

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : GABLE

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : เทคโนโลยี หมวดธุรกิจ : เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และมุ่งมั่นในการยกระดับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินงานหรือการให้บริการต่าง ๆ ของบริษัทฯ โดยมีแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
- ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในทุกระดับคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ โดยจัดให้มีการอบรมพนักงานและรณรงค์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปรับปรุงและทบทวนกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและมีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมให้ลูกค้า ผู้รับจ้าง และผู้ให้บริการภายนอกให้บริการอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://investor.g-able.com/th/sustainability-and-corporate-governance/environmental-dimension/environment>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้อนุมัติเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมปี 2568 ได้แก่ การลดการใช้พลังงานไฟฟ้า การใช้น้ำ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ร้อยละ 1 จากปี 2567 รวมถึงการมีปริมาณขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตรายที่ถูกกำจัดโดยการฝังกลบเป็น 0

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัท : อื่น ๆ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ปฏิบัติ

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงานที่บริษัทปฏิบัติ : อื่น ๆ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : อื่น ๆ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs, อื่น ๆ : โครงการ ทิ้ง หู แทรช (Ting To Trash)

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.), องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.), องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

กิจกรรมและสื่อประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2568

การประชาสัมพันธ์การมีส่วนร่วมสร้างความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อมให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน

การให้ความรู้ประเด็นสิ่งแวดล้อมในเรื่อง "ปัญหาโลกร้อนไม่ใช่เรื่องไกลตัว มาทำความเข้าใจ ESG ไปพร้อมกัน!" โดยมีพนักงานของบริษัทฯ เข้าร่วมในกิจกรรมครั้งนี้จำนวน 55 คน



การจัดทำเสื้อจำนวน 200 ตัว ซึ่งผลิตจากการรีไซเคิลขวดพลาสติก PET โดยเสื้อ 1 ตัวใช้การรีไซเคิลขวดพลาสติก PET จำนวน 8 ขวด สำหรับกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างความตระหนักรู้ถึงการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน โดยอ้อม ทั้งนี้ ปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ที่ผลิตได้จากการผลิตเสื้อนี้เท่ากับ 52.80 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO₂e)



การจัดกิจกรรมวิ่งปี 2568 พร้อมอาสาช่วยกันบำรุงต้นไม้และเก็บขยะภายในสวนเบญจกิติ ซึ่งเป็นสวนสาธารณะในกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแทนของบริษัทฯ เข้าร่วมในกิจกรรมครั้งนี้จำนวน 18 คน



ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำในอนาคต โดยบริษัทฯ มีการตั้งเป้าหมายการใช้พลังงานไฟฟ้าในปี 2568 โดยมุ่งเน้นและรณรงค์ให้พนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างจิตสำนึกในการทำงานและส่งเสริมการประหยัดพลังงานไปยังที่บ้านอีกด้วย

บริษัทฯ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานคำนึงถึงความสำคัญและร่วมมือกันในการอนุรักษ์พลังงานภายในองค์กร ทั้งในด้านการลดการใช้ไฟฟ้า การลดการใช้เครื่องปรับอากาศ และการลดการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และบริษัทฯ ได้สนับสนุนการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นและผ่อนคลาย สามารถเลือกมุมการทำงานได้ตามใจชอบ ช่วยให้สามารถโฟกัสกับงานได้เต็มที่และช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้มากกว่า

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : <https://investor.g-able.com/th/sustainability-and-corporate-governance/environmental-dimension/environment>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2567 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 613,524.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2568 : ลด 1%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าจากปี 2567 ในอัตราร้อยละ 7.35 สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในอัตราร้อยละ 1.00 และมีปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าจำนวน 568,413 กิโลวัตต์ชั่วโมง คิดเป็นปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าที่ลดลงเทียบกับเป้าหมายปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในอัตราร้อยละ 6.42

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	632,564.00	613,524.00	568,413.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	632,564.00	613,524.00	568,413.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	412.36	381.07	388.53

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	N/A	N/A	N/A

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	3,460,698.42	3,089,655.97	2,774,798.65
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	0.07	0.05	0.05
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.06	0.05	0.04

	2566	2567	2568
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	2,256.00	1,919.04	1,896.65

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	N/A	N/A	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (**)	N/A	N/A	N/A
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) (**)	N/A	N/A	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	632.56	613.52	568.41

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) (*)	0.00011806	0.00009896	0.00009077

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำในอนาคต โดยบริษัทฯ มีการตั้งเป้าหมายการใช้น้ำในปี 2568 โดยมุ่งเน้นและรณรงค์ให้พนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีการบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอสะอาด ถูกสุขลักษณะ พร้อมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานใช้น้ำอย่างเหมาะสม รู้จักคุณค่าทั้งที่ทำงานและที่บ้านด้วย

บริษัทฯ ตระหนักและคำนึงในการเป็นส่วนหนึ่งในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการลดภาวะโลกร้อน โดยมีจัดแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ เปิดก๊อกน้ำให้พอดี ไม่เปิดก๊อกน้ำทิ้งไว้ และไม่ทิ้งขยะลงชักโครก นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมในการรณรงค์ให้ทุกคนช่วยกันประหยัดการใช้น้ำ รวมถึงติดตามปริมาณการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง

ลิงก์แผนการจัดการน้ำของบริษัท : <https://investor.g-able.com/th/sustainability-and-corporate-governance/environmental-dimension/environment>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2567 : ใช้น้ำ 2,727.00 ลูกบาศก์เมตร	2568 : ลด 1%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถลดปริมาณการใช้น้ำจากปี 2567 ในอัตราร้อยละ 14.12 สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ในลดการใช้น้ำในอัตราร้อยละ 1.00 และมีปริมาณการใช้น้ำ จำนวน 2,342 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นปริมาณการใช้น้ำที่ลดลงเทียบกับเป้าหมายปริมาณการใช้น้ำในอัตราร้อยละ 13.26

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	3,014.00	2,727.00	2,342.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	3,014.00	2,727.00	2,342.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	1.96	1.69	1.60
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	3,014.00	2,727.00	2,342.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.00056251	0.00043986	0.00037398

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	59,230.00	53,658.40	46,058.60
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	59,230.00	53,658.40	46,058.60
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงาน รวม (บาท / คน / ปี)	38.61	33.33	31.48

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

การจัดการขยะและของเสียเป็นเรื่องหนึ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ เนื่องจากขยะนับว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย บริษัทฯ ได้มีการจัดการขยะและของเสียภายใต้หลักการ 5R ดังนี้

- Reduce การลดปริมาณขยะ โดยลดการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นบรรจุภัณฑ์สิ้นเปลือง
- Reuse การนำมาใช้ซ้ำ เช่น ขวดแก้ว กล่องกระดาษ ซองจดหมาย ใช้กระดาษหน้า/หลัง เป็นต้น
- Repair การซ่อมแซมแก้ไขสิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้งานต่อ
- Reject การหลีกเลี่ยงใช้สิ่งของที่เกิดมลพิษ
- Recycle การแปรสภาพและหมุนเวียนนำกลับมาใช้ได้ใหม่ โดยนำไปผ่านกระบวนการผลิตใหม่อีกครั้ง

นับตั้งแต่ไตรมาส 4 ปี 2566 สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย โดยมี บริษัท คิต คิต จำกัด เป็นผู้ให้บริการระบบซอฟต์แวร์แพลตฟอร์มของโครงการ ได้เปิดตัวโครงการแยกขยะ ทิ้ง ทุ แทรช (Ting To Trash) เพื่อส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนมีความรู้เข้าใจในวิธีแยกขยะที่ถูกต้อง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เริ่มต้นดำเนินการลดก๊าซเรือนกระจก ตลอดจนเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเรื่องการแยกขยะในแบบ 56-1 One Report บริษัทฯ ได้คำนึงถึงความสำคัญของการแยกขยะให้ถูกต้อง จึงเข้าร่วมและดำเนินการตามโครงการดังกล่าว ผ่านการแยกถังขยะในสำนักงานออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย ขยะอันตราย ขยะเปียก ขยะรีไซเคิล และขยะทั่วไป และรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจในการแยกขยะที่ถูกต้อง พร้อมกับดาวน์โหลดซอฟต์แวร์แพลตฟอร์มผ่าน Ecolife Application และบันทึกข้อมูลการแยกขยะ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการแยกขยะอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นขยะอันตรายและของเสียอันตราย ออกจากขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย เพื่อให้สามารถกำจัดได้อย่างถูกวิธี โดยบริษัทฯ ได้จัดการชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ ด้วยการนำไปทิ้งที่จุดรับทิ้งขยะอิเล็กทรอนิกส์ของไอเอสตามโครงการ E-Waste และสำหรับขยะอิเล็กทรอนิกส์อื่น ได้แก่ ถ่านไฟฉาย หลอดไฟ ได้นำไปทิ้งที่จุดรับแยกขยะของไอเอสเพื่อการรีไซเคิล

ลิงก์แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : <https://investor.g-able.com/th/sustainability-and-corporate-governance/environmental-dimension/environment>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	2567 : ขยะไม่อันตราย 5,569.40 กิโลกรัม	2568 : ลด 100%	• อื่น ๆ : การแยกขยะ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี
ของบริษัท

ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถลดขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตรายสู่บ่อฝังกลบจากการแยกขยะให้เป็นศูนย์ โดยมีปริมาณขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตรายจำนวน 8,519 กิโลกรัม นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการแยกขยะอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นขยะอันตรายและของเสียอันตรายออกจากขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย เพื่อให้สามารถกำจัดได้อย่างถูกวิธี โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดการขยะและของเสียอันตราย ได้แก่ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่รวม 32.6 กิโลกรัม ด้วยการนำไปทิ้งที่จุดรับทิ้งขยะอิเล็กทรอนิกส์ของไอเอสตามโครงการ E-Waste จำนวน 18.4 กิโลกรัม สำหรับขยะอิเล็กทรอนิกส์อื่น ได้แก่ ถ่านไฟฉาย หลอดไฟ จำนวน 14.2 กิโลกรัม บริษัทฯ ได้นำไปที่จุดรับแยกขยะของอิกียเพื่อการรีไซเคิล

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	N/A	5,579.80	8,551.60
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	N/A	5,569.40	8,519.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	N/A	0.00	0.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - อื่น ๆ (กิโลกรัม)	N/A	5,569.40	8,519.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	N/A	10.40	32.60
ขยะและของเสียอันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	N/A	0.00	0.00
ขยะและของเสียอันตราย - อื่น ๆ (กิโลกรัม)	N/A	10.40	32.60
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	N/A	0.00	0.00

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อ รายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	N/A	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อราย ได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	N/A	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	N/A	5,056.80	7,726.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	5,046.40	7,693.40
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	N/A	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	5,046.40	7,693.40
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	10.40	32.60
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	N/A	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	10.40	32.60
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	N/A	90.63	90.35
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	N/A	90.61	90.31

	2566	2567	2568
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (%)	N/A	100.00	100.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

บริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ สังคม จึงได้ให้ความสำคัญในการจัดการก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ได้แก่ สภาวะโลกร้อน อุทกภัย ไฟป่า และปัญหาฝุ่น PM 2.5 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยบริษัทฯ มีการรณรงค์ให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีส่วนร่วมในการลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนช่วยในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก คือ การลดการใช้ไฟฟ้าและน้ำภายในอาคารสำนักงาน ตลอดจนสนับสนุนให้พนักงาน Work from Home เพื่อลดการใช้น้ำมันบนท้องถนน อีกทั้งบริษัทฯ มีมาตรการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ไฟฟ้าตามแผนการอนุรักษ์การใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง และมีการทำกิจกรรมร่วมกันในการรณรงค์การประหยัดการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม วิธีการประหยัดพลังงานให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน

ลิงก์แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/environmental-target/20250514-gable-target-ghg-2025-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี
การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่นๆ

การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

ขอบเขตการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว
ขอบเขตที่ 1-3	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 308.90 tCO ₂ e	2568 : ลด 1% เทียบกับปีฐาน	-

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากปี 2567 ในอัตราร้อยละ 7.40 สูงกว่าเป้าหมายปริมาณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากปีก่อนในอัตราร้อยละ 1.00 และมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจำนวน 286,011 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO₂e) ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ระดับ 305,779 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (kgCO₂e) คิดเป็นปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ลดลงเทียบกับเป้าหมายปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในอัตราร้อยละ 6.46

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้น คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	318.60	308.90	286.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ต้น คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	316.20	306.70	284.10
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้น คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	2.40	2.20	1.90

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.000059	0.000050	0.000046

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	0.21	0.19	0.20

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	851.81	1,235.35	0.00
โครงการ Care the Bear (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	851.81	1,235.35	N/A

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : GABLE

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : เทคโนโลยี หมวดธุรกิจ : เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

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

บริษัทฯ เห็นความสำคัญในการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม โดยเฉพาะพนักงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายและนำพาคู่ธุรกิจเติบโตที่ยั่งยืนพร้อมกับการดูแลและพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมดังต่อไปนี้

1. ดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
2. เสริมสร้างและพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการขายและการให้บริการใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเติบโตของบริษัทฯ ตลอดจนการกำกับดูแลค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมควบคู่กับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และจัดระเบียบองค์กรภายใต้กรอบของกฎหมาย
3. พิจารณาความต้องการของชุมชน สังคม และส่งเสริมพนักงานให้มีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น
4. การส่งเสริมองค์ความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ การติดตั้งระบบเพื่อการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น
5. สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้นำชุมชนในหลากหลายระดับ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://investor.g-able.com/th/sustainability-and-corporate-governance/social-dimension/social>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

- การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา : มี
- นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, การไม่เลือกปฏิบัติ

ในปี 2568 นโยบายสิทธิมนุษยชนและนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกจัดทำแยกออกมาอีกฉบับเพื่อกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส หลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์บนหลักความเท่าเทียมและยอมรับความแตกต่างหลากหลาย นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ทบทวนเป้าหมายการประเมินด้านความพึงพอใจจากลูกค้าปี 2568 และระดับความผูกพันของพนักงานปี 2568

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 : ไม่มี

แม้ขณะนี้ บริษัทฯ จะยังมีได้บริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) แต่บริษัทฯ มีการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในเชิงเศรษฐกิจและสังคมประการหนึ่ง โดยบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมการค้าเงินธุรกิจ ผ่านการพิจารณาผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในองค์กร เช่น พนักงาน เป็นต้น และภายนอกองค์กร เช่น คู่ค้า เป็นต้น ครอบคลุมถึงประเด็นสภาพการทำงาน การใช้แรงงานอย่างถูกกฎหมาย การไม่เลือกปฏิบัติ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน) และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ จากการประเมินความเสี่ยงพบว่า โดยภาพรวม ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับต่ำมาก โดยบริษัทฯ จัดให้มีมาตรการจัดการ รวมทั้งลดผลกระทบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การจัดทำนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานมาตรฐาน (Standard Operating Procedure) เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้พนักงานได้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด การจัดทำและเผยแพร่จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ซึ่งกำหนดให้การเคารพสิทธิมนุษยชนและการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม เสรีภาพ และความเป็นธรรม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ เป็นแนวทางประการหนึ่งที่คู่ค้าของกลุ่มบริษัทฯ ต้องยึดถือในการดำเนินธุรกิจ การเข้ารับการรับรองมาตรฐานและคุณภาพระดับสากล เพื่อเป็นการรับประกันคุณภาพ (quality assurance) เป็นต้น อนึ่ง บริษัทฯ มีแผนบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) เป็นลำดับถัดไป

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

เพื่อให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพและเพื่อให้มีมาตรการเยียวยาเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจากการถูกละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้มีแนวทางในการดำเนินการและการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสมดังนี้

- มีคนภายในกลุ่มบริษัทฯ ที่มีความรู้เพื่อทำหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูล
- มีสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และการสนับสนุนที่ดีที่สุดต่อข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับพนักงาน
- พนักงานทุกคนมีความเข้าใจถึงความรับผิดชอบและวิธีการจัดการต่อข้อมูลส่วนบุคคล
- บุคคลที่ต้องการส่งคำร้องในการเข้าถึงข้อมูลจะต้องทราบว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อใคร โดยสิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดการอย่างรวดเร็วและถูกต้อง
- บุคคลต้องมั่นใจว่าข้อมูลของเขานั้นได้ถูกดำเนินการตามหลักการการป้องกันการข้อมูล โดยข้อมูลจะมีความปลอดภัย ตลอดเวลา และจะไม่ถูกเข้าถึงได้จากผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาต
- องค์กรอื่นที่ต้องการถ่ายโอนหรือแชร์ข้อมูลจากกลุ่มบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด
- ระบบใหม่ ๆ ใดที่กำลังนำไปใช้จะถูกประเมินว่ามีความเสี่ยงและเสียหายจากการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล จะต้องเป็นไปตามที่นโยบายกำหนด

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายในการจัดการความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมีการติดตามและรายงานความคืบหน้าในคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการประเมินด้านความปลอดภัยในระดับ B และผลการดำเนินงานในปี 2568 มีผลประเมินด้านความปลอดภัยสูงกว่าระดับ B

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

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

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	: มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	: การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคในที่ทำงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการสรรหาและจ้างบุคคลเข้าทำงาน อีกทั้งมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต เป็นต้น ในการนี้ บริษัทฯ มีการสนับสนุนให้พนักงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พร้อมทั้งมีการสหทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามนโยบายของบริษัทฯ ที่ได้กำหนดไว้

บริษัทฯ มีแนวทางการบริหารค่าจ้าง และปรับค่าจ้างประจำปีตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการพิจารณาที่เป็นรูปธรรม โดยได้ประกาศให้พนักงานของบริษัทฯ รับทราบโดยทั่วกัน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเปิดโอกาสให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยมีตัวแทนพนักงานหารือหรือประชุมร่วมกันเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน โดยมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี ระหว่างปี 2567-2568

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและมีนโยบายพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน โดยตั้งแต่ปี 2565 บริษัทฯ ได้เพิ่มช่องทางการอบรมผ่านทางออนไลน์ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจและเป็นความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม บริษัทฯ ให้การสนับสนุนทรัพยากร ทั้งงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการดำเนินการตามระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ และสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับปี 2568 บริษัทฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ประเมินและตรวจสอบปริมาณความเข้มและเพียงพอของแสงสว่างในสถานที่ทำงาน และมีการเพิ่มปริมาณแสงสว่างบางจุดให้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มีตัวแทนพนักงานเข้าร่วมการอบรมหนไฟของอาคารสำนักงานปี 2568 จำนวน 18 คน เพื่อเรียนรู้วิธีการใช้งานอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยและข้อพึงปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุจำเป็น

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมนำข้อเสนอแนะของพนักงานมาพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ดำเนินนโยบาย นำเสนอสวัสดิการ และออกแบบกิจกรรม เพื่อสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับพนักงานที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งในมิติของการทำงาน มิติของการใช้ชีวิตส่วนตัว และมิติของสังคมในที่ทำงานทั้งภายในทีมและระหว่างฝ่ายงานที่ทำงานด้วยกัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทที่มีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	จำนวนชั่วโมงอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้เฉลี่ยต่อคนต่อปี	-	2568: 6 ชั่วโมง
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน	-	2568: 0 เหตุการณ์
• อื่น ๆ : ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	คะแนนความผูกพัน	-	2568: ร้อยละ 78

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและ : มี
แรงงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยจำนวนชั่วโมงอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้เฉลี่ยต่อคนต่อปี เท่ากับ 17.01 ชั่วโมงต่อคนต่อปี สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 6.00 ชั่วโมงต่อคนต่อปี อีกทั้งบริษัทฯ ได้ดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยไม่มีจำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กรและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันในองค์กร โดยความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 81 สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 78 ในกรณีนี้ บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจ

โครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

ธุรกิจอุตสาหกรรมด้านดิจิทัลในปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งด้านของผลิตภัณฑ์และบริการที่รุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อตอบรับกับสถานการณ์นี้ บริษัทฯ ในฐานะที่เป็นหนึ่งในบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมดิจิทัลมาอย่างยาวนาน จึงมีการวางแผนมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในธุรกิจนี้ ด้วยการตั้งเป้าหมายที่จะเป็น Tech Enabler ให้สำเร็จ เนื่องจากในโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยังช่วยให้ธุรกิจสร้างความได้เปรียบเรื่องการแข่งขัน เทคโนโลยีจึงเปรียบเสมือนตัว Enabler ที่ช่วยสร้างคุณค่าใหม่ ได้แก่ การนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือเพื่อช่วยในการตัดสินใจวางแผนทางธุรกิจ หรือแม้กระทั่งการเชื่อมโยงกันกับพนักงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยในส่วนของพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ครอบคลุมนโยบายบริษัทฯ การสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง การให้รางวัลและการยอมรับ การสร้างความตระหนัก กิจกรรมและการสื่อสารภายใน การสนับสนุนการเรียนรู้ในทุกระดับ โดยมีผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ และโอกาสทางธุรกิจที่ขยายตัว ทั้งจากลูกค้าใหม่และการรักษาลูกค้าเดิม เป้าหมายสำคัญของบริษัทฯ คือการเป็นองค์กรที่ยั่งยืนได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าในการเป็นที่ปรึกษาและดูแลระบบเทคโนโลยี และเป็นบริษัทที่ได้รับการยอมรับในด้านการดูแลพนักงานที่ดี

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างจริงจังเพื่ก้าวสู่การเป็น Tech Enabler ที่ประสบความสำเร็จ ทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การสร้างความไว้วางใจจากลูกค้า และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ของ

บริษัทฯ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็น Tech Enabler โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนา Core Competency และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้กำหนด Core Competency ของพนักงานโดยครอบคลุม 5 ด้าน เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ ดังนี้

- Shift Organization and Execute Competitive Strategies: การผลักดันเป้าหมายและสร้างกลยุทธ์เพื่อสามารถแข่งขันได้
- Create Alignment and Accountability: การสร้างความรับผิดชอบและการทำงานร่วมกัน
- Build a High-Performance Culture: การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลงาน
- Drive Product Innovation: การสร้างมุมมองใหม่ ๆ ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
- Enhance the Brand: การยกระดับภาพลักษณ์องค์กร

โดยในปี 2568 นี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานเข้าใจทิศทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นกิจกรรมและการสื่อสารไปยังกลุ่มพนักงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งกิจกรรมเป็น 2 ระยะเพื่อความยั่งยืน

กิจกรรมสร้างความตระหนัก (ระยะสั้น): บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและกระตุ้นความคิดด้านการบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ Orientation และ Shareable/Community ที่จัดขึ้นทุกเดือน รวมถึง Townhall และกิจกรรมที่เน้นการสนับสนุนการทำงานของพนักงานที่จัดขึ้นทุกไตรมาส

หลักสูตรพัฒนาศักยภาพเชิงลึก (ระยะยาว): บริษัทฯ มุ่งเน้นการอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับ 3 ส่วน ได้แก่ ทักษะของพนักงาน ขั้นตอนการทำงาน และระบบที่ช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แผนระยะยาวการอบรมและพัฒนาศักยภาพแก่พนักงานแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

- Executive Training Program - หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในอนาคตอย่างยั่งยืนและมั่นคง ตั้งแต่การเข้าใจแนวโน้มอุตสาหกรรมและธุรกิจในระยะมหภาคในปัจจุบันและอนาคต และการสร้างกลยุทธ์ธุรกิจภาพรวมขององค์กรร่วมกัน และส่งต่อกลยุทธ์ไปยังหน่วยงานภายในองค์กรร่วมกัน
- Business Academy หลักสูตรสำหรับพนักงานที่เป็น Talent ของบริษัทฯ โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นที่การให้ความรู้ที่สำคัญในด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจภาพรวม (กลยุทธ์ ลูกค้า ปฏิบัติการ ทรัพยากรมนุษย์ และการเงิน) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ หลักสูตรสำหรับ Supervisor หลักสูตรสำหรับ Manager และหลักสูตรสำหรับ Senior Management ซึ่งเนื้อหาจะแตกต่างกันตามบทบาทและความรับผิดชอบในแต่ละระดับ
- Commercial Academy หลักสูตรสำหรับกลุ่มพนักงานขาย โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นเพิ่มทักษะด้านการขาย เน้นการสร้างพลังในการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อตอบโต้และโน้มน้าวลูกค้าให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือในฐานะตัวแทนบริษัทฯ ที่มีต่อลูกค้าในระยะยาว
- Leadership Academy หลักสูตรสำหรับพัฒนาผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้นำของบริษัทฯ ให้เป็นผู้นำที่ดี เป็นแบบอย่างและสามารถนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ทั้งในด้านธุรกิจและการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร โดยคำนึงถึงความคาดหวังและบริบทการทำงานของพนักงานเป็นหลัก เพื่อให้สามารถตอบโต้ความต้องการทั้งในภาพขององค์กร และความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน
- Core Competency Development หลักสูตรที่กำหนดไว้ตาม Core competency ของบริษัทฯ โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานได้พัฒนา Competency ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง โดยเฉพาะในส่วนของ Soft Skill ซึ่งเป็นทักษะที่บริษัทในอุตสาหกรรมดิจิทัลส่วนใหญ่ยังขาดอยู่ โดยได้มีการออกแบบหลักสูตรเนื้อหาที่สอดคล้องกับ Soft Skill และ Competency โดยคำนึงถึงทักษะที่พนักงานในแต่ละหน่วยงานควรมี เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานมีความเชี่ยวชาญทั้งด้าน Technology และ Soft Skill ควบคู่ไปด้วยกัน โดยในปี 2568 ได้เน้นไปที่ทักษะสำคัญ ได้แก่ ทักษะการเข้าใจและทำงานร่วมกันตามประเภทของคนผ่าน Enneagram, ทักษะการทำงานร่วมกันผ่านการจัดการความขัดแย้ง, การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการทำงาน และการสร้างการตระหนักถึงการนำเทคโนโลยี เช่น AI มาใช้ในการทำงานและการพัฒนาเติบโตส่วนบุคคล
- People Manager Boost Up program หลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อให้หัวหน้างาน (People Manager) เข้าใจบทบาทและความสำคัญของ People Manager มากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เสริมสร้างความรู้และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของพนักงานตลอดช่วงของการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการเป็นพนักงาน ทั้งการคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาและดูแลรักษาพนักงาน จนไปถึงในช่วงของการแยกจากกัน

นอกจากนี้ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ส่วนของ Soft Skill ต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น บริษัทฯ ยังคงมีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Hybrid ซึ่งมีทั้ง E-learning, Virtual Class และ Onsite class ตามความเหมาะสมของเนื้อหาและการเรียนรู้ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสะดวกในการเรียนรู้ตามแนวคิด Anywhere Anytime

- Tech Academy หลักสูตรสำหรับให้ความรู้ด้าน Tech เพื่อมั่นใจว่า พนักงานมีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่อัปเดตและตอบโต้ความ ต้องการของลูกค้าอยู่ตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงการให้ความรู้ในส่วนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ความรู้ด้าน AI หรือการหาความรู้ในสินค้าและ บริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ทันสมัยตลอดเวลา
 - Career Aspiration มีการสร้างเส้นทางอาชีพให้แก่พนักงานเพื่อช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของพนักงานสามารถตอบโต้ ความ เติบโตภายในองค์กรได้ด้วยการออกแบบ Career Path ให้เหมาะสมกับโครงสร้างของกลุ่มบริษัทฯ โดยให้โอกาสพนักงานทั้งการ เติบโตตามสายงานไปยังตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น หรือการโอนย้ายไปเป็นตำแหน่งงานที่พนักงานสนใจ ซึ่งจะ เป็นการเปลี่ยนแปลง ไปจากสายงานเดิม เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายของพนักงานแต่ละคน
- ปัจจัยสู่ความสำเร็จ บริษัทฯ ประเมินว่าความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับ:
- ผู้บริหารระดับสูง: ผลักดันนโยบาย
 - ผู้จัดการ/หัวหน้างาน: สนับสนุนการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน
 - Role Model: สร้างแรงบันดาลใจผ่านกิจกรรม Shareable
 - พนักงาน: เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ความสำเร็จและเสียงสะท้อนจากพนักงาน:

ผลลัพธ์ของการสนับสนุนและสร้างความตระหนัก (Awareness) ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงานในบริษัทฯ โดยเน้นที่ Soft Skill และการนำระบบมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ นอกเหนือจาก Technical Skill และ Soft Skill ต่าง ๆ รวมถึง Core Competency Skill ก็ช่วยให้พนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เป็น Tech Enabler ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยประเมินจาก

- การมีส่วนร่วม: พนักงานมากกว่าร้อยละ 70 เข้าร่วมการอบรมและพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 50 เทียบกับปีก่อน ๆ
- ความสะดวก: รูปแบบการเรียน Hybrid (Online/Onsite) ช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา อาทิ กิจกรรมส่งเสริมความรู้ เช่น Shareable ได้รับการตอบรับดี มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี และมีผู้เข้าร่วมมากกว่า 100 คน/ครึ่ง/สัปดาห์
- ความพึงพอใจ: พนักงานมากกว่าร้อยละ 80 ยืนยันว่าเนื้อหา มีประโยชน์และนำไปใช้ในการทำงานได้จริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำระบบมาช่วยในการพัฒนา โดยใช้ระบบประเมินผลงานร่วมกับการประเมินพฤติกรรมในแต่ละ Competency รวมถึงการระบุ Skill ที่ต้องการพัฒนา:

- หัวหน้างานเห็นภาพการพัฒนาพนักงานรายบุคคลได้ชัดเจนขึ้นจากการทำการประเมินผลงานในระบบ
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำข้อมูลไปออกแบบแผนพัฒนาพนักงานได้ตรงจุดมากขึ้นทั้งในด้านของ Career Development หรือ Leadership Skill

การเติบโตของการมีส่วนร่วมในการอบรม: ในปี 2568 นี้ องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่ตอบโจทย์ตรงกับนโยบายบริษัทฯ โดยพบว่าจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมอบรมมีแนวโน้มการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับปีก่อน ๆ ซึ่งแสดงถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการนำไปใช้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การสร้าง Learning Awareness และการนำระบบมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในบริษัทฯ อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน พนักงานให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่ตรงจุดมากขึ้น เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง และการใช้ระบบช่วยให้การติดตามและวางแผนพัฒนาพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ ทักษะของพนักงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับปีก่อน ๆ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานนี้ประสบความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ที่ยั่งยืนในองค์กร

