ส่วนที่ 2

การกำกับดูแลกิจการ

6. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

6.1 ภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บริษัทบรรลุถึงเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจและสร้างการเติบโตให้บริษัทอย่างยั่งยืนในระยะยาว

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้นำในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างวัฒนธรรมที่ยึดมั่นในจริยธรรม และได้กำหนดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท บริษัทจัดให้มีการสื่อสาร ติดตามให้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และทบทวนและปรับปรุงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีทุกปี เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจ สภาพแวดล้อม สถานการณ์หรือกฎหมาย โดยกรรมการทุกท่าน (ร้อยละ 100) ได้ลงนามรับทราบในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

บริษัทได้เผยแพร่นโยบายการกำกับดูแลกิจการและหลักจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com) เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานทุกระดับชั้น รวมถึงเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย นักลงทุน และผู้สนใจอื่น ๆ และเพื่อเป็นการกำหนดและเปิดเผยแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ บริษัทได้กำหนดให้พนักงานทุกคนเข้ารับทราบถึงหลักจรรยาบรรณในการปฐมนิเทศก่อนการเริ่มทำงาน และในระหว่างปี บริษัทมีการอบรม ทบทวน หลักจรรยาบรรณให้กับพนักงานทุกคนในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-training) รวมถึงการทำแบบทดสอบภายหลังการอบรม ซึ่งได้รับความร่วมมือจากพนักงานในการอบรมและทำแบบทดสอบร้อยละ 100 นอกจากนี้ บริษัทยังมีการเผยแพร่หลักจรรยาบรรณและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-training) ให้กับกรรมการทุกท่าน ผ่านช่องทางที่กรรมการบริษัทสามารถเข้าถึงได้ เพื่อกรรมการทุกท่านสามารถทบทวนความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม บริษัทมีการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณผ่านกระบวนการตรวจสอบภายใน โดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ในการควบคุมภายในและกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

ในปี 2568 บริษัทได้ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนการนำนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน หรือ Corporate Governance Code (CG Code) เพื่อการสร้างคุณค่าแก่กิจการอย่างยั่งยืน หลักปฏิบัติที่ยังไม่สามารถนำไปปรับใช้ ได้มีการบันทึกเหตุผลไว้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานคณะกรรมการบริษัท เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

บริษัทได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับดีเลิศต่อเนื่องเป็นปีที่ 13 จากผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2568 ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย นอกจากนี้ บริษัทได้รับการจัดอันดับให้อยู่ใน 50 อันดับบริษัทจดทะเบียนชั้นนำในอาเซียน จากงาน ASEAN Corporate Governance Awards 2025 ในการประเมินระดับภูมิภาค ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS) ซึ่งรางวัลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดด้านการกำกับดูแลกิจการ ความโปร่งใส และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ตามแนวปฏิบัติระดับภูมิภาค และได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่ม ASEAN Asset Class Public Listed Companies ที่มีคะแนนประเมินไม่น้อยกว่า 97.5 คะแนน หรือเทียบเท่าร้อยละ 75 ของคะแนนสูงสุดที่สามารถทำได้ 130 คะแนน ตาม ASEAN Corporate Governance Scorecard

ทั้งนี้ รางวัลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีในองค์กร

6.1.1 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ

- **กระบวนการในการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง**

คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการมีหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการหรือเสนอขออนุมัติแต่งตั้งต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นตามข้อบังคับของบริษัท

เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะพิจารณาองค์ประกอบความเหมาะสมที่หลากหลาย ประกอบด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการและให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท คุณสมบัติของกรรมการทั้งปัจจุบันและอนาคต ความหลากหลายในเรื่องเพศ เชื้อชาติ การศึกษา สีผิว อายุ สถานภาพสมรส ความคิดเห็นทางการเมือง ศาสนา ประสบการณ์ ประวัติการกระทำผิดทางกฎหมาย องค์ประกอบของความเป็นอิสระ นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางเพศที่เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าการสรรหากรรมการเป็นไปอย่างเท่าเทียม ในกระบวนการสรรหาและเสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้งกรรมการจะมีการรวมรายชื่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เข้าไปในขั้นตอนการสรรหาและเสนอรายชื่อ ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะเป็นผู้รับผิดชอบและดูแลกระบวนการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้มีสัดส่วนของกรรมการที่มีความหลากหลายทางเพศที่แตกต่างอย่างน้อย ร้อยละ 30 ในจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเพศชาย เพศหญิง และเพศต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ชายและหญิง (นอน-ไบนารี่) อย่างไรก็ตาม การพิจารณาสัดส่วนดังกล่าวจะต้องขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์ของคณะกรรมการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทเป็นสำคัญ

บริษัทได้จัดทำตาราง Board Skill Matrix เพื่อกำหนดเกณฑ์ในการสรรหากรรมการที่ต้องการเป็นประจำทุกปี คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการยังได้พิจารณาถึงความหลากหลายของแหล่งที่มาในการเสนอชื่อ อาทิ การเสนอแนะจากกรรมการบริษัท การเสนอชื่อบุคคลโดยผู้ถือหุ้น บริษัทที่ปรึกษาภายนอก และฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

ในการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการเดิมเป็นกรรมการต่ออีกวาระหนึ่ง คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมถึง ผลการปฏิบัติงาน ประวัติการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในการประชุม และการสนับสนุนในกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท โดยหากเป็นกรรมการอิสระ จะพิจารณาถึงความเป็นอิสระของกรรมการท่านดังกล่าวด้วย

กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากสาเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ คณะกรรมการจะเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดเข้าเป็นกรรมการในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการแทน จะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน ทั้งนี้ มติการแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าวต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการได้ล่วงหน้า โดยแจ้งผ่านระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเว็บไซต์ของบริษัท

การนำเสนอชื่อต่อคณะกรรมการโดยผู้ถือหุ้นจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ถูกเสนอชื่อ ซึ่งต้องเป็นไปตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ การแต่งตั้งกรรมการแต่ละราย ต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้น ซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ในขณะที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะทำหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการบริษัทในการพัฒนาและพิจารณาสรรหาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ตลอดจนพิจารณาทบทวนค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวก่อนที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

ทั้งนี้ รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ได้เผยแพร่อยู่ในกฎบัตรบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ**

คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการมีการแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและสอบทานการบริหารงาน โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในนโยบายภาพรวม เช่น วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรสำคัญ นโยบายกำกับดูแลกิจการและวัตถุประสงค์ทางการเงินโดยรวม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน ในขณะที่ฝ่ายจัดการจะมีหน้าที่ในการบริหารบริษัทตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการ

- **การพัฒนากรรมการ**

คณะกรรมการมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ของกรรมการและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยเลขานุการบริษัทจะประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกรรมการ เพื่อเข้าร่วมในการสัมมนาโครงการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ

- **การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร**

บริษัทกำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ สามารถเปรียบเทียบได้กับอุตสาหกรรม เพื่อดึงดูดและรักษากรรมการและผู้บริหารที่มีคุณภาพ

ค่าตอบแทนกรรมการจะอยู่ในรูปเบี้ยประชุมกรรมการ บำเหน็จกรรมการและโบนัสประจำปี และสิทธิพิเศษสำหรับกรรมการ ซึ่งจะต้องได้รับอนุมัติโดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น ค่าตอบแทนกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นปี 2568 ประกอบด้วย

ค่าตอบแทนกรรมการ (บาท)	2566	2567	2568
คณะกรรมการ			
กรรมการบริหาร (ต่อท่านต่อปี)	250,000	250,000	250,000
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร			
ประจำไตรมาส (ต่อท่านต่อไตรมาส)	300,000	300,000	300,000
การประชุมครั้งอื่น ๆ (ต่อท่านต่อครั้ง)	25,000	25,000	25,000
คณะกรรมการตรวจสอบ			
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ			
ค่าตอบแทนรายปี	300,000	300,000	300,000
ค่าเบี้ยประชุม (ต่อครั้ง)	60,000	60,000	60,000
กรรมการตรวจสอบ			
ค่าตอบแทนรายปี (ต่อท่านต่อปี)	175,000	175,000	175,000
ค่าเบี้ยประชุม (ต่อท่านต่อครั้ง)	40,000	40,000	40,000
คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน			
ค่าตอบแทนรายปี			
ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน	150,000	150,000	150,000
กรรมการกำหนดค่าตอบแทน (ต่อท่านต่อปี)	100,000	100,000	100,000

ค่าตอบแทนกรรมการ (บาท)	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุม (ต่อท่านต่อครั้ง)	25,000	25,000	25,000
คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ			
ค่าตอบแทนรายปี			
ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ	150,000	150,000	150,000
กรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ (ต่อท่านต่อปี)	100,000	100,000	100,000
ค่าเบี้ยประชุม (ต่อท่านต่อครั้ง)	25,000	25,000	25,000
คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง			
ค่าตอบแทนรายปี			
ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง	150,000	150,000	150,000
กรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง (ต่อท่านต่อปี)	100,000	100,000	100,000
ค่าเบี้ยประชุม (ต่อท่านต่อครั้ง)	25,000	25,000	25,000

นอกจากค่าตอบแทนกรรมการในการเข้าร่วมประชุมแล้ว กรรมการยังได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าพักหรือใช้บริการโรงแรมในเครือของบริษัทตามที่กำหนดไว้ มูลค่า 25,000 บาทต่อโรงแรมต่อปี และสำหรับกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร จะได้รับโบนัสในอัตราไม่เกินร้อยละ 0.2 ของเงินปันผลในรูปเงินสด (ถ้ามี)

สำหรับค่าตอบแทนผู้บริหาร คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงเงินเดือนและโบนัส ตลอดจนทบทวนและพิจารณาค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของหุ้นและแผนค่าตอบแทนอื่นที่เกี่ยวกับหุ้น รวมถึงให้คำแนะนำในการปรับปรุงแผนค่าตอบแทนดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทตามที่เห็นสมควร

ผู้บริหารรวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะได้รับค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนและโบนัส โดยประเมินจากตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators; KPIs) ซึ่งจะประกอบไปด้วยมิติทางธุรกิจที่หลากหลาย ในรูปของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เป้าหมายของความสำเร็จจะถูกกำหนดเป็นรายปีให้เป็นไปในทางเดียวกันกับกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท

บริษัทยังจัดให้มีโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program: EJIP) สำหรับผู้บริหาร และแผนค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long Term Incentive Plan: LTIP) สำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างการเติบโตในระยะยาวให้กับบริษัท

- **วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการ**

วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทเป็นไปตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัดและข้อบังคับของบริษัท กล่าวคือ ในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นให้กรรมการออกจากตำแหน่งเป็นอัตรา 1 ใน 3 (หรืออัตราที่ใกล้เคียง) โดยกรรมการที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกและไม่มีการกำหนดจำนวนวาระที่จะดำรงตำแหน่งนานที่สุดไว้ เพื่อการทำงานที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สำหรับกรรมการอิสระสามารถดำรงตำแหน่งได้สูงสุด 9 ปีติดต่อกันนับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระครั้งแรก อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการอาจขยายระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระเกินเก้าปี หากเห็นว่าการดำรงตำแหน่งต่อไปเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท และไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของกรรมการดังกล่าว โดยจะนำเสนอถึงเหตุผลในการขอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติเลือกกรรมการดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระต่อไป นอกจากนี้ บริษัทจะไม่แต่งตั้งบุคคลใด ๆ เป็นกรรมการอิสระ หรือต่อวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระที่มีอายุครบ 75 ปี ณ วันที่ได้รับแต่งตั้ง

กรรมการตรวจสอบมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 3 ปี และสามารถได้รับการแต่งตั้งต่อวาระอีกได้ หลังจากครบกำหนดเวลา สำหรับคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

- **การจำกัดจำนวนบริษัทในการดำรงตำแหน่งกรรมการของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร**

คณะกรรมการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการได้ โดยกรรมการที่ไม่ใช่ผู้บริหารสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 5 แห่ง และกรรมการที่เป็นผู้บริหารสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 3 แห่ง (ปัจจุบันประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทดำรงตำแหน่งกรรมการที่เป็นผู้บริหารด้วย) เพื่อให้ความมั่นใจได้ว่ากรรมการจะมีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของบริษัท โดย ณ สิ้นปี 2568 กรรมการของบริษัททุกท่านดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนตามที่กำหนด

- **การปฐมนิเทศกรรมการใหม่**

บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับกรรมการใหม่ทุกครั้งที่มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ โดยเลขานุการบริษัทจัดให้มีการพบปะระหว่างกรรมการใหม่ กรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อสอบถามถึงการดำเนินธุรกิจ พร้อมนำเสนอเอกสารแนะนำบริษัท รวมถึงรายงานประจำปี คู่มือเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทบาทอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ กฎบัตรคณะกรรมการชุดย่อย นโยบายการกำกับดูแลกิจการ หลักจรรยาบรรณ นโยบายต่าง ๆ ของบริษัท หนังสือบริคณห์สนธิ หนังสือรับรอง ข้อบังคับและระเบียบบริษัท วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ข้อมูลการดำเนินงานและกิจกรรมของบริษัท รวมทั้งจัดให้กรรมการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนธุรกิจร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

- **การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ**

บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการทั้งคณะและการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคลโดยตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย ประกอบด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการมีหน้าที่กำหนดและให้คำแนะนำ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาการประเมินการทำงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะดูแลการประเมินประจำปีดังกล่าว โดยเลขานุการบริษัทจะจัดส่งแบบการประเมินให้กรรมการแต่ละท่านดำเนินการประเมินทั้งการประเมินทั้งคณะและประเมินรายบุคคลโดยตนเอง และการประเมินของคณะกรรมการชุดย่อย และจะรวบรวมผลการประเมิน ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริษัทจะนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพัฒนาคุณภาพ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของคณะกรรมการและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะต่อไป

- **การประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง**

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมถึงกำหนดหรืออนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคล ซึ่งได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน ฯลฯ โดยจะประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในส่วนที่เกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นประจำปีละครั้ง การประเมินนี้จะเป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่ใช่หุ้น

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง จะประเมินจากตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators; KPIs) ซึ่งจะประกอบไปด้วยมิติทางธุรกิจที่หลากหลาย ในรูปของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เป้าหมายของความสำเร็จจะถูกกำหนดเป็นรายปีให้เป็นไปในทางเดียวกันกับกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท

- ตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงิน (เช่น ผลประกอบการของบริษัทในรูปของรายได้ กำไร สภาพคล่อง และความสามารถในการชำระหนี้)
- ตัวชี้วัดที่ไม่เป็นตัวเงิน
    - การดำเนินการที่เป็นเลิศ
    - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
    - ความสามารถขององค์กรและการจัดการทรัพยากรบุคคล (เช่น แผนสืบทอดงาน อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน)
    - ด้านความยั่งยืน (เช่น สิ่งแวดล้อม สังคม การกำกับดูแลกิจการ)
    - อื่น ๆ (เช่น ความสำเร็จและความก้าวหน้าตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงงานเฉพาะกิจ)

