คณะกรรมการทุกไตรมาส

ในปี 2567 ที่ผ่านมามีพบว่ากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย หรือนำข้อมูลที่เป็นความลับออกเผยแพร่ และไม่มีกรณีกระทำผิดที่ละเมิดนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อข้อมูลภายใน

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายเรื่องการใช้อข้อมูลภายในไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยกำหนดให้กรรมการรวมถึงผู้บริหารของบริษัทตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ต้องไม่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วงระยะเวลา 30 วันก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนมีหน้าที่ต้องรายงานตามมาตรา 59 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมายังเลขานุการบริษัทด้วย โดยเลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนให้กรรมการและผู้บริหารจัดการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน หลักทรัพย์ของบริษัทเป็นเวลาล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน (Blackout Period) ก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อ สาธารณชน นอกจากนี้เลขานุการบริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารในการประชุม คณะกรรมการทุกไตรมาส

ในปี 2567 ที่ผ่านมามีพบว่ากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย หรือนำข้อมูลที่เป็นความลับออกเผยแพร่ และไม่มีกรณีกระทำผิดที่ละเมิดนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อข้อมูลภายใน

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน : มี
ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่
รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน,
การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทยึดมั่นในหลักการความถูกต้องโปร่งใสซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารและทำงาน และให้ความสำคัญในเรื่องการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยจัดให้มีการบวนการบริหารความเสี่ยงและตรวจสอบเพื่อป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตและการประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความถูกต้องชอบธรรม

บริษัทได้เข้าร่วมลงนามในใบประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่ปี 2555 และได้รับการรับรองฐานะสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตจากคณะกรรมการ แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2556 บริษัทได้รับการรับรองการต่ออายุสมาชิก แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตครั้งแรกเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 ครั้งที่สองเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2562 ต่ออายุครั้งที่สามเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2565 และจะยื่นรับรองการต่ออายุในรอบระยะเวลา 3 ปีอีกครั้ง ในปี 2568

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการ กักตุนแล้กกิจการที่ดี และค วเน็งถึงการด าเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม จึงได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณ โดยก าหนดนโยบายการแจ้งเบาะแส และประกาศไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ก าหนดขั้นตอนการรับข้อร้องเรียน ไว้อย่างชัดเจน สามารถแจ้งข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสมผ่านช่องทาง ดังนี้

1. Email: whistleline@snpfood.com

2. ทางไปรษณีย์ ถึง

สำนักตรวจสอบภายใน

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จ กัด (มหาชน)

2034/100-103 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้นที่ 23

ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

3. website: www.snpfood.com (หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการ>การแจ้งเบาะแส)

ทั้งนี้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 6/2567 ได้พิจารณาทบทวนนโยบายการแจ้งเบาะแสการประทำความผิด ในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ คำนิยามของผู้มีสิทธิร้องเรียน ขอบเขตเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส และมาตรการให้ความคุ้มครองผู้แจ้ง เบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้ครอบคลุมหลักเกณฑ์ และสถานการณ์ในปัจจุบัน

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	8

รายละเอียดกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส

ปีเหตุการณ์	รายละเอียด	สถานะความคืบหน้า
ม.ค. 2567 - ธ.ค. 2567	กรณีหรือประเด็น พบการร้องเรียน 8 ครั้ง หัวข้อกรณีหรือประเด็นเกี่ยวกับ การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบ ต่าง ๆ ผลการตรวจสอบ - วิธีการดำเนินการแก้ไข -	ได้รับการแก้ไขแล้ว

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นางสาว คัทลียา แสงศาสตรา (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
2 นางสาว โสภาวดี อดตโมบล (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
3 นาย ปิยะ ซอโสตถิกุล (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

โดยผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างละเอียดของคณะกรรมการตรวจสอบได้เปิดเผยไว้ในรายงานคณะกรรมการตรวจสอบ ตามเอกสารแนบ 6

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 11

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาง เกษสุตา ไรวา (ประธานกรรมการบริหาร)	7	/	11
2 นาย ขจรเดช ไรวา (กรรมการบริหาร)	9	/	11

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
3 นาย ประเวศวุฒิ ไรวา (กรรมการบริหาร)	7	/	11
4 นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการบริหาร)	9	/	11
5 นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการบริหาร)	9	/	11
6 นาย อรรถ ประคุณหังสิต (กรรมการบริหาร)	6	/	11
7 นาง ปัทมาวลัย รัตนพล (กรรมการบริหาร)	9	/	11