โครงการ SMT AI Hackamonth 2025 สร้างนวัตกรรมใหม่

บริษัทฯ เดินหน้าต่อยอดจาก Tech Enabler ยกระดับศักยภาพบุคลากรและเสริมความแข็งแกร่งทางธุรกิจ ผ่านการจัดงาน SMT AI Hackamonth 2025 สร้าง AI ที่เปลี่ยนโลก แม้อยู่ภายใต้ข้อจำกัด เวทีแห่งการบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ เพ้นหานักพัฒนา AI Solution ใน องค์กร พร้อมต่อยอดสู่โอกาสเชิงธุรกิจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือคิดและสร้างสรรค์ AI Product Solutions ที่ใช้งานได้จริง ภายใต้ความ ท้าทายของข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร และต้นทุน เพื่อพิสูจน์ว่าแนวคิดที่ดีและทีมที่พร้อม สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าได้เสมอ SMT AI Hackamonth 2025 มีเป้าหมายเพื่อจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ เสริมทักษะการใช้ AI อย่างเป็นรูปธรรม และค้นหาผลิตภัณฑ์ AI ที่สามารถต่อยอดเชิงธุรกิจได้จริงภายในองค์กร โดยใช้ Open-Source AI ผ่านแพลตฟอร์ม Allyx และ n8n บนระบบคลาวด์ของ AWS ซึ่งเป็นผู้ให้บริการคลาวด์ที่มีโซลูชันหลากหลายสำหรับการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี AI และ Automation

ในโครงการนี้ AWS ซึ่งเป็นพันธมิตรธุรกิจที่สำคัญของบริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านคลาวด์ รวมถึง Services ต่าง ๆ ทั้งใน ด้าน Infrastructure, Security, Data, Automation และ AI เพื่อให้ทีมผู้แข่งขันได้ทดลองสร้าง AI Solution ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการอบรมเสริมความเข้าใจด้าน Automation, AI และ Workflow Automation ตลอดจนเวิร์กช็อปด้าน Business Strategy เพื่อ

เชื่อมโยงความคิดสร้างสรรค์กับความเป็นไปได้เชิงธุรกิจ โดยได้รับการแชร์ประสบการณ์จากทีม Startup ที่มีผลงานจากภายนอก รวมทั้ง Pitching Day ที่เปิดเวทีให้พนักงานเสนอผลงาน AI Solution ที่สร้างสรรค์ขึ้น โดยได้รับเกียรติจากกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารที่มาจากหลากหลายอุตสาหกรรมร่วมให้คำแนะนำ

ในปี 2568 มีทีมเข้ารอบสุดท้าย 15 ทีม โดยแต่ละทีมได้นำเสนอ AI Use Case ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดขั้นตอนซ้ำซ้อน และเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ อาทิ การวิเคราะห์ TOR อัตโนมัติ การจัดการอีเมลและ Timesheet แบบอัตโนมัติ การสร้างระบบแชทบอทตอบลูกค้า ตลอดจนการวิเคราะห์เสียงสนทนาเพื่อการติดตามหนี้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรของบริษัทฯ ที่สามารถพัฒนา AI ได้จริงภายใต้ข้อจำกัดที่มี

บริษัทฯ เชื่อว่า SMT AI Hackamonth 2025 จะเป็นต้นแบบของนวัตกรรมภายใต้ข้อจำกัดและพิสูจน์ว่าศักยภาพของบุคลากรไทยสามารถสร้าง AI Solutions ที่สร้างผลกระทบต่อธุรกิจและสังคมได้อย่างแท้จริง เตรียมความพร้อมสู่ยุค Agentic AI พร้อมผลักดันองค์กรให้ก้าวทันและเป็นผู้นำในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

โครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนความผูกพันและการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

บริษัทฯ ยกระดับการดูแลสุขภาพพนักงานจากหลัก Happy Workplace ทั้ง 8 ด้าน เป็นหลัก Well-Being ทั้ง 7 ด้าน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความสุขทั้ง 7 ด้านที่แข็งแรง บนหลักความเชื่อที่ว่า เมื่อพนักงานมีความสุขที่ดีทั้ง 7 ด้าน พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีการใช้กรอบการดูแลสุขภาพ Well-Being นี้กันอย่างแพร่หลาย ทั้งในประเทศไทย และในระดับสากล อันได้แก่

(1) Mental Well-Being การดูแลสุขภาพทางจิตใจ: บริษัทฯ มีสวัสดิการและกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ บริษัทฯ ส่งเสริมเรื่องการใช้วันลา บริษัทฯ มีวันลาพิเศษสำหรับวันเกิดและการดูแลครอบครัว ทั้งยังมีสวัสดิการ Tele-Counseling สวัสดิการนักจิตวิทยาที่คอยให้คำปรึกษาผ่านแอปพลิเคชัน รวมถึงกิจกรรม Heart Talk ที่มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ในการจัดการความเครียดอีกด้วย

(2) Physical Well-Being: การดูแลสุขภาพทางกาย: บริษัทฯ มีสวัสดิการที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี อาทิ ประกันสุขภาพ การตรวจร่างกายประจำปี บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพผ่านการออกกำลังกาย ซึ่งต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีการออกแบบกิจกรรมผ่านแอปพลิเคชันภายในบริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายในหลากหลายรูปแบบตามที่พนักงานชื่นชอบ และยังมีสวัสดิการสนามแบดมินตัน และคลาสโยคะ พร้อมพิลาทิสแมทตลอดปี

(3) Career Well-Being การดูแลสุขภาพทางอาชีพ: การดูแลด้านอาชีพจะเป็นการส่งเสริมศักยภาพการเติบโต รวมถึงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มากขึ้น ซึ่งนอกจาก Learning and Development ที่มีการปูพื้นฐานและทำต่อเนื่องมาตลอดหลายปี ในปีนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมเรื่อง Career Aspiration หรือเส้นทางอาชีพ เพื่อให้พนักงานมองเห็นเส้นทางพัฒนาตัวเอง เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเติบโตใหม่ ๆ ได้ และปีนี้ยังส่งเสริมโปรแกรมพัฒนาหัวหน้างาน โดยมีเป้าหมายให้หัวหน้างานทุกคนสามารถนำทีม นำทาง นำคนได้ เพราะหัวหน้างานจะเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่จะเชื่อมต่อกับทีมงานทุกคนให้มุ่งสู่เดียวกันได้

(4) Financial Well-Being การดูแลสุขภาพทางการเงิน: บริษัทฯ มีการดูแลสุขภาพทางการเงินแบบรอบด้านมาอย่างต่อเนื่อง ผ่านสวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ครอบคลุมด้านการออม การจัดการหนี้ การจัดการภาษีและการลงทุน

(5) Spiritual Well-Being การดูแลสุขภาพทางจิตวิญญาณ: บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลด้านจิตวิญญาณไม่น้อยไปกว่าการดูแลด้านจิตใจผ่านการให้ความสำคัญเรื่องการให้และเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ซึ่งบริษัทฯ มีการมอบรางวัลและชื่นชมพนักงานผ่านการโปรโมทตามผลงานส่วนบุคคลและการประเมินวิธีการทำงานที่ดีและเป็นแบบอย่างให้เพื่อนในทีมได้ ทั้งนี้ ยังส่งเสริมพื้นที่ในการแสดงออกของพนักงานให้มาเล่าหรือมาแบ่งปันประสบการณ์ของตัวเองให้เพื่อนพนักงานฟัง ซึ่งจะเป็นการสร้างให้พนักงานเห็นคุณค่าและมีความภูมิใจในตัวเอง

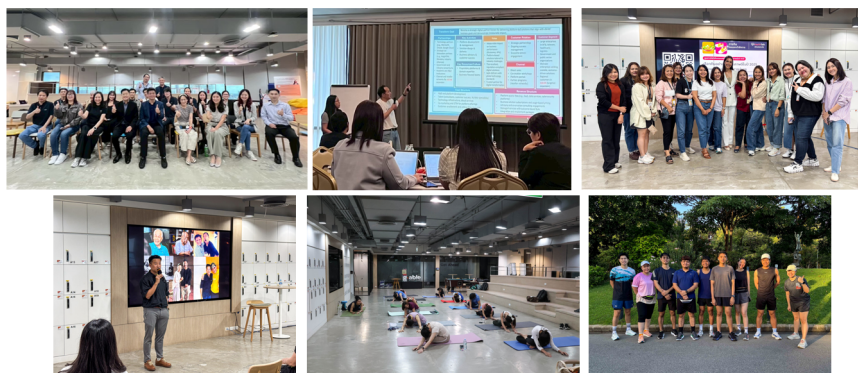
(6) Societal Well-Being การดูแลสุขภาพทางสังคม: บริษัทฯ ส่งเสริมสุขภาพด้านสังคมผ่านการชวนพนักงานร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนพนักงานในและนอกหน่วยงาน และในขณะเดียวกันยังส่งเสริมสุขภาพด้านอื่นไปพร้อมกัน อาทิ การจัด Run Club การจัดเวิร์กช็อปจัดสวน เป็นต้น

(7) Environment Well-Being การดูแลสุขภาพทางสิ่งแวดล้อม: บริษัทฯ ให้ความสำคัญใน 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมภายนอก สำหรับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน บริษัทฯ จัดพื้นที่ส่วนกลางให้พนักงานที่เลือกเข้าทำงานที่สำนักงานได้เลือกทำงานในบรรยากาศที่ชื่นชอบ รวมทั้งมีการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสำนักงาน อาทิ ทางแสง ทางเสียง เป็นต้น และสำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกนั้น บริษัทฯ ส่งเสริมเรื่องการช่วยลดโลกร้อน ด้วยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยเริ่มตั้งแต่การแยกขยะอย่างถูกวิธี และลดการให้น้ำและไฟ เมื่อเข้าสำนักงาน และยังส่งเสริมให้นำความรู้เหล่านี้ไปใช้ที่บ้านอีกด้วย

ในการดูแลสุขภาพพนักงานโดยการจัดการด้านนโยบาย สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย ก็เพื่อให้พนักงานที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเลือกและบริหารระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว สามารถเลือกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในรูปแบบออนไลน์และ

ออฟไลน์ได้ตามที่ตัวเองต้องการ สิ่งสำคัญที่บริษัทฯ ยึดถืออยู่เสมอ คือ การดูแลพนักงานด้วยความตั้งใจและความมุ่งมั่นที่ดี บริษัทฯ ต้องการสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีอย่างรอบด้าน ต้องการให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ต้องการให้พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีมากขึ้น ซึ่งบริษัทฯ ต้องพยายามทำความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงาน และบริษัทฯ ยังคงรับฟังเสียงของพนักงานอย่างจริงจัง พร้อมนำข้อเสนอแนะ ดิชมมาทำแผนการทำงานและลงมือทำจริง รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน



ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	1534	1610	1463
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	1534	1610	1463
พนักงานชาย (คน)	919	953	868
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	59.91	59.19	59.33
พนักงานหญิง (คน)	615	657	595
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	40.09	40.81	40.67

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	474	444	329
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	30.90	27.58	22.49
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	935	1037	992
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	60.95	64.41	67.81
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	125	129	142
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	8.15	8.01	9.71

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	282	267	201
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	30.69	28.02	23.16
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	576	625	601
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	62.68	65.58	69.24
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	61	61	66
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.64	6.40	7.60

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	192	177	128
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	31.22	26.94	21.51
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	359	412	391
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	58.37	62.71	65.71
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	64	68	76
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	10.41	10.35	12.77

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	1158	1216	1085
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	75.49	75.53	74.16
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	323	336	318
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	21.06	20.87	21.74
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	53	58	60
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	3.46	3.60	4.10

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	694	721	646
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	75.52	75.66	74.42
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	196	199	187
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	21.33	20.88	21.54
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	29	33	35
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	3.16	3.46	4.03

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	464	495	439
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	75.45	75.34	73.78
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	127	137	131
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	20.65	20.85	22.02
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	24	25	25
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	3.90	3.81	4.20

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไข

ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

(ก) ในเดือนสิงหาคม 2567 บริษัทฯ ได้เข้าลงทุนใน R2 ด้วยการซื้อหุ้นสามัญในสัดส่วนร้อยละ 75 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้แล้วทั้งหมด ทำให้ R2 มีฐานะบริษัทย่อยของบริษัทฯ และจำนวนพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ปี 2567 เพิ่มขึ้นจากปี 2566 และ (ข) ในปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ มีการปรับกำลังคน ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับแนวโน้มอุตสาหกรรมและเพื่อบริหารจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จำนวนพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ปี 2568 ลดลงจากปี 2567 ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาททางด้านแรงงานจากการดำเนินการดังกล่าว

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการบริษัทจะคอยติดตามดูแลการบริหารงานให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในเรื่องความรู้ทักษะ ประสบการณ์และแรงจูงใจที่เหมาะสม อยู่เสมอ มีการกำหนดให้มีโครงสร้างผลตอบแทนที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ตลอดจนผลประโยชน์ของของบริษัทฯ และมีระบบการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์พนักงานอย่างเหมาะสม ให้สิทธิและสวัสดิการที่ดีเหมาะสมกับสถานะของบริษัทฯ และเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน แก่ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต สุขอนามัย และทรัพย์สิน และจัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสนับสนุนกระบวนการพัฒนา และเพิ่มพูนทักษะความรู้ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมตามตำแหน่งงาน ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	919	953	868

จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	615	657	595

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0

	2566	2567	2568
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
(1) ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	1,330,534,672.17	1,535,297,361.71	1,550,037,394.15
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	780,725,784.50	903,531,127.25	918,180,033.90
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	58.68	58.85	59.24
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	549,808,887.67	631,766,234.46	631,857,360.25
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	41.32	41.15	40.76
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	867,362.89	953,600.85	1,059,492.41
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	849,538.39	948,091.42	1,057,811.10
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	893,998.19	961,592.44	1,061,945.14
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	1.05	1.01	1.00

หมายเหตุ: (1) ค่าตอบแทนหมายความรวมถึงเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าคอมมิชชั่น ซึ่งถูกจ่ายในปีนั้น ๆ และไม่รวมค่าตอบแทนของบริษัท ราวด์ ทู โซลูชั่นส์ จำกัด ซึ่งมีสถานะเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2567

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

กลุ่มบริษัทฯ มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคสมัครใจ เป็นหนึ่งในสวัสดิการมอบให้กับพนักงาน เพื่อดูแลให้พนักงานมีการออมอย่างเพียงพอสำหรับรองรับการเกษียณ ทั้งนี้ ในการเลือกผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มบริษัทฯ พิจารณาผลการดำเนินงานกองทุนย้อนหลัง ความหลากหลายของนโยบายการลงทุนที่พนักงานสามารถเลือกตามความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนตามความต้องการในแต่ละปี อนึ่ง การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานสามารถกระทำได้นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยข้อมูลการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นโยบายการลงทุน และผลประโยชน์ที่จะได้รับ จะถูกสื่อสารในการประชุมพิเศษพนักงานใหม่ทุกครั้ง

ภาพรวมวิธีการกำหนดอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและอัตราเงินสมทบของนายจ้าง

พนักงานซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถเลือกจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่กำหนดตามที่พนักงานแสดงความจำนง และสามารถเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมได้ ขณะที่กลุ่มบริษัทฯ ในฐานะนายจ้าง จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่กำหนด อนึ่ง เมื่อสิ้นสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานจะได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ของเงินสะสมเต็มจำนวน ส่วนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบให้เป็นไปตามจำนวนปีที่ทำงานกับกลุ่มบริษัทฯ ภายใต้ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทมีกรรมการนำ : มี

หลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	1340	1440	1333
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	880	1016	1003
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	57.37	63.11	68.56
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	65.67	70.56	75.24

จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	36,310,652.00	44,451,198.51	46,550,359.88

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	61,363,983.00	68,601,109.85	77,472,996.22

รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (%)
บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน)	มี	1,463	1,333	1,003	68.56	75.24

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD (ถ้ามี)

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD : การจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ลูกจ้างสะสมเงินให้เพียงพอเพื่อการเกษียณอายุ

การจัดกิจกรรมสนับสนุนให้ลูกจ้างสะสมเงินให้เพียงพอเพื่อการเกษียณอายุ

กลุ่มบริษัทฯ มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการเงินเป็นประจำ ซึ่งรวมถึงการออม การลงทุนและการวางแผนภาษี

ตัวอย่างกิจกรรมปี 2568

กิจกรรม Shareable เพื่อทำความรู้จัก Thai ESGX เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568

กิจกรรม Shareable เพื่อแนะนำสูตรวางแผนเกษียณ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2568



ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	20.30	21.38	17.01
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	4,842,000.61	6,748,335.00	4,321,332.31
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อค่าใช้จ่ายรวม (*)	0.000963	0.001153	0.000737
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อรายได้รวม (*)	0.000904	0.001089	0.000690

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	2,773,472.00	2,916,576.00	2,617,440.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	2,773,472.00	2,916,576.00	2,617,440.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	0	0

	2566	2567	2568
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.00	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	254	213	176
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	145	129	105
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	109	84	71
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	16.56	13.23	12.03
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	57.09	60.56	59.66
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	42.91	39.44	40.34
	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี

แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20250116-gable-data-privacy-policy-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : ไม่มี

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ :

เลขหน้าของลิงก์ :

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการมีส่วนร่วมต่อลูกค้า ซึ่งบริษัทฯ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาความยั่งยืนร่วมกับคู่ค้าผ่านการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่มีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เหล่านี้ จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจและความสามารถในการแข่งขัน เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าของบริษัทฯ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า 	คะแนนความพึงพอใจจากลูกค้า	-	2568: ร้อยละ 90

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับผลประเมินด้านความพึงพอใจจากลูกค้าในระดับร้อยละ 96 สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 90

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า



ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : 02-781-9000

โทรสาร : -

อีเมล : contactcenter@g-able.com
เว็บไซต์บริษัท : www.g-able.com
ที่อยู่ : บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 127/30 อาคารปัญญาธานี ชั้น 25 ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี
เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20250115-gable-sustainable-development-policy-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมามีผู้ประจักษ์ : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่ม

บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม ชุมชน พร้อมสร้างคนที่มีคุณภาพสู่สังคม สร้างงาน สร้างอาชีพและกระจายรายได้สู่ชุมชน เพื่อการสร้างสังคมที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอีกด้วย โดยมีแนวทางในการจัดการชุมชนและสังคมดังนี้

- สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสังคม ชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีและธุรกิจ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการเติบโตของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บำเพ็ญประโยชน์ให้กับชุมชนผ่านโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ต่าง ๆ ของบริษัทฯ

ลิงก์แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : <https://investor.g-able.com/th/sustainability-and-corporate-governance/social-dimension/social>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

โครงการรณบับันกัน

มูลนิธิยูวพัฒน์ได้จัดตั้งโครงการรณบับันกันขึ้น ด้วยแนวคิดให้รณบับันกันมีบทบาทที่จะร่วมสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการแบ่งปันที่อบอุ่นและน่าอยู่ โดยการรับแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ที่อยู่ในสภาพดี นำไปบับันต่อให้เป็นรายได้มอบเป็นเงินสนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียนทุนในมูลนิธิยูวพัฒน์ ซึ่งทางมูลนิธิได้ดำเนินการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุนต่อเนื่องมาแล้วมากกว่า 5,000 คน ในระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา ในนามของรณบับันกันโดยมูลนิธิยูวพัฒน์ ซึ่งเป็นองค์กรการกุศล ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนที่ขาดโอกาสให้มีโอกาสศึกษาต่อจนจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มูลนิธิไม่เพียงให้ทุนการศึกษาแต่จะติดตามดูแลนักเรียนทุนอย่างต่อเนื่อง สร้างเด็กดีที่มีความรู้ พร้อม

ทั้งมีคุณธรรมสูงส่ง เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จึงเป็นที่มาของแคมเปญดี ๆ ที่ให้พนักงานชาวจีเอเบิลได้ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมและช่วยเหลือสังคมได้ง่าย ๆ เพียงเริ่มจากการ แบ่งปัน เพื่อสร้าง โอกาส ให้องค์กร ๆ ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ ได้เชิญชวนให้พนักงานแบ่งปันสิ่งของต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2566

กิจกรรม Job Fair

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรม Job Fair 2025 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการรับรู้แบรนด์องค์กรในกลุ่มนักศึกษา เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำความรู้จักบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นช่องทางในการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่กำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานและโอกาสการฝึกงานสำหรับนักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา

กิจกรรม University Roadshow / Site Visit

สำหรับกิจกรรม University Roadshow / Site Visit เป็นกิจกรรมเชิงให้ความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่จัดขึ้นตามความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และปี 4 เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานและสร้างความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กรและสายงานด้านเทคโนโลยี

ในปี 2568 บริษัทฯ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) ได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อยกระดับศักยภาพนักศึกษาและบุคลากรในสายงานเทคโนโลยีให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ ร่วมสร้างคน Tech ตัวจริง ติตัวความรู้และประสบการณ์ และเปิดประตูโอกาส นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ถือเป็นก้าวสำคัญที่ทั้งสององค์กรจะได้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาภาคการศึกษาและสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในสายงานเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ ร่วมกันบ่มเพาะทักษะและองค์ความรู้ ยกย่องผู้มีอาชีวะมาตรฐานสากล และสร้างโอกาสและแรงบันดาลใจในสายอาชีพ

อนึ่ง ตลอดปี 2568 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรม Job Fair และ University Roadshow รวมทั้งสิ้น 20 กิจกรรม โดยมุ่งเน้นไปที่สถาบันที่บริษัทฯ ร่วมทำบันทึกข้อตกลง โดยมีนักศึกษาที่ให้ความสนใจและลงทะเบียนสมัครงานกับบริษัทฯ รวมจำนวนทั้งสิ้นมากกว่า 2,000 คน และยังมีผู้เข้าร่วมงานที่บริษัทฯ ไปเข้าร่วมทั้งหมดมากกว่า 10,000 คน ซึ่งถือเป็นฐานข้อมูลผู้สมัครที่มีศักยภาพสำหรับการสรรหาบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสามารถเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกลุ่ม Talent รุ่นใหม่ และเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในฐานะบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนและบุคลากรด้านเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

กิจกรรมอบรมเตรียมความพร้อมรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์และนำเสนอเทคโนโลยีด้านสุขภาพ

บริษัทฯ และพันธมิตร ร่วมจัดกิจกรรมในงาน อบรมเตรียมความพร้อมรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ Cyber Security และนำเสนอเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี อบรมให้ความรู้ จัดบูธกิจกรรมและเสนอโซลูชัน Cyber Security และเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ได้แก่ ระบบป้องกันภัยคุกคาม Cyber Security เพื่อป้องกันภัยทางด้านไซเบอร์และเครื่องแม่ข่ายระบบ HCI (Hyper Converge Infrastructure) ระบบโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์ ระบบให้บริการคิว Queuing System และตู้ให้บริการ Kiosk ที่ออกแบบมาเพื่อรองรับการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart Hospital) และรองรับการเชื่อมต่อกับระบบของสาธารณสุข ซึ่งทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพและความปลอดภัย Cyber Security และเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาสู่การเป็นโรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart Hospital) ให้กับโรงพยาบาลและหน่วยงานสาธารณสุขในยุคดิจิทัลต่อไป

โครงการ Coins on Silom

บริษัทฯ ได้มอบเงินจำนวน 50,000 บาท เพื่อสมทบทุนช่วยเหลือผู้ยากไร้และพัฒนาชุมชนทั่วไทย ซึ่งเป็นโครงการบำเพ็ญประโยชน์ของสโมสรโรตารี กรุงเทพฯ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านการศึกษา เยาวชน การจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด การพัฒนาโรงเรียน และโครงการช่วยเหลือผู้ขาดโอกาสในถิ่นทุรกันดาร เพื่อนำไปช่วยเหลืออื่น ๆ ผู้ด้อยโอกาสในประเทศไทย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กิจกรรมบริจาคเพื่อการกุศล

ในปี 2568 บริษัทฯ บริจาคเงินรวม 0.16 ล้านบาท ให้แก่องค์กรการกุศล ได้แก่ วัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย มูลนิธิ และสาธารณประโยชน์ จำนวน 9 แห่ง เพิ่มเติมจากในปี 2567 ที่บริษัทฯ บริจาคเงินรวม 0.18 ล้านบาท จำนวน 10 แห่ง สอดคล้องกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม ในการบำเพ็ญประโยชน์ให้กับชุมชนผ่านโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ต่าง ๆ ของบริษัทฯ

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม



ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
 จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
 จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : GABLE

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : เทคโนโลยี หมวดธุรกิจ : เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") ตระหนักถึงความสำคัญของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพ และเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นควรให้มีการจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ (ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ญัตติบัตร คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ นโยบายการเก็บรักษาและการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายใน นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการรายงานการมีส่วนได้เสีย) เพื่อความชัดเจน ทำให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานสามารถนำไปปฏิบัติตามได้เป็นแนวทางเดียวกัน โดยครอบคลุมเนื้อหาหลักการสำคัญตั้งแต่โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท จนถึงหลักการในการบริหารกิจการ ซึ่งต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า การดำเนินงานใด ๆ ของบริษัทฯ กระทำด้วยความเป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งนี้ คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ จะยึดมั่นในหลักการดำเนินธุรกิจด้วยความมุ่งมั่น และซื่อสัตย์สุจริต โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เพื่อให้มีการผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง และเป็นรากฐานการเติบโตที่ยั่งยืน สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการบริษัทที่ได้วางโครงสร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการและผู้บริหารในการส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกิจการ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ด้วยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส จึงได้มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยครอบคลุมหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (Corporate Governance Code for Listed Companies 2017) ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ("สำนักงาน ก.ล.ต.") กำหนด ดังนี้

(1) ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

(1.1) คณะกรรมการบริษัทมีความเข้าใจบทบาทและตระหนักถึงความรับผิดชอบในฐานะผู้นำที่ต้องกำกับดูแลให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี บริษัทฯ กำหนดบทบาท อำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทไว้อย่างชัดเจน ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดนโยบายการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรสำคัญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการติดตาม ประเมินผล และดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน

(1.2) ในการสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ได้จัดทำจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ และนโยบายอื่น ๆ ที่แสดงถึงหลักการและแนวทางในการดำเนินงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในการดำเนินงาน และกำกับดูแลให้มีการสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ มีกลไกเพียงพอที่เอื้อให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย ติดตามผลการปฏิบัติ และทบทวนนโยบาย และการปฏิบัติเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ โดยบริษัทฯ จะมีการเผยแพร่แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ และนโยบายอื่น ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ รวมทั้งจัดให้มีการสื่อสาร การเผยแพร่ และการฝึกอบรมให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

(1.3) บริษัทฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายตรวจสอบภายในดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมติที่ประชุมที่เกี่ยวข้อง มีกลไกในการรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการในกรณีที่มีการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น รวมทั้งมีกระบวนการอนุมัติการดำเนินงานที่สำคัญ ซึ่งรวมถึงการลงทุน การทำธุรกรรมที่มีผลกระทบต่อกิจการอย่างมีนัยสำคัญ การทำรายการเกี่ยวโยงกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่ง

ทรัพย์สิน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ ตลอดจนสร้างความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการอันจะทำให้บริษัทฯ เติบโตอย่างยั่งยืน

(1.4) คณะกรรมการบริษัทเข้าใจขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยบริษัทฯ ได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้อ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ตลอดจนติดตามดูแลให้กรรมการและกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยจะมีการทบทวนกฎบัตรดังกล่าวเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรและการดำเนินงานของบริษัทฯ

(2) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน

(2.1) คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการ และสื่อสารให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร และเพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาถึงความพร้อม ความชำนาญ ความสามารถในการแข่งขันของกิจการ สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความยั่งยืนและการเติบโตของ บริษัทฯ

(2.2) คณะกรรมการบริษัทได้มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานประจำปีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัทฯ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ปัจจัยและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งตระหนักถึงความเสี่ยงของการตั้งเป้าหมายที่อาจนำไปสู่การประทุพผิดกฎหมาย หรือขาดจริยธรรม นอกจากนี้ ยังมีการติดตามการดำเนินการตามกลยุทธ์และแผนงานประจำปีอยู่เสมอ เพื่อกำกับดูแลให้มีการจัดสรรทรัพยากรและการควบคุมการดำเนินงานที่เหมาะสมตามแผนที่กำหนด

(3) เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ

(3.1) คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท ทั้งในเรื่ององค์ประกอบ ขนาด สัดส่วนกรรมการที่เป็นอิสระอย่างเหมาะสมซึ่งไม่น้อยกว่า 3 คน และต้องไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด เพื่อเป็นการถ่วงดุลอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติในด้านเพศ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ โดยมีการจัดทำตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (Board Skill Matrix) เพื่อให้มั่นใจว่า โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทโดยรวม มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3.2) บริษัทฯ ได้มีการกำหนดให้ประธานกรรมการของบริษัทฯ ไม่เป็นบุคคลคนเดียวกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต่างกัน โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารไว้อย่างชัดเจน และเพื่อไม่ให้คนใดคนหนึ่งมีอำนาจโดยไม่จำกัด ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ บริษัทฯ จะมอบหมายให้ประธานกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นกรรมการอิสระ มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการร่วมกับประธานกรรมการ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีนโยบายให้กรรมการอิสระมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องได้ไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก ในกรณีที่แต่งตั้งกรรมการอิสระท่านนั้นให้ดำรงตำแหน่งต่อไป คณะกรรมการบริษัทจะต้องพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลถึงความจำเป็นดังกล่าว

(3.3) คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระและไม่เป็นบุคคลเดียวกับประธานกรรมการ เพื่อช่วยพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ โดยพิจารณาคุณสมบัติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสม รวมทั้งมีการพิจารณาประวัติของบุคคลดังกล่าว และนำเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาต่อไป

(3.4) คณะกรรมการบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนซึ่งจะต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการ จะพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับบริษัทฯ

(3.5) คณะกรรมการบริษัทต้องปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียน (Code of Best Practices) ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ("**ตลาดหลักทรัพย์ฯ**") และจะส่งเสริมให้คณะกรรมการทุกคนเข้าใจและทราบถึงบทบาทหน้าที่และความ

รับผิดชอบของตน และปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำรงตำแหน่งในบริษัทอื่นของกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการสามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทฯ ได้อย่างเพียงพอ โดยกำหนดให้กรรมการสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้ไม่เกิน 5 บริษัทจดทะเบียน (นับรวมการดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ ด้วย) เพื่อให้กรรมการบริษัททุกคนสามารถอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเต็มที่และเพียงพอ โดยบริษัทฯ ส่งเสริมให้กรรมการบริษัทเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในแต่ละปี

(3.6) บริษัทฯ จัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการใหม่ โดยจะแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งรวมถึงความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ตลอดจนลักษณะธุรกิจและแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ มีนโยบายที่จะส่งเสริมให้กรรมการเข้าร่วมการสัมมนาและการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ

(3.7) คณะกรรมการบริษัทดูแลให้มั่นใจว่า การดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น และมีเลขานุการบริษัทที่มีความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ

(4) สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร

(4.1) คณะกรรมการบริษัทดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่ามีการสรรหาและพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