นอกจากตัวชี้วัดที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ตัวชี้วัดผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารยังรวมถึงการเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น โดยพยายามที่จะรักษาและ/หรือเพิ่มมูลค่าของบริษัทให้อยู่ในระดับมาตรฐานของตลาดหรือในระดับหุ้นบลูชิพ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงอัตราส่วนผลตอบแทนต่อเงินลงทุน (ROIC) และการประเมินมูลค่าหุ้นเชิงเปรียบเทียบ (relative share valuation) กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ในปี 2568 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารอยู่ในเกณฑ์ดี (Outstanding) ซึ่งสะท้อนถึงผลการดำเนินงานที่แข็งแกร่งทั้งในด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน บริษัทมีรายได้ ความสามารถในการทำกำไร และอัตราผลตอบแทนจากเงินลงทุนในระดับที่ดี พร้อมทั้งยังสามารถรักษาความเป็นเลิศในการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถขององค์กรและการกำกับดูแลกิจการยังคงแข็งแกร่ง ในขณะที่แผนงานด้านความยั่งยืนและการพัฒนาความสามารถด้านดิจิตัลยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทยังสามารถรักษามูลค่าหุ้นเชิงเปรียบเทียบให้อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานสำคัญของตลาด

รายละเอียดเพิ่มเติมได้เผยแพร่อยู่ในกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส**

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา ในปี 2568 บริษัทได้ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และได้ทบทวนนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลกิจการ โดยมีการปรับปรุงให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

- **นักลงทุนสัมพันธ์**

คณะกรรมการได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา ทั้งรายงานข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไป โดยในฐานะที่ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานวางแผนกลยุทธ์ซึ่งรายงานโดยตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หัวหน้าฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ได้จัดทำและกำหนดแผนนักลงทุนสัมพันธ์ประจำปี นอกจากนี้ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ยังรับผิดชอบในการกำหนดกระบวนการและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลการดำเนินงานของบริษัทไปยังผู้ถือหุ้น นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ นักลงทุนเป้าหมาย และผู้จัดการกองทุน โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทได้สื่อสารข้อมูลของบริษัทผ่านเครื่องมือและช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ข่าวประชาสัมพันธ์ การประชุมผ่านทางโทรศัพท์ (Conference Calls) การนำเสนอข้อมูลรายไตรมาส การเดินทางพบปะนักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Investor Roadshows) เว็บไซต์นักลงทุนสัมพันธ์ รายงานประจำปี เอกสารสรุปข้อมูลบริษัท เอกสารนักลงทุนสัมพันธ์ ตลอดจนช่องทางอื่น ๆ รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

บริษัทจัดให้มีการสื่อสารข้อมูลกับนักวิเคราะห์ นักลงทุน และพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการจัดประชุมนักวิเคราะห์ การจัด Roadshows การประชุมทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วมงานประชุมนักลงทุนต่าง ๆ รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศ

ไทยที่จัดขึ้นสำหรับนักลงทุนสถาบันและนักลงทุนรายย่อย และจัดทำข่าวประชาสัมพันธ์/คำอธิบายและวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (Press Release/MD&A) นอกจากนี้ ผู้สนใจสามารถนัดหมายเยี่ยมชมบริษัทเพื่อพบผู้บริหารและรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทได้

โดยสรุปกิจกรรมหลักที่บริษัทได้จัดในปี 2568 มีดังนี้:

กิจกรรม	จำนวนครั้ง
การเดินทางไปพบปะนักลงทุนในประเทศ (ทั้งนักลงทุนสถาบันและนักลงทุนรายย่อย)	7
การเดินทางไปพบปะนักลงทุนในต่างประเทศ	18
การประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานรายไตรมาส (Analyst Meeting / Opportunity Day)	8
การเข้าร่วมประชุมกับนักลงทุน / การประชุมผ่านทางโทรศัพท์	47
ร่วมกิจกรรมของตลาดหลักทรัพย์และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพบนักลงทุน	2
การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน / การจัดทำจดหมายข่าวที่นำเสนอถึงฐานะทางการเงินของบริษัท	42

สามารถพิจารณารายละเอียดกิจกรรมหลักที่บริษัทได้จัดในปี 2568 บนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

นอกจากนี้ บริษัทเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวทางธุรกิจ ความคืบหน้าของการดำเนินงาน และโครงการต่าง ๆ แก่สื่อมวลชน รวมทั้งการตอบคำถามและประสานงานกับสื่อมวลชนและสาธารณชน โดยมี นางสาวนมิดา อธิศพงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ และ นางสาวดลพร เตชะสมบูรณ์ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ และนางสาวกมลพร เกษมนิธิโชค ผู้จัดการทีมฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ เป็นผู้ดูแลส่วนงานนักลงทุนสัมพันธ์ของบริษัท

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายการเปิดเผยข้อมูล ที่แสดงบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **รายงานของคณะกรรมการ**

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบต่องบการเงินรวมของบริษัทและบริษัทย่อย และข้อมูลทางการเงินที่ปรากฏในงบการเงิน บริษัทจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล เพื่อให้มั่นใจได้ว่างบการเงินได้ถูกจัดทำขึ้นอย่างถูกต้องและเพียงพอภายใต้นโยบายการบัญชีที่เหมาะสมตามมาตรฐานการบัญชีแห่งประเทศไทยและเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอต่อสาธารณชน และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก กลยุทธ์และนโยบายของบริษัท

ในการนี้ คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบที่มีความเป็นอิสระ ให้เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพของรายงานทางการเงินและระบบการควบคุมภายใน โดยความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบปรากฏในรายงานคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งแสดงไว้ในเอกสารแนบ 6

- **รายงานการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหาร**

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลกรรมการและผู้บริหาร และสมาชิกทุกคนในทีมในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครอง ซื้อ ขาย โอน และรับโอนหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัท หรือภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่เข้าเงื่อนไขมูลค่ารวมหรือเมื่อเงื่อนเวลาสำเร็จ แล้วแต่กรณีใดจะเกิดขึ้นก่อน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด รวมถึงแจ้งกับเลขานุการบริษัทต่อการเปลี่ยนแปลงหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้านั้น ๆ

นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในทีมทำธุรกรรมซื้อ ขาย โอนและรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัท ในระยะเวลาอย่างน้อย 30 วันก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยเลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนให้กรรมการและผู้บริหารงดการซื้อ ขาย โอนและรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วันล่วงหน้าก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงาน ก.ล.ต. และ 24 ชั่วโมงหลังจากการเปิดเผยข้อมูลนั้น ๆ นอกจากนี้ บริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการในการประชุมคณะกรรมการทุกไตรมาส

ในส่วนของพนักงาน บริษัทมีนโยบายให้พนักงานรักษาข้อมูลความลับของบริษัท ไม่เปิดเผยข้อมูลความลับของบริษัท ข่าวสารของบริษัทให้บุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นแต่เป็นไปตามข้อกำหนด หรือกฎหมายระบุ ห้ามใช้ข้อมูลภายในซื้อขายหลักทรัพย์ โดยพนักงานจะต้องไม่ใช้ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนในการซื้อขายหลักทรัพย์

จำนวนหลักทรัพย์ของบริษัทที่กรรมการหรือผู้บริหารถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

ข้อมูลจำนวนหลักทรัพย์ของบริษัทที่กรรมการหรือผู้บริหารถือ รวมถึงข้อมูลการถือหุ้นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรรมการหรือผู้บริหาร ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (1992) ซึ่งรวมถึงการถือหุ้นของคู่สมรส ผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ และนิติบุคคลที่บุคคลดังกล่าวถือหุ้นรวมกันเกินร้อยละ 30 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมด และมีสัดส่วนการถือหุ้นมากที่สุดในนิติบุคคลนั้น

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนหลักทรัพย์ที่ถือ			
			ณ วันที่ 31 ธ.ค.2567	เพิ่มขึ้น/ (ลดลง)	ณ วันที่ 31 ธ.ค.2568	สัดส่วนการถือหุ้น
1	นายวิลเลียม เอ็ลส์วู๊ด ไฮเน็ค	ประธานกรรมการ และประธานคณะกรรมการจัดการ	190,775,565	1,017,009	191,792,574	3.38%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		6,482	0	6,482	0.00%
2	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	กรรมการอิสระ	50,000	10,000	60,000	0.00%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
3	นายจรัมพร โชติกเสถียร	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
4	นางสาวคามิลล์ มา	กรรมการอิสระ	-			
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		339,522	0	339,522	0.01%
5	นายไมเคิล เดวิด เซลบีย์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
6	นายนิติ โอสถานุเคราะห์	กรรมการ	558,134,428	0	558,134,428	9.84%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		38,867,909	0	38,867,909	0.69%
7	นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	กรรมการ	3,869,253	0	3,869,253	0.07%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		916,556,730	0	916,556,730	16.17%
8	นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย	กรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท	13,656,224	923,458	14,579,682	0.26%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
9	นายโซ ชิน ฮัว	กรรมการ	150,000	129,450	279,450	0.00%

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนหลักทรัพย์ที่ถือ			
			ณ วันที่ 31 ธ.ค.2567	เพิ่มขึ้น/ (ลดลง)	ณ วันที่ 31 ธ.ค.2568	สัดส่วนการถือหุ้น
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
10	นายชัยพัฒน์ ไพฑูรย์	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน	1,518,281	211,291	1,729,572	0.03%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
11	นายโกศิน ฉันธิกุล	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการลงทุน	250,594	344,139	594,733	0.01%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
12	นางอรกานดา อรรถวิภัชน์	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	201,309	271,329	472,638	0.01%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-
13	นางชมพรรณ กุลนิเทศ	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน	828,370	75,692	904,062	0.02%
	การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59		-	-	-	-

6.1.2 นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้น

<u>การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นโดยเท่าเทียมกัน</u>

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยได้กำหนดนโยบายในการดูแลและปกป้องสิทธิของผู้ถือหุ้นและสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นทุกรายได้รับสิทธิในฐานะผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน และมีความโปร่งใส บริษัทได้นำเสนอข้อมูลอย่างถูกต้องและเพียงพอต่อผู้ถือหุ้นทุกท่านอย่างเท่าเทียม ไม่มีสิทธิพิเศษให้ผู้ถือหุ้นเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในอันที่จะเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยเป็นกรณีเฉพาะ นอกจากนี้ นโยบายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นจะต้องเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และต้องสอดคล้องกับข้อปฏิบัติและกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นโยบายหลักของบริษัทที่กำหนดขึ้นเพื่อดูแลให้ผู้ถือหุ้นได้รับสิทธิที่เสมอภาคเป็นธรรมและเท่าเทียมกันมีดังต่อไปนี้

- **เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยมีสิทธิที่จะเสนอวาระการประชุม เสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ และส่งคำถามในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นการล่วงหน้า**

บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันทุกรายรวมถึงผู้ถือหุ้นส่วนน้อย โดยอาจเป็นผู้ถือหุ้นรายเดียวหรือหลายรายรวมกันได้ โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นขั้นต่ำไม่น้อยกว่าร้อยละ 2.5 ของหุ้นที่ออกจำหน่ายและเรียกชำระแล้ว สามารถเสนอระเบียบวาระการประชุมในการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปีและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 บริษัทได้ประกาศผ่านเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอระเบียบวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท รวมถึงการส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้น ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2567–6 มกราคม 2568 หลักเกณฑ์และวิธีต่าง ๆ ได้เผยแพร่บนเว็บไซต์บริษัท (www.minor.com)

อย่างไรก็ดี เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นส่งคำถาม เสนอวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้า

- **ความเท่าเทียมกันในการออกเสียงลงคะแนน**

บริษัทสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันที่ไม่สามารถออกเสียงลงคะแนนด้วยตนเองสามารถออกเสียงลงคะแนนได้ด้วยการมอบฉันทะ ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันไม่สามารถเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นได้ บริษัทได้อำนวยความสะดวกโดยการเสนอหนังสือมอบฉันทะทั้ง 3 รูปแบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มอบฉันทะสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้มอบฉันทะ ทั้งนี้ หนังสือมอบฉันทะทั้งหมดเป็นหนังสือมอบฉันทะตามแบบที่กำหนดโดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ บริษัทอำนวยความสะดวกให้ผู้มอบฉันทะโดยผู้มอบฉันทะสามารถมอบฉันทะให้แก่กรรมการอิสระ ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามเจตนารมณ์ของผู้มอบฉันทะ ทั้งนี้ บริษัทได้แนบรายละเอียดคุณสมบัติของกรรมการอิสระดังกล่าวไปพร้อมหนังสือมอบฉันทะ

ผู้ถือหุ้นมีสิทธิออกเสียงในที่ประชุมตามจำนวนหุ้นที่ถืออยู่ โดยหนึ่งหุ้นมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียง

- **ความเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูล**

บริษัทได้จัดทำหนังสือเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีและข้อมูลการนำเสนอทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้นต่างชาติ นอกจากนี้ การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีได้มีการดำเนินการประชุมทั้งในรูปแบบภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้นทุกท่านอย่างเท่าเทียมกัน

- **รายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร**

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท บริษัทกำหนดให้กรรมการของบริษัท ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดเผยรายงานการมีส่วนได้เสีย 2 ครั้งต่อปี ในเดือนมิถุนายนและธันวาคม โดยได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้รวบรวมและจัดเก็บรายงาน เลขานุการบริษัทจะส่งรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารให้ประธานกรรมการและประธานกรรมการตรวจสอบเพื่อตรวจสอบและควบคุมการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท

การส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น

สิทธิของผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้ถือหุ้น และกำหนดในหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ให้บริษัทดูแลผู้ถือหุ้น และผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันทุกรายให้ได้รับสิทธิในฐานะผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน คณะกรรมการมีความมุ่งมั่นที่จะปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่ม รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันได้ใช้สิทธิอันชอบธรรมภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้ดังนี้

- **สิทธิขั้นพื้นฐาน**

สิทธิขั้นพื้นฐานตามที่ผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นประเภทสถาบันพึงจะได้รับ ทั้งสิทธิในการออกเสียงลงคะแนน สิทธิในการรับเงินปันผล สิทธิในการซื้อขายหรือโอนหุ้น สิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น โดยบริษัทไม่กระทำการใด ๆ ในการจำกัดโอกาสหรือสร้างภาระให้ผู้ถือหุ้นในการเข้าประชุม สิทธิในการแต่งตั้งและถอดถอนกรรมการ ซึ่งในการแต่งตั้งกรรมการแต่ละราย ต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้น ซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน สิทธิในการอนุมัติแต่งตั้งผู้สอบบัญชีอิสระ สิทธิในการอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินและสิทธิในการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ เท่าเทียมกันและในรูปแบบที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจของผู้ถือหุ้น เป็นต้น โดยคณะกรรมการได้ดูแลให้เรื่องสำคัญที่กฎหมายกำหนดและเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานของบริษัท ได้ผ่านการพิจารณาและ/หรือการอนุมัติของผู้ถือหุ้น โดยบรรจุเป็นวาระการประชุมผู้ถือหุ้น

- **สิทธิในการเสนอวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัท และสิทธิในการส่งคำถามสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการล่วงหน้า**

เลขานุการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองคำถามและคำเสนอวาระการประชุมในเบื้องต้นให้คณะกรรมการบริษัท ตามหลักเกณฑ์ของบริษัท คณะกรรมการอาจมอบหมายให้คณะกรรมการชุดย่อยเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองวาระการประชุมที่เกี่ยวข้องก่อนนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาในขั้นสุดท้าย

สำหรับการเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการ เลขานุการบริษัทจะรวบรวมข้อมูลเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ เพื่อพิจารณากลั่นกรองเบื้องต้นก่อนนำเสนอรายชื่อบุคคลที่ผ่านการพิจารณาให้คณะกรรมการพิจารณาเป็นขั้นสุดท้าย โดยคณะกรรมการจะพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ

วาระการประชุมและบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจะได้รับการบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุมในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น พร้อมความเห็นของคณะกรรมการ สำหรับเรื่องหรือบุคคลที่ไม่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริษัทจะแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบพร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