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

ในปี 2567 คณะกรรมการบริหาร ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบตามที่ได้รับอนุมัติ และมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท มีการประชุมรวม 11 ครั้ง ซึ่งได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. พิจารณาแผนการดำเนินงานและงบประมาณของบริษัทและบริษัทย่อยเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามแผนงานและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
2. ติดตามการดำเนินนโยบายและแนวทางการบริหารงานด้านต่างๆ รวมถึงการใช้งบประมาณของบริษัทให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายและตามแผนงานที่กำหนดไว้ และสนับสนุนพนักงานในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ
3. พิจารณาการดำเนินโครงการการลงทุน หรือการดำเนินรายการอื่นๆ อันเป็นปกติธุรกิจของบริษัทภายใต้วงเงินหรืองบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและอำนาจดำเนินการตามที่กำหนดพิจารณาและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส ทั้งทางด้านปฏิบัติการ และด้านการเงิน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ปิยะ ขอสัตถิกุล (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	4	/	4
2 นาง เกษสุตา ไรวา (กรรมการชุดย่อย)	3	/	4
3 นาย วิฑูร ศิลาอ่อน (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
4 นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
5 นาย ธีรนนท์ ศรีหงส์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง รายงานไว้ในรายงานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงใน เอกสารแนบ 6 ของรายงาน 56-1 One Report ปี 2567

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน : 2
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ธีรนนท์ ศรีหงส์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2
2 นาง เกษสุดา ไรวา (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2
3 นาย ปิยะ ขอสัตถิกุล (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานไว้ในรายงานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงใน เอกสารแนบ 6 ของรายงาน 56-1 One Report ปี 2567

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน (ครั้ง) : 3

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ธีรนนท์ ศรีหงส์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	3	/	3
2 นางสาว โสภาวดี อุตตโมบล (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3
3 นาย กำธร ศิลาอ่อน (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3
4 นาย โกสิน ฉันทิกุล (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน รายงานไว้ในรายงานคณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืนในเอกสารแนบ 6 ของรายงาน 56-1 One Report ปี 2567

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัท ดำเนินธุรกิจภายใต้ค่านิยมองค์กร ‘คุณภาพ คุณค่า คุณธรรม’ โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการดำเนินงานที่ดี มีคุณธรรม และมีความโปร่งใส มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มีเป้าหมายการดำเนินธุรกิจตามกลยุทธ์หลักองค์กรในการ “สร้างสรรค์ความดี มุ่งสร้างความยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ไปพร้อมกับการสร้างความเจริญเติบโตสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

เมื่อปี 2561 บริษัทได้จัดตั้งสำนักพัฒนาความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร เป็นการแสดงความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน โดยมีการจัดทำกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน 3P : Planet - People - Prosperity มุ่งสร้างการเติบโตที่แข็งแกร่งจากภายใน สอดคล้องไปสู่สังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยมีความสอดคล้องและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์หลักองค์กร เพื่อเป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยงานให้มีการสอดคล้อง ประสาน คำนึงถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อ สิ่งแวดล้อม (Environment: E) สังคมและสิทธิมนุษยชน (Social: S) การดำเนินธุรกิจแบบบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (Economic/Governance: G) อย่างรอบด้าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยวิเคราะห์ประเด็นที่มีผลกระทบด้าน ESG ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วในปัจจุบัน และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือ และวางแผนบริหารจัดการได้ทันต่อสถานการณ์

บริษัทจึงกำหนดเป็น “นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับการดำเนินธุรกิจ และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาบริษัทไปสู่การเจริญเติบโตทางธุรกิจที่แข็งแกร่งควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

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

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัทกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนครั้งแรกในปี 2561 เพื่อตอบสนองต่อประเด็นสำคัญของบริษัทฯ และต่อเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ 7 ข้อ โดยเป้าหมายได้มีการปรับเปลี่ยนและติดตามผลตามความสอดคล้องของธุรกิจและแนวโน้มด้านความยั่งยืนที่มีผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

สำหรับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ และผลการดำเนินงานปี 2567 ที่เชื่อมโยงและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs)

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

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนารายงานเกี่ยวกับนโยบาย : มี
และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

โดยปี 2567 บริษัทมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตลอดจนด้านสิทธิมนุษยชน