(4.2) คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้มีการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

(4.3) คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาและทำความเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ของผู้ถือหุ้น ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารและการดำเนินงานของกิจการ และกำกับดูแลโครงสร้างและความสัมพันธ์นั้น ไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และบริษัทฯ มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลตามข้อตกลงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความคุ้มครองกิจการ (ถ้ามี)

(4.4) คณะกรรมการบริษัทจะติดตามดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม มีการกำหนดให้มีโครงสร้างผลตอบแทนที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน และมีระบบการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์พนักงานอย่างเหมาะสม ให้สิทธิและสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต สุขอนามัย และทรัพย์สิน และจัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสนับสนุนกระบวนการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะความรู้ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมตามตำแหน่งงานทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

(5) ส่งเสริมวัฒนธรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ

(5.1) คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าแก่ธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างคุณประโยชน์ต่อลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างผลกำไรทางธุรกิจและการตอบแทนสู่สังคม

(5.2) คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน หรือผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและการร่วมมือกันระหว่างบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจและสร้างความเชื่อมั่น รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ในระยะยาว บริษัทฯ จึงได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

(5.3) คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ แผนธุรกิจ ตลอดจนงบประมาณของบริษัทฯ และได้ติดตามดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นโดยรวม โดยจะมีการทบทวนแผนธุรกิจและงบประมาณดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามดูแลการจัดสรรและจัดการทรัพยากรของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นไปอย่างยั่งยืนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้

(5.4) คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรครอบคลุมถึงการบริหารและจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และจะจัดให้มีการบริหารความปลอดภัยของระบบสารสนเทศที่มีมาตรฐานความปลอดภัยที่เพียงพอ เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพทางธุรกิจของบริษัทฯ

ดังนั้น นโยบายรักษาความปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลสารสนเทศ จึงได้ถูกจัดทำขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการใช้และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มบริษัทฯ ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีการรักษาความปลอดภัยที่ป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่ได้รับอนุญาต การโจมตีทางไซเบอร์ และการสูญเสียข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งมีการทบทวนโดยคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี ในครั้งนี้ บริษัทฯ ได้นำแนวปฏิบัติด้านการจัดการความปลอดภัยตามกรอบมาตรฐาน Information Security Management System ในระดับสากลมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้มั่นใจว่า การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับธุรกิจ โดยบริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 27001: Information Security Management System จาก TUV NORD CERT GmbH. ประเทศเยอรมัน

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติสำคัญที่บริษัทฯ ปรับใช้ เพื่อรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศครอบคลุมการควบคุมการเข้าถึงและการป้องกันข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นการจำกัดการเข้าถึงของพนักงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนด้วยเทคนิคการยืนยันตัวตนแบบ 2 ชั้น (Two-factor-authentication) การจัดระดับข้อมูลสารสนเทศในองค์กร (Data Classification) โดยคำนึงถึงระดับความเสี่ยงต่อความมั่นคงปลอดภัย ผลกระทบต่อมูลค่า และความเสียหายต่อบริษัทฯ การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เช่น ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน เป็นต้น ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล¹ การตอบสนองต่อเหตุการณ์ความปลอดภัย ทั้งการมีแผนรองรับอย่างชัดเจน การฝึกซ้อมอย่างเป็นประจำ การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินช่องโหว่และการทดสอบการเจาะระบบสารสนเทศของบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

¹ นโยบายการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ช่องทาง และกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนของลูกค้าเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลพิจารณาได้ที่ <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20250116-gable-data-privacy-policy-th.pdf>

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการเก็บ การประมวลผล และการโอนย้ายข้อมูลส่วนบุคคล ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยบริษัทฯ มีมาตรการป้องกันและการติดตามภัยคุกคามทางไซเบอร์อย่างใกล้ชิด เช่น การจัดตั้งหน่วยงานดูแลความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งมีหน้าที่ติดตามและตรวจสอบเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง การซ้อมรับภัยการโจมตีไซเบอร์ (Cyber Drill Campaign) และการใช้ซอฟต์แวร์ตรวจสอบประเมินคะแนนด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นประจำทุกวัน พร้อมทั้งกำหนดให้เป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดความเสี่ยง เป็นต้น อนึ่ง ในปี 2568 บริษัทฯ ได้สร้างความตระหนักรู้ต่อผู้บริหาร และพนักงาน ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรความตระหนักรู้เรื่องความปลอดภัยด้านไซเบอร์ และหลักสูตรความตระหนักรู้เรื่องข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมีผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ผ่านการเข้าอบรม (ระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2568) รวมเป็นร้อยละ 98.27 และร้อยละ 98.20 (ตามลำดับ) จากพนักงานที่ต้องเข้าอบรมจำนวน 1,464 ราย โดยพนักงานจะผ่านการอบรมได้ต้องผ่านการประเมินท้ายหลักสูตรและได้รับคะแนนเกินกว่าร้อยละ 80 และไม่มีเหตุการณ์ที่กลุ่มบริษัทฯ ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจากผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใด ๆ

(6) ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม

(6.1) คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้มั่นใจว่า บริษัทฯ มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

(6.2) คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน ซึ่งทุกคนต้องเป็นกรรมการอิสระ และมีคุณสมบัติและหน้าที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยคณะกรรมการตรวจสอบสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติหน้าที่ หรือหารือร่วมกับผู้สอบบัญชี แสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใดมาประกอบการ

พิจารณาได้ นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบต้องให้ความเห็นถึงความเพียงพอของระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ

(6.3) คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งของผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างบริษัทฯ กับฝ่ายจัดการ กรรมการ หรือผู้ถือหุ้น รวมไปถึงการป้องกันการใช้ประโยชน์อันมิควรในทรัพย์สิน ข้อมูล และโอกาสของบริษัทฯ และการทำธุรกรรมกับผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ในลักษณะที่ไม่สมควร เพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นโดยรวมเป็นสำคัญ โดยที่ผู้มีส่วนได้เสียไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(6.4) บริษัทฯ ได้มีการจัดทำนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน ซึ่งกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านคอร์รัปชันที่ชัดเจน เพื่อสื่อสารให้ในทุกระดับขององค์กรและต่อบุคคลภายนอกสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

(6.5) บริษัทฯ ได้มีการจัดทำนโยบายการแจ้งเบาะแสและให้ข้อมูลการกระทำความผิด ซึ่งได้กำหนดกลไกในการรับเรื่องร้องเรียน การดำเนินการกรณีมีการชี้เบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน โดยจะไม่กระทำการใดที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน และไม่เปิดเผยชื่อ ชื่อสกุล ที่อยู่ และข้อมูลอื่นใดที่สามารถระบุตัวผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียนได้

(7) รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล

(7.1) คณะกรรมการบริษัทจะรับผิดชอบในการดูแลให้ระบบการจัดทำรายงานทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ถูกต้อง เพียงพอ ทันเวลา เป็นไปตามกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

(7.2) บริษัทฯ จะจัดให้มีการกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการมีการติดตามและประเมินฐานะทางการเงินของบริษัทฯ และมีการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการจะหารือร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน และความสามารถในการชำระหนี้ ทั้งนี้ ในการอนุมัติการทำรายการใด ๆ หรือการเสนอความเห็นให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ คณะกรรมการบริษัทจะสร้างความมั่นใจว่า การทำรายการดังกล่าวจะไม่กระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ สภาพคล่องทางการเงิน หรือความสามารถในการชำระหนี้ของบริษัทฯ

(7.3) คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการแก้ไขปัญหาทางการเงิน โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยในกรณีที่กิจการมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถชำระหนี้หรือมีปัญหาทางการเงิน คณะกรรมการบริษัทจะดูแลอย่างใกล้ชิดให้กิจการประกอบธุรกิจด้วยความระมัดระวัง และติดตามการแก้ไขปัญหา โดยให้ฝ่ายจัดการรายงานสถานะการเงินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการพิจารณาตัดสินใจใด ๆ ในการแก้ไขปัญหาทางการเงินของบริษัทฯ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด จะต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล โดยกำหนดแผนการแก้ไขปัญหาทางการเงินที่คำนึงถึงความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงการติดตามให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้ถือหุ้นรับทราบอย่างครบถ้วน

(7.4) บริษัทฯ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมาย การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ นโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน การปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงกรอบการรายงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และข้อมูลที่เปิดเผยจะเป็นเรื่องที่สำคัญและสะท้อนการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าแก่กิจการอย่างยั่งยืน

(7.5) คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบงานนักลงทุนสัมพันธ์ที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น เช่น นักลงทุน นักวิเคราะห์ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เท่าเทียมกัน และทันเวลา

(7.6) บริษัทฯ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยมีการนำเสนอข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(8) สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

(8.1) บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญต่อสิทธิของผู้ถือหุ้นทุกราย ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย ผู้ถือหุ้นสัญชาติไทย ผู้ถือหุ้นสัญชาติต่างดาว ผู้ถือหุ้นบุคคลธรรมดา หรือผู้ถือหุ้นสถาบัน ซึ่งมีสิทธิในความเป็นเจ้าของโดยควบคุมบริษัทฯ ผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่แทนตนและมีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบริษัทฯ บริษัทฯ จึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิของตนและได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน อันได้แก่ การซื้อขายหรือโอนหุ้น การมีส่วนแบ่งในกำไรของบริษัทฯ การได้รับข่าวสารข้อมูลของกิจการอย่างเพียงพอ การเข้าร่วมประชุมเพื่อใช้สิทธิออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

(8.2) คณะกรรมการบริษัทจะดูแลให้การดำเนินการในวันประชุมผู้ถือหุ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเอื้อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิของตน เช่น การจัดการประชุมในวันและเวลาที่เหมาะสม การจัดสรรเวลาในการประชุมอย่างเพียงพอ ซึ่งหากเป็นการประชุม

ผู้ถือหุ้นในรูปแบบพบหน้ากัน สถานที่จัดประชุมผู้ถือหุ้นจะต้องเดินทางได้สะดวก โดยแผนที่สถานที่จัดประชุมจะแนบไปพร้อมกับหนังสือเชิญประชุม แต่หากเป็นการประชุมผู้ถือหุ้นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ บริษัทฯ จะใช้ระบบที่ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าถึงได้สะดวก และมีมาตรฐานตามกฎหมายเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

(8.3) คณะกรรมการบริษัทจะดูแลให้มีการเปิดเผยมติที่ประชุมพร้อมผลการลงคะแนนเสียงภายในวันทำการถัดไปผ่านระบบเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทฯ และดูแลให้มีการจัดส่งสำเนารายงานการประชุมผู้ถือหุ้นให้ตลาดหลักทรัพย์ฯ รวมทั้งเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ บริษัทฯ ภายใน 14 วันนับจากวันประชุมผู้ถือหุ้น พร้อมทั้งกำกับดูแลการจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การสรรหากรรมการ

การคัดเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัทฯ นั้น คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับคุณสมบัติที่บริษัทฯ กำหนด และเสนอให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี) ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของบริษัทฯ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา รวมถึงกระบวนการในการเสนอเลือกตั้ง และ/หรือแต่งตั้งกรรมการ เริ่มจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาทบทวนคุณสมบัติและความหลากหลายทางด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของกรรมการ รวมทั้งองค์ประกอบโดยรวมของคณะกรรมการบริษัท ผ่านการจัดทำตาราง Skill Matrix ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งจะพิจารณาโดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ และความสามารถเฉพาะด้าน ตลอดจนการอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งกรรมการใหม่นั้น คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาทักษะและความเชี่ยวชาญของกรรมการแต่ละคน ผ่านการจัดทำตาราง Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้เกิดความหลากหลายของกรรมการในโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจพิจารณาสรรหาบุคคลจากการแนะนำของผู้บริหาร กรรมการ และบุคคลภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งรวมถึงฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) หรืออาจจะพิจารณาจากฐานข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) ก็ได้ อนึ่ง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ถือหุ้นรายย่อย ซึ่งเสนอชื่อ

บุคคลที่ควรได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นได้ ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะทำการเลือกตั้งกรรมการโดยใช้เสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของบริษัทฯ ดังต่อไปนี้

- (ก) ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่าจำนวนหุ้นที่ตนถือ
- (ข) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการจะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
- (ค) บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้นให้ผู้เป็นประธานเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 6-7

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทจะได้รับค่าตอบแทนซึ่งจะต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการจะพิจารณาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับบริษัทฯ โดยกรรมการที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น โดยคณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณาอัตราค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณา โดยมีกำหนดหลักเกณฑ์ดังนี้

- (ก) ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ ตลอดจนสอดคล้องกับบทบาท ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ (accountability and responsibility)
- (ข) ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจ รักษากรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้
- (ค) องค์ประกอบของค่าตอบแทนมีความชัดเจน โปร่งใส และเข้าใจได้ง่าย ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
- (ง) อัตราค่าตอบแทนสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทจดทะเบียนอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

รายละเอียดค่าตอบแทนกรรมการสามารถพิจารณาได้ที่ 8.1.2 การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 7-8

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดให้ประธานกรรมการของบริษัทฯ ไม่เป็นบุคคลคนเดียวกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต่างกัน โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารไว้อย่างชัดเจน และเพื่อไม่ให้คนใดคนหนึ่งมีอำนาจโดยไม่จำกัด ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี อนึ่ง ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ บริษัทฯ จะมอบหมายให้ประธานกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นกรรมการอิสระ มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการร่วมกับประธานกรรมการ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 ประธานกรรมการคือ นางสุภาวดี พันธุ์วนิช ซึ่งไม่เป็นกรรมการอิสระ และไม่ใช้บุคคลเดียวกันกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงไม่มีความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกัน สำหรับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท ประธานกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงอำนาจอนุมัติ มีการแบ่งแยกออกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ที่ 7.1 โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 6

การพัฒนากรรมการ

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะส่งเสริมให้กรรมการเข้าร่วมการสัมมนาและการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และการประกอบธุรกิจของ บริษัทฯ เพื่อให้กรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน ความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ รวมทั้งได้รับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ในปี 2568 บริษัทฯ จึงได้ (ก) ทบทวนความรู้เกี่ยวกับภาพรวมและกระบวนการในการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ พร้อมทั้งจัดการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG risk) กับคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กร และ (ข) อบรมคณะกรรมการบริษัทเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งครอบคลุมนโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ ข้อควรรู้และข้อควรระวัง ผลกระทบและบทลงโทษหากมีการกระทำทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง

รายละเอียดการเข้าร่วมสัมมนาและอบรมซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอกของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงตามนิยามของสำนักงาน ก.ล.ต. แต่ละท่าน สามารถพิจารณาได้ที่เอกสารแนบ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับกรรมการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจควบคุม ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมดูแลการทำบัญชี เลขานุการบริษัทและตัวแทนติดต่อประสานงาน กรณีเป็นบริษัทต่างประเทศ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 9

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ

บริษัทฯ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันพิจารณาผลการปฏิบัติงานและปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยกำหนดบรรทัดฐานที่จะใช้เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบคณะกรรมการ

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยสามารถพิจารณาได้ที่ 8.1.1 การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของกรรมการ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>
หน้าที่ของคณะกรรมการ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 8-9

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

(1) นโยบายการลงทุนในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะลงทุนในกิจการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ในการเติบโตของบริษัทฯ ซึ่งจะทำให้บริษัทฯ มีผลประกอบการหรือผลกำไรเพิ่มขึ้น หรือลงทุนในธุรกิจที่เอื้อประโยชน์ (Synergy) ให้กับบริษัทฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายในการเป็นผู้ประกอบการชั้นนำในธุรกิจหลักของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม อาจพิจารณาลงทุนในธุรกิจอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการลงทุน โดยการพิจารณาการลงทุนของบริษัทฯ บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม นั้น บริษัทฯ จะทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการลงทุน และพิจารณาศักยภาพและปัจจัยความเสี่ยงจากการลงทุน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์การลงทุนอย่างเหมาะสม ซึ่งจะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และ/หรือที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ (แล้วแต่กรณี) ทั้งนี้ ในการขออนุมัติการลงทุนในบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนด กฎระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

(2) นโยบายการกำกับดูแลการดำเนินงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลการดำเนินงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อให้บริษัทฯ สามารถกำกับดูแลการบริหารงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม รวมถึงการติดตามดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ ตลอดจนข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของทางราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าว รายละเอียดการกำกับดูแลการดำเนินงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมสามารถพิจารณาได้ที่ 8.1.3 การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลบริษัทย่อย และบริษัทร่วม : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 8

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี
ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย
แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, ชุมชนและ
ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย : สังคม

ผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างคุณค่าแก่กิจการอย่างยั่งยืน โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างผลการดำเนินงานที่ดีและการเจริญเติบโตที่มั่นคง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว รวมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใสและเชื่อถือได้ต่อผู้ถือหุ้น รวมทั้งไม่กระทำการใด ๆ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายอันเป็นการละเมิดสิทธิหรือสิทธิของผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้น : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 9

พนักงาน

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานทุกรายอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ตลอดจนดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดอบรม การสัมมนา และการฝึกอบรม เป็นต้น โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงกับพนักงานทุกคน และพยายามสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับบริษัทฯ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป รวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2568 บริษัทฯ จัดให้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ และเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 9

ลูกค้า

บริษัทฯ รับผิดชอบต่อลูกค้าโดยการรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าและบริการ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ครบถ้วนและครอบคลุมมากที่สุด เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าในระยะยาว นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการที่ถูกต้องและครบถ้วนแก่ลูกค้า รวมทั้งยังจัดให้มีช่องทางให้ลูกค้าของบริษัทฯ สามารถแจ้งปัญหาสินค้าและบริการที่เหมาะสม เพื่อที่บริษัทฯ จะได้ป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัทฯ ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งบริษัทฯ จะรักษาความลับของลูกค้า และไม่นำข้อมูลของลูกค้าไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 9

คู่แข่งทางการค้า

บริษัทฯ จะประพฤติตามกรอบการแข่งขันที่ดี มีจรรยาบรรณและอยู่ในกรอบของกฎหมาย รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม บริษัทฯ จะไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และจะไม่กล่าวหาในทางร้าย หรือมุ่งทำลายชื่อเสียงแก่คู่แข่งทางการค้า ตลอดจนจะไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นหรือคู่แข่งทางการค้า ทั้งนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาททางกฎหมายกับคู่แข่งทางการค้าแต่อย่างใด

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคู่แข่งทางการค้า : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 10

ลูกค้า

บริษัทฯ มีกระบวนการในการคัดเลือกลูกค้าโดยการให้ลูกค้าแข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน และคัดเลือกลูกค้าด้วยความยุติธรรมภายใต้หลักเกณฑ์ที่โปร่งใส นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่คู่สัญญาทุกฝ่าย และจัดให้มีระบบติดตาม เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน โดยที่บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา โดยบริษัทฯ ซื้อสินค้าจากลูกค้าตามเงื่อนไขทางการค้า ตลอดจนปฏิบัติตามสัญญาต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้า เพื่อส่งเสริมให้ลูกค้าดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ควบคู่กับการรักษาสมดุลทางสิ่งแวดล้อมและสังคม ตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ (Value Chain) และคำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการคัดเลือกลูกค้า อนึ่ง รายละเอียดการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานสามารถพิจารณาได้ที่ 3. การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 9

เจ้าหน้าที่

บริษัทฯ จะปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ตามสัญญาที่มีต่อเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ รวมทั้งการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ยและการดูแลหลักประกันต่าง ๆ ภายใต้สัญญาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีและปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความเชื่อถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และบริษัทฯ จะรับผิดชอบต่อ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ได้ทำข้อตกลงกันไว้

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 10

ชุมชนและสังคม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ด้วยตระหนักดีว่า บริษัทฯ เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสังคมที่จะร่วมก้าวเดินไปสู่การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนสืบไป บริษัทฯ จึงได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ ภายใต้ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญและใส่ใจต่อความปลอดภัย ลดผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทฯ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ลดปริมาณการใช้ทรัพยากรและใช้พลังงาน รวมทั้งจัดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>
ชุมชนและสังคม
เลขหน้าของลิงก์ : 10

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า จรรยาบรรณธุรกิจเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างความมั่นคงและความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป บริษัทฯ จึงได้จัดทำจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน โดยเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งเป็นหลักการบริหารองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, สิทธิมนุษยชน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทฯ มีการบริหารงานโดยยึดถือแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรมและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นสำคัญ จึงได้กำหนดนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการรายงานการมีส่วนได้เสีย โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

(ก) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย ต้องตรวจสอบอยู่เสมอว่าตนเองมีส่วนได้เสีย หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยพึงหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องทำรายการในลักษณะดังกล่าว ให้ทำรายการนั้นเสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก (Arms Length Basis) และดำเนินการตามนโยบายรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

(ข) ในกรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย พบว่าตนมีส่วนได้เสียหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้พึงงดเว้นการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยพนักงานต้องรายงานการมีส่วนได้เสียดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานทราบ สำหรับในกรณีที่กรรมการ และ/หรือผู้บริหารมีส่วนได้เสีย ให้รายงานในแบบรายงานการมีส่วนได้เสีย โดยนำเสนอให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อแจ้งต่อประธานกรรมการ และประธานกรรมการตรวจสอบ

(ค) กรรมการต้องไม่ประกอบธุรกิจอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทฯ หรือเป็นกรรมการของบริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนเองหรือเพื่อประโยชน์ผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัทฯ

(ง) กรรมการต้องไม่ใช้โอกาสหรือข้อมูลภายในของบริษัทฯ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือเพื่อบุคคลอื่นใด

(จ) กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ต้องไม่เข้าร่วมประชุมในวาระที่ตนเองมีส่วนได้เสีย หรือรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย

(ฉ) กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ต้องจัดทำแบบรายงานการมีส่วนได้เสียเป็นประจำทุกปี หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล โดยนำเสนอให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อแจ้งต่อประธานกรรมการ และประธานกรรมการตรวจสอบ

รายละเอียดการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถพิจารณาได้ที่ 8.1.4 การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

ลิงก์การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-conflict-of-interest-th.pdf>

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มีนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ กระทำการอันใดที่เป็น การเกี่ยวข้องกับการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ เพื่อประโยชน์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนและคนรู้จัก ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเป็นผู้รับ ผู้ให้ หรือผู้เสนอให้สินบน ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน แก่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนที่บริษัทฯ ได้ ดำเนินธุรกิจหรือติดต่อกับ โดยมีข้อกำหนดและขอบเขตครอบคลุมถึงกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(ก) การช่วยเหลือทางการเมือง - บริษัทฯ ไม่มีนโยบายให้การช่วยเหลือทางการเมือง ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือกระทำการอันเป็นการ ผักใฝ่พรรคการเมืองหรือกลุ่มการเมืองใด ๆ

(ข) การบริจาคเพื่อการกุศล - การบริจาคเพื่อการกุศลเป็นหนึ่งในกิจกรรมตอบแทนสังคม ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจว่า การบริจาคเพื่อการกุศลเป็นไป อย่างโปร่งใส ไม่ถูกใช้เป็นช่องทางการทุจริตและคอร์รัปชัน หรือเพื่อคาดหวังผลประโยชน์หรือสิ่งอื่นใดเป็นการตอบแทน บริษัทฯ จึงกำหนด ให้การบริจาคเพื่อการกุศลจะต้องดำเนินการในนามบริษัทฯ เท่านั้น โดยผู้รับการบริจาคเพื่อการกุศลต้องเป็นมูลนิธิ องค์กรสาธารณกุศล วัด โรงเรียน โรงพยาบาล สถานพยาบาล หรือองค์กรเพื่อประโยชน์ต่อสังคมที่มีใบรับรอง หรือเชื่อถือและสามารถตรวจสอบได้ โดยบุคลากร ของ

บริษัทฯ ที่ประสงค์จะให้บริษัทฯ เข้าร่วมการบริจาคเพื่อการกุศล จะต้องจัดทำคำขออนุมัติการบริจาคเพื่อการกุศล และดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบของบริษัทฯ

(ค) การสนับสนุน - การสนับสนุนเป็นวิธีการหนึ่งในการประชาสัมพันธ์บริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีการควบคุมดูแล เพื่อให้มั่นใจว่า การสนับสนุนเป็นไปอย่างโปร่งใส ไม่ถูกใช้เป็นช่องทางการทุจริตและคอร์รัปชัน หรือเพื่อคาดหวังผลประโยชน์หรือสิ่งอื่นใดเป็นการตอบแทน โดย กำหนดให้การให้และการรับการสนับสนุนจะต้องดำเนินการในนามบริษัทฯ เท่านั้น โดยการให้การสนับสนุนใด ๆ นอกจากวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมการค้าเนินธุรกิจของบริษัทฯ โลโก้ ตราสินค้า ภาพลักษณ์ หรือชื่อเสียงของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ยังต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของ โครงการ หรือกิจกรรมที่บริษัทฯ ให้การสนับสนุนว่า ต้องมีวัตถุประสงค์ที่โปร่งใสและชอบด้วยกฎหมาย โดยบุคลากรของบริษัทฯ ที่ประสงค์ จะให้บริษัทฯ ให้หรือรับการสนับสนุน จะต้องจัดทำคำขออนุมัติการให้หรือรับการสนับสนุน และดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของ

บริษัทฯ

(ง) ของขวัญ การเลี้ยงรับรองและการบริการต้อนรับ - บริษัทฯ มีนโยบายห้ามบุคลากรของบริษัทฯ เรียกร้อง รับ ให้ สัญญาว่าจะให้ทรัพย์สินหรือสิ่งมีค่าใด ๆ หรือประโยชน์อื่นใด (ซึ่งรวมถึงของขวัญ การเลี้ยงรับรองและการบริการต้อนรับ) จากลูกค้า คู่ค้า หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทฯ เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หรือการกระทำใด ๆ ที่เข้าข่ายดังกล่าว เว้นแต่การให้และรับของขวัญตามปกติประเพณีนิยม และการให้และรับการเลี้ยงรับรองและการบริการต้อนรับตามการดำเนินการทางธุรกิจหรือเป็นจารีตประเพณีปฏิบัติ โดยจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของบริษัทฯ

(จ) การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก - บริษัทฯ ไม่มีนโยบายการจ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวกในรูปแบบใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะไม่ดำเนินการใด ๆ และไม่ยอมรับการกระทำใด ๆ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกิจ และการติดต่อกับภาครัฐ จะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

(ฉ) การว่าจ้างพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ - การว่าจ้างพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ เป็นการเพิ่มความเสี่ยงในการทุจริตและคอร์รัปชัน อันเนื่องมาจากผลประโยชน์ทับซ้อน โดยอาจทำให้ลดทอนความเป็นกลางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของรัฐ ดังนั้น เพื่อป้องกันสถานการณ์ดังกล่าว บริษัทฯ จึงไม่มีนโยบายจ้างพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ ที่ยังดำรงตำแหน่ง ให้เป็นพนักงานของบริษัทฯ สำหรับการว่าจ้างอดีตพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ บริษัทฯ จะดำเนินการอย่างโปร่งใส ด้วยความระมัดระวัง และเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบของ

บริษัทฯ (ซึ่งรวมถึงระเบียบข้อบังคับการจ้างงานของบริษัทฯ) โดยคำนึงถึงระยะเว้นวรรค (Cooling-off period) ตามที่กฎหมายกำหนด

(ช) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อบริษัทฯ โดยจะต้องปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทฯ หลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ พร้อมทั้งปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และการรายงานการมีส่วนได้เสียของบริษัทฯ

(ซ) การควบคุมภายในและการตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน - บริษัทฯ ได้จัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระ เพื่อทำหน้าที่ประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง กระบวนการกำกับดูแลกิจการ และกิจกรรมที่สำคัญ หรือระบบงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ เช่น การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานด้านพาณิชย์ เป็นต้น ว่ามีความเพียงพอ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน สามารถพิจารณาได้ที่ 8.1.4 การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-anti-corruption-policy-th.pdf>

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

บริษัทฯ มีนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน เพื่อสนับสนุนและเป็นช่องทางให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สามารถแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียน ด้วยเจตนาสุจริต หากมีข้อสงสัยหรือพบเห็น การกระทำของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ หรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบในเชิงลบต่อกลุ่มบริษัทฯ เช่น การกระทำผิดกฎหมาย การละเมิดสิทธิมนุษยชน การฝ่าฝืนนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทฯ การกระทำทุจริต การกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การไม่ได้รับความคุ้มครองหรือได้รับผลกระทบจากการแจ้งเบาะแส การร้องเรียน การให้ข้อมูล หรือให้ความร่วมมือในการค้นหาและสอบสวนข้อเท็จจริง หรือปฏิเสธการกระทำทุจริต เป็นต้น ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนจะได้รับความเสียหายจากการกระทำนั้น ๆ หรือไม่ก็ตาม อนึ่ง บริษัทฯ ไม่รับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในลักษณะที่เป็นบัตรสนเท่ห์ ไม่ระบุชื่อของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน ไม่ระบุพยาน หรือไม่มีเบาะแส หลักฐานที่เพียงพอที่จะนำสืบข้อเท็จจริงต่อไป

ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

ช่องทางที่ 1 ไปรษณีย์
ประธานกรรมการตรวจสอบ (ผ่านหัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน) บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) เลขที่ 127/30 อาคารปิณทุรา ชั้น 25 ถนนบнкร์ แขวงช่องบกกร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

ช่องทางที่ 2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล)
ประธานกรรมการตรวจสอบ (ผ่านหัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน) อีเมล: whistleblowing@g-able.com

ช่องทางที่ 3 เว็บไซต์ของบริษัทฯ
ที่ www.g-able.com ภายใต้หัวข้อ ปุ่มลบก๊อบลับพันธ์ >> การพัฒนาอย่าง ยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการ >> ช่องทางการร้องเรียนและกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียน (ผ่านหัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน)

ทั้งนี้ ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน เป็นช่องทางที่ปลอดภัยและสามารถให้ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนเข้าถึงได้อย่างมั่นใจ เมื่อต้องการแจ้งข้อมูลหรือเบาะแส โดยปราศจากความเสียหายต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนในภายหลัง ในกรณีนี้ บริษัทฯ โดยผู้ประสานงานเรื่องร้องเรียน จะกำกับดูแลให้การดำเนินการตรวจสอบเป็นไปตามขั้นตอนดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน และบันทึกการสอบสวนและบทสรุปของแต่ละเบาะแสหรือข้อร้องเรียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทฯ จะไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ถูกกล่าวหา โดยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะจำกัดให้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการรวบรวม ตรวจสอบ และสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเบาะแสหรือข้อร้องเรียนเท่านั้นที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

รายละเอียดการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน สามารถพิจารณาได้ที่ 8.1.4 การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-whistle-blowing-policy-th.pdf>

การป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทฯ มีการบริหารงานโดยยึดถือแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรมและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อให้งานไว้วางใจ บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน มีการดูแล คุ้มครองและป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการเก็บรักษาและการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

(ก) บริษัทฯ มีการกำหนดลำดับชั้นความสำคัญของข้อมูลภายใน โดยข้อมูลที่สำคัญจะต้องได้รับการดูแลและจัดเก็บด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้อาจแบ่งลำดับชั้นความสำคัญเป็นหลายระดับ ได้แก่ ข้อมูลที่เปิดเผยได้ ข้อมูลที่เตรียมจะเปิดเผย ข้อมูลที่ห้ามเปิดเผย ทั้งนี้ การรั่วไหลข้อมูลภายในร่วมกันต้องอยู่ในกรอบของหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น

(ข) บริษัทฯ ต้องเก็บรักษาข้อมูลลูกค้าและข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้าต่อพนักงาน หรือบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นข้อบังคับทางกฎหมายให้เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือคณะกรรมการบริษัท และ/หรือคณะกรรมการบริหารได้มีการอนุมัติไว้ให้มีการเปิดเผยต่อสาธารณะได้

(ค) ในกรณีที่มีการว่าจ้างบุคคลที่เคยทำงานกับคู่แข่งทางการค้าหรือรัฐบาลมาร่วมงานกับบริษัทฯ บริษัทฯ ต้องศึกษาข้อตกลงการรักษาความลับที่บุคคลนั้นเคยทำไว้กับคู่แข่งทางการค้าหรือรัฐบาล และต้องไม่กระทำการใด ๆ เพื่อให้บุคคลนั้นกระทำการอันเป็นการผิดข้อตกลงกับคู่แข่งทางการค้าหรือรัฐบาลอันจะก่อให้เกิดการฟ้องร้องดำเนินคดีตามมา

(ง) การเปิดเผยข้อมูลภายในต่อสาธารณะต้องได้รับความเห็นชอบจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาจจะเป็นผู้ให้ข้อมูลต่อสาธารณะเองในกรณีที่ข้อมูลมีนัยสำคัญมาก หรืออาจมอบหมายให้หน่วยงานอื่นใดเป็นผู้รับผิดชอบให้ข้อมูลแก่สาธารณะ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้มีหน่วยงานด้านนักลงทุนสัมพันธ์ เป็นผู้ประสานงาน รวมทั้งทำหน้าที่ให้ข้อมูลแก่สาธารณะอีกด้วย

(จ) บุคลากรของบริษัทฯ จะไม่ตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นให้แก่บุคคลภายนอก เว้นแต่จะมีหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ตอบคำถาม

(ฉ) ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว รั่วไหลข้อมูลภายในของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่มีหรืออาจมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงราคาของหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ซึ่งยังมีได้

เปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อทำการซื้อ ขาย เสนอซื้อ เสนอขาย หรือชักชวนให้บุคคลอื่นซื้อ ขาย เสนอซื้อ หรือเสนอขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมก่อนที่ข้อมูลนั้นจะมีการเปิดเผยต่อสาธารณชน ไม่ว่าจะการกระทำการดังกล่าวจะกระทำเพื่อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น หรือเพื่อให้ผู้อื่นกระทำการดังกล่าวโดยตนได้รับประโยชน์ตอบแทน ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกกลงโทษตามมาตรการทางวินัยของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

(ข) ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่ได้รับทราบข้อมูลภายในเปิดเผยข้อมูลภายในต่อบุคคลภายนอก หรือบุคคลที่ไม่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และห้ามกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ รวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าวทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ในช่วง 1 เดือน ก่อนที่บริษัทฯ จะเผยแพร่งบการเงิน หรือเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญอื่น ๆ สู่อสาธารณชน และหลังจากการเผยแพร่งบการเงินหรือข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญอื่น ๆ สู่อสาธารณชนแล้วอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

(ข) กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า ดำเนินการด้วยตนเอง และดำเนินการให้คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินฉันสามีภริยาและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ รวมถึงนิติบุคคลที่กรรมการและผู้บริหาร คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของกรรมการและผู้บริหารดังกล่าว ถือหุ้นรวมกันเกินร้อยละ 30 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมด และการถือหุ้นรวมกันดังกล่าวเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดใต้นิติบุคคลดังกล่าว รายงานต่อคณะกรรมการบริษัท (ผ่านเลขานุการบริษัท) เกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ อย่างน้อยล่วงหน้า 1 วันก่อนดำเนินการ จากนั้น เมื่อทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ แล้ว ให้จัดทำ เปิดเผย และนำส่งรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าต่อสำนักงาน ก.ล.ต. ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และจัดส่งสำเนารายงานนี้ให้แก่เลขานุการบริษัทในวันเดียวกับวันที่ส่งรายงานต่อ สำนักงาน ก.ล.ต. โดยให้จัดทำตามแบบและนำส่งต่อสำนักงาน ก.ล.ต. ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ บริษัทฯ จะให้ความรู้แก่กรรมการ และผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า รวมถึงคู่สมรสของบัญชีของบริษัทฯ เกี่ยวกับหน้าที่ในการรายงานการถือครอง และรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้า โดยตนเอง คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ รวมถึงนิติบุคคลที่กรรมการและผู้บริหาร คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของกรรมการและผู้บริหารดังกล่าว ถือหุ้นรวมกันเกินร้อยละ 30 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมด และการถือหุ้นรวมกันดังกล่าวเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดใต้นิติบุคคลดังกล่าว ต่อสำนักงาน ก.ล.ต. ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

รายละเอียดการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน สามารถพิจารณาได้ที่ 8.1.4 การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

ลิงก์การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-protection-of-inside-information-policy-th.pdf>

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ เคารพ ไม่ฝ่าฝืน และประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และข้อบังคับของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด ตลอดจนจนเคารพขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นนั้น ๆ รวมทั้งแจ้งข้อร้องเรียนและเบาะแสเมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ลิงก์การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-company-code-of-conduct-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 6

สิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและการสนับสนุนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ ตามมาตรฐานสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) แห่งสหประชาชาติ (United Nations (UN)) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILOs Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมถึงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า บริษัทฯ ดำเนิน

ธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส หลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงเยียวยาและจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมหากการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติดังนี้

(ก) บริษัทฯ ตระหนักและเคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกรายอย่างเท่าเทียมเสมอภาค ไม่แบ่งแยก ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

(ข) บริษัทฯ ถือปฏิบัติตามกฎหมายบังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศที่บริษัทฯ และตัวแทนทางธุรกิจของบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่

(ค) บริษัทฯ ใช้ความระมัดระวังอย่างเต็มที่ ในการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมกับมุ่งมั่นที่จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำหรือละเว้นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองแรงงาน ทั้งการใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน

(ง) บริษัทฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ปฏิบัติตามกฎหมายและเคารพสิทธิมนุษยชน

(จ) บริษัทฯ บริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) อย่างต่อเนื่อง

(ฉ) บริษัทฯ มีช่องทางที่ปลอดภัยสำหรับการรายงานการพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ พร้อมมาตรการคุ้มครองผู้รายงาน และการเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนของบริษัทฯ

(ช) บริษัทฯ มีบทลงโทษสำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน และผู้มีส่วนร่วม รวมถึงจัดให้มีมาตรการเยียวยาอย่างเหมาะสม เมื่อมีผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ลิงก์สิทธิมนุษยชน : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-human-rights-policy-th.pdf>

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทฯ โดยฝ่ายเลขานุการบริษัท ได้สื่อสารบทสรุปจรรยาบรรณของคณะกรรมการบริษัท ครอบคลุมนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในและการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่อคณะกรรมการบริษัท

บริษัทฯ โดยฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแล ได้ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย รวมถึงจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ ของบริษัทฯ โดยผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ประจำปี 2568 ผ่านการเปิดให้ผู้บริหารและพนักงานเข้าทำแบบประเมินด้วยตนเอง เพื่อสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ถึงหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัทฯ ในวันนี้ ณ วันที่ 16 มกราคม 2569 มีผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ จำนวน 1,405 คน เท่ากับร้อยละ 97.5 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (1,441 คน) เข้าร่วมทำแบบประเมิน โดยพนักงานที่เข้าร่วมทำแบบประเมิน ส่วนใหญ่ได้ประเมินว่าตนเองได้ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย รวมถึงจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ แล้ว

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน	: มี
ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์	: โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC) สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรอง เอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : image (1).jpg

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ	: มี
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ	: มี

คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ รวมถึงกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย เป็นประจำทุกปี โดยในปี 2568 สาระสำคัญในการทบทวน แก้ไข และเพิ่มเติมนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ นั้น เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืน FTSE Russell ESG Scores ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2569 ในครั้งนี้ นโยบายสิทธิมนุษยชนและนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงได้ถูกจัดทำแยกออกมาอีกฉบับเพื่อกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน สำหรับกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวน แก้ไข และเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของแต่ละคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้เป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกำกับดูแลกิจการ คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติงบประมาณประจำปี พร้อมกับกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยคำนึงถึงแนวโน้มและความท้าทายในอุตสาหกรรมที่กลุ่มบริษัทฯ อาจต้องเผชิญ

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์ฯ และสำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งในปี 2568 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและทบทวนการนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตาม CG Code มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจของบริษัทฯ โดยพบว่า บริษัทฯ ได้นำหลักปฏิบัติส่วนใหญ่มาปรับใช้แล้ว อย่างไรก็ตาม มีแนวปฏิบัติที่บริษัทฯ ปฏิบัติต่างจากที่ระบุใน CG Code ดังนี้

ประธานกรรมการควรเป็นกรรมการอิสระ

แม้ว่าประธานกรรมการของบริษัทฯ มีใช้กรรมการอิสระ แต่บริษัทฯ มีระบบควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสม มีกลไกการดำเนินงานที่ถ่วงดุลอำนาจ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และมีการมอบหมายให้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัท ทำให้มั่นใจได้ว่า คณะกรรมการบริษัทมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่และประธานควรเป็นกรรมการอิสระ

ณ ปัจจุบัน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการอิสระ จำนวน 1 ท่าน เป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน เป็นสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งมีความเหมาะสม ทั้งนี้ แม้อำนาจประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนส่วนใหญ่ จะมีใช้กรรมการอิสระ แต่สมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละท่าน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนสามารถให้ความเห็นชอบหรือออกเสียงคัดค้านได้ โดยปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายจัดการหรือบุคคลใด ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมในผลการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

บริษัทฯ จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ในรูปแบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 ตามกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ รวมถึงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม การสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอวาระการประชุมหรือเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของบริษัทฯ เป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น ภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถส่งคำถามล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น การดูแลให้หนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นระบุวัน เวลา สถานที่ พร้อมทั้งข้อมูลประกอบการประชุม วัตถุประสงค์ และเหตุผล ตลอดจนความเห็นของคณะกรรมการในทุกวาระ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอต่อการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น การจัดทำหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ ล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่า 14 วัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้ศึกษาข้อมูลอย่างครบถ้วน การดูแลให้การดำเนินการในวันประชุมผู้ถือหุ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเอื้อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิของตน การเปิดเผยมติที่ประชุมพร้อมผลการลงคะแนนเสียงภายในวันทำการถัดไปผ่านระบบเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และการจัดส่งสำเนารายงานการประชุมผู้ถือหุ้นให้ตลาดหลักทรัพย์ฯ พร้อมเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใน 14 วันนับจากวันประชุมผู้ถือหุ้น

การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568	
วันและเวลาประชุม	วันที่ 22 เมษายน 2568 เวลา 13.30 น. (ภายใน 4 เดือนภายหลังจากวันสิ้นสุดรอบปีบัญชีของบริษัทฯ และไม่ใช่วันหยุดต่อเนื่องหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์)
รูปแบบการประชุม	การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
ระยะเวลาให้สิทธิในการเสนอวาระการประชุมและชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท	วันที่ 1 ธันวาคม 2567 - วันที่ 31 ธันวาคม 2567 (ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอวาระการประชุมและชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท)
วันที่เผยแพร่หนังสือเชิญประชุมบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ	วันที่ 21 มีนาคม 2568 (ล่วงหน้าก่อนการประชุมไม่น้อยกว่า 30 วัน)
วันที่ส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้น	วันที่ 28 มีนาคม 2568 (ล่วงหน้าก่อนการประชุมไม่น้อยกว่า 21 วัน)
วันที่ประกาศโฆษณาในหนังสือพิมพ์	วันที่ 9 - 11 เมษายน 2568 (ล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างน้อย 3 วัน เป็นระยะเวลา 3 วันติดต่อกัน)
ช่วงเวลาในการยื่นแบบคำร้องเข้าร่วมประชุม	วันที่ 10 - 22 เมษายน 2568 (ล่วงหน้าก่อนการประชุม 7 วัน)
เวลาที่เปิดให้ลงทะเบียน	11.30 น. (2 ชั่วโมงก่อนเวลาประชุม)
จำนวนกรรมการเข้าร่วมประชุม	8 ท่าน จากทั้งหมด 9 ท่าน (ร้อยละ 88.89 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด)
จำนวนผู้ถือหุ้นเข้าร่วมประชุมด้วยตนเองและโดยการมอบฉันทะ ณ ขณะเปิดประชุม	48 ราย นับจำนวนหุ้นได้ 520,378,441 หุ้น (ร้อยละ 74.3375 ของหุ้นที่ออกและจำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัทฯ)
พยานในการตรวจนับคะแนน	นางสาวเกวลิณ อยู่เย็น ผู้จัดการงานสอบบัญชี บริษัท สำนักงาน ฮีวาย จำกัด
วันที่รายงานสรุปผลการลงมติบนเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ	วันที่ 22 เมษายน 2568 (ในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568)
วันที่เผยแพร่รายงานการประชุม	วันที่ 6 พฤษภาคม 2568 (ภายใน 14 วัน นับตั้งแต่วันประชุม)

จากการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับการดูแลกิจการที่ดี ในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับรางวัลดังต่อไปนี้

- (1) ได้รับ 100 คะแนนเต็ม จากการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ของสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย
- (2) ได้รับการประเมินผลในระดับสูงสุด 5 ดาว หรือดีเลิศ จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย เป็นปีที่สองติดต่อกัน
- (3) ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

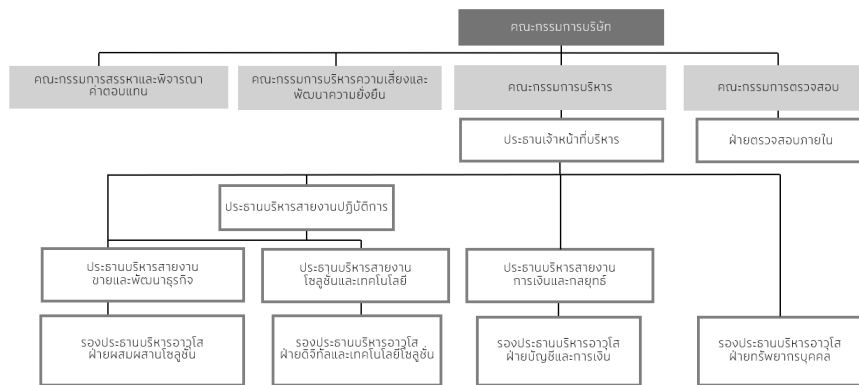
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2568

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	9		9		9	
	7	2	7	2	7	2
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	1		1		1	
	1	0	1	0	1	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	8		8		8	
	6	2	6	2	6	2
กรรมการอิสระ	3		3		3	
	3	0	3	0	3	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	5		5		5	
	3	2	3	2	3	2

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	77.78	22.22	77.78	22.22	77.78	22.22
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	11.11		11.11		11.11	
	11.11	0.00	11.11	0.00	11.11	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	88.89		88.89		88.89	
	66.67	22.22	66.67	22.22	66.67	22.22
กรรมการอิสระ	33.33		33.33		33.33	
	33.33	0.00	33.33	0.00	33.33	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	55.56		55.56		55.56	
	33.33	22.22	33.33	22.22	33.33	22.22

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2566		2567		2568	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	62		63		64	
	60	66	61	67	62	68

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

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

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาง สุภาวดี พันธุมวนิช เพศ: หญิง อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 29,580,664 หุ้น (4.225680 %)</p>	<p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบประมาณ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>30 ม.ค. 2532</p>	<p>การเงิน, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>2. นาย นาด ลีวเจริญ เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 67,211,288 หุ้น (9.601319 %) 	<p>รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>30 ม.ค. 2532</p>	<p>การเงิน, การจัดการความ เสี่ยง, เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, บรรษัทภิบาล / การกำกับดูแล, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>3. นาย ชิน อู ลิม เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไม่ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 13,775,000 หุ้น (1.967797 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>15 เม.ย. 2544</p>	<p>เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร, การเงิน, การจัดการ ความเสี่ยง, การจัดการองค์กร, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>4. นาย ประภัสส์ เอื้อวัฒนสกุล เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 34,302,896 หุ้น (4.900264 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>2 เม.ย. 2564</p>	<p>การตลาด, การเงิน, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา เพศ: ชาย อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 400,000 หุ้น (0.057141 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบประมาณ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>2 เม.ย. 2564</p>	<p>เศรษฐศาสตร์, การจัดการความ เสี่ยง, เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, บรรษัทภิบาล / การกำกับดูแล, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>6. นาย วรพงศ์ นันทากิวัฒน์ เพศ: ชาย อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 320,000 หุ้น (0.045713 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>8 ต.ค. 2564</p>	<p>การตลาด, การเงิน, การจัดการ ความเสี่ยง, การจัดการองค์กร, บัญชี</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นาย กัมพล ตติยภวี เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 900,000 หุ้น (0.128567 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>8 ต.ค. 2564</p>	<p>เศรษฐศาสตร์, การตลาด, การ จัดการความเสี่ยง, บัญชี, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>8. นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิสมบัติ เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 500,000 หุ้น (0.071426 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>8 ต.ค. 2564</p>	<p>เศรษฐศาสตร์, การตลาด, การเงิน, บัญชี, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>9. นางสาว พรมา ชันชื้อ เพศ: หญิง อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : สถาปัตยกรรมภายใน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 54,455,540 หุ้น (7.779125 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	8 ต.ค. 2564	เศรษฐศาสตร์, การตลาด, การจัดการความเสี่ยง, การจัดการองค์กร

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำดังกล่าว

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

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

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 สุภาวดี พันธุมวิษ	ประธานกรรมการ		✓		✓	✓
2. นาย นาด ลีวีเจริญ	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
3. นาย ชิน สุ ลิ้ม	กรรมการ		✓		✓	
4. นาย ประภัสสร เอื้อวัฒนสกุล	กรรมการ		✓		✓	✓
5. ดร. ชัยยุทธ ชุมพะชา	กรรมการ	✓				✓
6. นาย วรพงศ์ นันทากวิวัฒน์	กรรมการ		✓	✓		
7. นาย กัมพล ตติยกวี	กรรมการ		✓	✓		
8. นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิสมบัติ	กรรมการ		✓	✓		
9. นางสาว ประมา ชันชื้อ	กรรมการ		✓		✓	✓
รวม (คน)		1	8	3	5	5

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เศรษฐศาสตร์	4	44.44
2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	5	55.56
3. การตลาด	5	55.56
4. บัญชี	3	33.33
5. การเงิน	6	66.67
6. การจัดการองค์กร	5	55.56

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
7. การจัดการความเสี่ยง	8	88.89
8. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	5	55.56
9. บริหารธุรกิจ	3	33.33

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^{(*)(**)}

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

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุนายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : การแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่ง ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ

บริษัทฯ กำหนดให้ประธานกรรมการไม่เป็นบุคคลคนเดียวกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เนื่องจากมีบทบาทและความรับผิดชอบต่างกัน โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ประธานกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงอำนาจอนุมัติ แยกออกจากกันอย่างชัดเจนเป็นระบบ เพื่อป้องกันไม่ให้คนใดคนหนึ่งมีอำนาจเกินสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หนึ่งในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ บริษัทฯ จะมอบหมายให้ประธานกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นกรรมการอิสระ มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการร่วมกับประธานกรรมการ

หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของประธานกรรมการ

- 1) กำกับดูแลให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร
- 2) กำกับดูแลให้กรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 3) กำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยหารือร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานกรรมการตรวจสอบ
- 4) จัดสรรเวลาการประชุมอย่างเพียงพอ เพื่อให้ฝ่ายจัดการนำเสนอเรื่องต่าง ๆ และเพื่อให้กรรมการอภิปรายประเด็นสำคัญอย่างรอบคอบ

5) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรรมการด้วยกันเอง และระหว่างกรรมการกับฝ่ายจัดการ

หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 1) บริหารกิจการ การกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน และงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท รวมถึงการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่ง และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 2) กำหนดแผนกลยุทธ์ แผนธุรกิจ แผนการดำเนินงาน เป้าหมายทางการเงิน และงบประมาณ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 3) แสวงหาโอกาสทางธุรกิจและการลงทุนใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักของบริษัทฯ
- 4) ดำเนินการ หรือกำหนดอำนาจการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย แผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอยู่บนหลักของการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
- 5) กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยโดยรวม เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่ได้กำหนดไว้
- 6) พิจารณาอนุมัติการดำเนินงานที่เป็นธุรกรรมปกติธุรกิจของบริษัทฯ ตามตารางอำนาจอนุมัติที่อนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท รวมถึงการเข้าทำสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 7) มีอำนาจอนุมัติการจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทน และการแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน รวมถึงพิจารณากำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและตำแหน่ง สำหรับพนักงานระดับรองประธานบริหาร (EVP) ลงไป
- 8) ออกคำสั่ง ระเบียบ ประกาศ และบันทึกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามนโยบายและเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ
- 9) แต่งตั้งที่ปรึกษา หรือคณะทำงานชุดต่าง ๆ เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพการจัดการที่ดีและโปร่งใส
- 10) เป็นผู้นำและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการกำกับดูแล การติดตามการบริหารจัดการบนหลักความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

กฎบัตรคณะกรรมการบริษัทกำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท และระเบียบการประชุมคณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้รับการทบทวนเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569

หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการบริษัท

- 1) บริหารจัดการและดำเนินกิจการของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับบริษัท ตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ
- 2) จัดให้มีการทำงานบุคคลและงบกำไรขาดทุนของบริษัทฯ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติ
- 3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง นโยบาย แผนงานการดำเนินธุรกิจ โครงสร้างการบริหารจัดการ อำนาจอนุมัติ งบประมาณของบริษัทฯ รวมถึงควบคุมกำกับดูแล (Monitoring and Supervision) การบริหารและการจัดการของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน งบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 4) พิจารณาทบทวน ตรวจสอบและอนุมัตินโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ แผนงานการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่เสนอโดยฝ่ายบริหาร
- 5) ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- 6) ดำเนินการให้บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีระบบงานบัญชีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีการรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีที่เชื่อถือได้ รวมทั้งจัดให้มีระบบการควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบภายในที่เพียงพอและเหมาะสม
- 7) พิจารณากำหนดนโยบายด้านการบริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลให้มีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมีมาตรการรองรับและวิธีควบคุมเพื่อลดผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ อย่างเหมาะสม
- 8) พิจารณากำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แต่งตั้งและกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 9) จัดให้มีนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นลายลักษณ์อักษร และกำกับดูแลการปรับขึ้นนโยบายดังกล่าว เพื่อการประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิและมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- 10) จัดทำรายงานประจำปี และรับผิดชอบต่อการจัดทำและการเปิดเผยงบการเงิน

- 11) กำกับและดูแลการบริหารจัดการและการดำเนินการต่าง ๆ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ให้เป็นไปตามนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 12) ดูแลและจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมไปถึงการป้องกันการใช้ประโยชน์อันมิควรในทรัพย์สิน ข้อมูลและโอกาสของบริษัทฯ และการทำธุรกรรมกับผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/charter/2026/20260114-gable-bod-charter-th.pdf>

อำนาจอนุมัติที่สำคัญ

สรุปอำนาจอนุมัติที่สำคัญ

บริษัทฯ มีการกำหนดอำนาจอนุมัติที่สำคัญการดำเนินงานต่าง ๆ โดยสรุปได้ดังนี้

	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	คณะกรรมการบริหาร	คณะกรรมการบริษัท
งบประมาณลงทุนรวมประจำปี	นำเสนอ	สอบทานและให้ความเห็น	ผู้อนุมัติ
งบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี	นำเสนอ	สอบทานและให้ความเห็น	ผู้อนุมัติ
งบประมาณทำไรชขาดทุนประจำปี	นำเสนอ	สอบทานและให้ความเห็น	ผู้อนุมัติ
การลงทุน/ร่วมลงทุน	นำเสนอ	อนุมัติได้เฉพาะมูลค่าเท่ากับหรือต่ำกว่า 50 ล้านบาท และต้องไม่ทำให้เกิดการที่ลงทุน/ร่วมลงทุนมีสภาพหรือฟื้นสภาพจากการเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ	ผู้อนุมัติ
รายจ่ายดำเนินงานและรายจ่ายฝ่ายทุน	ภายใต้งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ	บอกแผนงบประมาณแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของงบประมาณบริษัทฯ	บอกแผนงบประมาณและเกินกว่าร้อยละ 15 ของงบประมาณบริษัทฯ
การยื่นประมูลหรือการนำเสนอโครงการให้กับลูกค้า			
- มูลค่าโครงการ หากทำไว้ขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 3	≤ 300 ล้านบาท	≤ 1,000 ล้านบาท	> 1,000 ล้านบาท
- มูลค่าโครงการ หากทำไว้ขั้นต่ำน้อยกว่าร้อยละ 3	≤ 5 ล้านบาท	≤ 1,000 ล้านบาท	> 1,000 ล้านบาท

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- 1) สอบทานให้บริษัทฯ และบริษัทย่อย มีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
- 2) สอบทานให้บริษัทฯ และบริษัทย่อย มีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit)

ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง

โยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

3) สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

4) สอบทานให้บริษัทฯ มีกระบวนการในการต่อต้านคอร์รัปชันตามแนวทางของหน่วยงานกำกับดูแลต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5) พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ และเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6) พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นที่ไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ

7) จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(ก) ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัทฯ

(ข) ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ

(ค) ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ

(ง) ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี

(จ) ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(ฉ) จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน

(ช) ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย (Charter) และ

(ซ) รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ

8) ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ อาจขอความเห็นจากที่ปรึกษาอิสระ หรือจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใด เมื่อพิจารณาเห็นว่า มีความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย

9) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบรายคณะและรายบุคคลเป็นประจำทุกปี

10) ทบทวนสอบทานกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/charter/2026/20260114-gable-ac-charter-th.pdf>

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- ดูแลการบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ
- กลั่นกรองข้อเสนอของฝ่ายจัดการก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1) ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนมติคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty) ความระมัดระวัง (Duty of Care) มีความรับผิดชอบ (Accountability) และมีจริยธรรม (Ethic) โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน

2) บริหารธุรกิจของบริษัทฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และนโยบายของคณะกรรมการบริษัท และเป็นไปตามกฎหมาย เงื่อนไข กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง

3) พิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของฝ่ายจัดการ และนำเสนอเป้าหมาย นโยบาย และแผนธุรกิจ รวมถึงงบประมาณประจำปีของบริษัทฯ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

4) ควบคุม กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นที่ไปตามนโยบาย เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน กลยุทธ์ทางธุรกิจ

และงบประมาณที่กำหนดไว้ และอำนาจบริหารต่าง ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อสภาพธุรกิจ

- 5) พิจารณานุมัติการดำเนินงานที่เป็นธุรกรรมปกติของบริษัทฯ โดยวงเงินสำหรับแต่ละรายการให้เป็นไปตามตารางอำนาจอนุมัติที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 6) นำเสนอโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณานุมัติ
- 7) แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่แต่งตั้ง
- 8) ว่าจ้างที่ปรึกษาหรือบุคคลที่มีความเป็นอิสระเพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำได้ตามความจำเป็น
- 9) รายงานผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ รวมถึงประเด็นสำคัญต่าง ๆ ให้คณะกรรมการบริษัทได้รับทราบ
- 10) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารโดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบรายคณะและรายบุคคลเป็นประจำทุกปี
- 11) ทบทวนสอบทานกฎบัตรคณะกรรมการบริหาร อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- 12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/charter/2026/20260114-gable-excom-charter-th.pdf>

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

- 1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหากรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level)
- 2) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) พิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ (Board Skill Matrix) รวมถึงการอุทิศเวลาให้กับบริษัทฯ
- 4) สนับสนุนให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมเพื่อเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
- 5) พิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัท และ/หรือกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม หรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- 6) กรณีผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
 - พิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งพิจารณาตัวชี้วัดและผลการปฏิบัติงาน การถอดถอน หรือการโอนย้าย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง และอนุมัติ (แล้วแต่กรณี)
 - พิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคล ซึ่งนำเสนอโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่ออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) รวมทั้งพิจารณานุมัติตัวชี้วัดและผลการปฏิบัติงาน การปรับตำแหน่ง การถอดถอน หรือการโอนย้าย ผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) ซึ่งนำเสนอโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 7) พิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) และผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเห็นว่ามีความสำคัญต่อบริษัทฯ (ถ้ามี) พร้อมรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง
- 8) พิจารณาหลักเกณฑ์และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เป็นประจำทุกปี เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท
- 9) ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา อาจขอความเห็นจากที่ปรึกษาอิสระ เมื่อพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย
- 10) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

การปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

การพิจารณาค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

1) เสนอหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการบริษัทและกรรมการในคณะกรรมการ

ชุดย่อย โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยรวม และเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อสามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพ ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

2) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยเป็นประจำทุกปี

3) กำหนดค่าตอบแทนกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการและค่าตอบแทนของคณะกรรมการชุดย่อย

4) ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย อาจขอความเห็นจากที่ปรึกษาอิสระ เมื่อพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย

การพิจารณาค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

1) พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) ตามความเหมาะสม

2) พิจารณาค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ

- กำหนดค่าตอบแทนให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยนำผลประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

- อนุมัติค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) ซึ่งผ่านการกลั่นกรองและนำเสนอโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยนำผลประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ มาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม

3) ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) อาจขอความเห็นจากที่ปรึกษาอิสระ เมื่อพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/charter/2026/20260114-gable-nsrc-charter-th.pdf>

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง
- บรรษัทภิบาล
- การพัฒนาความยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

การปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยง

1) พิจารณาทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

2) พิจารณาอนุมัติโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กร กลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจ ที่คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติ

3) พิจารณา รับทราบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรเป็นประจำทุกไตรมาส

4) สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กรอย่างทั่วถึง

5) สื่อสารกับฝ่ายตรวจสอบภายในเกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญ เพื่อพิจารณาถึงความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ

- 6) รายงานผลการประเมินความเสี่ยงและผลการดำเนินงาน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัททราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในกรณีที่มีเรื่องสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบโดยเร็วที่สุด
- 7) ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง อาจขอความเห็นจากที่ปรึกษาอิสระ เมื่อพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย
- 8) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน

- 1) พิจารณาทบทวนนโยบายการพัฒนาความยั่งยืน ครอบคลุมประเด็นสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 2) พิจารณาอนุมัติเป้าหมายด้านการพัฒนาความยั่งยืนในระดับองค์กร รวมถึงแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้อนุมัติ โดยมีการทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 3) พิจารณา รับทราบ ดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงให้ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความยั่งยืนตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 4) ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความยั่งยืน อาจขอความเห็นจากที่ปรึกษาอิสระ เมื่อพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย
- 5) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความยั่งยืนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/charter/2026/20260114-gable-rmc-charter-th.pdf>

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย วรพงศ์ นันทาทวิวัฒน์ เพศ: ชาย อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ต.ค. 2564	การตลาด, การเงิน, การจัดการความเสี่ยง, การจัดการองค์กร, บัญชี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
2. นาย กัมพล ตติยภวี เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการ แต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	8 ต.ค. 2564	เศรษฐศาสตร์, การตลาด, การจัดการความเสี่ยง, บัญชี, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล
3. นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิสมบัติ(*) เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	8 ต.ค. 2564	เศรษฐศาสตร์, การตลาด, การเงิน, บัญชี, บริหารธุรกิจ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย นาด ลีเจริญ เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	18 ส.ค. 2565
2. ดร. ชัยยุทธ ชุมหะชา เพศ: ชาย อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	18 ส.ค. 2565

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
3. นาย อุกฤษฏ์ วงศราวิทย์ เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	18 ส.ค. 2565
4. นาง นวลนิตย์ หงส์ประภาวงศ์ เพศ: หญิง อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	18 ส.ค. 2565
5. นาง กิตยานี อัครวานิชย์ เพศ: หญิง อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	18 ส.ค. 2565
6. นางสาว รวีรัตน์ สัจจวโรดม เพศ: หญิง อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	16 พ.ค. 2566
7. นาง สุธิดิกานต์ กฤษณวิภาคพร เพศ: หญิง อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการประยุกต์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	14 ม.ค. 2568

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิสมบัติ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย นาด ลีวีเจริญ	กรรมการชุดย่อย
	นาย ชิน สุ ลิ้ม	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน	นาย นาด ลีวีเจริญ	กรรมการชุดย่อย
	ดร. ชัยยุทธ ชุมหะชา	กรรมการชุดย่อย
	นาย อุกฤษฏ์ วงศราวิทย์	กรรมการชุดย่อย
	นาย กัมพล ตติยภวี	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาง กิตยานี อิศวานิชย์ เพศ: หญิง อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองประธานบริหารอาวุโสฝ่าย บัญชีและการเงิน	1 พ.ย. 2563	ธนาการ, บัญชี, การเงิน, จัดซื้อ, การวิเคราะห์ข้อมูล

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>2. ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา</p> <p>เพศ: ชาย</p> <p>อายุ : 49 ปี</p> <p>วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก</p> <p>สาขา : บริหารธุรกิจ</p> <p>สัญชาติไทย : ใช่</p> <p>มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่</p> <p>ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน</p> <p>บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่</p> <p>ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	<p>ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</p> <p>(ผู้บริหารสูงสุด)</p>	<p>2 เม.ย. 2564</p>	<p>เศรษฐศาสตร์, การจัดการ</p> <p>ความเสี่ยง, เทคโนโลยี</p> <p>สารสนเทศและการสื่อสาร,</p> <p>บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล,</p> <p>บริหารธุรกิจ</p>
<p>3. นาง นवलนิตย์ หงส์ประภา</p> <p>วงศ์</p> <p>เพศ: หญิง</p> <p>อายุ : 57 ปี</p> <p>วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท</p> <p>สาขา : การจัดการ</p> <p>สัญชาติไทย : ใช่</p> <p>มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่</p> <p>ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน</p> <p>บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่</p> <p>ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	<p>ประธานบริหารสายงานขาย</p> <p>และพัฒนาธุรกิจ</p>	<p>1 พ.ค. 2564</p>	<p>การตลาด, การจัดการ</p> <p>เทคโนโลยีสารสนเทศ, การ</p> <p>จัดการข้อมูล, การวิเคราะห์</p> <p>ข้อมูล, การจัดการความเสี่ยง</p>
<p>4. นาง กมลทิพย์ สรรพศรี</p> <p>เพศ: หญิง</p> <p>อายุ : 58 ปี</p> <p>วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท</p> <p>สาขา : การบริหารจัดการด้าน</p> <p>เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>สัญชาติไทย : ใช่</p> <p>มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่</p> <p>ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน</p> <p>บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่</p> <p>ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	<p>รองประธานบริหารอาวุโสฝ่าย</p> <p>ดิจิทัลและเทคโนโลยีโซลูชั่น</p>	<p>1 พ.ค. 2564</p>	<p>การจัดการเทคโนโลยี</p> <p>สารสนเทศ, การจัดการ</p> <p>โครงการ</p>

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. นาง พิมพ์นารา อธิโชติ อนันต์^(**) เพศ: หญิง อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ใช่</p>	รองประธานอาวุโสฝ่ายบัญชี	16 มิ.ย. 2564	บริหารธุรกิจ, บัญชี, การเงิน
<p>6. นาง ฐิติกานต์ กฤษณวิภาค พร เพศ: หญิง อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการประยุกต์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	รองประธานบริหารอาวุโสฝ่าย ทรัพยากรบุคคล	1 ส.ค. 2565	บริหารธุรกิจ, เศรษฐศาสตร์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์
<p>7. นาย อุกฤษฏ์ วงศราวิทย์ เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่</p>	ประธานบริหารสายงาน ปฏิบัติการ และประธานบริหาร สายงานโซลูชั่นและเทคโนโลยี	16 พ.ค. 2566	การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ, การจัดการ ข้อมูล, การวิเคราะห์ข้อมูล, การจัดการความเสี่ยง

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
8. นางสาว รวีรัตน์ สัจจวโรดม (*) เพศ: หญิง อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานบริหารสายงานการเงิน และกลยุทธ์	16 พ.ค. 2566	บริหารธุรกิจ, เศรษฐศาสตร์, การเงิน, การตลาด, การ จัดการความเสี่ยง
9. นางสาว วรรณภา ศฤงคาร บริบูรณ์ เพศ: หญิง อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองประธานบริหารอาวุโส ฝ่าย ผสมผสานโซลูชั่น	1 เม.ย. 2567	การตลาด, การจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ, การ จัดการโครงการ

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นงวดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

เพื่อรักษาผู้บริหารที่มีความสามารถ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดี บริษัทฯ มีนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารให้อยู่ในอัตราที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และอยู่ในเกณฑ์ที่เปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติทั่วไปในอุตสาหกรรม โดยพิจารณาถึงกลยุทธ์ เป้าหมายหลักขององค์กร ผลการสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรม ขอบเขตบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPIs) ตลอดจนสถานะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนของบริหารสามารถแบ่งออกเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน

บริษัทฯ มีกระบวนการในการพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารไว้โดยชัดเจน กล่าวคือ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณากำหนดจำนวนและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน (ทั้งระยะสั้นและระยะยาว) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดร่วมกัน ซึ่งมีดัชนีชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ครอบคลุมเป้าหมายการดำเนินงานทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น กำไรสุทธิ เป็นต้น และไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งรวมถึงการพัฒนางานองค์กรสู่ความยั่งยืน เช่น คะแนนความผูกพันใน

องค์กร การรักษาพนักงานกลุ่มคนเก่งที่มีพรสวรรค์ไว้กับบริษัทฯ ความสำเร็จในการเตรียมแผนผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญในบริษัทฯ เป็นต้น ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ สำหรับกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่บริหาร (C-level) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาอนุมัติ

อนึ่ง โครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น (ก) ค่าตอบแทนระยะสั้น ได้แก่ เงินเดือนและโบนัส โดยมีหลักการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นหลัก และผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งรวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ และสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อดูแลและสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรตามนโยบายของบริษัทฯ โดยไม่พิจารณาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และ (ข) ค่าตอบแทนระยะยาว เช่น Employee Stock Option Program (ESOP) เป็นต้น ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนระยะยาวขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจในการสร้างสรรคผลงานระยะยาว และเติบโตอย่างยั่งยืนตามแผนธุรกิจที่วางไว้

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : ไม่มี
 ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	72,573,493.00	68,508,636.00	68,522,132.29
ค่าตอบแทนผู้บริหาร (บาท)	72,573,493.00	68,508,636.00	68,522,132.29

ค่าตอบแทนผู้บริหารข้างต้นรวมถึงเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ

โดยปี 2566 บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหารจำนวน 8 ท่าน (รวมค่าตอบแทนของนางสาววีรัตน์ สัจจวโรดม ซึ่งได้เข้าดำรงตำแหน่งประธานบริหารสายงานการเงินและกลยุทธ์ เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2566) ขณะที่ปี 2567 และ 2568 บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหารจำนวน 9 ท่าน (รวมค่าตอบแทนของนางสาววรรณดา ศฤงคารบริบูรณ์ ซึ่งได้เข้าดำรงตำแหน่งรองประธานบริหารอาวุโสฝ่ายผสมผสานโซลูชัน เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567)

อนึ่ง ผู้บริหารของบริษัทฯ ไม่ได้รับค่าตอบแทนอื่นเพิ่มเติมจากการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อย

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท)	1,816,512.00	2,208,828.30	2,342,052.00

	2566	2567	2568
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	มี	มี	มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

บริษัทฯ ได้จัดสรรใบสำคัญแสดงสิทธิ GABLE ESOP-W1 ให้แก่ผู้บริหารของบริษัทฯ ดังนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง	ใบสำคัญแสดงสิทธิ GABLE ESOP-W1		
		จำนวนที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละของจำนวนใบสำคัญแสดงสิทธิทั้งหมด	ยอดคงเหลือที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิ ¹
ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	350,000	4.67	350,000
นายอุกฤษฏ์ วงศราวีกย์	ประธานบริหารสายงานปฏิบัติการ และประธานบริหารสายงานโซลูชันและเทคโนโลยี	275,000	3.67	275,000
นางนวลนิตย์ หงส์ประภาวงศ์	ประธานบริหารสายงานขายและพัฒนาธุรกิจ	275,000	3.67	275,000
นางสาววรรีรัตน์ สัจจวโรดม ²	ประธานบริหารสายงานการเงินและกลยุทธ์	-	-	-
นางกิตยาณี อัครวานิชย์	รองประธานบริหารอาวุโสฝ่ายบัญชีและการเงิน	200,000	2.67	200,000
นางจิตติกานต์ กฤษณวิภาคพร	รองประธานบริหารอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล	150,000	2.00	150,000
นางกมลทิพย์ สสพศรี	รองประธานบริหารอาวุโสฝ่ายดิจิทัลและเทคโนโลยีโซลูชัน	200,000	2.67	200,000
นางสาววรรณดา ศฤงคารบริบูรณ์	รองประธานบริหารอาวุโสฝ่ายผสมผสานโซลูชัน	180,000	2.40	180,000
นางพิมพ์ปารอา อธิโชติอนันต์	รองประธานอาวุโสฝ่ายบัญชี	120,000	1.60	120,000

¹ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

² นางสาววรรีรัตน์ สัจจวโรดม ไม่ได้รับการจัดสรรใบสำคัญแสดงสิทธิ GABLE ESOP-W1 เนื่องจากเข้าดำรงตำแหน่งประธานบริหารสายงานการเงินและกลยุทธ์ เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2566 ซึ่งเป็นเวลาภายหลังการออกและจัดสรรใบสำคัญแสดงสิทธิ GABLE ESOP-W1

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการ ได้แก่ รถยนต์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารของบริษัทฯ (เฉพาะตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารเท่านั้น) และบัตรเติมน้ำมันรถยนต์

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารในรอบปีที่ผ่านมา : 0.00

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง พิมพ์นารา อธิโชตินันต์	pimnara.a@g-able.com	-

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ตามตะวัน ศรีแหลมทอง	tamtawan.s@g-able.com	-

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่จ้างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย โกศล แยมลิมูล	kosol@u-advisor.com	-

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว อรวรรณ หวานแก้ว	orawan.wa@g-able.com	-

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย คมสัน อัดถพลพิทักษ์	ir@g-able.com	-

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
-------------------	-------------------	-----------------	--------------------------------------

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด เลขที่ 1875 วัน แบงค็อก ทาวเวอร์ 3 ชั้น 34 - 37 ถนน พระรามที่ 4 แขวงลุมพินี เขต ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ +66 2264 9090	2,800,000.00	-	1. นาย วัชรินทร์ ภัทรพงษ์กุล อีเมล: vatcharin. pasarapongkul@th.ey.com เลขที่ใบอนุญาต: 6660 2. นางสาว เกษศิริพันธ์ ปิ่น ภูวดล อีเมล: kessirin. pinpuvadol@th.ey.com เลขที่ใบอนุญาต: 7325 3. นาย พรอนันต์ กิจนะวันชัย อีเมล: pornanan. kitjanawanchai@th.ey.com เลขที่ใบอนุญาต: 7792

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัทย่อย

ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ		
2,107,500.00	ประเภทของงานบริการอื่น : การตรวจสอบข้อมูลในแบบ คำขอใช้สิทธิและประโยชน์ ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับกิจการที่ได้รับการ ส่งเสริมการลงทุน รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : การตรวจสอบตามวิธีตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลในแบบ คำขอใช้สิทธิและประโยชน์ ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับกิจการที่ได้รับการ ส่งเสริมการลงทุนตามบัตร ส่งเสริมการลงทุนเลขที่ 67- 1238-2-00-5-0 ส่วนที่จ่ายไปในระหว่างปีบัญชี 0.00 บาท ส่วนที่ต้องจ่ายในอนาคต 50,000.00 บาท รวมค่าบริการ 50,000.00 บาท		

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย : ไม่มี
หรือไม่

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับ คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยอาศัยหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code for Listed Companies 2017) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) ในการนี้ นโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่มีความหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ เพศ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทฯ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบ การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่มีการควบคุมและติดตาม ตลอดจนการถ่วงดุลอำนาจและการตรวจสอบได้ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีความเป็นธรรม มีจรรยาบรรณและความโปร่งใส คำนึงถึงสิทธิความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย การกำกับดูแลความเพียงพอของระบบควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และเพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคง ตลอดจนสร้างคุณค่าให้กับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย นาด ลีวีเจริญ	รองประธานกรรมการ	30 ม.ค. 2532	การเงิน, การจัดการความเสี่ยง, เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, บรรษัทภิบาล / การกำกับดูแล, บริหารธุรกิจ
นาย ชิน สุ ลิ้ม	กรรมการ	15 เม.ย. 2544	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การเงิน, การจัดการความเสี่ยง, การจัดการองค์กร, บรรษัทภิบาล / การกำกับดูแล
นาย กัมพล ตติยกุล	กรรมการ	8 ต.ค. 2564	เศรษฐศาสตร์, การตลาด, การจัดการความเสี่ยง, บัญชี, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัทจะร่วมกันพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระ โดยกรรมการอิสระจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎหมาย ประกาศ ข้อบังคับและ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องอื่นๆ นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานและความเหมาะสมด้านอื่น ๆ และเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัทฯ ต่อไป

บริษัทฯ มีนโยบายการแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 ท่าน โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการอิสระ 3 ท่าน จากจำนวนกรรมการทั้งหมด 9 ท่าน ซึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ คุณสมบัติของกรรมการอิสระของบริษัทฯ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.75 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของกรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้จรรยาบรรณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปี จากบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ

อนึ่ง สำหรับกรรมการตรวจสอบของบริษัทฯ นอกจากมีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการอิสระแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมดังนี้

1. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการให้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ
2. ไม่เป็นกรรมการของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทย่อยลำดับเดียวกัน เฉพาะที่เป็นบริษัทจดทะเบียน
3. มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ ต้องมีกรรมการตรวจสอบอย่างน้อย 1 คนที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในการสอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงินได้
4. สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการดำเนินหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของ : ไม่มี
กรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 4
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

บริษัท เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นได้ ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด ทั้งนี้ สำหรับการประชุมสามัญประจำปี 2568 บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่า ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาง สุภาวดี พันธุมวนิช (ประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2565: Role of the Chairman Program (RCP) • 2547: Director Accreditation Program (DAP)
2. นาย นาด ลีวีเจริญ (รองประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2565: Board Nomination and Compensation Program (BNCP) • 2560: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2558: Director Accreditation Program (DAP) <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2553: ประกาศนียบัตรสถาบันวิทยการตลาดทุน (วตท.) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 12/2553 • 2547: หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)
3. นาย ชิน ฐู ลิ้ม (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2565: Director Accreditation Program (DAP)
4. นาย ประภัสสร เอื้อวัฒนสกุล (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2565: Director Accreditation Program (DAP)

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
5. ดร. ชัยยุทธ ชุมพะชา (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2563: Director Accreditation Program (DAP) อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • 2568: Thailand Focus 2025 - Beyond the Challenges ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย • 2568: The Gartner IT Symposium/Xpo 2025, Gartner, Inc. • 2562: ประกาศนียบัตรสถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 28/2562
6. นาย วรพงศ์ นันทากวีวัฒน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2567: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2545: Director Certification Program (DCP) • 2544: Role of the Chairman Program (RCP)
7. นาย กัมพล ตติยกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2567: Board Nomination and Compensation Program (BNCP) • 2566: Role of the Chairman Program (RCP) • 2560: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2559: Risk Management Program for Corporate Leaders (RCL) • 2549: Director Accreditation Program (DAP) • 2549: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • 2568: Director Forum 2025 Future-Ready Boards: Board Nomination and Compensation Strategies สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย • 2552: ประกาศนียบัตรสถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 9/2552

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
8. นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิ์สมบัติ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2560: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2556: ประกาศนียบัตรสถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 16/2556
9. นางสาว ประมา ชันชื้อ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2564: Director Accreditation Program (DAP)

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยจะกระทำใน 2 ระดับ ได้แก่ แบบทั้งคณะและแบบรายบุคคล เพื่อให้มีการร่วมกันพิจารณาผลการปฏิบัติงานและปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ทั้งนี้ หัวข้อการประเมินของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยครอบคลุมถึงด้านโครงสร้างและคุณสมบัติ การประชุม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบและการรายงานผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ขั้นตอนและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย (แบบทั้งคณะและแบบรายบุคคล) เริ่มจากเลขานุการบริษัท และ/หรือเลขานุการคณะกรรมการชุดย่อย จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กรรมการ และ/หรือกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อทำการประเมิน โดยมีกำหนดส่งคืนแบบประเมินที่ชัดเจนแน่นอน จากนั้น เลขานุการบริษัท และ/หรือเลขานุการคณะกรรมการชุดย่อย รวบรวม สรุปและรายงานผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือคณะกรรมการชุดย่อย ทั้งนี้ ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในปี 2568 ได้ถูกรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
-------------------	--------------------	-----------------------------	------------------

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	98.27	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	99.46	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการตรวจสอบ	การประเมินแบบรายคณะ	100.00	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	100.00	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน	การประเมินแบบรายคณะ	96.47	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	100.00	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน	การประเมินแบบรายคณะ	97.73	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	95.00	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหาร	การประเมินแบบรายคณะ	93.91	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	91.27	100.00
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

บริษัทฯ มีเกณฑ์การประเมินประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งมีดัชนีชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ครอบคลุมเป้าหมายการดำเนินงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่
เป็นตัวเงิน

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา : 6
(ครั้ง)
การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 22 เม.ย. 2568
การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาง สุภาวดี พันธุ์วนิช (ประธานกรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	
2. นาย นาด ลีวีเจริญ (รองประธานกรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	
3. นาย ชิน สุ ลิ้ม (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	
4. นาย ประภัสสร เอื้อ วัฒนสกุล (กรรมการ)	5	/	6	0	/	1		/	
5. ดร. ชัยยุทธ ชุมหะชา (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	
6. นาย วรพงศ์ นันทากิวัฒน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1		/	

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
7. นาย กัมพล ตติยภวี (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1		/	
8. นาย วิบูลย์ ตวงสิทธิสมบัติ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1		/	
9. นางสาว ประมา ชันชื้อ (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยตามรูปแบบการจัดประชุม

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัทตามรูปแบบการจัดประชุม

รายชื่อ	ตำแหน่ง	คณะกรรมการบริษัท (ประชุม 6 ครั้ง) ¹		
		รวม	ร่วมประชุมด้วยตนเอง	ร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
1. นางสุภาวดี พันธุมนิช	ประธานกรรมการ	6/6	6	-
2. นายนาถ สิวเจริญ	รองประธานกรรมการ	6/6	5	1
3. นายวรพงศ์ นันทากิจวัฒน์	กรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ	6/6	6	-
4. นายกัมพล ตติยภวี	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	6/6	6	-
5. นายวิบูลย์ ตวงสิทธิสมบัติ	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	6/6	6	-
6. นายสิม ชิน ฮู	กรรมการ	6/6	6	-
7. นายประภัสสร เอื้อวัฒนสกุล	กรรมการ	5/6	-	5
8. นางสาวประมา ชันชื้อ	กรรมการ	6/6	4	2
9. ดร. ชัยยุทธ ชูณหะชา	กรรมการ	6/6	6	-

หมายเหตุ

¹ ในปี 2568 กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารได้ประชุมกันเองจำนวน 1 ครั้ง

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบตามรูปแบบการจัดประชุม

รายชื่อ	ตำแหน่ง	คณะกรรมการตรวจสอบ (ประชุม 7 ครั้ง)		
		รวม	ร่วมประชุม ด้วยตนเอง	ร่วมประชุม ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์
1. นายวรพงศ์ นันทากิจวัฒน์	ประธานกรรมการตรวจสอบ	6/7	6	-
2. นายทับพล ตติยทวี	กรรมการตรวจสอบ	7/7	7	-
3. นายวิบูลย์ ดวงสิทธินันต์	กรรมการตรวจสอบ	7/7	7	-
อัตราเฉลี่ยการเข้าร่วมประชุม (รายชื่อ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568) (ร้อยละ)		95.24		

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนตามรูปแบบการจัดประชุม

รายชื่อ	ตำแหน่ง	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน (ประชุม 6 ครั้ง)		
		รวม	ร่วมประชุม ด้วยตนเอง	ร่วมประชุม ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์
1. นายวิบูลย์ ดวงสิทธินันต์	ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณา คำตอบแทน	6/6	3	3
2. นายนาถ ลีวีเจริญ	กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	5/6	3	2
3. นายลิ้ม ชิน จู	กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	6/6	3	3
อัตราเฉลี่ยการเข้าร่วมประชุม (รายชื่อ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568) (ร้อยละ)		94.44		

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนตามรูปแบบการจัดประชุม

รายชื่อ	ตำแหน่ง	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนา ความยั่งยืน (ประชุม 4 ครั้ง)		
		รวม	ร่วมประชุม ด้วยตนเอง	ร่วมประชุม ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์
1. นายทับพล ตติยทวี	ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนา ความยั่งยืน	4/4	-	4
2. นายนาถ ลีวีเจริญ	กรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน	2/4	-	2
3. ดร. ชัยยุทธ ชูณะษา	กรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน	3/4	-	3
4. นายจุกฤษฏ์ วงศราวิทย์	กรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน	4/4	-	4
อัตราเฉลี่ยการเข้าร่วมประชุม (รายชื่อ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568) (ร้อยละ)		81.25		

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริหารตามรูปแบบการจัดประชุม

รายชื่อ	ตำแหน่ง	คณะกรรมการบริหาร (ประชุม 10 ครั้ง)		
		รวม	ร่วมประชุมด้วยตนเอง	ร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
1. นายนาถ ลีวีเจริญ	ประธานกรรมการบริหาร	9/10	8	1
2. ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา	กรรมการบริหาร	10/10	9	1
3. นายอุกฤษฏ์ วงศราวิทย์	กรรมการบริหาร	10/10	10	-
4. นางนวนนิตย์ หงส์ประภาวงศ์	กรรมการบริหาร	10/10	10	-
5. นางสาวรวิรัตน์ ลัจจวโรดม	กรรมการบริหาร	10/10	10	-
6. นางกิตยาณี อัคราณิชย์	กรรมการบริหาร	9/10	9	-
7. นางจิตติกานต์ กฤษณวิภาคพร	กรรมการบริหาร	8/9 ¹	8	-
อัตราเฉลี่ยการเข้าร่วมประชุม (รายชื่อ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568) (ร้อยละ)		95.65		

หมายเหตุ

¹ นางจิตติกานต์ กฤษณวิภาคพร ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริหาร โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม 2568 เป็นต้นไป ดังนั้น จำนวนการประชุมคณะกรรมการบริหารที่นางจิตติกานต์ กฤษณวิภาคพร ต้องเข้าร่วมประชุมจึงมี 9 ครั้ง

รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาง สุภาวดี พันธุ์วนิช (ประธานกรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
2. นาย นาถ ลีวีเจริญ (รองประธานกรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
3. นาย ชิน สุ ลิ้ม (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
4. นาย ประภัสสร เอื้อวัฒนสกุล (กรรมการ)	5/6 (83.33%)	0/1 (0.00%)	N/A
5. ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
6. นาย วรพงศ์ นันทากวีวัฒน์ (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
7. นาย กัมพล ตติยกุล (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
8. นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิ์สมบัติ (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
9. นางสาว ประมา ชันชื้อ (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	98.15%	88.89%	N/A

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 ได้พิจารณาความเห็นของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้พิจารณาข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจากความเหมาะสมของขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดจนข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในอุตสาหกรรมเดียวกัน และ/หรือมีมูลค่าตลาด (Market Capitalization) ใกล้เคียงกัน และได้มีมติอนุมัติการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการประจำปี 2568 เป็นจำนวนเงินรวมไม่เกิน 10 ล้านบาท โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท

องค์ประกอบค่าตอบแทน	ประธาน	กรรมการ
ค่าตอบแทนรายเดือน	20,000 บาท/เดือน	10,000 บาท/เดือน
ค่าเบี้ยประชุม	30,000 บาท/ครั้ง	15,000 บาท/ครั้ง

หมายเหตุ กรรมการที่เป็นผู้บริหารจะไม่ได้รับค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท

(2) ค่าตอบแทนคณะกรรมการชุดย่อย

องค์ประกอบค่าตอบแทน	ประธาน	กรรมการ
คณะกรรมการตรวจสอบ		
ค่าตอบแทนรายเดือน	15,000 บาท/เดือน	7,500 บาท/เดือน
ค่าเบี้ยประชุม	30,000 บาท/ครั้ง	15,000 บาท/ครั้ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน		
ค่าตอบแทนรายเดือน	10,000 บาท/เดือน	5,000 บาท/เดือน
ค่าเบี้ยประชุม	30,000 บาท/ครั้ง	15,000 บาท/ครั้ง
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน		
ค่าตอบแทนรายเดือน	10,000 บาท/เดือน	5,000 บาท/เดือน
ค่าเบี้ยประชุม	30,000 บาท/ครั้ง	15,000 บาท/ครั้ง
คณะกรรมการบริหาร		
ค่าตอบแทนรายเดือน	10,000 บาท/เดือน	5,000 บาท/เดือน
ค่าเบี้ยประชุม	30,000 บาท/ครั้ง	15,000 บาท/ครั้ง

หมายเหตุ สมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อยที่เป็นผู้บริหารจะไม่ได้รับค่าตอบแทนคณะกรรมการชุดย่อย

(3) ค่าตอบแทนอื่น - ไม่มี -

กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินจากการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อย

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาง สุภาวดี พันธุ์วนิช (ประธานกรรมการ)			420,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	180,000.00	240,000.00	420,000.00	ไม่มี	
2. นาย นาด ลีวีเจริญ (รองประธานกรรมการ)			825,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (รองประธานกรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	270,000.00	120,000.00	390,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	30,000.00	60,000.00	90,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	75,000.00	60,000.00	135,000.00	ไม่มี	
3. นาย ชิน ฐู ลิ้ม (กรรมการ)			360,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	90,000.00	60,000.00	150,000.00	-	
4. นาย ประภัสร์ เอื้อวัฒนสกุล (กรรมการ)			195,000.00		0.00

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	75,000.00	120,000.00	195,000.00	ไม่มี	
5. ดร. ชัยยุทธ ชุมหะชา (กรรมการ)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
6. นาย วรพงศ์ นันทากิวัฒน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			570,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	180,000.00	180,000.00	360,000.00	ไม่มี	
7. นาย กัมพล ตติยกิจ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			645,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	105,000.00	90,000.00	195,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	120,000.00	120,000.00	240,000.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
8. นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิสมบัติ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			705,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	105,000.00	90,000.00	195,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	180,000.00	120,000.00	300,000.00	ไม่มี	
9. นางสาว ประมา ชันชื้อ (กรรมการ)			210,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
10. นาย อุกฤษฏ์ วงศราวิทย์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
11. นาง นวลนิตย์ หงส์ประภา วงศ์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
12. นาง กิตยानी อัคราณิษฐ์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
13. นางสาว รวีรัตน์ สัจจวโรตม (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
14. นาง รุติกานต์ กฤษณวิภาคพร (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	795,000.00	1,080,000.00	1,875,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	390,000.00	360,000.00	750,000.00
3. คณะกรรมการบริหาร	270,000.00	120,000.00	390,000.00
4. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทน	345,000.00	240,000.00	585,000.00
5. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน	150,000.00	180,000.00	330,000.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	4,155,000.00	2,385,000.00	1,950,000.00

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	0.00	1,970,000.00	1,980,000.00
รวม (บาท)	4,155,000.00	4,355,000.00	3,930,000.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่าย ของกรรมการบริษัทใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี

กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงาน : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนด นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการอื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุมเพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลการดำเนินงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อให้บริษัทฯ สามารถกำกับดูแลการบริหารงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม รวมถึงการติดตามดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วม มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ รวมถึงข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของทางราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ก) บริษัทฯ จะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทฯ เข้าไปเป็นกรรมการในบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม มีการดำเนินงานให้ถูกต้อง และสอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม การส่งตัวแทนของบริษัทฯ เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม จะต้องได้รับการพิจารณาและอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท

(ข) บริษัทฯ จะต้องได้รับรายงาน แผนกลยุทธ์ แผนธุรกิจ แผนการลงทุน งบประมาณ และผลการดำเนินงานจากบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