ทั้งนี้ ในการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ไม่มีผู้ถือหุ้นส่งคำถาม เสนอวาระการประชุมและบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้า

- **สิทธิในการได้รับข้อมูลของการประชุมผู้ถือหุ้น**

ก่อนการประชุมผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นมีสิทธิได้รับหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นและข้อมูลต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเพียงพอต่อการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น เช่น วัน เวลา สถานที่จัดประชุม วาระการประชุม ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ กฎเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมประชุมและประเด็นที่ใช้ในการพิจารณา ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นที่เข้าร่วมประชุม

ในปี 2568 บริษัทได้จัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีในวันที่ 29 เมษายน 2568 เวลา 13.00 น. ในรูปแบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Meeting) และได้เผยแพร่เอกสารการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นในวันที่ 31 มีนาคม 2568 (ล่วงหน้าอย่างน้อย 28 วันก่อนวันประชุม) ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นต่างชาติ และบริษัทได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นในวันที่ 4 เมษายน 2568 (ล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 21 วันก่อนวันประชุม) โดยบริษัทศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด (TSD) เป็นผู้จัดส่ง และได้จัดทำเอกสารการประชุมผู้ถือหุ้นและรายงานประจำปีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านรหัสคิวอาร์ (QR Code) ให้ผู้ถือหุ้นสามารถเรียกดูข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ภายหลังการประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทได้เปิดเผยมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นบนเว็บไซต์ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยหลังจากเสร็จสิ้นการประชุมในวันเดียวกัน พร้อมทั้งผลการลงมติในแต่ละวาระ จำนวนเสียงที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และงดออกเสียง แต่เนื่องจากการประชุมในครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จึงไม่มีการพิมพ์บัตรลงคะแนน ทั้งนี้ บริษัทได้เผยแพร่รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นภายใน 14 วันนับจากวันประชุมบนเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com) โดยในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทได้บันทึกรายชื่อกรรมการและผู้บริหารที่เข้าประชุมและสัดส่วนกรรมการที่เข้าร่วมการประชุม ไม่เข้าร่วมการประชุม วิธีการลงคะแนนและนับคะแนน มติที่ประชุมและผลการลงคะแนนเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และงดออกเสียง ของแต่ละวาระ รวมถึงประเด็นคำถามและคำตอบในที่ประชุม และชื่อ-นามสกุลของผู้ถามและผู้ตอบ

บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ในรายงานประจำปีผ่านเว็บไซต์ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบนหน้าเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com) เพื่อเป็นช่องทางสำหรับผู้ถือหุ้นและประชาชนทั่วไปได้เข้าถึงข้อมูลของบริษัท

- **การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี**

ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรให้จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ครั้งที่ 32/2568 เป็นรูปแบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-AGM) เท่านั้น ในวันที่ 29 เมษายน 2568 เวลา 13.00 น. เผยแพร่ ณ ห้องประชุม ชั้น 12 อาคารเดอะปาร์ค ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการจัดประชุมภายใต้พระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผู้ถือหุ้นหรือผู้รับมอบฉันทะที่มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมประชุมจะต้องยืนยันตัวตนตามกระบวนการที่บริษัทได้เผยแพร่ผ่านช่องทางตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (www.set.or.th) เว็บไซต์บริษัท (www.minor.com) และหนังสือเชิญประชุมที่ได้จัดส่งให้ผู้ถือหุ้น ภายในวันที่กำหนด โดยบริษัทได้ทำการส่งลิงค์เข้าร่วมประชุมเฉพาะบุคคล รวมถึงคู่มือ การเข้าใช้งานในระบบ ไปยังอีเมลของผู้ถือหุ้นหรือผู้รับมอบฉันทะที่ได้ลงทะเบียนไว้กับบริษัทเพื่อใช้ในการเข้าร่วมประชุมสามัญผู้ถือหุ้นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-AGM) ผ่านทางระบบซึ่งรองรับการเข้าร่วมประชุมทั้งแบบ E-Meeting และ E-Voting (ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วันก่อนวันประชุม) โดยผู้ถือหุ้นหรือผู้รับมอบฉันทะ 1 ราย ต่อ 1 อีเมล เท่านั้น

ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นของบริษัทปี 2568 ประธานกรรมการและประธานคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นซักถาม แนะนำและแสดงความเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวาระการประชุมหรือการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างเต็มที่ ก่อนที่จะมีการลงคะแนนเสียงในแต่ละวาระการประชุม ข้อคิดเห็นและ/หรือประเด็นซักถามที่สำคัญจะได้รับการบันทึกไว้ในรายงานการประชุม

ก่อนเริ่มการประชุม ประธานในที่ประชุมแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบถึงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประชุม จำนวนและสัดส่วนของผู้ถือหุ้นที่เข้าร่วมประชุมด้วยตนเองและของผู้ถือหุ้นที่มอบฉันทะ วิธีการประชุม การลงคะแนนเสียงและการนับคะแนนเสียง ในวาระการแต่งตั้งกรรมการ บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถลงมติเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล แต่เนื่องจากการประชุมในครั้งนี้เป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จึงไม่มีการพิมพ์บัตรลงคะแนน

บริษัทยังได้เชิญบุคคลอิสระจากบริษัทที่ปรึกษาทางกฎหมายมาเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมและตรวจสอบการลงคะแนนและการนับคะแนนเสียง เพื่อให้การประชุมเป็นไปอย่างโปร่งใสและถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัท

- **การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้นในวันประชุมผู้ถือหุ้น**

ในวันประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทได้ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการจัดประชุม ภายใต้พระราชกำหนดว่าด้วย การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้ถือหุ้นและผู้รับมอบฉันทะที่ได้ลงทะเบียนและยืนยันตัวตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-AGM) ตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้แล้ว จะสามารถเข้าร่วมประชุมผ่านลิงค์เข้าประชุมเฉพาะบุคคลที่ได้นำส่งไว้ให้ล่วงหน้า (อย่างน้อย 1 วันก่อนวันประชุม) ผ่านระบบออนไลน์ซึ่งรองรับการเข้าร่วมประชุมทั้งแบบ E-Meeting และ E-Voting สำหรับการลงคะแนนเสียง ผู้ถือหุ้นและผู้รับมอบฉันทะจะใช้แถบหน้าต่าง E-Voting เพื่อลงคะแนนในแต่ละวาระภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ลงคะแนนใด ๆ ระบบจะนับคะแนนเป็นเห็นด้วยโดยอัตโนมัติ

บริษัทคำนึงถึงช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้ถือหุ้นต่างชาติโดยการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นภาษาอังกฤษ รวมถึงการจัดทำคำแปลภาษาอังกฤษในสไลด์การนำเสนอในห้องประชุมด้วย คณะกรรมการบริษัท และ/หรือผู้บริหารจะตอบข้อซักถาม ความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้ถือหุ้นต่างชาติเป็นภาษาอังกฤษ

ประธานในที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีหน้าที่ควบคุมการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัท กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามลำดับระเบียบวาระที่กำหนดไว้ในหนังสือนัดประชุม จัดสรรเวลาสำหรับแต่ละวาระการประชุมที่กำหนดไว้ในหนังสือนัดประชุมอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทไม่มีนโยบายในการเพิ่มระเบียบวาระการประชุมหรือเปลี่ยนแปลงลำดับวาระการประชุม เว้นแต่การเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีเหตุผลอันสมควร

ผู้ถือหุ้นทุกท่านมีโอกาสเท่าเทียมกันในการตั้งคำถาม ขอคำอธิบายและแสดงความคิดเห็นต่อคณะกรรมการและที่ประชุมได้ตามความเหมาะสม

<u>การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน</u>

นโยบายและมาตรการการดูแลข้อมูลภายใน

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลกรรมการและผู้บริหาร และสมาชิกทุกคนในทีมในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครอง ซื้อ ขาย โอน และรับโอนหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัท หรือภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่เข้าเงื่อนไขมูลค่ารวมหรือเมื่อเงื่อนเวลาสำเร็จ แล้วแต่กรณีใดจะเกิดขึ้นก่อน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด รวมถึงแจ้งกับเลขานุการบริษัทต่อการเปลี่ยนแปลงหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้านั้น ๆ

นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในทีมทำธุรกรรมซื้อ ขาย โอนและรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัท ในระยะเวลา 30 วันก่อนกำหนดการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยเลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนให้กรรมการและผู้บริหารงดการซื้อ ขาย โอนและรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วันล่วงหน้าก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงาน ก.ล.ต. และ 24 ชั่วโมงหลังจากการเปิดเผยข้อมูลนั้น ๆ นอกจากนี้ บริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการในการประชุมคณะกรรมการทุกไตรมาส

ในส่วนของพนักงาน บริษัทมีนโยบายให้พนักงานรักษาข้อมูลความลับของบริษัท ไม่เปิดเผยข้อมูลความลับของบริษัท ข่าวสารของบริษัทให้บุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นแต่เป็นไปตามข้อกำหนดหรือกฎหมายระบุ ห้ามใช้ข้อมูลภายในซื้อขายหลักทรัพย์ โดยพนักงานจะต้องไม่ใช้ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนในการซื้อขายหลักทรัพย์

ในแต่ละปี กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนจะต้องเข้ารับการทบทวนหลักจรรยาบรรณและนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมการใช้ข้อมูลภายในและการรักษาข้อมูลความลับของบริษัท โดยปัจจุบันเป็นการทบทวนในระบบออนไลน์และสามารถลงนามรับทราบในการปฏิบัติตามนโยบายภายหลังจากการทบทวนและทำแบบทดสอบความเข้าใจ

<u>การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการระหว่างกัน</u>

เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้กำหนดนโยบายในการดูแลรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในหลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีม และกำหนดขั้นตอนการอนุมัติรายการที่เกี่ยวโยงกันระหว่างบริษัทหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่มีกรรมการที่มีส่วนได้เสียในวาระใด ๆ กรรมการท่านนั้นจะไม่มีสิทธิออกเสียงในวาระดังกล่าว รวมทั้งคณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนด้วย

ในการอนุมัติรายการระหว่างกัน หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ประเมินรายการดังกล่าวในขั้นต้น โดยจะจัดหาข้อมูลและทำการวิเคราะห์ว่า รายการดังกล่าวเป็นรายการที่สมเหตุสมผล เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและมีราคายุติธรรมหรือไม่ เช่น การซื้อทรัพย์สิน ฝ่ายการลงทุนจะต้องทำการวิเคราะห์ผลตอบแทนการลงทุนโดยอาจมีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อให้ความเห็นเพิ่มเติม จากนั้นจึงนำเสนอตามขั้นตอนและกระบวนการอนุมัติ โดยผู้บริหารหรือกรรมการที่มีส่วนได้เสีย จะไม่มีส่วนในการอนุมัติรายการดังกล่าว นอกจากนี้ กรรมการตรวจสอบจะร่วมกันดูแลรายการระหว่างกันดังกล่าวด้วยว่า เป็นรายการที่มีความจำเป็นและเป็นไปในราคาที่ยุติธรรมหรือไม่

ในแต่ละปี กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนจะต้องเข้ารับการทบทวนหลักจรรยาบรรณ (Code of Conduct) และนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยปัจจุบันเป็นการทบทวนในระบบออนไลน์และทำแบบทดสอบความเข้าใจ นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้กรรมการของบริษัท ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดเผยรายงานการมีส่วนได้เสีย 2 ครั้งต่อปี ในเดือนมิถุนายนและธันวาคม

ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้ได้รับการดูแลอย่างดี

- **ผู้ถือหุ้น**

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องสิทธิของผู้ถือหุ้น ซึ่งจะต้องได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน อาทิ สิทธิในการเข้าร่วมประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมผู้ถือหุ้น สิทธิในการเสนอวาระการประชุมล่วงหน้า สิทธิในการเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งรวมถึงผลประกอบการ ฐานะการเงิน เป็นต้น ทั้งนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส สร้างความเจริญเติบโต และผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

- **ผู้ลงทุน**

บริษัทเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องครบถ้วนและเพียงพอต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุนภายในกำหนดหรือตามช่วงเวลาที่เหมาะสม

- **ลูกค้า**

บริษัทปฏิบัติต่อลูกค้าเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าและบริการ เพื่อความปลอดภัยและความพอใจสูงสุดของลูกค้า บริษัทให้ความสำคัญกับการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า

มาตรฐานความปลอดภัยของอาหารเป็นสิ่งที่บริษัททั้งในกลุ่มธุรกิจอาหารและธุรกิจโรงแรมให้ความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ บริษัททำการตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อให้มั่นใจว่า วัตถุดิบจนถึงผลิตภัณฑ์มีมาตรฐานสูงและถูกสุขลักษณะ ตั้งแต่การตรวจสอบและคัดเลือกแหล่งวัตถุดิบ กระบวนการขนส่ง กระบวนการจัดเก็บในร้านอาหาร จนถึงขั้นตอนการผลิต การขายและส่งมอบให้กับลูกค้า บริษัทมีมาตรการคัดเลือกผู้ผลิต รวมถึงผู้จัดจำหน่ายวัตถุดิบอย่างเข้มงวดและมีการตรวจสอบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง บริษัทส่งเสริมการตรวจสอบต้นทางของอาหาร (Food Traceability) เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทสามารถตรวจสอบคุณภาพและความปลอดภัยของวัตถุดิบตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนวัตถุดิบมาถึงบริษัท

บริษัทมีความตั้งใจที่จะให้ลูกค้ามีส่วนร่วมกับบริษัทในทุกขั้นตอน นอกเหนือจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจตามปกติบริษัทได้เริ่มมีส่วนร่วมในการสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ของลูกค้ามากขึ้น และยังใช้หลายช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า เช่น การทำแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าโดยการสแกนคิวอาร์โค้ดบนใบเสร็จรับเงิน การวิเคราะห์คำติชมของลูกค้าผ่านโซเชียลมีเดีย และการทำการสำรวจทางการตลาด เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบในการสื่อสารกับลูกค้าผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและไม่ก่อให้เกิดประเด็นด้านจริยธรรม (Non Controversial Content)

ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดช่องทางในการสื่อสารกับลูกค้าผ่าน feedback@minor.com โดยข้อมูลจะได้รับความคุ้มครองและเก็บเป็นความลับ

- **คู่ค้า**

ค่านิยมองค์กรของบริษัทประการหนึ่งคือ “คู่ค้า” ทั้งนี้ บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ให้ประโยชน์สูงสุดกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย ผู้ดำเนินธุรกิจแฟรนไชส์ พันธมิตรทางธุรกิจ หรือผู้ให้บริการอื่น ๆ บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเสมอภาคและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน

บริษัทมีเกณฑ์ในการเลือกสรรคู่ค้าที่มีชื่อเสียงที่ดี มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของอุตสาหกรรม มีจรรยาบรรณ มีความเป็นมืออาชีพ คำนึงถึงสวัสดิภาพของพนักงาน และมีนโยบายต่อต้านการทุจริต โดยคู่ค้าที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะต้องลงนามในหลักจรรยาบรรณสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท เพื่อสร้างความมั่นใจว่าคู่ค้าจะมีความเข้าใจอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายทางธุรกิจ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกัน ทั้งนี้ บริษัทจัดให้มีกระบวนการสรรหาคู่ค้าที่เป็นธรรม โดยมีหลักปฏิบัติโดยรวม ดังนี้

1. บริษัทจะปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเสมอภาค และเปิดโอกาสให้คู่ค้าทำการแข่งขันบนข้อมูลที่ได้รับอย่างเท่าเทียมกัน
2. บริษัทจัดทำรูปแบบสัญญากับคู่ค้าอย่างเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย
3. บริษัทจัดให้มีระบบการจัดการและติดตามเพื่อให้มั่นใจว่า มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา
4. บริษัทมีนโยบายไม่สนับสนุนคู่ค้าที่ประพฤติมิชอบ ทำผิดกฎหมาย มีความเกี่ยวข้องในการทุจริตคอร์รัปชัน หรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ในการเติบโตของบริษัทนั้นย่อมควบคู่ไปกับจำนวนคู่ค้าที่เพิ่มขึ้นด้วย บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการมีคู่ค้าซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานของบริษัท โดยจะทำการตรวจสอบมาตรฐานของคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาและเติบโตไปพร้อมกับคู่ค้า โดยเรียนรู้ข้อดีและจุดแข็งของกันและกัน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลเชิงบวกยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ วัตถุดิบส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นวัตถุดิบที่ผลิตภายในประเทศ โดยบริษัทจะสรรหาวัตถุดิบจากผู้ผลิตในชุมชนใกล้เคียงก่อนเป็นอันดับแรก ด้วยเป้าหมายที่จะใช้วัตถุดิบท้องถิ่นให้มากที่สุด และในขณะเดียวกันก็ร่วมพัฒนาผู้ผลิตในประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าให้เท่าเทียมกับมาตรฐานสากล อาทิ โครงการร่วมระหว่างซิซซ์เลอร์และโครงการหลวง โดยได้นำผักที่ปลูกในไร่ทดลองของโครงการหลวงมานำเสนอแก่ลูกค้าและทำการสำรวจผลตอบรับทางการตลาดและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

- **เจ้าหนี้**

บริษัทประกอบธุรกิจด้วยความระมัดระวัง มีนโยบายปฏิบัติต่อเจ้าหนี้อย่างเป็นธรรมและชำระหนี้คืนตรงเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนด รวมถึงปฏิบัติตามเงื่อนไขการค้ำประกัน ข้อกำหนดของสัญญาและพันธะทางการเงินอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเหตุอันควรต้องเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขหรือเมื่อมีเหตุสำคัญ อันอาจกระทบต่อสถานะการเงินโดยมีนัยสำคัญและอาจกระทบต่อหนี้ที่ต้องชำระ บริษัทจะแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบ เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไขและป้องกันอย่างสมเหตุสมผล เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย คอยติดตามอย่างใกล้ชิดโดยให้ฝ่ายจัดการรายงานสถานะอย่างสม่ำเสมอต่อคณะกรรมการ และปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล นอกจากนี้ บริษัทจะนำสินเชื่อที่เจ้าหนี้หรือสถาบันการเงินอนุมัติมาใช้ตามวัตถุประสงค์ของบริษัทตามที่ได้แสดงเจตนาไว้ต่อเจ้าหนี้หรือสถาบันการเงิน โดยในปี 2568 บริษัทไม่มีข้อพิพาทกับเจ้าหนี้ และได้ปฏิบัติตามภาระผูกพันทั้งหมดตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้โดยครบถ้วน

ก่อนการอนุมัติรายการใด ๆ หรือการเสนอความเห็นให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ บริษัทต้องมั่นใจว่า การทำรายการดังกล่าวจะไม่กระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ สภาพคล่องทางการเงิน หรือความสามารถในการชำระหนี้

- **คู่แข่ง**

บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมต่อทุกฝ่าย โดยกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน และปฏิบัติตามกรอบกติกาการแข่งขันสากล สนับสนุนนโยบายการแข่งขันอย่างเป็นธรรมไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็น

ความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม เช่น การจ่ายเงินสินจ้างให้แก่พนักงานของคู่แข่ง ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งด้วยการกล่าวหาในทางร้าย โดยปราศจากซึ่งมูลความจริง ในปี 2568 บริษัทไม่มีข้อพิพาทกับคู่แข่ง

ทั้งนี้ สามารถอ้างอิงได้จากเว็บไซต์ของบริษัทในส่วน การกำกับดูแลกิจการ กรอบการสื่อสารองค์กร

- **พนักงาน**

บริษัทถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านโอกาส ผลตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน พร้อมให้ความมั่นใจในคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายแล้ว บริษัทยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ผ่านการริเริ่มกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ (Minor People Fair) ซึ่งจัดขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิ่งที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน โดยสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานผ่านเกมและกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ บริษัทได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเข้าใจระดับของความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร สามารถนำผลสำรวจมาพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรและสนับสนุนการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดกิจกรรม Great Place To Work Series โดยมี ตลาดนัดสำหรับพนักงาน (Food Market) เป็นหนึ่งในกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความผูกพันและบรรยากาศการทำงานที่ดี ภายในงานมีบูธอาหารจากพนักงานและแบรนด์ในเครือไมเนอร์ ฟู้ด ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความสุข และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ควบคู่กับการจัด กิจกรรมวิ่งสะสมระยะทาง (Minor Virtual Run) และ กิจกรรม Run in the Park เพื่อส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกาย รวมถึง การให้คำแนะนำด้านการยศาสตร์ (Personalized Ergonomic Consultation) รายบุคคลโดยนักกายภาพบำบัดเพื่อป้องกันภาวะออฟฟิศซินโดรม การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตโดยผู้เชี่ยวชาญ (Mental Wellbeing Support) และ กิจกรรมเวิร์กชอประบายสีเซรามิก (Ceramic Painting Workshop) เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการผ่อนคลาย อันสะท้อนถึงการดูแลสุขภาวะของพนักงานอย่างรอบด้านและการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพ: บริษัทมีการพัฒนาทีมงาน ด้วยการสร้างมาตรฐานระดับสูง เน้นความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติการและการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม มีระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งองค์กรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้พนักงานมีแนวคิดแบบผู้ประกอบการในการทำงาน บริษัทได้จัดหลักสูตรอบรมให้กับพนักงานในหลากหลายสาขา อาทิ หลักสูตรการขาย การตลาด การบัญชี ภาวะผู้นำ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ รวมถึงทักษะอื่น ๆ อาทิ การอบรมพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ (Behaviors for Success) การพัฒนาบุคลิกภาพและการรักษาสุขอนามัย ตลอดจนการอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อม บริษัทยังจัดให้มีโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน เช่น กิจกรรมการแบ่งปันความรู้และกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Learning@Minor) โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขามาถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ให้แก่พนักงาน เป็นต้น โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากจะช่วยให้พนักงานคลายเครียดจากการทำงานแล้วยังส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ต่อยอดกิจกรรมดังกล่าวด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยมีการจัดหลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลาย อาทิ Work Smart with AI: Boost Your Productivity & Creativity, What Really Matters in the Age of AI, Artificial Intelligence Workshop – Upskill with AI, Leadership in the AI Era และ Think AI First: Driving AI Excellence at Minor ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมทักษะการนำ AI มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานในหัวข้อ การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล (General Data Protection Regulation: GDPR) การสร้างความตระหนักถึงเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยของข้อมูลและรู้เท่าทันการโจมตีทางไซเบอร์ (IT

Security & Cyber Attack Prevention Training) ที่จะช่วยให้พนักงานเข้าถึง ใช้ และแบ่งปันข้อมูลและแพลตฟอร์มได้อย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ เพื่อป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์และการละเมิดความปลอดภัยด้านไอที บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและรักษามาตรฐานสูงสุดในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยการกำหนดนโยบายการทำงานที่ครอบคลุม การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุน เช่น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมได้โดยจัดการข้อมูลอย่างมีความรับผิดชอบ ติดตามข่าวสารผ่านการเข้าร่วมการฝึกอบรม และแบ่งปันความคิดเห็นผ่านแบบสอบถาม

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในการลดปัญหาการทุจริตในสังคม บริษัทได้จัดทำหลักสูตรอบรมด้านการต่อต้านการทุจริตเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติของบริษัทในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ บริษัทยังได้จัดอบรมหลักปฏิบัติทางจริยธรรมและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบ e-training ให้กับพนักงานของกลุ่มบริษัทขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจและรับทราบหลักปฏิบัติทางจริยธรรมประจำปี รวมถึงจัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันหลังจากการอบรมแล้ว ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถผ่านการทดสอบดังกล่าว

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ: บริษัทกำหนดนโยบายค่าตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมได้ บริษัทยังมีนโยบายจ่ายเงินโบนัสพิเศษแก่พนักงาน เมื่อบริษัทสามารถทำกำไรได้ถึงเป้าหมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานแต่ละคน บริษัทยังจัดให้มีโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program: EJIP) สำหรับผู้บริหาร และแผนค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long Term Incentive Plan: LTIP) สำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างการเติบโตในระยะยาวให้กับบริษัท นอกเหนือจากเงินเดือนและเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทได้จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี จัดสรรงบประมาณในการรักษาพยาบาล สวัสดิการรถรับส่งระยะทางระหว่างบริษัทกับสถานีรถไฟฟ้า เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารและพนักงานตามความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและการดำรงชีพ สวัสดิการมุมผลไม้เพื่อสุขภาพ (Fruit Bar) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานรักสุขภาพและกระตุ้นให้ใส่ใจดูแลสุขภาพมากยิ่งขึ้น

สุขอนามัยและความปลอดภัยในที่ทำงาน: บริษัทยึดมั่นและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานในการปฏิบัติงานรวมถึงชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่ โดยการจัดและส่งเสริมกิจกรรมการด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน (Group Exercise@Minor) เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน การให้ส่วนลดค่าสมาชิกกับพันธมิตรด้านสุขภาพ ทันตกรรม และการซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี เพื่อความปลอดภัยหากเกิดเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

การรายงานเบาะแสสำหรับพนักงาน: ในกรณีที่พนักงานต้องการแจ้งข้อร้องเรียน เมื่อพบการกระทำผิดที่เกิดขึ้นภายในบริษัท การละเมิดหลักจรรยาบรรณของบริษัท หรือนโยบายและขั้นตอนอื่นใดของบริษัท การละเมิดกฎหมาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ หรือการกระทำใดที่ส่งผลเสียต่อบริษัท ซึ่งการกระทำผิดยังรวมถึงการกระทำ หรือการละเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผลการดำเนินงาน บริษัทมีช่องทางให้พนักงานสามารถส่งเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสโดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. อีเมล: whistleblower@minor.com
2. ออนไลน์: www.minor.com/whistleblowing
3. ทางไปรษณีย์: คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส
   บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
   เลขที่ 88 อาคารเดอะปาร์ค ชั้น 12 ถนนรัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

ผู้ร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องราวที่ร้องเรียนและถือเป็นความลับสูงสุด เรื่องร้องเรียนจะได้รับการตรวจสอบอย่างเหมาะสม เป็นความลับ โดยการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและสามารถติดตามได้ เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ร้องเรียนจะไม่ถูกก่อกวนหรือถูกมุ่งร้ายจากเรื่องที่ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่รายงานเหตุให้ทราบด้วยเจตนาที่ดี ในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส บริษัทห้ามมิให้ลงโทษบุคคลใดก็ตามที่แจ้งเบาะแสหรือข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำผิดตามนโยบายการแจ้งเบาะแสโดยสุจริต

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายการแจ้งเบาะแสที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **หน่วยงานราชการ หน่วยงานกำกับดูแล**

ในการดำเนินธุรกิจ บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับและระเบียบของหน่วยงานราชการ หน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

- **การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน**

บริษัทดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยจัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต การบริหารความเสี่ยงและการติดตามตรวจสอบ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความถูกต้องชอบธรรม

บริษัทได้เข้าร่วมลงนามเป็นหนึ่งในรายชื่อบริษัทที่ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่ปี 2556 และได้รับการรับรองฐานะสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC Certification) จากคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2559 บริษัทได้รับการรับรองการต่ออายุสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC Re-Certification) ครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2562 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิกต่อเนื่องเป็นสมัยที่ 3 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2568

ในระหว่างปี 2568 แผนกทรัพยากรบุคคลได้จัดอบรมหลักจรรยาบรรณและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-training) ให้กับพนักงานของกลุ่มบริษัทขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจและรับทราบหลักปฏิบัติทางจริยธรรมประจำปี รวมถึงจัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันหลังจากการอบรมแล้ว ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถผ่านการทดสอบดังกล่าว และเพื่อเป็นการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทมีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ รับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมมาอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องของขวัญ ของกำนัลและการเลี้ยงรับรองหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากหรือให้กับคู่ค้า เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยประสงค์ให้บุคลากรของบริษัทและกลุ่มบริษัทยึดมั่นและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในอันที่จะไม่เรียกร้อง ไม่รับของขวัญ ของกำนัล การเลี้ยงรับรองหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมจากผู้ร่วมดำเนินธุรกิจกับกลุ่มบริษัท

ด้วยเหตุนี้ บริษัทได้รณรงค์เรื่อง “การงดรับของขวัญ (No gift Policy)” ในทุกเทศกาลและทุกโอกาสมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 8 โดยได้ประกาศใช้นโยบายนี้มาตั้งแต่ปี 2561 เพื่อสร้างบรรทัดฐานด้านจริยธรรมการปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลภายในองค์กร อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ เชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มและการเติบโตอย่างยั่งยืนอีกด้วย

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายใน รับผิดชอบในการกำหนดและควบคุมดูแลนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้มีการตรวจสอบ การปรับใช้ เผยแพร่ ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และให้มีการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทยังใช้ช่องทางการรายงานเบาะแสของพนักงานและการแจ้งข้อร้องเรียนในการกำกับดูแลและติดตามการทุจริตคอร์รัปชัน และรายงานสรุปเป็นรายไตรมาสต่อคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่แสดงบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **มาตรการดำเนินการกับผู้ที่กระทำไม่เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติ**

บริษัทมีมาตรการกับผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายหากการฝ่าฝืนนั้นมีมูลความจริง ภายหลังจากได้ดำเนินการตามมาตรการสอบสวนจนถึงที่สุด รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่ามีการกระทำผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน

- **สิทธิมนุษยชน**

สำหรับธุรกิจของบริษัทที่เติบโตและก้าวขยายไปในระดับสากล บริษัทได้ตระหนักถึงความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในท้องถิ่นที่บริษัทดำเนินการอยู่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทยึดมั่นในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและความต่างในเชิงวัฒนธรรมอันหลากหลาย บริษัทมีพันธสัญญาที่จะปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค ยุติธรรมและให้เกียรติต่อกัน พนักงานจะได้รับสิทธิของการทำงานในสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ปราศจากการละเมิดสิทธิทางวาจา การกระทำในแง่ของสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง ทั้งนี้ การปฏิบัติใด ๆ ของบริษัทจะต้องไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคลและชุมชน อาทิ การไม่ละเมิดทรัพย์สิน สิทธิทางปัญญา สิทธิในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติที่เท่าเทียม ไม่พิจารณาถึงความแตกต่างด้านเพศ ศาสนา เชื้อชาติ และความคิดเห็นทางการเมืองและการละเมิดสิทธิทางเพศ ในด้านการคัดเลือกคู่ค้า บริษัทจะพิจารณาคู่ค้าของบริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนในการดำเนินกิจการ

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่แสดงบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **การชดเชยกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิ**

บริษัทปกป้องสิทธิของพนักงาน รวมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานยึดมั่นในการปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์และถูกต้องชอบธรรม บริษัทเคารพในสิทธิของพนักงานอย่างมาก และทุกการปฏิบัติต่อพนักงานต้องสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับระหว่างประเทศและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัทกำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลาและสวัสดิการของพนักงานเป็นไปตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มรูปแบบ และชดเชยให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมตามประเภทของอุตสาหกรรมและสภาวะตลาดแรงงานท้องถิ่น