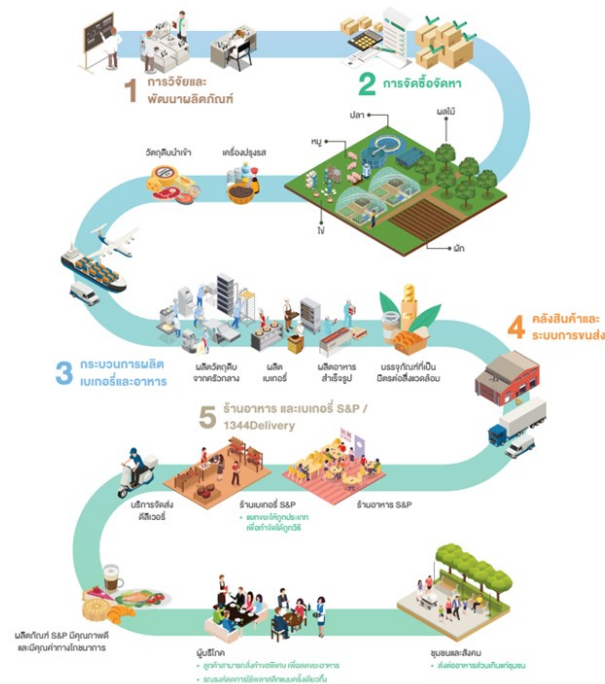
ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคทจำกัด (มหาชน) แสดงกิจกรรมทั้งหมดในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีให้กับลูกค้าและผู้บริโภค อันประกอบด้วยห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำในการดำเนินธุรกิจอาหาร เบเกอรี่ และเครื่องดื่ม ในรูปแบบค้าปลีกเป็นหลัก โดยปัจจัยความสำเร็จของบริษัทประกอบด้วย

1. คุณภาพของอาหาร ด้วยการเลือกใช้วัตถุดิบที่มีมาตรฐาน ความสะอาด และมีความปลอดภัยสูงสุด
2. การมุ่งสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน สังคม ชุมชนมาโดยตลอด
3. การให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความโปร่งใสให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

รูปภาพห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจของS&P

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
พนักงาน	- สุขภาพและความปลอดภัย - ค่าตอบแทน / สวัสดิการ / สิทธิประโยชน์ อย่างเป็นธรรม และ กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ - การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม - คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน - การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร - การเรียนรู้และพัฒนาทักษะ (Reskill and Upskill) และเพิ่มศักยภาพให้สอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจ - การจัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนและ การแสดงความคิดเห็นต่อองค์กร - การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข (Happy Working Place) - มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ - สนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพ และการเติบโตในบริษัท อย่างมีคุณค่า - จัดแผนการอบรมพัฒนา ความรู้ที่เหมาะสม และความคิดริเริ่ม/สร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร - จัดและส่งเสริม กิจกรรมด้านสุขภาพ และความ ปลอดภัย เช่น แนะนำด้าน โภชนาการและการออกกำลังกาย - กำหนดโครงสร้างการเติบโตในสายอาชีพภายในองค์กร อย่างชัดเจน - คณะกรรมการสวัสดิการ เป็นผู้แทนพนักงานทุกคนในการดูแลด้านสวัสดิการพนักงาน (Collective bargaining agreements)	- การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การประชุมภายในองค์กร - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การสำรวจความผูกพันพนักงาน - การอบรม / สัมมนา