(ค) บริษัทฯ มีนโยบายให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม มีระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเพียงพอ เพื่อป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม นอกจากนี้ บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมต้องจัดให้มีกลไกในการตรวจสอบระบบงาน โดยให้ฝ่ายตรวจสอบภายในสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และให้มีการรายงานผลการตรวจสอบระบบงานดังกล่าวให้กรรมการและผู้บริหารของ บริษัทฯ ทราบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมมีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ดี

(ง) กรรมการ และ/หรือผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม ต้องไม่มีส่วนร่วมในการอนุมัติในเรื่องที่ตนเองมีส่วนได้เสียหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นผลให้กรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องของบริษัทย่อย และ/หรือ

บริษัทร่วมได้รับผลประโยชน์อื่นใด หรือเป็นเหตุให้บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมได้รับความเสียหายในการทำธุรกรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นรายการที่มีความแย้งทางผลประโยชน์

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังนี้

- การส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการในบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมตามสัดส่วนการถือหุ้น เช่น การส่งตัวแทนจำนวน 4 คน เข้าไปเป็นกรรมการใน R2 ซึ่งเกินกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดของ R2 โดย R2 เป็นกิจการที่บริษัทฯ ถือหุ้นในสัดส่วนร้อยละ 75 ของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้แล้วทั้งหมด เป็นต้น
- การดูแลให้บริษัทย่อยจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ทำให้บริษัทฯ สามารถจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา ในกรณี ตัวแทนของบริษัทฯ ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทย่อย ได้รับทราบผลการดำเนินงานของบริษัทย่อยทุกไตรมาส และได้อนุมัติเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของบริษัทย่อย เช่น แผนธุรกิจ แผนกลยุทธ์ และงบประมาณ เป็นต้น
- การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในสำหรับบริษัทย่อยในประเทศไทยเป็นประจำทุกปี และนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาอนุมัติ และการเข้าตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบภายในที่ได้รับอนุมัติ

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง ทางผล : มี
ประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ กำหนดนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจในการทำธุรกรรมหรือรายการใด ๆ ของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้น และนักลงทุน และควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้ได้รับการทบทวนในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569 อนึ่ง รายละเอียดแนวปฏิบัติที่สำคัญสามารถพิจารณาได้ที่ 6. นโยบายการกำกับการดูแลกิจการ

ในปี 2568 กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ได้จัดทำรายงานการมีส่วนได้เสียประจำปีและได้จัดส่งให้เลขานุการบริษัทเรียบร้อยแล้ว โดยเลขานุการบริษัทได้เก็บรวบรวมและนำเสนอให้ประธานกรรมการและประธานกรรมการตรวจสอบรับทราบแล้วในเดือนมกราคม 2569 สำหรับการทำรายการระหว่างกัน บริษัทฯ ได้เข้าทำอย่างสมเหตุสมผล รายละเอียดสามารถพิจารณาได้ที่ 9.2 รายการระหว่างกัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้สื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนทราบถึงนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ผ่านระบบอินทราเน็ตของบริษัทฯ อีกทั้งได้ให้รายละเอียดนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายละเอียดรายการระหว่างกันที่บริษัทฯ และบริษัทย่อยเข้าทำในปี 2568 แก่กรรมการด้วย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ มีการบริหารงานโดยยึดถือแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรมและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน และมีการดูแล คุ้มครองและป้องกันการใช้อข้อมูลภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการเก็บรักษาและการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพราะหากไม่มีมาตรการในการดูแลเป็นอย่างดี หรือมีการนำข้อมูลนั้นไปใช้ในทางมิชอบ อาจทำให้เกิดการได้เปรียบ นำไปสู่การกระทำที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ถูกต้องและส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ได้ โดยนโยบายการเก็บรักษาและการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในนี้ได้รับการทบทวนในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569 อนึ่ง รายละเอียดแนวปฏิบัติที่สำคัญสามารถพิจารณาได้ที่ 6. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้สื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนทราบถึงนโยบายการเก็บรักษาและการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน และฝ่ายเลขานุการบริษัทได้แจ้งระยะเวลาการห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ (blackout period) ให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทราบผ่านทางอีเมล ทั้งนี้ ไม่มีกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานรายใดถูกกล่าวหาว่าใช้อข้อมูลภายในในการซื้อขายหลักทรัพย์เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น อีกทั้งไม่มีกรรมการหรือผู้บริหารรายใดถูกเปรียบเทียบปรับ กล่าวโทษ หรือมีการดำเนินการทางแพ่งโดยหน่วยงานกำกับดูแลเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือเอาเปรียบผู้ลงทุนโดยใช้อข้อมูลภายใน

สรุปการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารเปรียบเทียบระหว่างปี 2568 และปี 2567

(ซึ่งได้รายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569 ทราบ)

กรรมการและผู้บริหาร	จำนวนหุ้น (หุ้น) ณ วันที่ 31 ธันวาคม		การเพิ่ม (ลด) ระหว่างปี	สัดส่วนการถือหุ้น ¹ (ร้อยละ)
	2568	2567		
1. นางสุภาวดี พันธุมนิช คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	29,580,664 -	29,580,664 -	- -	4.226 -
2. นายบาด ลีวเจริญ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	67,211,288 -	67,211,288 -	- -	9.601 -
3. นายวรพงศ์ นันทากาวิวัฒน์ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	320,000 -	320,000 -	- -	0.046 -
4. นายทัมพล ตติยทวี คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	900,000 -	900,000 -	- -	0.129 -
5. นายวิบูลย์ ดวงสิริสมบัติ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	500,000 -	500,000 -	- -	0.071 -
6. นายลิ้ม ชิน จู คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	13,775,000 ² -	13,775,000 ² -	- -	1.967 -
7. นายประภัสสร เอื้อวัฒนสกุล คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	34,302,896 -	34,302,896 -	- -	4.900 -
8. นางสาวปรมา ชันชื้อ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	54,455,540 -	54,455,540 -	- -	7.779 -
9. ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	400,000 -	400,000 -	- -	0.057 -
10. นายอุกฤษฏ์ วงศราวิทย์ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	591,350 100,000	491,350 -	100,000 100,000	0.084 0.014
11. นางนวลนิตย์ หงส์ประภาวงศ์ ³ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	331,000 -	300,000 -	31,000 -	0.047 -
12. นางสาววีรัตน์ สัจจวโรดม คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	- -	- -	- -	- -
13. นางกิตยาณี อัครวานิชย์ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	300,000 -	300,000 -	- -	0.043 -
14. นางฐิติกานต์ กฤษณวิภาคพร คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	100,000 -	100,000 -	- -	0.014 -
15. นางกมลทิพย์ สรรพศรี คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	200,000 -	200,000 -	- -	0.028 -
16. นางสาววรรณภา ศฤงคารบริบูรณ์ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	220,000 -	220,000 -	- -	0.031 -
17. นางพิมพ์นารา อธิโชติอนันต์ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	150,000 -	140,000 -	10,000 -	0.021 -

หมายเหตุ

¹ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทฯ มีหุ้นที่ออกจำหน่ายแล้วทั้งหมด จำนวน 700,021,420 หุ้น

² แบ่งออกเป็น 13,625,000 หุ้น และ 150,000 หน่วยใบแสดงสิทธิในผลประโยชน์ที่เกิดจากหลักทรัพย์อ้างอิงไทย (NVDR) อ้างอิงหุ้นสามัญบริษัทฯ

³ ณ วันที่ 31 มกราคม 2569 นางนวลนิตย์ หงส์ประภาวงศ์ ถือหุ้นบริษัทฯ จำนวนทั้งสิ้น 341,000 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 0.049 ของหุ้นที่ออกจำหน่ายแล้วทั้งหมด

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน : มี
รอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

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

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นให้ความสำคัญใน ความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มภายใต้กรอบการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีธรรมาภิบาล ดำเนิน ธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในที่ลดโอกาสการเกิดทุจริตในองค์กร เพื่อแสดงเจตนาารมณ์และความมุ่งมั่น ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ โดยนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันนี้ได้รับการทบทวนในที่ประชุมคณะกรรมการ บริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569 ซึ่งมีข้อกำหนดสำคัญดังนี้

- 1) ห้ามบุคลากรของบริษัทฯ (ซึ่งรวมถึงกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน) เรียกร้อง ดำเนินการ หรือยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อ ประโยชน์ทั้งต่อบริษัทฯ ตนเอง ครอบครัว เพื่อน คนรู้จัก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- 2) บุคลากรของบริษัทฯ (ซึ่งรวมถึงกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน) ต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยต้องไม่เข้าไป เกี่ยวข้องกับการทุจริตและคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- 3) บุคลากรของบริษัทฯ (ซึ่งรวมถึงกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน) ไม่ควรละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำ ที่เข้าข่ายการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ
- 4) บริษัทฯ จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีการประเมินความเสี่ยง จัดลำดับความสำคัญ กำหนดมาตรการ ระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนการทำงาน เพื่อป้องกันเหตุการณ์ทุจริตและคอร์รัปชัน พร้อมทั้งมีกระบวนการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติ ตามที่เพียงพอ และติดตามความคืบหน้าของมาตรการที่ได้ดำเนินไปแล้วอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันเป็นหนึ่งในความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (operational risk) ของระดับหน่วยงาน โดยมีการ รายงานผลให้ผู้บริหารทราบอย่างสม่ำเสมอ

โดยรายละเอียดแนวปฏิบัติที่สำคัญสามารถพิจารณาได้ที่ 6. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

นอกจากนี้ ในช่วงต้นปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ซึ่งระบุแนวปฏิบัติและขั้นตอนของบริษัทฯ ด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันแบบตั้งแต่ต้นจนจบ (end-to-end procedures) ไว้อย่างละเอียดชัดเจน เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และได้ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย ซึ่งต่อมาบริษัทฯ ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแล้ว โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2568

อนึ่ง บริษัทฯ ได้สื่อสารและอบรมกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการชดเชย ผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และจัดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสและร้องเรียนการกระทำอันสุจริตหรือคอร์รัปชัน รวมถึงมาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน โดยหากบริษัทฯ พบว่า มีการให้สินบน การทุจริตและคอร์รัปชัน หรือฝ่าฝืนนโยบาย บริษัทฯ จะถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย รวมถึงอาจได้รับโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบการรายงานหรือได้รับข้อร้องเรียนการให้สินบนหรือการทุจริตและคอร์รัปชันผ่านช่องทางแจ้งเบาะแสตามข้อกำหนดเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนของ บริษัทฯ

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

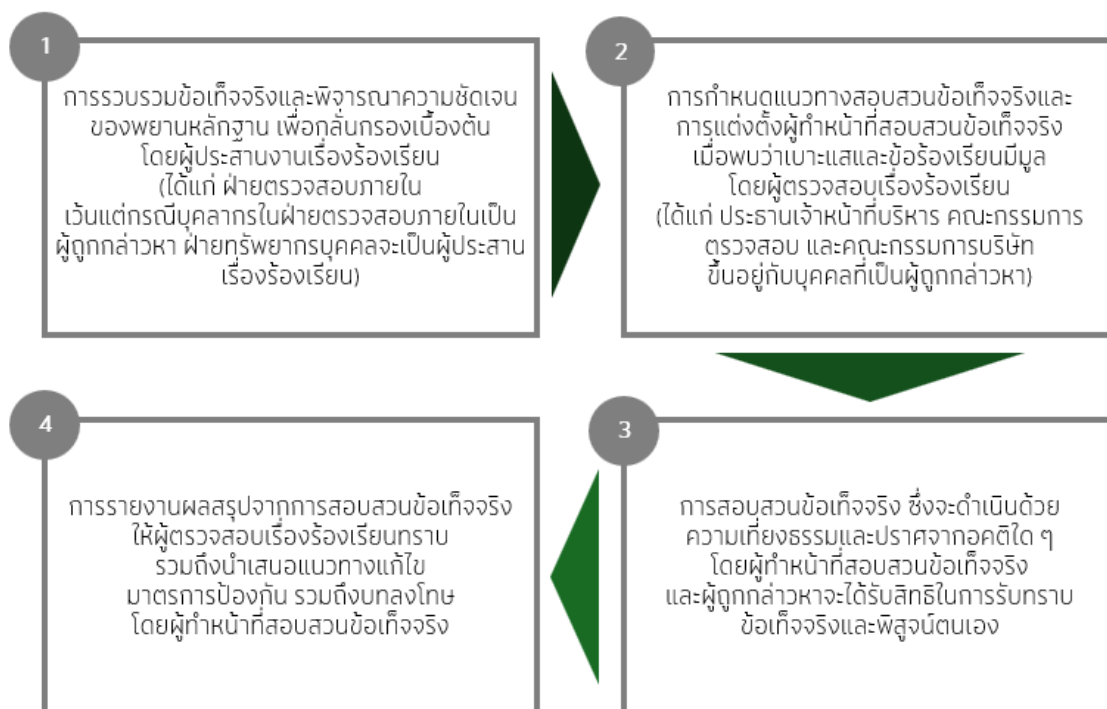
บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมา : มี
มาหรือไม่

บริษัทฯ กำหนดนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำความผิด ซึ่งมีขอบเขตรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการกระทำผิดกฎหมาย การละเมิดสิทธิมนุษยชน การฝ่าฝืนนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทฯ การกระทำทุจริต และการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อเป็นช่องทางให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ สามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนด้วยเจตนาสุจริต โดยนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนนี้ได้รับการทบทวนในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569 ซึ่งบริษัทฯ ได้กำหนดช่องทางและผู้รับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่เป็นอิสระและน่าเชื่อถือ ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้องจากความเสี่ยงด้านชื่อเสียง อันตราย และความไม่ชอบธรรม และการรายงาน ซึ่งหัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายในจะรายงานจำนวนเบาะแสหรือข้อร้องเรียน สรุปเหตุการณ์และสถานะของการจัดการ (ถ้ามี) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ (ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระทั้งหมดของบริษัทฯ จำนวน 3 ท่าน) ทราบเป็นรายไตรมาส อนึ่ง รายละเอียดช่องทางแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่บริษัทฯ จัดให้มีขึ้นสามารถพิจารณาได้ที่ 6. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่ได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนทั้งจากผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กรผ่านช่องทางแจ้งเบาะแสตามข้อกำหนดเงื่อนไขที่ระบุไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนของบริษัทฯ รวมถึงไม่พบประเด็นการฝ่าฝืนนโยบาย จรรยาบรรณ

และจริยธรรมธุรกิจ ระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนไม่มีค่าปรับหรือการถูกลงโทษใด ๆ อันเนื่องจากการดำเนินธุรกิจไม่สอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม สำหรับเบาะแสหรือข้อร้องเรียนใด ๆ ที่บริษัทฯ ได้รับในช่องทางอื่นหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนดเงื่อนไขที่ระบุไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (ถ้ามี) บริษัทฯ จะพิจารณาและจัดการตามความเหมาะสม

ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน



จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

บริษัทฯ มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัทฯ ผ่านการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งอย่างต่อเนื่องโดยจัดการอบรมด้านการกำกับดูแล (Compliance Refreshment) เป็นประจำ

ทั้งนี้ ในปี 2568

- 1) กรรมการทุกคนได้รับการสื่อสาร (ก) เรื่องต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ครอบคลุมคำนิยาม รูปแบบและสาเหตุของการคอร์รัปชัน นโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ ข้อควรรู้และข้อควรระวัง ผลกระทบและบทลงโทษจากการทุจริตและคอร์รัปชัน และ (ข) บทสรุปจรรยาบรรณของคณะกรรมการบริษัท ครอบคลุมนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการใช้อำนาจในและ การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 2) ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ มากกว่าร้อยละ 98 ผ่านการเข้าอบรมหลักสูตรออนไลน์ด้านการกำกับดูแล ประจำปี 2568 (ระหว่างวันที่ 16 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2568) รายละเอียดมีดังนี้

หลักสูตร	สัดส่วนพนักงานที่ผ่านการอบรม (ร้อยละ)
จรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ	99.09
ความตระหนักรู้เรื่องข้อมูลส่วนบุคคล	98.20
ความตระหนักรู้เรื่องความปลอดภัยด้านไซเบอร์	98.27
การทบทวนแนวปฏิบัติการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน	98.12

* จำนวนพนักงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทฯ เท่ากับ 1,464 ราย โดยพนักงานจะผ่านการอบรมในแต่ละหลักสูตรได้ต้องผ่านการประเมินท้ายหลักสูตรและได้รับคะแนนเกินกว่าร้อยละ 80

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีฝ่ายตรวจสอบภายในคอยทำหน้าที่ในการสอบทานกระบวนการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัทฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของฝ่ายงานหากพบว่าไม่เพียงพอเหมาะสม โดยที่ผ่านมา ไม่พบข้อสังเกตที่มีสาระสำคัญจากการตรวจสอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 7

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย วรพงศ์ นันทาทิวัฒน์ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	6	/	7	6/7 (85.71%)
2 นาย กัมพล ตติยกุล (กรรมการตรวจสอบ)	7	/	7	7/7 (100.00%)
3 นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิสมบัติ (กรรมการตรวจสอบ)	7	/	7	7/7 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(95.24%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบมีการประชุมรวมทั้งสิ้น 7 ครั้ง เพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท โดยในการประชุมแต่ละครั้ง คณะกรรมการตรวจสอบมีการปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายจัดการ ผู้สอบบัญชี และผู้ตรวจสอบภายในในเรื่องที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีการประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมจำนวน 1 ครั้ง ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานในปี 2568 ของคณะกรรมการตรวจสอบสรุปได้ดังนี้

- 1) พิจารณาสอบทานรายงานทางการเงินของบริษัทฯ ทั้งรายไตรมาสและประจำปี ที่ผ่านการสอบทานและตรวจสอบจากผู้สอบบัญชี โดยได้เชิญผู้สอบบัญชีเข้าร่วมประชุมทุกครั้งที่มีวาระพิจารณางบการเงิน ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้สอบถามผู้สอบบัญชีในเรื่องความถูกต้อง ความครบถ้วน การปรับปรุงรายการบัญชีที่สำคัญ ความเพียงพอของการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่า งบการเงินของบริษัทฯ เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง
- 2) สอบทานการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง และระบบการตรวจสอบภายใน รวมถึงพิจารณาความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร และความเป็นอิสระของฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยให้บริษัทฯ มีฝ่ายตรวจสอบภายในขึ้นตรงกับคณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่ประเมินความเพียงพอเหมาะสมและความมีประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน โดยพิจารณาในเรื่องการดำเนินงาน การป้องกันและลดการสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น การมอบอำนาจการตัดสินใจทางการเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่า ระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ มีความเหมาะสมเพียงพอ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการแต่ละกิจกรรมของการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัทฯ ได้
- 3) สอบทานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยประชุมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้สอบทานแนวปฏิบัติธรรมาภิบาล ตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน
- 4) พิจารณา คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความเป็นอิสระ ความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ คุณภาพงาน รวมถึงค่าสอบบัญชีที่เหมาะสม โดยคณะกรรมการตรวจสอบได้เสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีจากบริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด ได้แก่ นายวัชรินทร์ ภัทรพงษ์กุล ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทะเบียนเลขที่ 6660 และ/หรือนางสาวเกษศิริรินทร์ ปิ่นภูวดล ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทะเบียนเลขที่ 7325 และ/หรือนายพรอนันต์ กิจนะวันชัย ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทะเบียนเลขที่ 7792 เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ ประจำปี 2568 เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและอนุมัติค่าสอบบัญชีประจำปี 2568
- 5) สอบทานรายการระหว่างกันที่เกี่ยวข้องกันและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเห็นว่า รายการต่าง ๆ เป็นรายการที่สมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์แก่บริษัทฯ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้าและข้อกำหนดที่ตกลงกันระหว่างบริษัทฯ กับบุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกันอันเป็นไปตามปกติธุรกิจ
- 6) สอบทานระบบควบคุมภายในด้านการทุจริตและคอร์รัปชันตามนโยบายของบริษัทฯ ผ่านการตรวจสอบโดยฝ่ายตรวจสอบภายใน ซึ่งไม่พบข้อสังเกตที่มีสาระสำคัญจากการตรวจสอบ
- 7) พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 8) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ แบบทั้งคณะและรายบุคคล ประจำปี 2568

ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบโดยรวม

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ มีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอ โดยถือประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการตรวจสอบได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า รายงานข้อมูลทางการเงินของบริษัทฯ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป บริษัทฯ มีการบริหารความเสี่ยง ระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัทฯ ได้ มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนกฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงนโยบายต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

รายงานฉบับนี้ได้รับการสอบทานโดยคณะกรรมการตรวจสอบ เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569

ในนามคณะกรรมการตรวจสอบ

นายวรงค์ นันทาภิวัฒน์

ประธานกรรมการตรวจสอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร⁽¹⁾

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 10

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย นาถ ลีวีเจริญ (ประธานกรรมการบริหาร)	9	/	10	9/10 (90.00%)
2 ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา (กรรมการบริหาร)	10	/	10	10/10 (100.00%)
3 นาย อุกฤษฏ์ วงศราวิทย์ (กรรมการบริหาร)	10	/	10	10/10 (100.00%)
4 นาง นवलนิตย์ หงส์ประภาวงศ์ (กรรมการบริหาร)	10	/	10	10/10 (100.00%)
5 นาง กิตยานี อัสวานิชย์ (กรรมการบริหาร)	9	/	10	9/10 (90.00%)
6 นางสาว รวีรัตน์ สัจจโรดม (กรรมการบริหาร)	10	/	10	10/10 (100.00%)
7 นาง ฐิติกานต์ กฤษณวิภาคพร (กรรมการบริหาร)	8	/	9	8/9 (88.89%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(95.56%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารของบริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารและกรรมการบริหารรวมจำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทเพื่อทำหน้าที่ดูแลการบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินงานกิจการของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ และกลั่นกรองข้อเสนอของฝ่ายจัดการก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการบริหาร

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารมีการประชุมรวมทั้งสิ้น 10 ครั้ง เพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทดังนี้

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย วัตถุประสงค์และข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนมติคณะกรรมการบริษัทและมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty) ความระมัดระวัง (Duty of Care) มีความรับผิดชอบ (Accountability) และมีจริยธรรม (Ethic) โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน
- 2) ให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายจัดการเกี่ยวกับงบประมาณประจำปีของกลุ่มบริษัทฯ ก่อนที่จะเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยในปี 2568 ได้เห็นชอบงบประมาณของกลุ่มบริษัทฯ ประจำปี 2569 โดยคำนึงถึงแนวโน้มอุตสาหกรรมและความท้าทายที่กลุ่มบริษัทฯ อาจต้องเผชิญ ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 3) ควบคุม กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงินและฐานะการเงินของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย แผนการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ทางธุรกิจ และงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเฝ้าต่อสภาพธุรกิจ และรายงานผลการดำเนินงานและฐานะการเงินให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นประจำ
- 4) พิจารณานุมัติระเบียบปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ซึ่งระบุแนวปฏิบัติและขั้นตอนแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และสอดคล้องกับข้อกำหนดของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย เพื่อให้มั่นใจได้ว่า พนักงานทั่วทั้งกลุ่มบริษัทฯ สามารถปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติดังกล่าวได้จริง
- 5) พิจารณากลับกรองข้อเสนอสั่งของฝ่ายจัดการ และให้ความเห็นชอบก่อนที่จะเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท โดยในปี 2568 ได้พิจารณากลับกรองเรื่องต่าง ๆ เช่น การขอลงเงินสินเชื่อจากธนาคารพาณิชย์ การเข้ารับผิดอย่างลูกหนี้ร่วมในวงเงินสินเชื่อของบริษัทย่อย เป็นต้น
- 6) พิจารณานุมัติรายการซึ่งอยู่ภายใต้อำนาจของคณะกรรมการบริหารตามที่กำหนดไว้ในอำนาจอนุมัติในการบริหารและดำเนินงานประจำวันของบริษัทฯ เช่น การขายงานโครงการให้ลูกค้า ซึ่งรวมถึงการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มวงเงินเครดิตการทำธุรกรรมซื้อขายกับกลุ่มบริษัทฯ ให้ลูกค้า เป็นต้น
- 7) ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริหารประจำปีในการประชุมคณะกรรมการบริหาร เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2568
- 8) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ประจำปี 2568 ด้วยตนเอง

รายงานฉบับนี้ได้รับการสอบทานโดยคณะกรรมการบริหาร เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569
 ในนามคณะกรรมการบริหาร
 นายนาถ ลีวีเจริญ
 ประธานกรรมการบริหาร

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ นางฐิติกานต์ ฤกษ์นิภาพร ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริหาร โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม 2568 เป็นต้นไป
 ดังนั้น จำนวนการประชุมคณะกรรมการบริหารที่นางฐิติกานต์ ฤกษ์นิภาพร ต้องเข้าร่วมจึงเท่ากับ 9 ครั้ง

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน : 6
 (ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
1 นาย วิบูลย์ ดวงสิทธิสมบัติ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	6	/	6	6/6 (100.00%)
2 นาย นาด ลีวเจริญ (กรรมการชุดย่อย)	5	/	6	5/6 (83.33%)
3 นาย ชิน สุ ลิ้ม (กรรมการชุดย่อย)	6	/	6	6/6 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(94.44%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ประกอบด้วยประธานและสมาชิกรวมจำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตร โดยสมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสรรหาและด้านการพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางในการปฏิบัติในด้านการสรรหาและการพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูง และ/หรือผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่มีความสำคัญกับบริษัทฯ (ถ้ามี) ตลอดจนปฏิบัติตามการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีการประชุมรวมทั้งสิ้น 6 ครั้ง เพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทดังนี้

- 1) พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการบริษัท และสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยรวม และเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและมีมูลค่าตลาด (market capitalization) ใกล้เคียง เพื่อจูงใจและรักษากรรมการที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 2) พิจารณาเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ออกตามวาระ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาเลือกตั้ง โดยได้คำนึงถึงความหลากหลายของคณะกรรมการผ่านการจัดทำตาราง Skill Matrix
- 3) พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารประจำปี 2567 รวมถึงกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารประจำปี 2568 พร้อมทั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีและการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 4) พิจารณาอนุมัติเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับประธานบริหาร (C-level) ซึ่งรวมถึงประธานบริหารสายงานปฏิบัติการ ประธานบริหารสายงานขายและพัฒนาธุรกิจ และประธานบริหารสายงานการเงินและกลยุทธ์
- 5) พิจารณากำหนดแนวทางการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับประธานบริหาร (C-level) รวมถึงผู้บริหารสูงสุดของแต่ละบริษัทในเครือ พร้อมทั้งทบทวนรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่งงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

รายงานฉบับนี้ได้รับการสอบทานโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569

ในนามคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความ : 4
ยั่งยืน (ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย นาด ลีวีเจริญ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	4	2/4 (50.00%)
2 ดร. ชัยยุทธ ชุณหะชา (กรรมการชุดย่อย)	3	/	4	3/4 (75.00%)
3 นาย อุกฤษฏ์ วงศราวิทย์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4	4/4 (100.00%)
4 นาย กัมพล ตติยทวี (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(81.25%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนของบริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) (**บริษัทฯ**) ประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน (ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ) และกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน (ซึ่งเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการที่เป็นผู้บริหาร และผู้บริหาร) รวมจำนวน 4 ท่าน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ดูแล และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบริหารจัดการความเสี่ยงและด้านการพัฒนาความยั่งยืนใน 3 มิติ ได้แก่ มิติการกำกับดูแลกิจการ มิติสิ่งแวดล้อม และมิติสังคม ทั้งนี้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนมีการประชุมรวมทั้งสิ้น 4 ครั้ง เพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทดังนี้

- 1) ทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยง โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) (ประกอบด้วย Corporate Risk Appetite Statement และมาตราวัดความเสี่ยงเชิงปริมาณ) ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ
- 2) รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการประเมินและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่สำคัญของกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงการติดตามความก้าวหน้าของแผนจัดการความเสี่ยง พร้อมกับรายงานผลลัพธ์ให้คณะกรรมการบริษัททราบ เป็นประจำทุกไตรมาส ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ อยู่ในระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)
- 3) ส่งเสริมการสร้างความตระหนักรู้ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กร โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดการอบรมสัมมนาให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับความเสี่ยง ซึ่งรวมถึงภาพรวมและความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยง เครื่องมือการบริหารความเสี่ยง และการติดตามรายงานการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนความเสี่ยงการทุจริตและคอร์รัปชัน และกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานของตนเอง

4) รับทราบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย ซึ่งรวมถึงทะเบียนความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน หนึ่งในเอกสารสำคัญสำหรับการยื่นขอรับรองการเป็นสมาชิก ในการนี้ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2568 บริษัทฯ ได้ทราบประกาศผลว่า บริษัทฯ ผ่านการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยแล้ว

5) ทบทวนนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการและด้านการพัฒนาความยั่งยืน โดยในปี 2568 สำคัญในการทบทวน แก้ไข และเพิ่มเติม นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการและด้านการพัฒนาความยั่งยืนนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืน FTSE Russell ESG Scores ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2569 แทนหลักเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืน SET ESG Ratings

6) พิจารณานุมัติเป้าหมายด้านการพัฒนาความยั่งยืน และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนผลักดันให้บริษัทฯ เข้าร่วมการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการและด้านความยั่งยืนต่าง ๆ โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่มดีเลิศ หรือ 5 ดาว จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน และได้รับการประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2568 ในระดับ A จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพิ่มขึ้นจากการประเมินประจำปี 2567 ซึ่งบริษัทฯ ได้รับการประเมินในระดับ BBB

7) ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนประจำปีในการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2568

8) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน ประจำปี 2568 ด้วยตนเอง

รายงานฉบับนี้ได้รับการสอบทานโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569

ในนามคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน

นายกัมพล ตติยกุล

ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) (**บริษัทฯ**) ได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้เติบโตอย่างมั่นคง พร้อมกับความยั่งยืน โดยครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่เข้มแข็ง ด้วยการปรับใช้แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการคำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัทฯ ดังนั้น ในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้กระทำการอย่างโปร่งใส ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และกฎระเบียบต่าง ๆ พร้อมกับการรักษาความสมดุลทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม และการลดผลกระทบจากการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ (Value Chain) อีกทั้งยังใช้ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์กรและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างนวัตกรรมและการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับสังคม ชุมชนและการให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-sustainable-development-policy-th.pdf>

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัทฯ ได้พิจารณาเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจและประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน โดยกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ทั้งมีการรายงานความคืบหน้าให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนทราบเป็นประจำ ในกรณีนี้ บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนปี 2568 ดังนี้

- คุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ ความรับผิดชอบต่อลูกค้า และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยมีเป้าหมายประเมินด้านความพึงพอใจจากลูกค้าในระดับร้อยละ 90
- ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีเป้าหมายประเมินคะแนนด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity Score) ในระดับ B
- การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีเป้าหมายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ศูนย์ เป้าหมายประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการภายใต้โครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนในระดับดีเลิศ และเป้าหมายประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้นที่คะแนน 96 ขึ้นไป
- การดำเนินงานของบริษัทฯ โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ได้แก่ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยมีเป้าหมายปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า ปริมาณการใช้น้ำ และปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดลงร้อยละ 1 จากปีก่อน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ และผลักดันให้เป้าหมายเป็นรูปธรรม ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจและการกำกับดูแล สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals: UN SDGs) เพื่อสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ : Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 2 ขจัดความหิวโหย (Zero Hunger), Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 8 งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบต่อ

การบริหารจัดการและการกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

แนวทางบริหารจัดการ

บริษัทฯ วางโครงสร้างการบริหารงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน โดยประธานกรรมการและประธานกรรมการบริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคณะกรรมการมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทำหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ขั้นตอนการกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ มีการกำหนดกระบวนการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงมีการพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและมาตรฐานด้านความยั่งยืนในระดับสากล โดยมีกระบวนการดังนี้

(1) การวิเคราะห์และระบุประเด็นที่สำคัญ

บริษัทฯ ระบุประเด็นที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนของบริษัทฯ ซึ่งครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยพิจารณาจากความเสี่ยงและโอกาสของแผนธุรกิจของบริษัทฯ แนวโน้มอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทฯ ตลอดจนความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ ที่รับผิดชอบ รวมถึงประเด็นด้านความยั่งยืนในประเทศและในระดับโลก เช่น เป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals: UN SDGs) เป็นต้น

(2) การระบุและประเมินผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความยั่งยืน

บริษัทฯ ระบุ กำหนดและประเมินประเด็นต่าง ๆ เพื่อสะท้อนประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ และการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อภายนอกองค์กร การสร้างคุณค่าจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงผลกระทบต่อความต้องการ ความคาดหวัง และการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน โดยพิจารณาจากประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน โดยอ้างอิงกระบวนการประเมินตามหลักการ Double Materiality ซึ่งพิจารณาผลกระทบทั้งสองมิติ ประกอบด้วยผลกระทบต่อความยั่งยืน (Impact Materiality) ซึ่งวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบันหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคต (Actual or Potential Impact) ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านบวกและด้านลบ (Positive and Negative Impact) ซึ่งประเมินจากการดำเนินงานและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ และผลกระทบทางการเงิน (Financial Materiality) โดยพิจารณาความเสี่ยงและโอกาส (Risk and Opportunity) ด้านความยั่งยืนที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การพัฒนา และสถานะทางการเงินของบริษัทฯ

(3) การจัดลำดับประเด็นที่สำคัญ

บริษัทฯ จัดลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็น โดยพิจารณาจากผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น (IROs) ที่สำคัญที่สุด เกี่ยวข้องกับประเด็นความยั่งยืน พร้อมกำหนดเป้าหมาย โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น เพื่อเผชิญกับการแข่งขันหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความสามารถในการปรับตัวขององค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืนและความก้าวหน้า ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการประเมินประเด็นที่สำคัญ โดยมีฝ่ายจัดการให้ความเห็น รวมถึงมีการสอบถามประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอีกด้วย

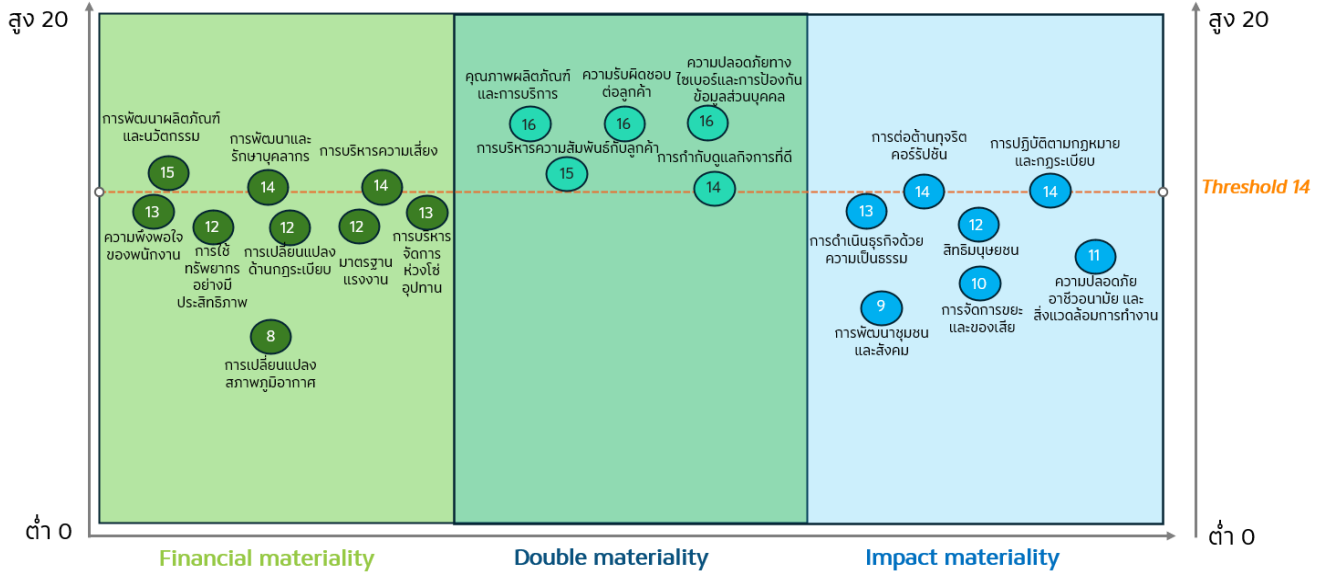
(4) การจัดทำแผนงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบ

บริษัทฯ จะรวบรวมผลการประเมินประเด็นที่สำคัญ เพื่อจัดทำผลสรุปของประเด็นที่สำคัญต่อบริษัทฯ และจัดทำแผนงานพร้อมระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(5) การติดตามและประเมินผล

บริษัทฯ จะทบทวนผลการประเมินประเด็นที่สำคัญ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดจนจัดให้มีการควบคุม ติดตาม ดูแล อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุแผนการพัฒนาด้านความยั่งยืนที่ได้กำหนดไว้

ผลลัพธ์จากการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นสองมิติอยู่ในรูปแบบ Double Materiality Matrix



ผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนสองมิติในรูปแบบ Double Materiality ตั้งแต่ 14 คะแนนขึ้นไป จะเป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญมาก ประกอบด้วยคุณภาพผลิตภัณฑ์และการบริการ ความรับผิดชอบต่อลูกค้า การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล และการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัทฯ มีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนเพื่อตอบสนองต่อประเด็นความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยวกับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน : มี

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืนได้ทบทวนนโยบายการพัฒนาความยั่งยืนประจำปีแล้วเห็นว่าข้อกำหนดในนโยบายยังคงเหมาะสม จึงไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมประการใด และได้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติตามความเห็นของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน

สำหรับเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนปี 2568 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้พิจารณา ได้แก่ การประเมินด้านความพึงพอใจจากลูกค้า การประเมินคะแนนด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity Score) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ การประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการภายใต้โครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน การประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า ปริมาณการใช้น้ำ และปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กิจกรรมหลัก	
การวิจัยและการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> ● สำรวจเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดจนสำรวจความต้องการของลูกค้า ● ศึกษานวัตกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า ● ทดสอบผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ● นำเสนอผลิตภัณฑ์ให้กับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย
การตลาดและการขาย	<ul style="list-style-type: none"> ● เข้าพบ สอบถาม และวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ ● นำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงแผนงานในการดำเนินโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย ● กำหนดราคาของผลิตภัณฑ์และบริการที่เหมาะสม ● จัดอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ลูกค้าและบุคคลทั่วไปที่สนใจ
การปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำแผนการปฏิบัติงานของโครงการให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้กับลูกค้า ● กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้รับผิดชอบการดำเนินงานในแต่ละโครงการ ● ฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ● จัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและวางแผนการติดตั้งให้สอดคล้องกับแผนงานของโครงการ ● บริหารจัดการ ติดตามดูแล การดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ● ควบคุมและเฝ้าระวังการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ● ตรวจสอบคุณภาพอุปกรณ์ก่อนนำไปติดตั้งให้กับลูกค้า ● พัฒนาและปรับปรุงระบบงานให้ทันสมัยและตอบสนองต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
การบริการหลังการขาย	<ul style="list-style-type: none"> ● ดูแลและรักษาระบบโซลูชันให้กับลูกค้าตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้ ● กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้รับผิดชอบการบริการหลังการขายให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ● รับฟังความคิดเห็นและสำรวจความพึงพอใจลูกค้าเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ● มีหน่วยงาน Call Center ซึ่งเป็นหน่วยงานกลาง เพื่อให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา ตลอดจนรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า
กิจกรรมสนับสนุน	
<p>การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหาพนักงานที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขัน และสามารถจูงใจพนักงานได้ รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ออกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลเอาใจใส่ และการสร้างขวัญกำลังใจเป็นอย่างดี เพื่อให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันกับบริษัทฯ และทุ่มเทสร้างสรรค์พัฒนางาน การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม</p>	
<p>การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดซื้อ จัดจ้าง และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใส ให้ความเป็นธรรมแก่บริษัทคู่ค้า</p>	
<p>พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริษัทฯ จัดให้มีการดูแลพัฒนา และปรับปรุงระบบงานสำคัญ ๆ ในการดำเนินธุรกิจให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดวางระบบงานของห่วงโซ่อุปทานหลัก และกระบวนการอื่น ๆ ขององค์กร เช่น ระบบบัญชีและการเงิน ระบบการบริหารจัดการองค์กร เป็นต้น</p>	

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม - มีความมั่นคงและก้าวหน้า - ในสายงานอาชีพ - ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานโดยให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึง - มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินตลอด - จนมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน - มีเครื่องมือและระบบงานที่ทันสมัยและสนับสนุนการดำเนินงาน - พัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความสามารถ ค่าผลการดำเนินงานและการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน และมีผลกำไร 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนทุกปี - มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - ประกันชีวิต และประกันสุขภาพ - พร้อมกับการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี - จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน - ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานใหม่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีอย่างสม่ำเสมอ - ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน - จัดหลักสูตรอบรมที่ตรงตามความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความผูกพันพนักงาน • การอบรม / สัมมนา
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน • ผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการดำเนินงานและการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน และมีผลกำไร - เป้าหมายและทิศทางในการดำเนินธุรกิจในอนาคตที่ชัดเจน - การบริหารจัดการภายใต้หลักกำกับดูแลกิจการที่ดี - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเท่าเทียม 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม - ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม - จ่ายเงินปันผลให้สอดคล้องกับนโยบายการจ่ายเงินปันผล - จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจเป็นประจำทุกปี - บริหารจัดการความเสี่ยงที่สำคัญโดยครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • อื่น ๆ • การสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • ลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การจำหน่ายสินค้าและบริการในราคายุติธรรม มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล - การบริการที่รวดเร็ว เข้าถึงง่าย รวมถึงการบริการหลังการขาย - การอัปเดตเทคโนโลยีและโซลูชันใหม่อย่างสม่ำเสมอ - การเป็นที่ปรึกษาและสามารถต่อยอดผลิตภัณฑ์เดิมของลูกค้าให้ทันสมัยและดีขึ้นกว่าเดิม - การปกป้องข้อมูลสารสนเทศ หรือรักษาข้อมูลสำคัญที่ถูกจัดเก็บไว้ - การปฏิบัติตามสัญญาอย่างโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม - สินค้าและการบริการเป็นไปตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งมั่นที่จะให้บริการที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้ลูกค้ามีความมั่นใจและพึงพอใจสูงสุดในการให้บริการ - มี Call Center ที่ช่วยในการตอบกลับปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว - จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีจรรยาบรรณในการรักษาข้อมูลของลูกค้า - ปฏิบัติตามสัญญาอย่างเคร่งครัดเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว - ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ • การอบรม / สัมมนา • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • การประชุมร่วมกันและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • คู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขทางธุรกิจที่เป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม - การไม่ทำธุรกิจกับคู่ค้าที่กระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย - การละเว้นการสร้างอำนาจต่อรองทางการค้าด้วยวิธีต่างตอบแทน - และมีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน - การชำระค่าสินค้าและบริการเป็นไปตามเงื่อนไข - ความร่วมมือในการพัฒนาธุรกิจและเติบโตร่วมกัน - ความเสมอภาคในการทำธุรกิจ - กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นธรรม - การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป็นไปตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดถือหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อคู่ค้า - มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า - เปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน รวมถึงจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า - ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาซื้อขาย ข้อกำหนดหรือจริยธรรมของคู่ค้า - เคารพต่อสิทธิและปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม - ประเมินคู่ค้าเพื่อพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> • การสำรวจความพึงพอใจ • อื่น ๆ • กระบวนการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคู่ค้า การประชุมร่วมกับคู่ค้า และการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
<ul style="list-style-type: none"> • เจ้าหนี้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การชำระหนี้และดอกเบี้ยตรงตามกำหนดเงื่อนไขสัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืม - มีความรับผิดชอบในเงื่อนไขการค้ำประกันต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ • การประชุมร่วมกันและการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

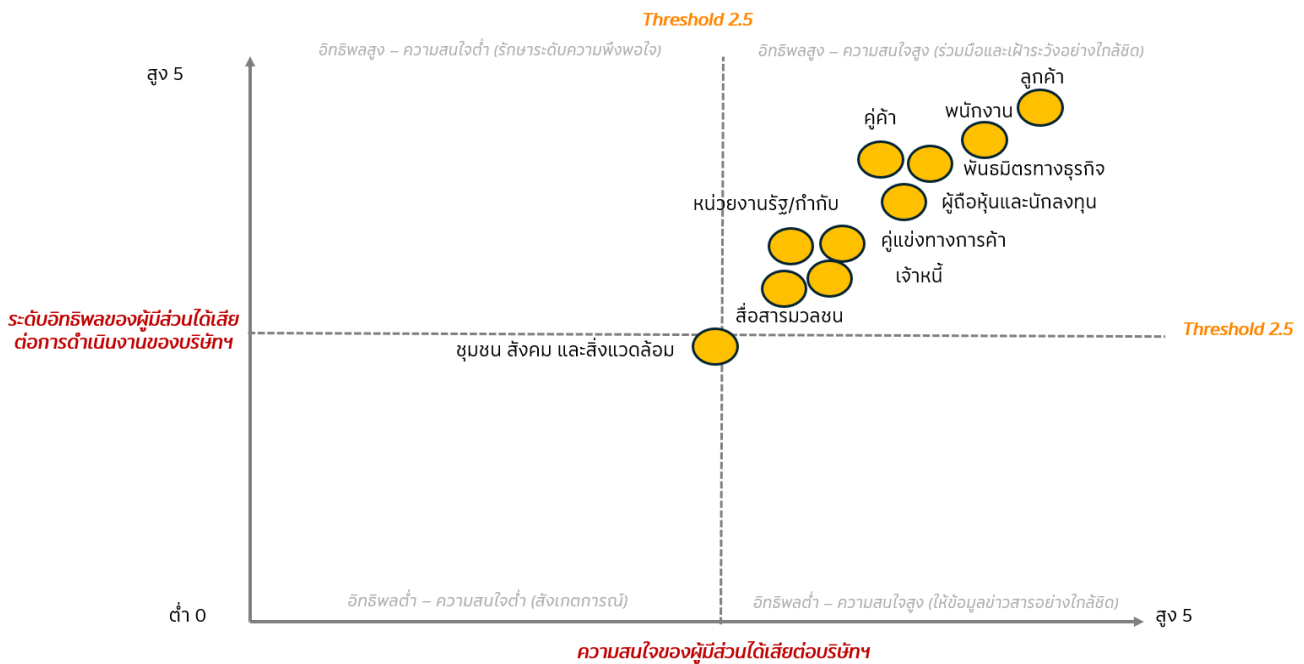
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขทางธุรกิจที่เป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม - ความร่วมมือในการพัฒนาธุรกิจและเติบโตร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดถือหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อพันธมิตรทางธุรกิจ - ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาซื้อขาย ข้อกำหนดหรือจริยธรรมของพันธมิตรทางธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> • อื่น ๆ • การประชุมร่วมกับและการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
<ul style="list-style-type: none"> • คู่แข่งทางการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การแข่งขันที่ยุติธรรม - การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามกติกามารยาทของอุตสาหกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดถือหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า - ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
<ul style="list-style-type: none"> • สำนักข่าวและสื่อมวลชน 	<ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายและทิศทางในการดำเนินธุรกิจในอนาคตที่ชัดเจน - การบริหารจัดการภายใต้หลักกำกับดูแลกิจการที่ดี - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเท่าเทียม 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอแก่สาธารณชน - ยึดหลักความเท่าเทียมในการให้ข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> • การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • อื่น ๆ • การสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> - การแข่งขันที่เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม - การดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - การจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างถูกต้อง - ทำธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม - หาแนวทางการร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน - เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ 	<ul style="list-style-type: none"> • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • อื่น ๆ • การประชุมรับฟังแนวนโยบายและแนวทางการกำกับดูแล และการจัดกิจกรรมร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ
<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชน • สังคม • อื่น ๆ • สิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมชุมชนโดยรอบ - ร่วมพัฒนาชุมชน สร้างอาชีพและรายได้ เพื่อสร้างความมั่นคงสำหรับชุมชนโดยรอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สังคมชุมชน และสิ่งแวดล้อม - ละเว้นการก่อมลภาวะให้สิ่งแวดล้อมและสังคม - ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม - เป็นพลเมืองดี มีหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมและทำประโยชน์ให้กับสังคม - ชุมชน และสิ่งแวดล้อม - มุ่งมั่นสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม - ชุมชน และสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ • การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจเพิ่มเติม

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์

บริษัทฯ วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียสอดคล้องกับมาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) 2015 เพื่อให้สามารถเข้าใจและประเมินผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมการจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย



ในการนี้ บริษัทฯ ได้ประเมินลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ โดยพิจารณาจากอิทธิพล (Influence) ต่อบริษัทฯ และความสนใจ (Interest) ในบริษัทฯ ของผู้มีส่วนได้เสีย และเห็นว่าลูกค้า (ซึ่งเป็นกลุ่มที่ส่งซื้อสินค้าและบริการจากบริษัทฯ สร้างยอดขาย รายได้ และกำไรให้กับบริษัทฯ) และพนักงาน (ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา ส่งมอบสินค้าและบริการ ตามกำหนดการและความคาดหวังของลูกค้า นำมาสู่การกลับมาซื้อซ้ำอย่างต่อเนื่องของลูกค้า) เป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มสำคัญ 2 อันดับแรก บริษัทฯ จึงต้องบริหารการมีส่วนร่วมและสื่อสารอย่างใกล้ชิด

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

การดำเนินการในปี 2568

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจด้านต่าง ๆ อาทิ ความเสี่ยงด้านต้นทุนในห่วงโซ่อุปทาน ความเสี่ยงด้านการขาดแคลนวัตถุดิบ ความเสี่ยงในการหยุดชะงักของธุรกิจ รวมถึงความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ ที่อาจเกิดจากการดำเนินงานของคู่ค้า นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมีแนวทางในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกคู่ค้า การควบคุมคุณภาพของวัตถุดิบสินค้าและบริการของคู่ค้า จนถึงกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานประจำปี ตลอดจนการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่จะดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้าด้วยความโปร่งใส

(1) การจัดทำจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)

บริษัทฯ มีเจตนาที่ส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ควบคู่กับการรักษาสมดุลทางสิ่งแวดล้อมและสังคม ตลอดห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ (Value Chain) และคำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ด้วยการรวบรวมนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนดต่าง ๆ และหลักในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยคาดหวังให้คู่ค้ามีความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน และยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ

(2) การคัดเลือกและขึ้นทะเบียนคู่ค้ารายใหม่

บริษัทฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและขึ้นทะเบียนผู้ค้ารายใหม่ ซึ่งเป็นผู้ผลิต ผู้ขาย ผู้รับจ้าง หรือผู้ให้บริการอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม ตลอดจนคำนึงถึงการดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการอย่างมีจริยธรรมการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน การเคารพในสิทธิมนุษยชน การช่วยกันพัฒนาให้คู่ค้าเติบโตร่วมกันกับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

(3) การวิเคราะห์ผู้ค้ารายสำคัญ

หลักเกณฑ์ในการระบุผู้ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier)	หลักเกณฑ์ในการระบุผู้ค้ารายสำคัญทางอ้อมหรือไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทฯ โดยตรง (Critical Non-Tier 1 Supplier)
<ul style="list-style-type: none"> - คู่ค้าที่มียอดซื้อตั้งแต่ 1 ล้านบาทขึ้นไป - คู่ค้าที่จำหน่ายหรือบริการที่มีความสำคัญกับกระบวนการทางธุรกิจ - คู่ค้าที่มีน้อยรายในตลาดและไม่สามารถทดแทนได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่ค้าที่จำหน่ายหรือบริการที่มีความสำคัญกับกระบวนการทางธุรกิจ - คู่ค้าที่มีน้อยรายในตลาดและไม่สามารถทดแทนได้

ผลการวิเคราะห์ผู้ค้ารายสำคัญปี 2568

ประเภทคู่ค้า	จำนวนคู่ค้า (ราย)	ร้อยละของคู่ค้า	ร้อยละของยอดซื้อ
คู่ค้าที่มีการซื้อขายในปี 2568 (Tier 1)	511		
ผู้ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier)	81	15.85	79.90
ผู้ค้ารายสำคัญทางอ้อมหรือไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทฯ โดยตรง (Critical Non-Tier 1 Supplier)	17		

(4) การวิเคราะห์และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า

บริษัทฯ ได้จัดทำแบบประเมินด้านความยั่งยืน (ESG Assessment) ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดในจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เพื่อให้คู่ค้าประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ด้วยตนเอง โดยผลการประเมินจะถูกนำมาพิจารณาเพื่อช่วยพัฒนาให้คู่ค้าเติบโตร่วมกันกับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

อนึ่ง บริษัทฯ ได้กำหนดให้ผู้ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier) ที่มียอดซื้อในปี 2568 ต้องตอบแบบประเมินด้านความยั่งยืน (ESG Assessment) ทำให้คู่ค้าที่ต้องทำแบบประเมินมีจำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.85 ของคู่ค้าทั้งหมด ในกรณีนี้ มีคู่ค้าที่ตอบแบบประเมินด้านความยั่งยืน (ESG Assessment) จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.62 ของคู่ค้าที่ต้องทำแบบประเมิน

ผลการประเมิน			หลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยงพิจารณาจากผลคะแนนการตอบแบบประเมิน
ระดับความเสี่ยง	จำนวน	ร้อยละ	
ความเสี่ยงสูงมาก	0	0.00	ร้อยละ 0-30
ความเสี่ยงสูง	1	2.44	ร้อยละ 31-50
ความเสี่ยงปานกลาง	3	7.32	ร้อยละ 51-60
ความเสี่ยงต่ำ	6	14.63	ร้อยละ 61-70
ความเสี่ยงต่ำมาก	31	75.61	ร้อยละ 71-100
รวม	41	100.00	

จากผลการประเมินข้างต้นพบว่า ความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้าโดยรวมอยู่ในระดับความเสี่ยงต่ำและต่ำมาก โดยคู่ค้าที่มีผลการประเมินด้านความยั่งยืนในระดับความเสี่ยงสูงและสูงมาก บริษัทฯ จะดำเนินการให้คู่ค้าหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดความรุนแรง และความเสี่ยงจากผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านความยั่งยืน พร้อมทั้งติดตามและเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาให้คู่ค้าตระหนัก ให้มีความสำคัญ และมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล อันนำไปสู่การพัฒนาห่วงโซ่อุปทานให้เติบโตอย่างยั่งยืน

(5) การเยี่ยมชมสถานประกอบการของคู่ค้า (On-site ESG Audit)

หลังจากที่บริษัทฯ ได้ทราบผลการประเมินด้านความยั่งยืนของคู่ค้าแล้ว บริษัทฯ จะเข้าเยี่ยมชมสถานประกอบการของคู่ค้า เพื่อตรวจสอบและประเมินการดำเนินการของคู่ค้าเพื่อให้มีความมั่นใจว่าคู่ค้ามีการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานสอดคล้องกับการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้านความยั่งยืน และลดความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยบริษัทฯ จะเยี่ยมชมสถานประกอบการเฉพาะคู่ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier) และมีคะแนนประเมินด้านความยั่งยืนโดยรวมต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งเป็นคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในระดับสูงและสูงมาก อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ อาจเลือกคู่ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier) เพิ่มเติมนอกจากคู่ค้าที่มีความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในระดับสูงและสูงมาก เพื่อพิจารณาเยี่ยมชมสถานประกอบการของคู่ค้าได้ โดยบริษัทฯ จะดำเนินการเยี่ยมชมสถานประกอบการของคู่ค้าในเดือนมีนาคม 2569 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคู่ค้าให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และลดความเสี่ยงจากประเด็นด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

- บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี
- ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี
- ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none">• การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม• ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค• ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม
การพัฒนาและรักษาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">• อื่น ๆ : การพัฒนาและรักษาบุคลากร
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none">• การจัดการพลังงาน• การจัดการน้ำ• การจัดการขยะและของเสีย• การจัดการก๊าซเรือนกระจก
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมการทำงาน	<ul style="list-style-type: none">• อื่น ๆ : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมการทำงาน
การกำกับดูแลกิจการที่ดี	<ul style="list-style-type: none">• การกำกับดูแลกิจการที่ดี
การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	<ul style="list-style-type: none">• อื่น ๆ : การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการพลังงาน การจัดการน้ำ การจัดการขยะและของเสีย การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน
สิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิมนุษยชน
การพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนา นวัตกรรม
การบริหารความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน อื่น ๆ : การบริหารความเสี่ยง
ความพึงพอใจของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ : ความพึงพอใจของพนักงาน
การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ	<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ : การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ
มาตรฐานแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อื่น ๆ : มาตรฐานแรงงาน
คุณภาพผลิตภัณฑ์และการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค อื่น ๆ : คุณภาพผลิตภัณฑ์และการบริการ
ความรับผิดชอบต่อลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ : ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล
การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค อื่น ๆ : การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า
การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ	<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ : การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ
การพัฒนาชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม อื่น ๆ : การพัฒนาชุมชนและสังคม
การจัดการขยะและของเสีย	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการขยะและของเสีย

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

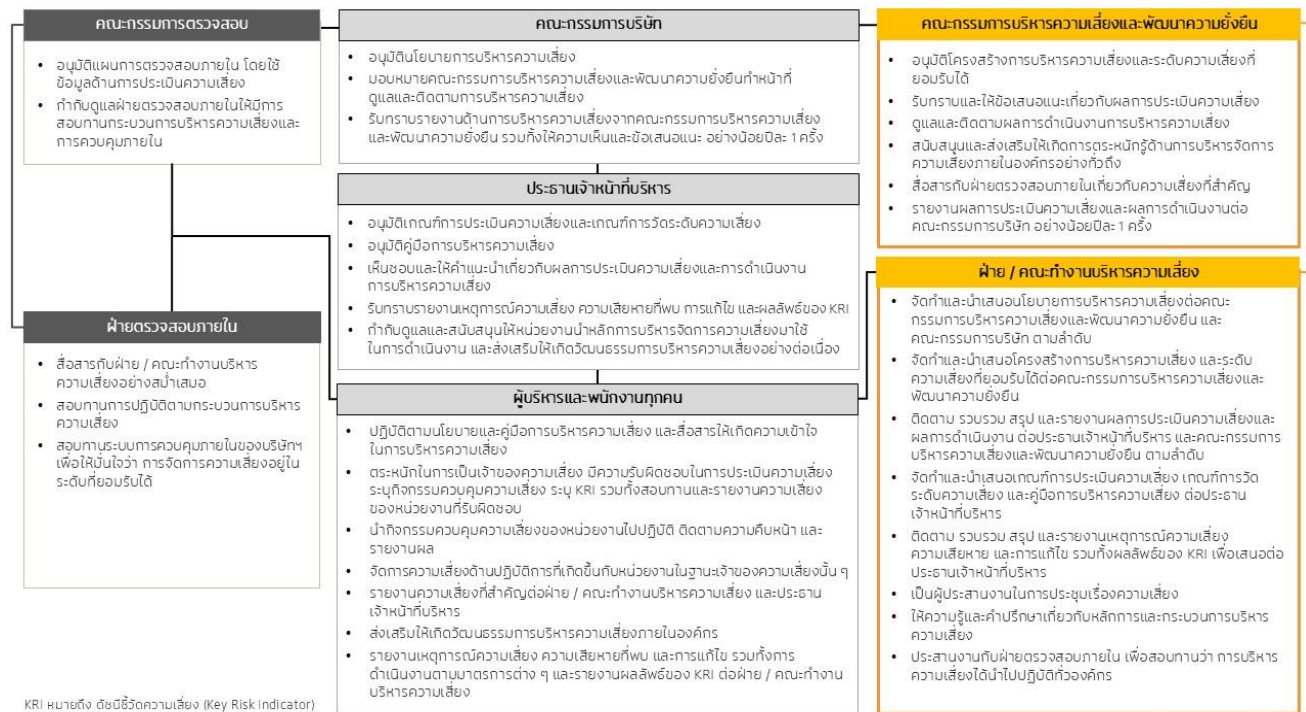
ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) ("**บริษัทฯ**") ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ซึ่งจะช่วยให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุตามแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ตลอดจนการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงจะทำให้บริษัทฯ มองเห็นโอกาสและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และสามารถเตรียมแผนป้องกันและควบคุมผลกระทบล่วงหน้าและลดเหตุการณ์ที่ไม่คาดหมายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม หรือปรับแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ ทั้งในเชิงรุกและเชิงรับได้อย่างทันที่ เพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารความเสี่ยง และคู่มือการบริหารความเสี่ยง โดยยึดหลักการบริหารความเสี่ยงตามหลักมาตรฐานสากล The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management (COSO - ERM) ซึ่งได้วางกรอบกระบวนการด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจและการบริหารงานผ่าน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์และกำหนดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Governance & Culture) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (Strategy & Objective-Setting) การดำเนินงาน (Performance) การระบุความเสี่ยง (Risk Identification) การติดตามผลและทบทวน (Review and Revision) และการสื่อสาร สารสนเทศ และการรายงาน (Information, Communication and Reporting)

โครงสร้างในการบริหารความเสี่ยงองค์กร

(ซึ่งได้รับการทบทวนเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2568 โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน)