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่แสดงบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **ทรัพย์สินทางปัญญา**

บริษัทตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาและลิขสิทธิ์ โดยบริษัทไม่สนับสนุนการดำเนินการใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ไม่ว่าจะเป็นลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ข้อมูลระบบสารสนเทศ และทรัพย์สินทางปัญญาทุกประเภท โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- บริษัทจะสำรวจตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอว่า ข้อมูลสารสนเทศ เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ที่จะนำมาใช้ในธุรกิจของบริษัทนั้นหากเป็นงานอันมีลิขสิทธิ์ บริษัทจะตรวจสอบข้อกำหนดและเงื่อนไขและปฏิบัติตามให้ถูกต้อง
- บริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพนักงาน เพื่อมุ่งรักษาความมั่นคงปลอดภัยในข้อมูลสารสนเทศของบริษัท
- บริษัทไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือทำซ้ำ เพื่อเผยแพร่เอกสารที่ละเมิดกฎหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์
- บริษัทไม่อนุญาตให้ใช้หรือติดตั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ไม่เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทหรือไม่มีใบอนุญาตบนเครื่องคอมพิวเตอร์ของบริษัท
- บริษัทไม่สนับสนุนให้พนักงานเลือกใช้สินค้าที่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์

- **ชุมชนและสังคม**

บริษัทให้ความสำคัญกับชุมชนที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ โดยมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านการจ้างงาน การจัดซื้อวัตถุดิบและกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอื่น ๆ รวมถึงให้ความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนท้องถิ่นในโครงการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ คอยติดตามความคืบหน้าโครงการที่ทำร่วมกับชุมชนในทุก ๆ ปี

- **การแจ้งข้อร้องเรียนและการรายงานเบาะแส**

บริษัทสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนสามารถสอบถามรายละเอียด และ/หรือแจ้งข้อร้องเรียน เกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัทได้ทางอีเมล feedback@minor.com และสำหรับการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดที่เกิดขึ้นภายในบริษัท การละเมิดหลักจรรยาบรรณของบริษัท หรือนโยบายและขั้นตอนอื่นใดของบริษัท การละเมิดกฎหมาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ หรือการกระทำใดที่ส่งผลเสียต่อบริษัท ซึ่งการกระทำผิดยังรวมถึงการกระทำ หรือการละเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผลการดำเนินงาน การรายงานเบาะแสดังกล่าวสามารถทำได้ผ่านช่องทางที่บริษัทได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการและเป็นความลับตามรายละเอียดด้านล่าง ดังนี้:

1. อีเมล: whistleblower@minor.com
2. ออนไลน์: www.minor.com/whistleblowing
3. ทางไปรษณีย์: คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส
   บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
   เลขที่ 88 อาคารเดอะปาร์ค ชั้น 12 ถนนรัชดาภิเษก
   แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

ผู้ร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องราวที่ร้องเรียนและถือเป็นความลับสูงสุด เรื่องร้องเรียนจะได้รับการตรวจสอบอย่างเหมาะสม เป็นความลับ โดยการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและสามารถติดตามได้ เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ร้องเรียนจะไม่ถูกก่อกวนหรือถูกมุ่งร้ายจากเรื่องที่ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่รายงานเหตุให้ทราบด้วยเจตนาที่ดี ในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส บริษัทห้ามมิให้ลงโทษบุคคลใดก็ตามที่แจ้งเบาะแสหรือข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำผิดตามนโยบายการแจ้งเบาะแสโดยสุจริต

คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสทำหน้าที่สนับสนุนฝ่ายบริหารในการรับผิดชอบดูแลการรายงานเบาะแสของบริษัท ซึ่งรวมถึง (แต่ไม่จำกัดเพียง) การทบทวนรายงานที่ได้รับผ่านทางช่องทางการรับแจ้งเบาะแส การติดตามการสอบสวนในเรื่องที่ได้รับแจ้งเบาะแส การดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้แจ้งเบาะแส และจะนำเสนอรายงานการรับแจ้งเบาะแสซึ่งรวมถึงแนวทางการปฏิบัติ ข้อแนะนำในเรื่องที่เกิดขึ้นต่อคณะกรรมการจัดการ และรายงานต่อคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ (ซึ่งมีกรรมการอิสระเป็นประธาน) และคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส นอกจากนี้ คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสจะรายงานต่อคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ อาทิ รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบในเรื่องที่เกี่ยวกับบัญชี การตรวจสอบภายใน หรือเรื่องที่เกี่ยวกับการตรวจสอบ เป็นต้น

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายการแจ้งเบาะแสที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

- **การดูแลด้านความปลอดภัยสารสนเทศ** (Information Security)

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศและความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การล่อลวงทางข้อมูล (Social Engineering/Phishing) การโจรกรรมข้อมูลบัญชีผู้ใช้งาน (Credential Theft) การโจรกรรมอุปกรณ์ข้อมูล (Compromised or stolen devices) ซึ่งล้วนทำให้เกิดความเสียหายทั้งทางการเงินและการดำเนินธุรกิจ เพื่อรับมือกับความเสี่ยงเหล่านี้ บริษัทได้จัดทำกรอบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล ซึ่งได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2022 บริษัทได้นำระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management System: ISMS) มาใช้เพื่อ

เสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าข้อมูลและสารสนเทศของบริษัทได้รับการบริหารจัดการและคุ้มครองในด้านการรักษาความลับ (Confidentiality) ความถูกต้องครบถ้วน (Integrity) และความพร้อมใช้งาน (Availability) และเสริมสร้างมาตรการควบคุมด้านความมั่นคงปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีป้องกันภัยคุกคามที่ขับเคลื่อนด้วยระบบอัตโนมัติและสามารถปรับตัวได้มาใช้ ตลอดจนร่วมมือกับพันธมิตรด้านความปลอดภัยชั้นนำระดับโลก เพื่อปกป้องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทจากการละเมิดและการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะคงไว้ซึ่งการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (GDPR) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ และมอบหมายหน้าที่ให้กับคณะกรรมการปกป้องข้อมูล (Data Protection Executive Committee) ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของทุกหน่วยธุรกิจ ซึ่งจะมีหน้าที่ในการบริหารและกำกับดูแลกิจการประจำวันที่เกี่ยวกับ GDPR, PDPA และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ ในทุกหน่วยธุรกิจของบริษัท โดยจะรายงานสถานะและความเสี่ยงต่อผู้บริหารสูงสุดของบริษัท (Group CEO) และคณะกรรมการบริษัท โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีกรณีถูกร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัทมีแผนการตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการประเมินช่องโหว่ด้านความปลอดภัย การจำลองการโจมตีทางไซเบอร์เพื่อทดสอบความแข็งแกร่งของระบบ การประชุมคณะกรรมการปกป้องข้อมูลในทุกเดือน การทบทวนความเสี่ยงในทุก ๆ ไตรมาส การฝึกอบรมทบทวนการตระหนักรู้ในเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์ เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการรวมศูนย์การจัดการผู้ให้บริการ โดยมีการทบทวนสัญญาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าข้อตกลงเกี่ยวกับการให้บริการ ความปลอดภัย และการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลมีความชัดเจน รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานของผู้ให้บริการอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้รับจากผู้ให้บริการเป็นไปตามคาดหวังและสร้างคุณค่าทางธุรกิจ

6.2 จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทและบริษัทในเครือยึดมั่นในคุณธรรมและมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ โดยคาดหวังว่าพนักงานทุกคนจะปฏิบัติและสนับสนุนให้เกิดมาตรฐานด้านจริยธรรมและความถูกต้อง เคารพต่อกฎหมาย ตลอดจนไม่เข้าไปมีส่วนร่วมกับการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ พนักงานต้องไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจริยธรรม เพื่อนำบริษัทให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำในธุรกิจที่ส่งมอบประสบการณ์อันยอดเยี่ยม เหนือความคาดหมาย เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดและผลกระทบเชิงบวกให้กับลูกค้าและทุกฝ่ายที่มีส่วนในความสำเร็จของเรา

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมจากหลักจรรยาบรรณที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

6.3 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

6.3.1 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย

คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการได้ทบทวนนโยบายต่าง ๆ ประกอบด้วย การทบทวนวาระที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี ได้แก่ การทบทวนนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) การทบทวนผลคะแนนการกำกับดูแลกิจการ (CG Rating) การพิจารณาเลือกตั้งกรรมการที่ต้องออกตามวาระ การพิจารณาแบบประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการและผลการประเมิน การพิจารณาโครงสร้างคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการทบทวนนโยบายและข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจ เป็นไปตามแนวปฏิบัติสากล และแนวปฏิบัติที่ดีตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ 6 รายงานคณะกรรมการชุดย่อย

6.3.2 เหตุผลที่บริษัทยังมิได้นำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) ในเรื่องใดมาปฏิบัติ

ในปี 2568 บริษัทได้ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนการนำนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 หรือ Corporate Governance Code (CG Code) เพื่อการสร้างคุณค่าแก่กิจการอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม มีบางหลักปฏิบัติที่บริษัทยังไม่ได้ปฏิบัติตามหลัก CG Code และได้บันทึกไว้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานคณะกรรมการบริษัทพร้อมเหตุผล อาทิ

- ประธานกรรมการไม่ใช่กรรมการอิสระ
- คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระไม่ถึงร้อยละ 50

  ปัจจุบันโครงสร้างกรรมการยังคงเป็นโครงสร้างที่มีการถ่วงดุลและการสอบทานการบริหารงานที่เหมาะสม เนื่องจากโครงสร้างคณะกรรมการของบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารมากกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด และเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการและอำนาจและหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ คณะกรรมการได้แต่งตั้งประธานกรรมการตรวจสอบในฐานะตัวแทนกรรมการอิสระให้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ

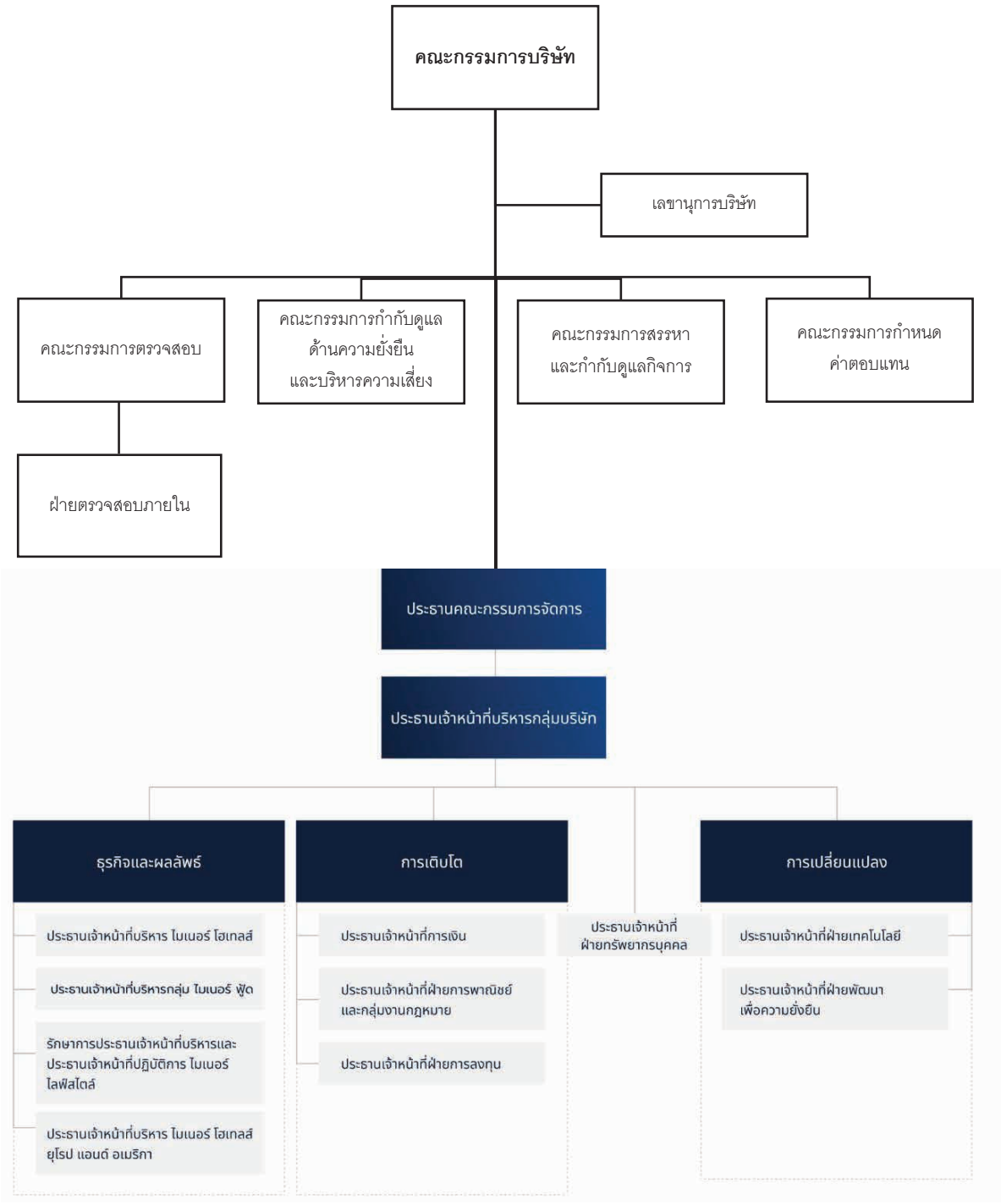
6.3.3 ข้อมูลการปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 หรือ Corporate Governance Code (CG Code) แล้ว การดำเนินการของบริษัทยังรองรับการประเมินตามเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศ อาทิ โครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทยของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Corporate Governance Report of Thai Institute of Directors) โครงการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้นของสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย อีกด้วย และในระดับสากล อาทิ ASEAN CG Scorecard, MSCI ESG Ratings, FTSE4GOOD Index เป็นต้น

7. โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

7.1 โครงสร้างการจัดการ

โครงสร้างภายในบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

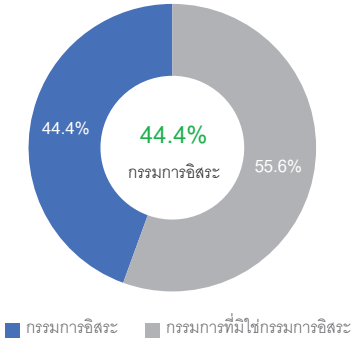


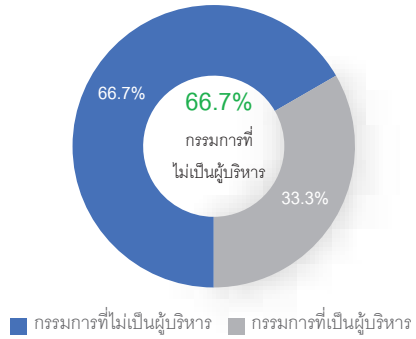
7.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

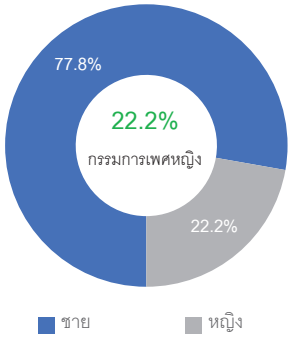
7.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