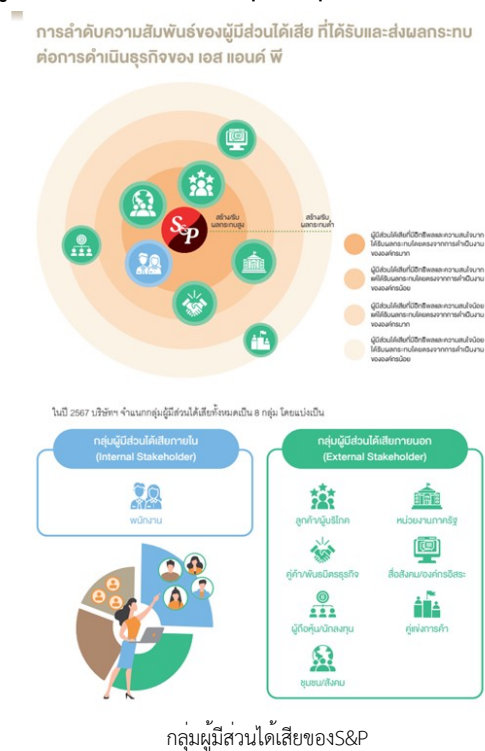
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• ผู้บริโภค • ลูกค้า	- คุณภาพของสินค้า และการบริการ - วัตถุดิบ / แหล่งที่มาของอาหารที่ปลอดภัย - การบริการที่ตรงตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด - บรรยากาศภายในร้านและความสะอาดของสถานที่ - การโฆษณา / กิจกรรมส่งเสริมการขาย - ราคาสินค้าเหมาะสม - ข้อมูลผลิตภัณฑ์ - การดำเนินธุรกิจที่มีไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	- รับรู้และเข้าใจความต้องการของลูกค้า เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้ถูกต้อง เช่น การพัฒนาสินค้าอาหาร เครื่องดื่มเมนูใหม่ - สื่อสารข้อมูลโภชนาการของอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจซื้อของลูกค้า - พัฒนาทักษะการให้บริการของพนักงานหน้าร้าน และพนักงานที่ต้องติดต่อกับลูกค้า เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี - พัฒนาช่องทางการร้องเรียน/แก้ไขปัญหาสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็ว	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ
• ชุมชน • สังคม	- การพัฒนาชุมชนโดยรอบที่ตั้งของบริษัท/โรงงาน - การส่งเสริมอาชีพและรายได้ท้องถิ่น - การเคารพสิทธิมนุษยชน - การคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม - การช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ - การปฏิบัติตามกฎหมาย	- ดำเนินธุรกิจพร้อมประเมินความเสี่ยง เพื่อป้องกัน/ลดผลกระทบต่อชุมชนสังคม สิ่งแวดล้อม - ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด - สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลการทำงานของบริษัทฯ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• คู่ค้า • คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ	- ความปลอดภัยของอาหาร - การร่วมธุรกิจในระยะยาว - กระบวนการจัดซื้อ/จัดจ้างที่ยุติธรรมและโปร่งใส - การพัฒนาคุณค่า - เทคโนโลยีและนวัตกรรม - สิทธิมนุษยชนและแรงงานสัมพันธ์ - การดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - การเก็บรักษาข้อมูลความลับทางธุรกิจ	- รักษาระดับคุณภาพสินค้าและบริการ และพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการใหม่ๆ ให้ความต้องการ - การรวมกันวางแผนและพัฒนาศักยภาพคู่ค้า เพื่อการเติบโตร่วมกันในระยะยาว - ดำเนินการตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัดในการจัดซื้อที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งต่อต้านการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ - การสื่อสารนโยบายต่างๆของบริษัท รวมถึงจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจแก่คู่ค้าทุกรายรับทราบและยอมรับร่วมกัน - จัดช่องทางการสื่อสาร ปัญหาการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน	• การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ - การตกลงปฏิบัติตามหลักปฏิบัติของเอสแอนด์พีสำหรับคู่ค้า (S&P Code of Conduct for Suppliers)
• หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล	- การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ - การกำกับดูแลกิจการที่ดี - คุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร - การโฆษณา / ฉลากบรรจุภัณฑ์และการคุ้มครองผู้บริโภค - การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล - การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) - การเปิดเผยรายงานข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม - กระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และผลกระทบต่อระบบนิเวศ - เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ	- การสำรวจประเด็นด้านความยั่งยืนประจำปี - การตอบรับนโยบายและความร่วมมือ - การรายงานผลการดำเนินงานให้กลไกทุนรายไตรมาสในงาน Opportunity Day ผ่านช่องทางของตลาดหลักทรัพย์ฯ - การเข้าพบหรือติดต่อประสานงานตามวาระต่างๆ - การประชุม สัมมนา และเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ - การเคารพสิทธิมนุษยชน - ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ - การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน - การทำการตลาดและการสื่อสารอย่างรับผิดชอบ - การกำกับดูแลและจริยธรรมทางธุรกิจ - การต่อต้านคอร์รัปชันและการทำธุรกิจอย่างโปร่งใส - การจ้างงานชุมชนท้องถิ่น - ภาษีจากการดำเนินงาน	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การอบรม / สัมมนา • อื่น ๆ - การเข้าร่วมโครงการต่างๆของภาครัฐสม่ำเสมอ การเป็นสมาชิก • แนวร่วมในการมีกรกำกับดูแลโดยปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบอย่างเคร่งครัด ความร่วมมือหน่วยงานราชการในด้านวิชาการ และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน • ผู้ถือหุ้น	- การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและทิศทางการดำเนินงาน - ผลการดำเนินงานและการเติบโตทางธุรกิจที่ดี มีผลกำไร และปันผลที่ดี - การกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ - มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และแนวทางการป้องกัน - การรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม สาธารณะ - คุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม	- ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรอย่างเป็นระบบ ในการตัดสินใจลงทุน และกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และบรรษัทภิบาล รวมถึงด้านสิทธิมนุษยชน - การจัดทำแผนรับมือกับความเสี่ยงในอนาคต - มีการกำกับกิจการที่ดี โปร่งใส และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ - สื่อสารข้อมูลการประกอบธุรกิจ ทั้งด้าน Financial และ Non-financial อย่างถูกต้อง โปร่งใส	• การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่องร้องเรียน
• สำนักข่าวและสื่อมวลชน • องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร / NGOs • องค์กรอิสระ	- ข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กรอย่างถูกต้อง รวดเร็ว น่าเชื่อถือ - การกำกับดูแลและจริยธรรมทางธุรกิจ - การต่อต้านคอร์รัปชัน และการทำธุรกิจอย่างโปร่งใส - สื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์ โฆษณาการ และ รายการส่งเสริมการขาย - การแสดงความคิดเห็นของลูกค้าและผู้บริโภคต่อแบรนด์ เอส แอนด์ พี - กระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - การจัดการมลภาวะต่างๆจากการดำเนินงาน - ปฏิบัติตามกฎหมาย - สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน - การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	- การสำรวจประเด็นด้านความยั่งยืนประจำปี - การติดต่อผ่านช่องทางโทรศัพท์, เว็บไซต์ www.snppfood.com, E-mail: pr@snppfood.com, FB: S&P - การจัดงานแถลงข่าว และส่งข่าวประชาสัมพันธ์ - การพบปะสื่อมวลชนตามวาระต่างๆ เช่น งานครบรอบ สื่อมวลชน เทศกาลปีใหม่ เทศกาลไหว้พระจันทร์ เป็นต้น - การเคารพสิทธิมนุษยชน - การทำตลาดและการสื่อสารอย่างรับผิดชอบ - สร้างความตระหนัก และสร้างความเข้าใจแก่สังคมในประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ครอบคลุมด้าน ESG สร้างความร่วมมือเพื่อผลักดันและขับเคลื่อนประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนและสังคม	• การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
คู่แข่งทางการค้า	- ปฏิบัติตามการค้าอย่างเป็นธรรม และปฏิบัติตามกฎหมาย - ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส - มีความร่วมมือในระดับอุตสาหกรรมในการพัฒนาระดับประเทศต่อไป	- การประชุมร่วมของภาครัฐ ในด้านความร่วมมือต่างๆ - การพบปะในงานสัมมนาที่เกี่ยวข้องในภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม - ปฏิบัติตามกรอบกติกาการแข่งขันสากล สนับสนุนนโยบายการแข่งขันอย่างเป็นธรรม - ไม่โจมตีกล่าวหาคู่แข่งในทางร้าย โดยไม่มีหลักฐานที่ชัดเจนเชื่อถือได้ - ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และประเทศ	- การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การรับเรื่องข้อร้องเรียน