กระบวนการในการบริหารความเสี่ยงองค์กร

กระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ มีขั้นตอนครอบคลุมถึงการระบุความเสี่ยง การประเมินระดับความเสี่ยง การกำหนดแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ การติดตามดูแล ผ่านผลลัพธ์ของดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicator) เพื่อให้มั่นใจว่า ความเสี่ยงได้ถูกจัดการอย่างเหมาะสม และการรายงานการบริหารความเสี่ยงให้ผู้บริหารทราบอย่างสม่ำเสมอ โดยบริษัทฯ มีการกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) (ประกอบด้วย Corporate Risk Appetite Statement และมาตรวัดความเสี่ยงเชิงปริมาณ) และระดับความเสี่ยงเบี่ยงเบนที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) พร้อมกับใช้แผนที่แสดงความเสี่ยง (Heat Map) ในการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง โดยใช้เกณฑ์โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (Impact) ทั้งผลกระทบที่เป็นและไม่ใช่ตัวเงิน ในกรณีนี้ บริษัทฯ จำแนกลักษณะความเสี่ยงของบริษัทฯ ออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ ความเสี่ยงระดับกลยุทธ์ (strategic risk) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (operational risk) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน (financial risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตาม

กฎระเบียบ (compliance risk) และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (emerging risk)¹ โดยบริษัทฯ มีการประเมินปัจจัยความเสี่ยงการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งถูกจัดประเภทเป็นหนึ่งในความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (operational risk)

¹ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (emerging risk) หมายถึง ความเสี่ยงจากภายนอกที่เกิดขึ้นใหม่ ไม่คาดคิด หรือมีความไม่แน่นอนสูง เป็นประเด็นสำคัญ มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจมีผลกระทบระยะยาว (3 ปี ถึง 5 ปี) ต่ออุตสาหกรรมหรือธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (เรียกรวมกันว่า "กลุ่มบริษัทฯ")

วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง

การสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร เป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง การบริหารจัดการความเสี่ยงของกลุ่มบริษัทฯ จึงได้กระทำทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน โดยกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเป็นเจ้าของความเสี่ยงในงานที่ตนรับผิดชอบ และงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งในนโยบายการบริหารความเสี่ยง พร้อมกับกำหนดบทบาทหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ในฐานะผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง จึงมีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กรอย่างทั่วถึง



ในปี 2568 บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับความเสี่ยง ซึ่งรวมถึงภาพรวมและความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยง เครื่องมือการบริหารความเสี่ยง และการติดตามรายงานการบริหารความเสี่ยง พร้อมกับกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ประเมินความเสี่ยงระดับหน่วยงานของตนเอง นอกจากนี้ บริษัทฯ โดยคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ได้ทบทวนความรู้เกี่ยวกับภาพรวมและกระบวนการในการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ พร้อมทั้งจัดการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG risk) และความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน (Corruption risk) กับคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

อนึ่ง บริษัทฯ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management) เพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยได้มีการปรับปรุงและทดสอบแผนบริหารความต่อเนื่อง (Business Continuity Plan) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งอาจส่งผลให้ธุรกิจหยุดชะงัก เช่น ภัยธรรมชาติ โรคระบาด เหตุการณ์จลาจล เป็นต้น

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20260114-gable-enterprise-risk-management-policy-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- พฤติกรรมหรือความต้องการของลูกค้า / ผู้บริโภค
- การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของรายได้

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และกลุ่มบริษัทฯ ไม่สามารถติดตามและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันกาล อาจส่งผลให้สูญเสียฐานลูกค้าและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากการที่ผู้บริหารของกลุ่มบริษัทฯ มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจเทคโนโลยีมาเป็นเวลากว่า 36 ปี ทำให้มีความเข้าใจในอุตสาหกรรมอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งจากการที่กลุ่มบริษัทฯ เป็นพันธมิตรกับเจ้าของผลิตภัณฑ์ชั้นนำระดับโลกหลายราย ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของผลิตภัณฑ์ในการถ่ายทอดความรู้และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ยังส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานในทุกกระดับที่เกี่ยวข้องติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างใกล้ชิด รวมถึงการเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่จัดโดยเจ้าของผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตามทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถนำมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัยและตรงตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ในขณะนี้ ช่วงที่ผ่านมา บริษัทฯ มองเห็นแนวโน้มการขยายตัวสูงอย่างต่อเนื่องของความต้องการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้านข้อมูลของลูกค้ากลุ่มองค์กรชั้นนำผ่านเทคโนโลยีในรูปแบบระบบคลาวด์ (Cloud Solutions) ดังนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดังกล่าว บริษัทฯ จึงเป็นผู้นำการให้บริการแบบครบวงจรเกี่ยวกับด้านคลาวด์ ประกอบด้วยการเป็นผู้ให้บริการด้านคำปรึกษา การออกแบบ การสร้าง และดูแลระบบคลาวด์ สำหรับระบบงานต่าง ๆ ให้ลูกค้าในองค์กรได้ใช้งานเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของธุรกิจในทุกรูปแบบ พร้อมกับนำบริการด้านคลาวด์ ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ด้านการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล และด้านการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ขึ้นสู่ AWS Marketplace เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้น

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากการแข่งขันทางธุรกิจ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดยง่ายของผู้ครายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ ประกอบธุรกิจให้บริการโซลูชันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลซึ่งเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง โดยผู้ประกอบการแต่ละรายต่างพยายามสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมเป็นพันธมิตรกับผู้พัฒนาเทคโนโลยีที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเพื่อเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการพัฒนาโซลูชันของตนเองเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการแข่งขันด้านราคาเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดของตนเองจากงบประมาณที่มีอย่างจำกัดของลูกค้า ซึ่งอาจส่งผลให้การแข่งขันในธุรกิจนี้เพิ่มสูงขึ้น

ผลกระทบจากความเสถียร

การแข่งขันในธุรกิจที่เพิ่มสูงขึ้นอาจมีผลกระทบต่อการทำงานและความสามารถในการทำกำไรของกลุ่มบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

ด้วยโซลูชันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ครบวงจรของกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากการที่กลุ่มบริษัทฯ มีประสบการณ์ในธุรกิจยาวนานกว่า 36 ปี อีกทั้งกลุ่มบริษัทฯ ได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มด้านการตลาดดิจิทัล แพลตฟอร์มด้านการบริหารพื้นที่เช่า และแพลตฟอร์มด้านการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในขณะนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ ได้เปิดตัวแพลตฟอร์ม CorpGPT ที่เรียกว่า GENA และ Allyx ให้เป็นผู้ช่วยสำหรับองค์กรที่ต้องการนำเทคโนโลยี Generative AI มาใช้งานภายในองค์กร โดยแบ่งการใช้งานตามความต้องการทางธุรกิจ (Business Use Cases) โดยสามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัย เป็นระบบ และควบคุมการใช้งานได้เต็มรูปแบบ โดย GENA และ Allyx ได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จาก Generative AI ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพิ่มความคล่องตัวและเพิ่มโอกาสลดต้นทุนในการดำเนินงาน นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ มีกลยุทธ์การบริหารจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่าย และการลงทุนในธุรกิจที่มีศักยภาพและมีอัตรากำไรขั้นต้นสูง เป็นมาตรการจัดการความเสี่ยงนี้ โดยช่วงต้นปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ ได้ปรับโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในอนาคต อนึ่ง สำหรับบริษัท รวด ทุ โซลูชันส์ จำกัด (R2) ซึ่งเป็นกิจการที่บริษัทฯ เข้าลงทุนเมื่อเดือนสิงหาคม 2567 ด้วยการเข้าถือหุ้นสามัญในสัดส่วนร้อยละ 75 เพื่อช่วยเสริมความแข็งแกร่งและดันให้โซลูชันของกลุ่มบริษัทฯ ตอบโจทย์ทางธุรกิจได้ครบวงจรมากยิ่งขึ้น มีผลประกอบการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังมีการวิเคราะห์ภาพรวมการแข่งขัน และกำหนดมาตรฐานราคาของกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งได้มีการติดตามทบทวนอย่างเป็นประจำ เพื่อให้กลุ่มบริษัทฯ สามารถแข่งขันด้านราคากับคู่แข่งทางธุรกิจได้ ดังนั้น บริษัทฯ จึงเชื่อมั่นว่าจะสามารถบริหารความเสี่ยงดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สะท้อนได้จากการที่บริษัทฯ สามารถรักษ้อัตรากำไรขั้นต้นไว้ในระดับที่เหมาะสม โดยอัตรากำไรขั้นต้นปี 2566 ถึงปี 2568 เท่ากับร้อยละ 20.60 ร้อยละ 18.53 และร้อยละ 20.63 ตามลำดับ

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงจากการกระจุกตัวของกลุ่มลูกค้า

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• การพึ่งพาลูกค้ารายใหญ่หรืออัยราย

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• อื่น ๆ : การกระจุกตัวของกลุ่มลูกค้า

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในปี 2566 ถึงปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ มีรายได้จากการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มธุรกิจการเงิน การธนาคาร การประกันภัย และบริษัทหลักทรัพย์ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 42.90 ร้อยละ 47.90 และร้อยละ 40.04 ของรายได้จากการขายและบริการ ซึ่งถือเป็นกลุ่มลูกค้ารายใหญ่

ผลกระทบจากความเสถียร

หากในอนาคตเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะอุตสาหกรรมของกลุ่มธุรกิจของกลุ่มลูกค้ารายใหญ่ของกลุ่มบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค หรือระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะ อาจส่งผลต่อการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ และอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องมาซึ่งผลการดำเนินการของกลุ่มบริษัทฯ ได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะขยายฐานลูกค้าเพิ่มเติมไปยังลูกค้าในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มศักยภาพในการเติบโตของรายได้และความสามารถในการทำกำไรของกลุ่มบริษัทฯ โดยกลุ่มบริษัทฯ มีเป้าหมายในการตอบโจทย์ความต้องการทางธุรกิจขององค์กรในปัจจุบันเพื่อเพิ่มโอกาสในการขายจากการผสานโซลูชันที่สร้างความได้เปรียบให้กับธุรกิจ เช่น การเพิ่มบริการที่ปรึกษาและการนำแอปพลิเคชันทางธุรกิจ (Business Application) ทั้งระบบ HCM (Human Capital Management) ระบบ ERP (Enterprise Resources Planning) และ CRM (Customer Relationship Management) มาปรับใช้ให้กับองค์กรต่าง ๆ และการเข้าร่วมเป็นพันธมิตรกับที่ปรึกษาระดับโลกในการนำเสนอโซลูชันตามแนวโน้มของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อขยายฐานลูกค้าเพิ่มเติม ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ลงนามในข้อตกลง

ความร่วมมือทางธุรกิจแบบครบวงจรกับบริษัท ไทย เอ็นเอส โซลูชันส์ จำกัด (บริษัทในเครือของ NS Solutions Corporation ประเทศญี่ปุ่น และเป็นหนึ่งในผู้ถือหุ้นของ R2) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการให้บริการด้านดิจิทัลโซลูชันแก่กลุ่มลูกค้าในวงกว้างมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มธุรกิจการผลิต ในการนี้ สัดส่วนรายได้จากการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มธุรกิจการผลิตและพลังงานปี 2568 เท่ากับร้อยละ 11.44 ของรายได้จากการขายและบริการ ซึ่งเติบโตร้อยละ 20.75 จากปี 2567

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงจากการพึ่งพาผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• การพึ่งพาคู่ค้าหรือตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่หรือน้อยราย

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• อื่น ๆ : การพึ่งพาผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ในการขายและให้บริการโซลูชันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลแก่ลูกค้าส่วนหนึ่งต้องอาศัยผลิตภัณฑ์ที่สั่งซื้อจากผู้ผลิตหรือตัวแทนจำหน่ายของผู้ผลิตเพื่อเป็นส่วนประกอบของโซลูชัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มธุรกิจโซลูชันที่เป็นตัวแทนจำหน่ายและสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-added Distribution) ซึ่งดำเนินการโดยบริษัท เพ็รส์ ลอจิก จำกัด (FLG) บริษัทย่อยของบริษัทฯ ที่เป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบเพิ่มมูลค่า (Value-added Distributor) ให้กับ Oracle Corporation (Oracle) ซึ่งเป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการใช้งานในระดับองค์กรซึ่งเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานทั่วโลกมาอย่างยาวนาน โดยในปี 2566 ถึงปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ มีรายได้จากผลิตภัณฑ์ Oracle คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 22.13 ร้อยละ 18.10 และร้อยละ 17.71 ของรายได้จากการขายและบริการ ตามลำดับ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากในอนาคต ผู้ผลิตหรือตัวแทนจำหน่ายของผู้ผลิตเพื่อเป็นส่วนประกอบของโซลูชัน ซึ่งรวมถึง Oracle มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและนโยบายทางธุรกิจ (Business Model and Policy) และ/หรือมีการเพิ่มหรือลดตัวแทนจำหน่าย และ/หรือมีการปรับราคาผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นส่วนประกอบของโซลูชัน อาจส่งผลกระทบต่อรายได้และผลประกอบการของกลุ่มบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ผลิตหรือตัวแทนจำหน่ายของผู้ผลิตเพื่อเป็นส่วนประกอบของโซลูชันมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ Oracle ซึ่ง FLG ได้รับสิทธิในการเป็นตัวแทนจำหน่าย Oracle ในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องมากกว่า 15 ปี ตั้งแต่ปี 2533 เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทฯ มีนโยบายที่จะรักษาความสัมพันธ์กับเจ้าของผลิตภัณฑ์รายอื่น ๆ เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาเจ้าของผลิตภัณฑ์รายใดรายหนึ่งมากเกินไป โดยปัจจุบันกลุ่มบริษัทฯ ได้รับการรับรองให้เป็นพันธมิตรระดับสูงจากเจ้าของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับโลกหลายราย เช่น Dell Technologies - Platinum, Hewlett Packard Enterprise - Gold, Oracle - Oracle Partner Network และ Red Hat - Advanced Business Partner เป็นต้น

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงในการพึ่งพาคูคณาที่มีความเชี่ยวชาญ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• การพึ่งพาคูคณาในตำแหน่งงานสำคัญ
• การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจให้บริการโซลูชันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ รวมถึงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่หยุดนิ่ง ตลอดจนกระบวนการทำงานของลูกค้าเป็นอย่างดี ดังนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ของกลุ่มบริษัทฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในสายงานโซลูชันและเทคโนโลยีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำเสนอโซลูชันที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้บริการหลังการขายที่มีคุณภาพระดับมืออาชีพ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากกลุ่มบริษัทฯ ไม่สามารถรักษาคูคณาที่มีความเชี่ยวชาญและความเชี่ยวชาญไว้ได้ อาจส่งผลกระทบต่อให้บริการของกลุ่มบริษัทฯ และกระทบต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ ได้ในที่สุด

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาทักษะรวมถึงความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ยังมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานผ่านการอบรมและได้รับการรับรอง (Certified) จากเจ้าของผลิตภัณฑ์ที่เป็นพันธมิตรกับกลุ่มบริษัทฯ ในขณะเดียวกันกลุ่มบริษัทฯ มีการกำหนดผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมพร้อมกับสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผ่านการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace อีกทั้งออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดูแลพนักงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน เหล่านี้ เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาให้บุคลากรดังกล่าวทำงานกับกลุ่มบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในกลุ่มบริษัทฯ บริษัทฯ ได้ออกและเสนอขายใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นของบริษัทฯ ให้แก่ผู้บริหาร (รวมถึงผู้บริหารซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการ) และ/หรือพนักงานของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยภายใต้โครงการ GABLE ESOP-W1 (รายละเอียดสามารถพิจารณาได้ที่ 1.5 การออกหลักทรัพย์อื่น) เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของบริษัทฯ เพื่อร่วมกันพัฒนาบริษัทฯ ให้เติบโตอย่างยั่งยืนตามแผนธุรกิจที่วางไว้

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ได้มีการกำหนดกระบวนการเพื่อให้งานในตำแหน่งงานหลักของกลุ่มบริษัทฯ มีความต่อเนื่อง โดยการวางแผนด้านอัตรากำลังคนที่ชัดเจนเพียงพอและเหมาะสม การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งรวมถึงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานกับกลุ่มบริษัทฯ ได้อย่างทันเวลา สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตของกลุ่มบริษัทฯ การมีแผนสำรองสำหรับสถานการณ์ที่ผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทฯ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างกะทันหัน โดยได้ระบุไว้ในแผนบริหารความต่อเนื่อง (Business Continuity Plan) ของบริษัทฯ เพื่อป้องกันการดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งที่สำคัญ โดยให้มีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารระดับกลาง เพื่อให้มีความสามารถและความพร้อมในการที่จะเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในอนาคต รวมทั้งมีหลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติงานในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สำคัญของกลุ่มบริษัทฯ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความพร้อม ทั้งทางด้านคุณสมบัติ ความสามารถ และประสบการณ์ สำหรับรองรับการเติบโตอย่างมั่นคงให้กับกลุ่มบริษัทฯ ในระยะยาว

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสียหายด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์
- การขัดข้องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารในองค์กรหรือการทำธุรกรรมติดต่อกับลูกค้า ในขณะเดียวกันอัตราการเกิดอาชญากรรมทางไซเบอร์และการจารกรรมข้อมูลสำคัญขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ จะมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การปลอมอีเมลไปยังหน้าเว็บไซต์ปลอม (Phishing) การติดตั้งโปรแกรมประสงค์ร้าย (Malware/Virus) เป็นต้น ภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์จึงสามารถส่งผลกระทบต่อธุรกิจได้ในวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นการหยุดชะงักของธุรกิจ และการสูญเสียทรัพย์สินทางปัญญาหรือความลับทางการค้า

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสียหายด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง การหยุดชะงักของการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียต่อกลุ่มบริษัทฯ และผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงทางด้านภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายรักษาความปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งระบุการกำหนดสิทธิการเข้าถึงการใช้งานระบบตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการยืนยันตัวตนแบบ 2 ชั้น (Two-factor authenticator) เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ พร้อมกับมีการทบทวนและปรับปรุงโดยคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในการนี้ บริษัทฯ ยังได้ดำเนินการยกระดับมาตรการป้องกันทางไซเบอร์ทั้งองค์กร โดยการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อดำเนินการตรวจสอบระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ทั้งหมดอย่างละเอียด รวมถึงการจัดตั้งหน่วยงานดูแลด้านความปลอดภัยทางด้านไซเบอร์ (Security Operation Center SOC) ซึ่งมีแผนรองรับการทำงานทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง พร้อมรับมือและป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ที่ครอบคลุมทางด้านระบบคอมพิวเตอร์ บัญชีผู้ใช้งานและข้อมูล และการใช้ซอฟต์แวร์ตรวจประเมินคะแนนด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เป็น

ประจำทุกวัน อีกทั้งได้มีการจัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องความปลอดภัยด้านไซเบอร์ให้กับพนักงาน นอกจากนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ ได้ทำการจำลองการโจมตีทางไซเบอร์ (Penetration Test) เพื่อทดสอบความแข็งแรงของระบบคอมพิวเตอร์ของกลุ่มบริษัทฯ จำนวน 2 ครั้ง ยิ่งไปกว่านั้น กลุ่มบริษัทฯ ได้ผ่านการรับรองตามมาตรฐาน ISO 27001 ซึ่งเป็นระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เพื่อช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับระบบความปลอดภัยของข้อมูล ลดความเสี่ยง และปกป้องข้อมูลจากการถูกจารกรรม เพื่อให้เกิดความมั่นใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มบริษัทฯ

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงจากการผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ มีความเสี่ยงด้านอัตราแลกเปลี่ยนจากการที่ผลิตภัณฑ์บางส่วนของบริษัทฯ ต้องสั่งซื้อจากบริษัทผู้ผลิตหรือตัวแทนจำหน่ายในสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐ (USD) ในขณะที่รับรายได้จากการขายและให้บริการส่วนใหญ่เป็นสกุลเงินบาท (แม้กลุ่มบริษัทฯ จะมีรายได้จากการขายและให้บริการบางส่วนเป็นสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐ (USD) จากการประกอบธุรกิจ) ส่งผลให้กลุ่มบริษัทฯ มีภาระผูกพันในการชำระเงินในรูปสกุลเงินตราต่างประเทศ ในขณะที่เดียวกันการกลับมาเป็นประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาอีกครั้งของนายโดนัลด์ ทรัมป์ และนโยบายการค้าต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา ได้เพิ่มความตึงเครียดให้กับการค้าโลก ส่งผลให้อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราผันผวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐ (USD)

ผลกระทบจากความเสียหาย

ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน กรณีที่เงินสกุลดอลลาร์ (USD) แข็งค่าขึ้น อาจส่งผลให้ต้นทุนของกลุ่มบริษัทฯ ปรับสูงขึ้น จึงอาจส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความเสี่ยง จึงมีนโยบายในการกำหนดราคา โดยคำนึงถึงความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มบริษัทฯ สามารถกำหนดราคาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับต้นทุนของโครงการได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ จะมีการติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวของสถานะเศรษฐกิจ นโยบายการค้าต่างประเทศ นโยบายเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายของรัฐบาลไทยในการเจรจาข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศ) รวมถึงอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศอย่างใกล้ชิดและจะพิจารณาที่จะป้องกันความเสี่ยงด้วยการซื้อเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) ตามสถานการณ์และความจำเป็น โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 กลุ่มบริษัทฯ มีวงเงินสัญญาซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) รวมจำนวน 1,118.51 ล้านบาท (อ้างอิงอัตราแลกเปลี่ยน (ขาย) ถัวเฉลี่ยในวันสุดท้ายของปี 2568 ตามประกาศกรมสรรพากร 32.9494 บาทต่อดอลลาร์สหรัฐ) ทั้งนี้ หากไม่รวมกำไรขาดทุนจากการปรับมูลค่ายุติธรรมของสัญญาซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) ในปี 2566 และปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ มีผลขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยนจำนวน 2.43 ล้านบาท และ 4.82 ล้านบาท ตามลำดับ สำหรับปี 2567 กลุ่มบริษัทฯ มีผลกำไรจากอัตราแลกเปลี่ยนจำนวน 2.18 ล้านบาท

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากการส่งมอบงานล่าช้า

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- อื่น ๆ : การดำเนินโครงการให้กับลูกค้าไม่เป็นไปตามแผน

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- อื่น ๆ : ผลตอบแทนไม่เป็นไปตามประมาณการ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ลักษณะงานส่วนใหญ่ที่ลูกค้าว่าจ้างหรือใช้บริการจากกลุ่มบริษัทฯ มีกำหนดการส่งมอบงานไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน ทั้งนี้ ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มบริษัทฯ สำหรับแต่ละโครงการขึ้นอยู่กับขนาดและความซับซ้อนของโครงการ

ผลกระทบจากความเสียหาย

หากกลุ่มบริษัทฯ ไม่สามารถดำเนินงานตามมาตรฐานและส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา หรือไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ตกลงไว้ในสัญญา อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ว่าจ้างต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ รวมทั้งประสิทธิภาพในการบริหารโครงการของกลุ่มบริษัทฯ โดยกลุ่มบริษัทฯ อาจต้องเสียค่าปรับให้แก่ผู้ว่าจ้าง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ ให้ความสำคัญในการส่งมอบงานได้ตามมาตรฐานและตรงตามข้อกำหนดของลูกค้า ในการดำเนินงานโครงการ บริษัทฯ จึงมีฝ่ายปฏิบัติงานโครงการเพื่อรับผิดชอบในการดูแลควบคุมการดำเนินงานตลอดระยะเวลาโครงการอย่างใกล้ชิด รวมถึงบริหารจัดการตารางการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดและส่งมอบงานให้กับลูกค้าอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้บริษัทฯ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันเวลาโดยไม่กระทบต่อโครงการโดยรวม ในการนี้ ตั้งแต่ปี 2566 ถึงปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ มีค่าปรับจากการทำงานทั้งสิ้นเพียง จำนวน 0.31 ล้านบาท จำนวน 0.96 ล้านบาท และจำนวน 0.08 ล้านบาท ตามลำดับ

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ (ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การปฏิบัติงานของพนักงาน
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ
- อื่น ๆ : ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- อื่น ๆ : การมีผลใช้บังคับของกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

(ก) ภาวะโลกร้อน ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ซึ่งรวมถึงคลื่นความร้อน น้ำท่วม ดินถล่ม ดินสไลด์ และมลพิษทางอากาศจากกิจกรรมของมนุษย์ เช่น ฝุ่น PM 2.5 เป็นต้น และ (ข) ความไม่แน่นอนและความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงในกฎระเบียบ ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับดังกล่าวคือ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในประเทศไทยสุทธิเป็นศูนย์

ผลกระทบจากความเสี่ยง

สุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ความเสื่อมสภาพของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จากสภาพอากาศร้อนจัด ความล่าช้าในการขนส่งสินค้าและอุปกรณ์ในห่วงโซ่อุปทาน ทำให้การส่งมอบงานล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนด และค่าใช้จ่ายที่อาจเพิ่มสูงขึ้น หากกลุ่มบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ โดยไม่มีกลยุทธ์ด้านก๊าซเรือนกระจก เมื่อกฎหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีผลบังคับใช้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ (ก) ปรับใช้มาตรการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยลดมลพิษที่เกิดจากการเดินทางของพนักงาน รวมทั้งเป็นการรักษาสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานที่อาจต้องเผชิญมลพิษทางอากาศระหว่างการเดินทาง (ข) กำหนดแนวทางการบำรุงรักษาสถานที่จัดเก็บอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นระบบ เพื่อชะลอการเสื่อมสภาพของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (ค) แสดงความมุ่งมั่นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามมาตรฐานคาร์บอนฟุตพริ้นท์และองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบ และ (ง) ติดตามพัฒนาการ ประเมินสถานการณ์ และพิจารณาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎระเบียบและมาตรการในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างใกล้ชิด

หมายเหตุ: ความเสี่ยงด้าน ESG: ความเสี่ยงเชิงสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงจากความขัดแย้งทางด้านภูมิรัฐศาสตร์โลก (ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- อื่น ๆ : ความขัดแย้งทางด้านภูมิรัฐศาสตร์โลก และความไม่แน่นอนของสถานะเศรษฐกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การแบ่งชำระระหว่างประเทศมหาอำนาจ และความตึงเครียดทางการเมืองในภูมิภาคต่าง ๆ

ผลกระทบจากความเสถียร

เสถียรภาพทางเศรษฐกิจอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในหุ้นหรือความล่าช้าในการตัดสินใจลงทุนในสินค้าและบริการของกลุ่มบริษัทฯ ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน ความไม่แน่นอนของต้นทุนที่อาจสูงขึ้นจากหลายปัจจัย อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่อุปทาน ภาวะภาษี เป็นต้น และความล่าช้าในการจัดหาหรือซ่อมแซมสินค้าและอุปกรณ์จากข้อจำกัดด้านการขนส่งและอุปสรรคภายในห่วงโซ่อุปทาน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทฯ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงระดับโลก พร้อมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน เพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่สามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบต่อการทำงานและผลประโยชน์ของกลุ่มบริษัทฯ ให้อยู่ในระดับต่ำที่สุด

หมายเหตุ: ความเสี่ยงด้าน ESG: ความเสี่ยงเชิงเศรษฐกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

บริษัทฯ มีแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของการปฏิบัติงานในสภาวะวิกฤติ เพื่อให้หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าในการรับมือกับสภาวะวิกฤติหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อลดผลกระทบจากการหยุดชะงักในการดำเนินงานหรือการให้บริการ และเพื่อบรรเทาความเสียหายให้อยู่ระดับที่ยอมรับได้ ในกรณีนี้ แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan) ของบริษัทฯ จัดทำขึ้นตามมาตรฐานสากล ISO22301:2019 (Business Continuity Management Systems)

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ	: มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	: https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/cg/policy/20250115-gable-sustainable-development-policy-th.pdf
เลขหน้าของลิงก์	: 3

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ อาทิ ความเสี่ยงด้านต้นทุนในห่วงโซ่อุปทาน ความเสี่ยงด้านการขาดแคลนวัตถุดิบ ความเสี่ยงในการหยุดชะงักของธุรกิจ รวมถึงความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ ที่อาจเกิดจากการดำเนินงานของคู่ค้า นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมีแนวทางในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกคู่ค้า การควบคุมคุณภาพของวัตถุดิบสินค้าและบริการของคู่ค้า จนถึงกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานประจำปี ตลอดจนการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่จะดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้าด้วยความโปร่งใส โดยมีแผนงานในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่การจัดทำจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า การคัดเลือกและขึ้นทะเบียนคู่ค้ารายใหม่ การวิเคราะห์คู่ค้ารายสำคัญ การวิเคราะห์และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า การเยี่ยมชมสถานประกอบการคู่ค้า และการพัฒนาการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของคู่ค้า

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : ไม่มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : <https://investor.g-able.com/storage/download/sustainability/code-of-conduct/20250123-gable-supplier-coc-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	0.00	45.90	44.44

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : ไม่มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	52.42	26.23	19.54

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทฯ มีการพัฒนาโปรแกรมด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้าน AI สำหรับการเข้าถึงข้อมูลภายในองค์กร ด้านแชทบอต ด้านบริหารจัดการสื่อสังคมออนไลน์ ด้านดิจิทัลโซลูชันสำหรับธุรกิจการเงิน ด้านการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล ระบบดิจิทัลเพื่อบริหารงานการศึกษา และด้านจัดซื้อส่วนกลาง เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

บริษัทฯ มีกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ โดยครอบคลุมผลิตภัณฑ์และบริการที่พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์และบริการในนาม Own IP ของกลุ่มบริษัทฯ โดยมีคณะกรรมการ Product Development Committee ในการให้คำแนะนำและขอเสนอแนะแก่ Product Owner ให้ความเห็นชอบ และติดตามผลการดำเนินการของผลิตภัณฑ์และบริการ

นอกจากนี้จีเอเบิล ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกแผนกภายในองค์กรร่วมส่งไอเดียและผลงาน Generative AI Competition ในชื่อ AI - Shift your works for better ways เพื่อปลูกศรัทธภาพของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานสาย Non IT ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นผู้นำด้าน Tech Enable จีเอเบิลจึงสนับสนุนให้พนักงานรู้จักการนำ Digital Tools มาใช้เป็นเครื่องมือการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการใช้เทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน, ลดขั้นตอนการทำงาน, ลดเวลาในการทำงาน รวมถึงแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น ตลอดจนก่อให้เกิดแนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ ฯลฯ

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี

จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2566	2567	2568
รายได้หรือยอดขายจากการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์/บริการ /กระบวนการ (บาท)	124,107,837.49	128,450,279.03	142,957,746.19

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

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