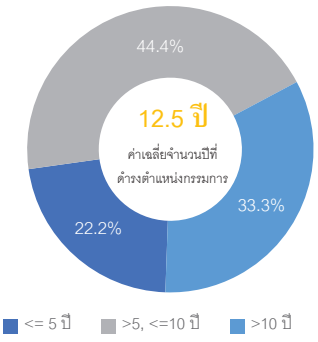
ข้อบังคับของบริษัทกำหนดไว้ว่า คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 ท่าน แต่ไม่เกิน 12 ท่าน โดยกรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งต้องมีถิ่นฐานในประเทศไทย และต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัดและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

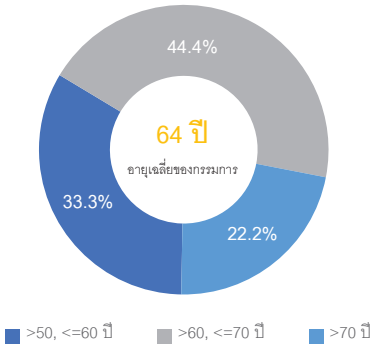
ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 9 ท่าน มีโครงสร้างคณะกรรมการ ดังนี้











คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลายในด้านความรู้เชิงอุตสาหกรรม การบัญชีและการเงิน การบริหารจัดการ การตลาดระหว่างประเทศ กลยุทธ์ทางธุรกิจ การบริหารเชิงวิกฤติ การกำกับดูแลกิจการและกฎหมาย รวมถึงมีความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติ การศึกษา สีผิว อายุ สถานภาพการสมรส ความคิดเห็นทางการเมืองและศาสนา

คณะกรรมการต้องประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระไม่น้อยกว่า 3 คนและมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งคณะ ทั้งนี้ กรรมการที่เป็นอิสระจะต้องมีคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด และต้องมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและข้อบังคับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยบริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการอิสระเพิ่มเติมให้เข้มกว่าที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด

กรรมการของบริษัทเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอเป็นกรรมการจะผ่านกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส โดยคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ จะเป็นผู้พิจารณารายละเอียดในเบื้องต้น ก่อนที่จะนำเสนอรายละเอียดของบุคคลที่ได้รับการเสนอเป็นกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการเสนอเป็นกรรมการที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจะได้รับการบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุมเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทได้เปิดเผยประวัติ คุณวุฒิ ประสบการณ์และการถือหุ้นในบริษัทของกรรมการในเอกสารแนบ 1 และได้เปิดเผยบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

ความอิสระของประธานกรรมการ

เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2562 คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งนายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย ขึ้นดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท สืบแทนนายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค ที่ครบกำหนดตามสัญญา โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 ส่งผลให้ตำแหน่งประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารแยกจากกัน

นอกจากนี้ นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค ยังคงดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ ซึ่งประธานกรรมการมิได้เป็นกรรมการอิสระ ทั้งนี้ โครงสร้างดังกล่าวยังคงเป็นโครงสร้างที่มีการถ่วงดุลและการสอบทานการบริหารงานที่เหมาะสม เนื่องจากโครงสร้างคณะกรรมการของบริษัท ประกอบด้วยกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารมากกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด และเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการและอำนาจและหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ คณะกรรมการได้แต่งตั้งประธานกรรมการตรวจสอบในฐานะตัวแทนกรรมการอิสระให้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ

7.2.2 ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

รายชื่อ	ตำแหน่ง
1. นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค	ประธานกรรมการ ประธานคณะกรรมการจัดการ กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
2. นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง*	กรรมการอิสระ / กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ (ตัวแทนกรรมการอิสระ) ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ กรรมการกำหนดค่าตอบแทน
3. นายจรัมพร โชติกเสถียร	กรรมการอิสระ / กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการตรวจสอบ ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง กรรมการกำหนดค่าตอบแทน และกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ
4. นางสาวคามิลล์ มา	กรรมการอิสระ / กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการตรวจสอบ ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน กรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ กรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง
5. นายไมเคิล เดวิด เซลบีย์	กรรมการอิสระ / กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
6. นายนิติ โอสถานุเคราะห์	กรรมการ / กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง
7. นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	กรรมการ / กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง
8. นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย	กรรมการ / กรรมการที่เป็นผู้บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ไมเนอร์ โฮเทลส์
9. นายโซ ชิน ฮัว** (เดลเลน โซ)	กรรมการ / กรรมการที่เป็นผู้บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ไมเนอร์ ฟู้ด

* ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569 รับทราบการลาออกของคุณสุวภา เจริญยิ่ง และมีมติอนุมัติแต่งตั้ง ดร.วิรไท สันติประภพ เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการและกรรมการอิสระแทน รวมถึงกรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ กรรมการกำหนดค่าตอบแทน และกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569

** ตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นครั้งที่ 32/2568 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568 นายโซ ชิน ฮัว ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนายอันฮุล เชาฮัน ซึ่งครบกำหนดต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและไม่ประสงค์ที่จะรับการเสนอชื่อเพื่อเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอีกวาระหนึ่ง

7.2.3 **ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ**

กรรมการผู้มีอำนาจลงนามแทนบริษัท เป็นดังนี้

นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย นายโซ ชิน ฮัว และนายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค กรรมการสองในสี่คนเป็นผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท พร้อมประทับตราสำคัญของบริษัท

คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม และตัดสินใจในการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งการลงทุนในธุรกิจใหม่ เว้นแต่เรื่องกฎหมายกำหนดให้ต้องได้มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ในขณะที่ฝ่ายจัดการจะมีหน้าที่ในการบริหารบริษัทตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการ

<u>หน้าที่ของคณะกรรมการ</u>

1. คัดสรร ประเมินผล และกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และควบคุมดูแลแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
2. ให้คำแนะนำ และควบคุม กระบวนการคัดสรร การประเมินผล การพัฒนา และกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ
3. ทบทวน ควบคุมดูแล และอนุมัติ กลยุทธ์ทางการเงิน กลยุทธ์ทางธุรกิจ และกิจกรรมหลักของบริษัทตามความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท
4. ประเมินความเสี่ยงสำคัญที่อาจมีอิทธิพลต่อบริษัท และพิจารณาทางเลือกเพื่อลดหรือบรรเทาความเสี่ยงดังกล่าว
5. สร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปเพื่อรักษาความซื่อตรงต่อบริษัท ซึ่งรวมถึงความซื่อตรงในการรายงานข้อมูลทางการเงิน ความซื่อตรงในการปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณ ความซื่อตรงในการปฏิบัติต่อลูกค้าและคู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น
6. สร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปเพื่อป้องกันและลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและผู้ถือหุ้น
7. สร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีประสิทธิผล การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
8. สร้างความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติงานตามกฎหมายที่บังคับใช้ ซึ่งรวมถึงกฎหมายมหาชน พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พระราชบัญญัติทรัพย์สินทางปัญญา และกฎหมาย หลักเกณฑ์ หรือข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและบังคับใช้

ทั้งนี้ เรื่องที่เป็นอำนาจอนุมัติของคณะกรรมการ ประกอบด้วย แผนการดำเนินธุรกิจประจำปี และงบประมาณ นโยบายเงินปันผล แผนดำเนินการธุรกิจต่อเนื่อง การออกหลักทรัพย์ใหม่ การปรับโครงสร้างทางธุรกิจ ค่าใช้จ่ายที่เกินจากที่กำหนดไว้ การได้มาและจำหน่ายไปของทรัพย์สินที่สำคัญ หรือการจำหน่ายจ่ายโอนของกิจการภายในกลุ่มบริษัท เป็นต้น

<u>หน้าที่ความรับผิดชอบของประธานกรรมการบริษัท</u>

คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของประธานกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารไว้อย่างชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงอำนาจอนุมัติที่ไม่จำกัด

ประธานกรรมการบริษัท ทำหน้าที่บริหารจัดการและพัฒนาการทำงานของคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพ และทำหน้าที่ประธานในคณะกรรมการบริษัทในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. กำกับ ติดตาม และดูแลให้มั่นใจได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร
2. ดูแลให้มั่นใจว่า กรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

3. วางแผนและจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริษัท รวมถึงการจัดเตรียมและการดำเนินการประชุม การดูแลข้อมูลสำหรับการประชุมให้ถึงมือกรรมการบริษัททุกท่านให้ตรงเวลา กำหนดวาระการประชุม และดูแลให้การประชุมเป็นไปอย่างเหมาะสม
4. จัดสรรเวลาไว้อย่างเพียงพอที่ฝ่ายจัดการจะเสนอเรื่อง และมากพอที่กรรมการจะอภิปรายประเด็นสำคัญกันอย่างรอบคอบโดยทั่วกัน การส่งเสริมให้กรรมการมีการใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบ ให้ความเห็นได้อย่างอิสระ
5. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ
6. เป็นประธานในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นและการประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น

หากในวาระใดที่ประธานกรรมการมีส่วนได้เสีย ประธานกรรมการจะไม่สามารถออกเสียงในวาระดังกล่าว และเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการและอำนาจและหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ คณะกรรมการได้แต่งตั้งประธานกรรมการตรวจสอบให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวาระการประชุมในการประชุมคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการ

เพื่อให้กรรมการสามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ ฝ่ายเลขานุการบริษัทได้กำหนดตารางการประชุมคณะกรรมการไว้ล่วงหน้า และได้แจ้งให้กรรมการทุกท่านรับทราบตารางการประชุมดังกล่าวตั้งแต่ช่วงปลายปีก่อนเริ่มปีใหม่ เพื่อให้กรรมการทุกท่านสามารถวางแผนการเข้าร่วมประชุมได้ โดยกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อย 6 ครั้งต่อปี ในเดือนกุมภาพันธ์ พฤษภาคม สิงหาคม และพฤศจิกายน ซึ่งรวมถึงการประชุมประจำไตรมาสและการประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนและอนุมัติวิสัยทัศน์ ภารกิจ แผนกลยุทธ์ และแผนธุรกิจ 3 ปีข้างหน้าเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ อาจมีการประชุมวาระพิเศษเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

ก่อนการประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง กรรมการและฝ่ายจัดการสามารถเสนอเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมต่อประธานกรรมการได้ โดยมีประธานกรรมการและประธานกรรมการตรวจสอบในฐานะตัวแทนกรรมการอิสระร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุม ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการบริษัทจะจัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมเอกสารประกอบให้แก่คณะกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน หรืออย่างน้อย 5 วันทำการ เพื่อให้มีเวลาเพียงพอในการพิจารณาก่อนการประชุม

คณะกรรมการบริษัทมีการประชุมประจำปีเพื่อทบทวนและอนุมัติกลยุทธ์และแผนงานระยะ 3 ปี ทำให้มีโอกาสในการทบทวนวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน และเพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์และแผนงานมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ในการประชุมกลยุทธ์และแผนธุรกิจประจำปี คณะกรรมการและผู้บริหารพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อห่วงโซ่คุณค่า (value chain) รวมถึงทบทวนโครงสร้างทางการเงินและโครงสร้างหนี้สินให้มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เป้าหมายและระดับความเสี่ยงที่บริษัทยอมรับได้ ตลอดจน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัท ความเสี่ยง ทรัพยากร ความสามารถในการแข่งขัน และผู้มีส่วนได้เสีย ที่อาจมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท ข้อพิจารณาต่าง ๆ เหล่านี้ถูกบูรณาการเข้าไว้ในกลยุทธ์และแผนงานของบริษัท โดยมีฝ่ายวางแผนกลยุทธ์เป็นผู้รับผิดชอบในการทบทวน ติดตาม และกำกับการดำเนินการตามกลยุทธ์และแผนงาน รวมถึงรายงานความคืบหน้าให้คณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส นอกจากนี้ คณะกรรมการยังส่งเสริมนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

ในปี 2568 ที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทได้มีการประชุมรวมทั้งสิ้น 9 ครั้ง กรรมการสามารถเลือกเข้าร่วมประชุมได้ทั้งแบบออนไซต์ หรือออนไลน์ โดยฝ่ายเลขานุการบริษัทได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมเอกสารประกอบก่อนการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วันหรืออย่างน้อย 5 วันทำการล่วงหน้า ในระหว่างการประชุม ประธานในที่ประชุมได้เปิดโอกาสและจัดสรรเวลาให้กรรมการสอบถามจากฝ่ายจัดการและพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบ เหมาะสมและเพียงพอ มีการติดตามดูแลให้มีการนำกลยุทธ์ของบริษัทไปปฏิบัติและได้มีการจดบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการ พร้อมให้กรรมการและ

นอกจากนี้ บริษัทได้สรุปผลประกอบการของบริษัทและรายงานให้คณะกรรมการทราบทุกเดือน เพื่อให้คณะกรรมการสามารถติดตามผลประกอบการและการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องไปกับกลยุทธ์ของบริษัทอย่างใกล้ชิด

ในปี 2569 บริษัทจะดำเนินการตามระเบียบการประชุมคณะกรรมการตามที่ได้กล่าวข้างต้น

ในการประชุมคณะกรรมการ กรรมการหรือผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียในวาระใด ๆ จะไม่มีสิทธิเข้าประชุมในวาระนั้น ๆ หรือไม่มีสิทธิออกเสียงในวาระดังกล่าว เพื่อให้แน่ใจว่า คณะกรรมการและผู้บริหารได้พิจารณาตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ จำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุม ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

ผู้บริหารของบริษัทได้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการ อีกทั้งเป็นการเรียนรู้การทำงานของกรรมการและนโยบายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแผนสืบทอดตำแหน่ง คณะกรรมการยังสามารถเข้าถึงสารสนเทศที่จำเป็นเพิ่มเติมได้จาก ฝ่ายจัดการ เลขานุการบริษัท ภายใต้ขอบเขตที่กำหนด

นอกเหนือจากการประชุมคณะกรรมการแล้ว ในปี 2568 กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารได้ร่วมประชุมร่วมกัน เพื่อออภิปรายปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการโดยไม่มีฝ่ายจัดการร่วมด้วย จำนวน 1 ครั้ง และได้รายงานผลการประชุมให้คณะกรรมการรับทราบ

<u>เลขานุการบริษัท</u>

บริษัทได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัท มีหน้าที่ดำเนินการดังนี้

1. จัดเตรียมและจัดเก็บเอกสารของคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น ซึ่งได้แก่ ทะเบียนกรรมการ หนังสือนัดประชุมคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น รายงานการประชุมคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น และรายงานประจำปีของบริษัท รวมถึงงบการเงินรายไตรมาสของบริษัท
2. จัดเก็บรายงานการมีส่วนได้เสียที่รายงานโดยกรรมการและผู้บริหารของบริษัท
3. แนะนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรับผิดชอบของกรรมการ เพื่อให้กรรมการมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน ความเสี่ยงและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ รวมทั้งได้รับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ
4. ดำเนินการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เลขานุการบริษัท ได้แก่ นางสาวสรัญญา สุนทรส ทั้งนี้ ข้อมูลประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประวัติการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องของผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการทำหน้าที่ของคณะกรรมการได้แสดงไว้ในเอกสารแนบ 1

7.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

7.3.1 ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุดที่ได้รับการแต่งตั้ง

โครงสร้างกรรมการบริษัทประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง

1) คณะกรรมการตรวจสอบ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยกรรมการจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง ประธานกรรมการตรวจสอบ, กรรมการอิสระ
2. นายจรัมพร โชติกเสถียร กรรมการตรวจสอบ, กรรมการอิสระ
3. นางสาวคามิลล์ มา กรรมการตรวจสอบ, กรรมการอิสระ

กรรมการตรวจสอบมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 3 ปี และสามารถได้รับการแต่งตั้งต่อวาระได้อีกหลังจากครบกำหนดวาระ โดยกรรมการตรวจสอบทุกท่านมีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านบัญชี และมีประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงิน