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ



ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

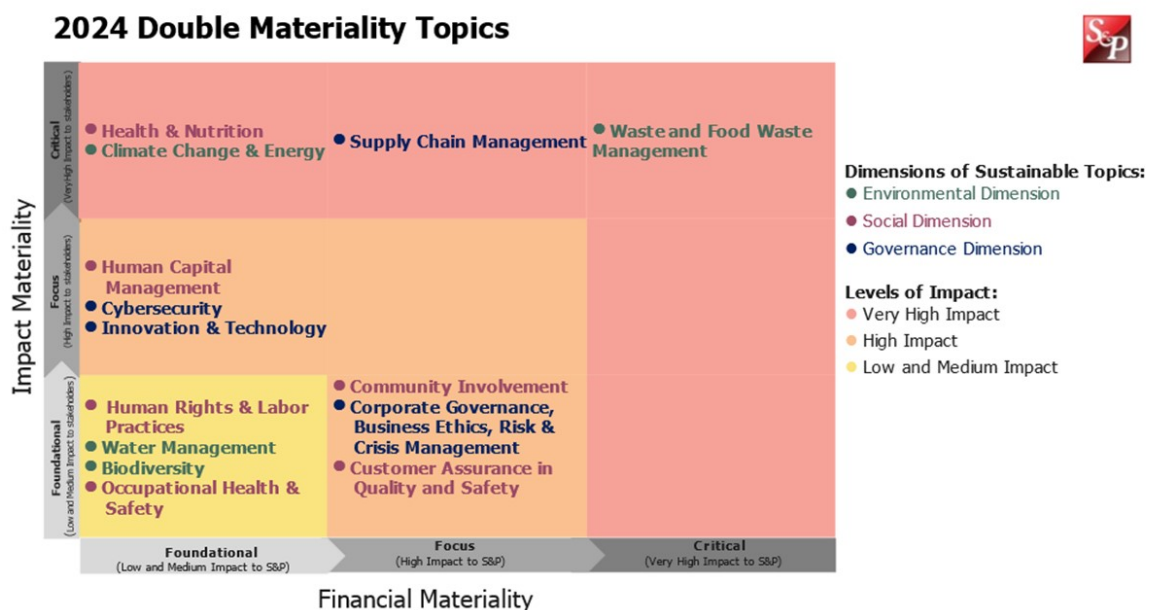
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การจัดการของเสียและอาหารส่วนเกิน	การจัดการขยะและของเสีย
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการพลังงาน - การจัดการน้ำ - การจัดการขยะและของเสีย - การจัดการก๊าซเรือนกระจก - การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ - สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม - ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค - ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม - การกำกับดูแลกิจการที่ดี - การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน
สุขภาพและโภชนาการ	- สิทธิมนุษยชน - ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการพลังงาน - การจัดการก๊าซเรือนกระจก

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร



ผลการประเมินประเด็นความยั่งยืนแบบ “ทวิสารัตถภาพ” (Double Materiality Matrix)

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

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

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards, IFRS Sustainability Disclosure Standards, Sustainability
ที่บริษัทอ้างอิง Accounting Standards Board (SASB), Task Force on Climate-related
Financial Disclosures (TCFD)

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญและความไม่แน่นอนในการดำเนินธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของบริษัท เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อธุรกิจได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และในทางกลับกันบริษัทมีความเสี่ยงที่อาจสร้างผลกระทบที่ส่งออกไปสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นบริษัทจึงกำหนดเป้าหมายให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงสามารถป้องกันหรือลดความรุนแรงของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทและผลกระทบซึ่งบริษัทอาจส่งออกไปสู่ภายนอก รวมทั้งยังสามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เสริมความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียและสร้างทั้งมูลค่าและคุณค่าให้บริษัทอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระ และกรรมการบริษัทโดยประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นกรรมการอิสระ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกรอบการบริหารความเสี่ยงและรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจึงได้กำหนดนโยบายและพิจารณาการบริหารความเสี่ยงของทุกหน่วยงานในองค์กรตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งรวมถึงการประเมินความเสี่ยงในโครงการสำคัญที่มีงบประมาณลงทุนสูง อีกทั้งได้สร้างความเชื่อมโยงให้ระบบบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานมีการติดตามและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ผ่านดัชนีชี้วัดความเสี่ยงสำคัญเพื่อให้สามารถตรวจสอบ และรับมือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดทุกกระบวนการทำงาน (Value Chain) รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการจัดการความเสี่ยงให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและการขยายธุรกิจอย่างมีเสถียรภาพ มีฐานะการเงินที่มั่นคง สามารถสร้างผลตอบแทนให้แก่ผู้ถือหุ้นในระดับที่เหมาะสม

บริษัทได้ประกาศแต่งตั้งคณะทำงานความเสี่ยงขึ้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2566 ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของทุกสายงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริษัทมีการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงสามารถประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงตามบริบทธุรกิจให้ครอบคลุมความเสี่ยงองค์กร อาทิ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการและการผลิต ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG Risk) ความเสี่ยงด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) โดยยึดหลักการบริหารความเสี่ยงตามแนวทางของ COSO-ERM ซึ่งสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจและกระบวนการบริหารงาน เพื่อให้สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารความเสี่ยงองค์กรที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้รวมถึงการกำหนดมาตรการ แผนการจัดการความเสี่ยงที่ช่วยลดผลกระทบ หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม รวมทั้งกำหนดแผนการจัดการเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามแผนจัดการความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินงานสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติโดยเร็วที่สุด และเพื่อป้องกันหรือลดความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีเพื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหลักของบริษัท ภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้บริษัทมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน (Resilience) และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันจากสถานการณ์ไม่แน่นอนจากผลกระทบภายนอก (Global Impact) รวมทั้งแนวโน้มใหม่ของโลก (Global Trend) ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

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

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการเก็บภาษีภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการเก็บภาษีภาคอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่ปล่อยก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์

ผลกระทบจากความเสี่ยง

อาจส่งผลทำให้ต้นทุนการผลิตปรับตัวสูงขึ้น

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจกระทบกับห่วงโซ่อุปทานอันส่งผลต่อ การออกแบบผลิตภัณฑ์ บริการ การจัดหาวัตถุดิบและต้นทุนด้าน บรรจุภัณฑ์ที่เพิ่มสูงขึ้น

ผลกระทบจากความเสียง

1. อาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนของวัตถุดิบ และการจัดหาวัตถุดิบเป็นไปด้วยความ ยากลำบากขึ้น
2. อาจส่งผลทำให้ราคาวัตถุดิบต่างๆมีการปรับตัวสูงขึ้น

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัย ความปลอดภัยพนักงาน และแรงงานจากผู้มีส่วนได้เสีย ในห่วงโซ่อุปทาน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัย ความปลอดภัยพนักงาน และแรงงานจากผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากการมีข้อพิพาทกับชุมชนที่อยู่รอบบริเวณที่ตั้งของโรงงาน

ผลกระทบจากความเสียง

1. อาจส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน หากมีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามหลักกฎหมาย สิทธิมนุษยชน เช่น การ ใช้แรงงานเด็ก หรือการใช้แรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น
2. อาจส่งผลให้เกิดการฟ้องร้องจากผู้ที่อยู่ในชุมชนโดยรอบหากไม่ให้ความสำคัญหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระดับเสียงภายในโรงงาน
3. อาจส่งผลให้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตสถานประกอบการ หากเป็นการละเมิดข้อกำหนด อย่างรุนแรง

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านความบกพร่องในการกำกับดูแลภายในองค์กร

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• ระบบงานหรือระบบการควบคุมภายใน
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงในด้านระบบงานที่ยังมีข้อจำกัด หรือมีช่องโหว่รวมทั้งการควบคุมภายในที่ไม่เพียงพอ

ผลกระทบจากความเสียง

1. สูญเสียทางการเงินสำหรับองค์กรซึ่งอาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. การตรวจสอบและแก้ไขอาจต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม
3. ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของพันธมิตรธุรกิจ, ความน่าเชื่อถือของพนักงาน
4. สูญเสียพนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญ

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากการทุจริต หรือการรับผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการดำรงตำแหน่งสำคัญๆ ในองค์กร

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• การทุจริตคอร์รัปชัน
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ในการประพฤติมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

ผลกระทบจากความเสียง

1. สูญเสียทางการเงินสำหรับองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. การตรวจสอบและแก้ไขอาจต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม
3. ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของพันธมิตรธุรกิจ, ความน่าเชื่อถือของพนักงาน
4. สูญเสียพนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญ
5. เป็นอุปสรรคต่อความยั่งยืนของบริษัทซึ่งส่งผลให้เกิดความสูญเสียทั้งทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ความเสี่ยงที่ 6 การละเมิดกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย
• การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับอย่างรวดเร็วจนกระทบธุรกิจของบริษัท

ผลกระทบจากความเสียง

บริษัทอาจต้องปรับปรุงกระบวนการแผนธุรกิจ และนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจต้องใช้ทรัพยากรหรือมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงจากการกระทำผิด พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า ลูกค้า และบุคลากร

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การกระทำผิด พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้า ลูกค้า และบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดการถูกขโมยตัวตน การรั่วไหลของข้อมูล รวมถึงการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปแสวงหาประโยชน์ทางการตลาดโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

ผลกระทบจากความเสียง

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

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากข้อพิพาททางกฎหมาย และความเสี่ยงด้านสัญญา

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องจากลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ อันเนื่องมาจากข้อพิพาททางกฎหมายและสัญญา