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

1. ประชุมร่วมกับผู้บริหารและผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระ เพื่อพิจารณางบการเงินตรวจสอบประจำปี และงบการเงินสอบทานรายไตรมาส รวมถึงพิจารณาการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทเกี่ยวกับการวิเคราะห์ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน และพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ประชุมร่วมกับผู้บริหารและผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระเท่าที่เห็นสมควรเพื่อพิจารณาการเปิดเผยข้อมูลด้านผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ รวมถึงแนวทางการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานต่อนักวิเคราะห์และสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ
3. คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง เลือกกลับเข้ามาใหม่และเลิกจ้าง ผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระเพื่อให้ดำเนินการตรวจสอบบัญชี ระบบควบคุมและงบการเงินของบริษัท โดยคณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการคัดเลือก ประเมินผล พิจารณาค่าตอบแทน รวมถึงดูแลควบคุมงานที่เกี่ยวกับบัญชีของบริษัทมหาชน ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ในการจัดเตรียม หรือการนำเสนอรายงานการตรวจสอบ หรือการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังดูแลการรับบริการด้านอื่นของบริษัท (รวมถึงมติที่เกี่ยวกับรายงานทางการเงิน ซึ่งมีความเห็นแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและผู้ตรวจสอบบัญชี ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระและบริษัทที่ให้บริการด้านบัญชีทุก ๆ บริษัท จะรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะมีอำนาจในการอนุมัติเงื่อนไข และค่าบริการเบื้องต้นสำหรับบริการด้านการตรวจสอบและบริการด้านอื่นที่เสนอโดยผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระ และคณะกรรมการตรวจสอบจะให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอต่อผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระของบริษัท รวมถึงค่าบริการตรวจสอบในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้น
4. ประชุมร่วมกับผู้บริหารและผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระเท่าที่เห็นสมควร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หรือข้อจำกัดในการตรวจสอบ และการดำเนินการของฝ่ายบริหารต่อปัญหาหรือข้อจำกัดนั้น ๆ และการประเมินความเสี่ยงของบริษัท รวมถึงนโยบายการบริหารความเสี่ยงซึ่งรวมถึงผลกระทบจากความเสี่ยงด้านการเงินของบริษัทที่มีนัยสำคัญ และมาตรการของฝ่ายบริหารในการควบคุมและลดผลกระทบจากความเสี่ยงดังกล่าว
5. สอบทานรายงานทางการเงินของบริษัทและมาตรฐานบัญชี หลักเกณฑ์ และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของมาตรฐานบัญชี หลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติ รวมถึงการตัดสินใจด้านบัญชีที่สำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่องบการเงินซึ่งรวมถึงทางเลือก ความสมเหตุสมผลของการตัดสินใจดังกล่าว
6. สอบทานและอนุมัติการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัท ซึ่งรวมถึง
   - วัตถุประสงค์ อำนาจ และสายการบังคับบัญชา
   - แผนการตรวจสอบ แผนงบประมาณ และแผนงานด้านบุคลากรประจำปี และ
   - การแต่งตั้ง การกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงการหมุนเวียนผู้บริหารงานฝ่ายตรวจสอบภายใน
7. สอบทานร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่การเงิน ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน และผู้บริหารฝ่ายอื่นตามที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร เพื่อพิจารณาระบบตรวจสอบภายในของบริษัท และระบบควบคุมภายในด้านการเงิน รวมถึงผลการตรวจสอบภายใน
8. สอบทานรายงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยรายงานประกอบด้วยแนวทางการตรวจสอบภายในของบริษัท ตรวจสอบบัญชี ความเป็นอิสระของบริษัทตรวจสอบบัญชี และประเด็นสำคัญที่ได้ถูกนำเสนอในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นประเด็นจากบริษัทตรวจสอบบัญชีเรื่องการตรวจสอบการควบคุมภายใน ผลการสอบทานการควบคุมภายใน ผลการสอบทาน เมื่อเทียบเคียงกับกลุ่มอุตสาหกรรม หรือประเด็นที่ร้องขอโดยหน่วยงานราชการหรือข้อร้องขออื่น หรือข้อสังเกตที่เกี่ยวกับการตรวจสอบซึ่งดำเนินการโดยบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบจะสอบทานตามขั้นตอนตามที่บริษัทตรวจสอบบัญชีได้ตรวจพบตามที่ได้กล่าวข้างต้น นอกจากนี้ เพื่อสอบทานความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบบัญชี คณะกรรมการตรวจสอบจะสอบทาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตรวจสอบบัญชีกับบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
9. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
10. กำหนดนโยบายในการว่าจ้างพนักงานหรือพนักงานที่เคยเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระของบริษัท

11. สอบทานและตรวจสอบรายการที่เกี่ยวข้องกับความสุจริตของผู้บริหาร ซึ่งรวมถึงรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการใดที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายของบริษัท การตรวจสอบดังกล่าวรวมถึงการสอบทานระบบตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการสอบทานดังกล่าว คณะกรรมการตรวจสอบสามารถนัดประชุมกับที่ปรึกษาทั่วไปและเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของบริษัทตามที่เห็นสมควร
12. กำหนดและควบคุมขั้นตอนการรับเรื่องดูแล และดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับบัญชี การควบคุมภายใน หรือการตรวจสอบบัญชี รวมถึงเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับเป็นความลับและไม่ระบุชื่อพนักงานของบริษัทที่แจ้งข้อร้องเรียน ที่เกี่ยวกับข้อสงสัยด้านบัญชีหรือการตรวจสอบบัญชี
13. ดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูง
14. สอบทานและอนุมัติ หรือให้สัตยาบรรณรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวโยง ซึ่งเป็นรายการที่ถูกกำหนดให้เปิดเผยข้อมูลตามกฎเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ล.ต.
15. จัดเตรียมและนำเสนอรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบในรายงานประจำปีของบริษัท โดยรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
    - ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
    - ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
    - ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
    - ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
    - ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
    - จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
    - ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตร
    - รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
16. รายงานเหตุการณ์ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทต่อคณะกรรมการบริษัท ดังนี้
    - รายการที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
    - การทุจริต หรือมีสิ่งผิดปกติหรือมีความบกพร่องที่สำคัญในระบบควบคุมภายใน
    - การฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
17. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

2) คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.	นางสาวคามิลล์ มา	ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน, กรรมการอิสระ
2.	นายจรัมพร โชติกเสถียร	กรรมการกำหนดค่าตอบแทน, กรรมการอิสระ
3.	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	กรรมการกำหนดค่าตอบแทน, กรรมการอิสระ

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

1. ประธานคณะกรรมการจัดการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท

คณะกรรมการจะประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานคณะกรรมการจัดการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท ทั้งในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมินนี้จะเป็นปัจจัยในการพิจารณาอนุมัติผลตอบแทนประจำปีของประธานคณะกรรมการจัดการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่ใช่หุ้น

2. ผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการจะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยคำนึงถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่บริษัทกำหนดไว้และตามการแนะนำเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท โดยคณะกรรมการจะพิจารณาอนุมัติผลตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่ใช่หุ้น นอกจากนี้ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะดูแลการตัดสินใจของฝ่ายบริหารในส่วนที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

3. ผลตอบแทนในรูปแบบหุ้น

คณะกรรมการจะทบทวนและพิจารณาค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของหุ้น และแผนค่าตอบแทนอื่นที่เกี่ยวกับหุ้นของบริษัท รวมถึงให้คำแนะนำในการปรับปรุงแผนค่าตอบแทนดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทตามที่เห็นสมควร โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ในการบริหารแผนค่าตอบแทนดังกล่าว

4. แผนสืบทอดตำแหน่ง

คณะกรรมการร่วมกับคณะกรรมการบริษัทในการพัฒนาและพิจารณาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ซึ่งรวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท ตลอดจนดูแลและรายงานการพัฒนาแผนผู้สืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

5. การมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร

คณะกรรมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องกับผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในบริษัท ซึ่งรวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของบริษัท การพิจารณาข้อมูลจากผลสำรวจความเห็นของพนักงาน และการพิจารณาผลการประเมินผู้บริหารประจำปี

6. การทบทวนกฎบัตร และการประเมินประจำปี

คณะกรรมการจะนำเสนอรายงานและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้งภายหลังการประชุม และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีของคณะกรรมการ นอกจากนี้ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ในการทบทวนความเพียงพอของกฎบัตรอย่างน้อยปีละครั้ง และเสนอแนะการแก้ไขใด ๆ ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนสามารถว่าจ้างและมอบหมายให้ที่ปรึกษาภายนอกที่เชี่ยวชาญตามที่เห็นสมควร โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจในการพิจารณาและอนุมัติค่าใช้จ่ายและค่าดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากกฎบัตรของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

3) คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการประกอบด้วยกรรมการจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	ประธานกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ, กรรมการอิสระ
2.	นายจรัมพร โชติกเสถียร	กรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ, กรรมการอิสระ
3.	นางสาวคามิลล์ มา	กรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ, กรรมการอิสระ

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ

1. สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นกรรมการของบริษัท และคัดเลือกเพื่อนำเสนอต่อผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้น คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะคัดเลือกบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีการตัดสินใจที่ดีเลิศ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกรรมการบริษัทท่านอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ในระยะยาวของผู้ถือหุ้น
2. กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัท และให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการในการพิจารณาอนุมัติ โดยทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหาดังกล่าวเป็นระยะ ๆ
3. พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการชุดย่อยและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์เพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อยและประธานคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ โดยทุกปีคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะพิจารณาและเสนอบุคคลที่เหมาะสมที่จะเป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงตามความจำเป็น
4. กำหนดและให้คำแนะนำคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณาแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะพิจารณาหรือแนะนำเพิ่มเติมแก้ไขนโยบายดังกล่าวทุกปีหรือตามความจำเป็น
5. กำหนดและให้คำแนะนำเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาการประเมินการทำงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะดูแลการประเมินประจำปีดังกล่าว
6. พิจารณาค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของกรรมการประจำปี และแนะนำให้มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามเห็นสมควร

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

4) คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 4 ท่าน ดังนี้

1.	นายจรัมพร โชติกเสถียร	ประธานกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง, กรรมการอิสระ
2.	นางสาวคามิลล์ มา	กรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง, กรรมการอิสระ
3.	นายนิติ โอสถานุเคราะห์	กรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง, กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
4.	นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	กรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง, กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง

1. สอบทานและประชุมร่วมกับผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง ข้อควรปฏิบัติ รวมถึงแนวทาง นโยบาย และกระบวนการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การประเมินความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง
2. สอบทานและประชุมร่วมกับผู้บริหารเกี่ยวกับกลยุทธ์และเป้าหมายด้านความยั่งยืน ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงหลัก เช่น ความเสี่ยงด้านเครดิต ความเสี่ยงด้านสภาพคล่องและการระดมทุน ความเสี่ยงด้านการตลาด ความเสี่ยงจากการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงอื่นที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ รวมถึงการกำหนดแนวทาง นโยบาย และกระบวนการในการควบคุมและลดความเสี่ยงดังกล่าว
3. ประชุมร่วมกับคณะกรรมการการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายในเกี่ยวกับการมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน การประเมินความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยง แนวทาง นโยบาย และ

กระบวนการของบริษัท ตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงควรประชุมร่วมกับคณะกรรมการการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายใน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4. รับรายงานผลการสอบทานการบริหารความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยงจากฝ่ายบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายในของบริษัท
5. รับรองการแต่งตั้งและถอดถอนประธานคณะกรรมการการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน และประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายใน
6. สอบทานการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวกับความยั่งยืน และความเสี่ยงในแบบ 56-1 One Report ของบริษัท
7. สอบทานหัวข้อรายงานความเสี่ยงตามที่คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงเห็นสมควรเป็นครั้งคราว
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากกฎบัตรของคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง ที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

7.3.2 **คณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด** (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)

	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน	คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ	คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง
นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	●	●	●	
นายจรัมพร โชติกเสถียร	●	●	●	●
นางสาวคามิลล์ มา	●	●	●	●
นายนิติ โอสถานุเคราะห์				●
นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค				●

7.4 **ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร**

7.4.1 **คณะผู้บริหาร**

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะผู้บริหารของบริษัทประกอบด้วยผู้บริหาร ดังนี้

1. นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย — ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท
2. นายชัยพัฒน์ ไพฑูรย์ — ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน
3. นายโกศิน ฉันธิกุล — ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการลงทุน
4. นางอรกานดา อรรถวิภัชน์ — ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
5. นางชมพรรณ กุลนิเทศ — ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

ผู้บริหารดังกล่าวข้างต้น คือผู้บริหารของบริษัทตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ว่าด้วยการกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์

<u>ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</u>

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทมีอำนาจในการบริหารกิจการตามปกติของบริษัทยกเว้นกิจการในเรื่องดังต่อไปนี้ ซึ่งต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

1. การกำหนดอำนาจหน้าที่ตามหนังสือมอบอำนาจภายใน
2. การแก้ไขข้อบังคับของบริษัท

3. การควบกิจการ การแบ่งแยกกิจการหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขรูปแบบกิจการของบริษัท
4. การเลิกกิจการ
5. การเพิ่มทุน ลดทุน หรือโอนทุนจดทะเบียนของบริษัท
6. การเริ่มดำเนินธุรกิจใหม่ หรือยกเลิกการดำเนินธุรกิจที่มีอยู่เดิม
7. การถอดถอนกรรมการบริษัทและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทน
8. การอนุมัติงบประมาณประจำปี

ทั้งนี้ในการบริหารกิจการตามปกติของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหารไม่มีอำนาจอนุมัติการทำรายการที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง มีส่วนได้เสียหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ในส่วนของการอนุมัติการทำรายการทั่วไปในการบริหารงานของบริษัท ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 16/2541 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2541 ซึ่งมีกรรมการอิสระเข้าร่วมประชุมด้วย คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณากำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และการมอบอำนาจให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือบุคคลอื่นทำหน้าที่แทน โดยมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจในการอนุมัติตามสายงานและมูลค่าของรายการซึ่งได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 10/2548 ซึ่งประชุมเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2548 มีมติอนุมัตินโยบายในการมอบอำนาจของคณะกรรมการ และนโยบายเกี่ยวกับการอนุมัติรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังนี้

คณะกรรมการจะไม่อนุมัติการมอบอำนาจให้กับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือบุคคลใด ๆ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทหรือบริษัทย่อย

(1) เข้าทำรายการ อนุมัติ หรือตัดสินใจในการเข้าทำรายการ ซึ่งรวมถึงการแต่งตั้งผู้รับมอบอำนาจช่วง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่อรายการดังกล่าว หรือ
(2) มีความขัดแย้งส่วนตัว ต่อรายการดังกล่าว หรือ
(3) เข้าทำรายการซึ่งไม่ใช่รายการที่มีลักษณะธุรกรรมปกติกับบุคคลใด ๆ เว้นแต่รายการดังกล่าวมีเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท

7.4.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูง

บริษัทกำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ โดยอยู่ในระดับที่สามารถเปรียบเทียบได้กับอุตสาหกรรม เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันของบริษัทและสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่สำคัญของบริษัทไว้

สำหรับในส่วนของกรรมการที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของบริษัท คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร จะพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงเงินเดือนและโบนัส ตลอดจนทบทวนและพิจารณาค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของหุ้นและแผนค่าตอบแทนอื่นที่เกี่ยวกับหุ้น รวมถึงให้คำแนะนำในการปรับปรุงแผนค่าตอบแทนดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทตามที่เห็นสมควร