ผลกระทบจากความเสียง

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : ไม่มี

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

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

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

กระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

1. **สรรหาและคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพ** โดยสื่อสารความต้องการและความคาดหวัง และ นำหลักเกณฑ์ด้านความยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา บริษัทฯ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ครอบคลุมด้านการกำกับดูแลกิจการ สิ่งแวดล้อม และหลักสิทธิมนุษยชน พร้อมสื่อสารแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ สังคมและชุมชน บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินศักยภาพและคุณสมบัติในการคัดเลือกคู่ค้า โดยคู่ค้ารายใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินบริษัทฯ จะไม่ถูกบันทึกขึ้นในทะเบียนผู้ขายของบริษัทฯ Approve Vender List (AVL) นอกจากนี้ คู่ค้าจะได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กรตามหลักจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ (S&P Code of Conduct for Business Partner) โดยบริษัทฯ มีการทบทวนแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดหายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับข้อกำหนดด้าน ESG และครอบคลุมประเด็นสำคัญ

2. บริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนแก่คู่ค้า ด้วยการตรวจประเมินเบื้องต้น (Supplier Screening)

บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า ครอบคลุมด้าน ESG กำหนดให้คู่ค้ารายใหม่นำเสนอเอกสารรับรองคุณภาพ และได้รับเอกสารรับรองจากบริษัท เพื่อทำการรับรองก่อนการซื้อขาย และเป็นการคัดกรองเบื้องต้น อันเป็นการลดความเสี่ยงของบริษัทฯ จากนั้นคู่ค้าจะต้องจัดส่งตัวอย่างสินค้าเพื่อให้มีวิจัยและพัฒนา ทำการตรวจสอบควบคู่ไปกับการพิจารณาราคาสินค้า โดยเมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว บริษัทฯ จะนำเสนอแบบประเมินตนเอง ครอบคลุมด้าน ESG เพื่อดำเนินการ มีหัวข้อการประเมิน อาทิ

- **ด้านการกำกับดูแลกิจการ :** มีระบบการจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM) มีคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจสำหรับคู่ค้า มีระบบการจัดการคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานสากล

- **ด้านสังคม :** มีการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

- **ด้านสิ่งแวดล้อม :** มีมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมระดับสากล มีเป้าหมายและโครงการเพื่อลดการใช้พลังงาน และเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีโปรแกรมตรวจประเมินด้านสิ่งแวดล้อม

3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าและสร้างความสัมพันธ์อันดี

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

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบทุกขั้นตอนการผลิต เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยสูงสุดแก่ผู้บริโภค ก่อนนำไปผลิตสินค้า โดยบริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบย้อนกลับวัตถุดิบ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ รายงานความยั่งยืน <https://www.snpfood.com/th/documents/sd-reports>

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือการใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่มือการใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่มือการใหม่หรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่มือการใหม่ที่ผ่านการคัดกรอง ประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (%)	N/A	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>

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือการสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่มือการสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่มือการสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่มือการสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	N/A	100.00	100.00

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	11,700,639.00	29,127,777.39	21,991,260.78

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

บริษัทมุ่งเน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเพื่อต่อยอดไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร โดยการนำแนวคิด LEAN ที่เน้นการลดความซ้ำซ้อนหรือความสูญเปล่าในกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดระยะเวลาในการทำงาน ผสานกับแนวคิด Six Sigma ซึ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพโดยลดความผิดพลาดและความผันแปรในกระบวนการ ทำให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบ สามารถลดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิต (Downtime) เพื่อรักษาเสถียรภาพในการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ และตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และปรับปรุงคุณภาพสินค้าหรือบริการได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาต่อเนื่องและความคิดเชิง LEAN เพื่อให้ธุรกิจมีความยืดหยุ่นและสามารถแข่งขันได้ในตลาด

ในช่วงเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2567 บริษัทได้จัดโครงการ “KAIZEN Leader” เพื่อพัฒนาพนักงานและผู้บริหาร จำนวน 15 คน ผ่านการรับรอง Lean Six Sigma ในระดับ Yellow belt โดยส่งเสริมและต่อยอดการจัดทำโครงการจำนวน 15 โครงการเพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตและสนับสนุนการผลิต ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement Project) ในโรงงานผลิตเบเกอรี่ (สุขุมวิท 62 และบางนา-ตราด กม. 23.5) และโรงงานผลิตอาหาร (ลาดกระบัง)

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ (บาท)	0.00	0.00	7,170,000.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลผลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบต่อความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