กรรมการที่เป็นผู้บริหารรวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง จะได้รับค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนและโบนัส โดยประเมินจากตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators; KPIs) ซึ่งจะประกอบไปด้วยมิติทางธุรกิจที่หลากหลาย ในรูปของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เป้าหมายของความสำเร็จจะถูกกำหนดเป็นรายปีให้เป็นไปในทางเดียวกันกับกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท

- ตัวชี้วัดที่เป็นตัวเงิน (เช่น ผลประกอบการของบริษัทในรูปของรายได้ กำไร สภาพคล่อง และความสามารถในการชำระหนี้)
- ตัวชี้วัดที่ไม่เป็นตัวเงิน
  - การดำเนินการที่เป็นเลิศ

- การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- ความสามารถขององค์กรและการจัดการทรัพยากรบุคคล (เช่น แผนสืบทอดงาน อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน)
- ด้านความยั่งยืน (เช่น สิ่งแวดล้อม สังคม การกำกับดูแลกิจการ)
- อื่น ๆ (เช่น ความสำเร็จและความก้าวหน้าตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงงานเฉพาะกิจ)

นอกจากตัวชี้วัดที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ตัวชี้วัดผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารยังรวมถึงการเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น โดยพยายามที่จะรักษาและ/หรือเพิ่มมูลค่าของบริษัทให้อยู่ในระดับมาตรฐานของตลาดหรือในระดับหุ้นบลูชิพ ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงอัตราส่วนผลตอบแทนต่อเงินลงทุน (ROIC) และการประเมินมูลค่าหุ้นเชิงเปรียบเทียบ (relative share valuation) กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

บริษัทจัดให้มีโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program: EJIP) และแผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long Term Incentive Plan: LTIP) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างการเติบโตในระยะยาวให้กับบริษัท

7.4.3 ค่าตอบแทนรวมของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร

(ก) ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารของบริษัท

บริษัทจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้บริหารของกลุ่มบริษัทและเฉพาะบริษัท สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีจำนวน 367 ล้านบาท และ 255 ล้านบาท ตามลำดับ โดยค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นผลประโยชน์ระยะสั้น ซึ่งได้แก่ เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอื่น

(ข) ค่าตอบแทนอื่น

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

  ในปี 2568 บริษัทได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้บริหาร 5 ราย จำนวน 5.4 ล้านบาท

- โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program:EJIP)

  บริษัทจัดให้มีโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตั้งแต่ปี 2554 เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างการเติบโตระยะยาวของบริษัท โดยบริษัทจะหักเงินเดือนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 5 ถึง 20 ของเงินเดือนในแต่ละเดือน ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของผู้เข้าร่วมโครงการ และระยะเวลาที่ผู้เข้าร่วมโครงการทำงานอยู่กับกลุ่มบริษัท และบริษัทจะสมทบเงินในจำนวนที่เท่ากันเพื่อนำไปซื้อหุ้นของบริษัทสะสมเป็นรายงวด ทั้งนี้ กรรมการบริษัทไม่มีส่วนร่วมในโครงการดังกล่าว

  สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากข่าวแจ้งตลาดหลักทรัพย์ ในเดือนพฤศจิกายน 2567 ในเว็บไซต์ของบริษัท https://www.minor.com/th/investor-relations/newsroom/set-announcements

- แผนการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long Term Incentive Plan: LTIP)

  บริษัทจัดให้มีแผนค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long-term Incentive Plan: LTIP) ให้กับผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นการดึงดูด และรักษาบุคลากรไว้กับบริษัท อีกทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการดำเนินงานตาม LTIP จะมีระยะเวลาสี่ปี (2565-2568) ทั้งนี้ เงื่อนไขในการกำหนดผลตอบแทนจะอ้างอิงจากการสร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้นและผลประกอบการที่เป็นไปตามเป้าหมาย

คณะกรรมการบริษัทมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร มีความเหมาะสมและสมเหตุสมผล

7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

บริษัทและบริษัทย่อยมีจำนวนพนักงานที่บริษัทจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 รวมทั้งสิ้น 83,366 คน ลดลง 1,747 คน เมื่อเทียบกับจำนวนรวมทั้งหมด 85,113 คน ณ สิ้นปีก่อน

รายละเอียดจำนวนพนักงาน (คน) และสัดส่วนตามประเภทการจ้างงาน[1] มีดังนี้

	ไมเนอร์ โฮเทลส์	ไมเนอร์ ฟู้ด	โกลบอล แชร์ เซอร์วิส และ สำนักงานใหญ่	รวมทั้งสิ้น
จำนวนพนักงานรวม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568	**43,847**	**38,864**	**655**	**83,366**
พนักงานประจำ	37,390	12,254	613	50,257
พนักงานชั่วคราว	6,457	26,610	42	33,109
จำนวนพนักงานรวม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567	45,127	39,329	657	85,113
% เปลี่ยนแปลง	-2.84%	-1.18%	-0.30%	-2.05%

โดยในปี 2568 บริษัทมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน ค่าแรง ค่าพัฒนาพนักงาน เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น 45,124 ล้านบาท เมื่อเทียบกับจำนวน 44,012 ล้านบาท ในปี 2567

หมายเหตุ: (1) พนักงานของบริษัทและบริษัทย่อย รวมถึงพนักงานของโรงแรมที่บริษัทรับจ้างบริหารและแฟรนไชส์

นโยบายการพัฒนาพนักงาน

บริษัทถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านโอกาส ผลตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน พร้อมให้ความมั่นใจในคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายแล้ว บริษัทยังส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่หลากหลายที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ (Minor People Fair) เป็นการจัดให้เป็นวันกิจกรรมที่สร้างสรรความสนุกด้วยเกมส์ สอดแทรกด้วยการบอกเล่าสิ่งต่าง ๆ ที่บริษัทจัดไว้ให้กับพนักงาน การจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการส่งเสริมความผูกพันกับองค์กรและการรักษาพนักงานไว้ เป็นต้น

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะ พัฒนาความสามารถ และการเรียนรู้ในทุกระดับของพนักงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทเน้นการเลื่อนตำแหน่งจากภายใน และประเมินผลการทำงานเพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการเติบโตของธุรกิจอย่างมั่นคงและแข็งแกร่ง ซึ่งนโยบายการพัฒนาอบรมดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะธุรกิจและหน่วยงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบโดยตรงและสอดคล้องกับการให้คำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอกองค์กร

นอกจากนี้ บริษัทยังมีการพัฒนาทีมงานด้วยการสร้างมาตรฐานระดับสูง เน้นความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติการและการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม มีระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งองค์กรและมีโครงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้พนักงานมีแนวคิดแบบผู้ประกอบการในการทำงาน บริษัทได้จัดหลักสูตรอบรมให้กับพนักงานในหลากหลายสาขา อาทิ หลักสูตรการขาย การตลาด การบัญชี ภาวะผู้นำ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ รวมถึงทักษะอื่น ๆ อาทิ การอบรมพฤติกรรมสู่ความสำเร็จ (Behaviors for Success) การพัฒนาบุคลิกภาพและการรักษาสุขอนามัย ตลอดจนการอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อม บริษัทยังจัดให้มีโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน (Group exercise@Minor) กิจกรรมรวมพลนักปั่นนักวิ่งใส่ใจสิ่งแวดล้อม กิจกรรมการแบ่งปันความรู้และกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (workshop) จากวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ (Learning@Minor) เป็นต้น โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากจะช่วยให้พนักงานคลายเครียดจากการทำงานแล้วยังส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ในปีนี้ บริษัทได้รับการรับรองให้เป็น 'Great Place To Work' ติดต่อกันเป็นปีที่สาม บริษัทมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ หรือรสนิยมทางเพศ พร้อมทั้งส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทมีความภาคภูมิใจที่ได้สร้างสถานที่ทำงานที่ยอดเยี่ยม ที่ซึ่งพนักงานได้เติบโตไปพร้อมกับธุรกิจ ในทุกก้าวการเติบโตของบริษัท

- ข้อพิพาทด้านแรงงาน

  บริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสหภาพแรงงาน

  - ไม่มี -

7.6 ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

7.6.1 รายชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี เลขานุการบริษัท ผู้ตรวจสอบภายในและหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

นายชัยพัฒน์ ไพฑูรย์	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน (ประวัติและคุณสมบัติ ปรากฏในเอกสารแนบ 1)

ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

นายอิสรา ศิริบุญฤทธิ์	รองประธานฝ่ายการจัดการ (ประวัติและคุณสมบัติ ปรากฏในเอกสารแนบ 1)

เลขานุการบริษัท

นางสาวสรัญญา สุนทรส	รองประธานฝ่ายกำกับดูแลกิจการและเลขานุการบริษัท (ประวัติและคุณสมบัติ ปรากฏในเอกสารแนบ 1)

หัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

นายต่อพงษ์ เหมือดชัยภูมิ	รองประธานฝ่ายบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายใน (ประวัติและคุณสมบัติ ปรากฏในเอกสารแนบ 3)

ผู้ตรวจสอบภายใน

นายวินชัย จงฟูสุวรรณ	ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน (ประวัติและคุณสมบัติ ปรากฏในเอกสารแนบ 3)

7.6.2 รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์ และข้อมูลเพื่อการติดต่อ

นมิดา อธิศพงศ์
ผู้อำนวยการกลุ่ม - ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์
+662-365-7636
namida_ar@minor.com

ดลพร เตชะสมบูรณ์
ผู้จัดการอาวุโส – ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์
+662-365-7542
dollapon.techasomboo@minor.com

กมลพร เกษมนิธิโชค
ผู้จัดการทีม - ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์
+662-365-7638
Kamonporn_ka@minor.com

7.7.3 ค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี

บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายค่าสอบบัญชีและค่าบริการอื่น ๆ ให้บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์สเอบีเอเอส จำกัด และไพร้ซวอเตอร์เฮาส์ ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นสำนักงานสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีสังกัดอยู่ ในปี 2568 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 183.43 ล้านบาท แบ่งเป็น

- ค่าสอบบัญชีของบริษัท จำนวน 2.43 ล้านบาท และไม่มีค่าบริการอื่น
- ค่าสอบบัญชีของบริษัทย่อยในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 143.84 ล้านบาท และค่าบริการอื่น ๆ ของบริษัทย่อย จำนวน 37.16 ล้านบาท ซึ่งเป็นค่าบริการที่ปรึกษาด้านภาษีและบริการอื่น ๆ ฝ่ายบริหารได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การจ้างสำนักงานสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีสังกัดให้บริการอื่นนอกเหนือจากงานสอบบัญชี มีความจำเป็นและสมเหตุสมผล เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในงานที่ให้บริการ และมีความเข้าใจในธุรกิจ

8. รายงานผลการดำเนินงานสำคัญด้านการกำกับดูแลกิจการ

8.1 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

8.1.1 การสรรหา พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

8.1.1 (1) กรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการอิสระ

- **นิยามความเป็นอิสระ**

คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณากำหนดนิยาม “กรรมการอิสระ” ซึ่งเข้มกว่าข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบของบริษัท ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันที่แต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทหรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันที่แต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ ความสัมพันธ์ทางธุรกิจตามวรรคหนึ่ง รวมถึงการทำรายการทางการค้าที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการการเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงินด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค้ำประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นทำนองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัทหรือคู่สัญญามีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละสามของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัท หรือตั้งแต่ยี่สิบล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่าทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวโยงกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวโยงกันโดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นในระหว่างหนึ่งปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทสังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันที่แต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่าสองล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันที่แต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ

7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละหนึ่งของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

8.1.1 (2) การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

- **ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ**

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลายในด้านความรู้เชิงอุตสาหกรรม การบัญชีและการเงิน การบริหารจัดการ การตลาดระหว่างประเทศ กลยุทธ์ทางธุรกิจ การบริหารเชิงวิกฤติ การกำกับดูแลกิจการและกฎหมาย รวมถึงมีความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติ การศึกษา สีผิว อายุ สถานภาพการสมรส ความคิดเห็นทางการเมืองและศาสนา บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าการสรรหากรรมการเป็นไปอย่างเท่าเทียม ในกระบวนการสรรหาและเสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้งกรรมการจะมีการรวมรายชื่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เข้าไปในขั้นตอนการสรรหาและเสนอรายชื่อ ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการจะเป็นผู้รับผิดชอบและดูแลกระบวนการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้มีสัดส่วนของกรรมการที่มีความหลากหลายทางเพศที่แตกต่างอย่างน้อย ร้อยละ 30 ในจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเพศชาย เพศหญิง และเพศต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ชายและหญิง (นอน-ไบนารี่) อย่างไรก็ตาม การพิจารณาสัดส่วนดังกล่าวจะต้องขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์ของคณะกรรมการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทเป็นสำคัญ

โดย ณ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทมีกรรมการหญิง จำนวน 2 ท่าน สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการต้องประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระไม่น้อยกว่า 3 คนและมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งคณะ ทั้งนี้ กรรมการและกรรมการอิสระจะต้องมีคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด และต้องมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและข้อบังคับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยบริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการอิสระเพิ่มเติมให้เข้มกว่าที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด

ณ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการของบริษัทประกอบด้วยกรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 44 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

กรรมการของบริษัทเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอเป็นกรรมการจะผ่านกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส โดยคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการพิจารณาคุณสมบัติในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการเสนอเป็นกรรมการและผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจะถูกบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อขออนุมัติจากผู้ถือหุ้น บริษัทได้เปิดเผยประวัติ คุณวุฒิ ประสบการณ์และการถือหุ้นในบริษัทของกรรมการในเอกสารแนบหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น และได้เปิดเผยบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

นอกจากนี้ ก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น บริษัทได้แจ้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อรับการคัดเลือกเป็นกรรมการ รวมทั้งการเสนอระเบียบวาระต่าง ๆ และส่งคำถามในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นการล่วงหน้าสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปี 2568 บริษัทได้แจ้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อรับการคัดเลือกเป็นกรรมการ รวมทั้งการเสนอระเบียบวาระต่าง ๆ สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2567 ถึง 6 มกราคม 2568 อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนดไว้ ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอรายชื่อกรรมการหรือระเบียบวาระเข้ามายังบริษัท

ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปี 2568 คณะกรรมการบริษัทโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ ได้พิจารณาอย่างรอบคอบและระมัดระวังถึงความเหมาะสมที่จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของบริษัท ตามกระบวนการที่บริษัทกำหนด ตลอดจนได้พิจารณาคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของกรรมการที่ครบกำหนดต้องออกจากตำแหน่งตามวาระแล้วเห็นว่า กรรมการทั้ง 2 ท่าน ซึ่งได้แก่ 1) นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง และ 2) นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของบริษัท มีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับการประกอบธุรกิจของบริษัท จึงเห็นสมควรเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาเลือกตั้งกรรมการ 2 ท่านที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการต่อไปอีกวาระหนึ่ง และเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาแต่งตั้งนาย โซ ชิน ฮัว เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการแทนนายอันฮุล เชาฮัน กรรมการซึ่งครบกำหนดต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ และไม่ประสงค์ที่จะรับการเสนอชื่อเพื่อเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอีกวาระหนึ่ง

นอกจากนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ระมัดระวังแล้วเห็นว่า นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระเกิน 9 ปี และได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ด้านการเงินบัญชี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท สามารถให้ความเห็นได้อย่างเป็นอิสระและมีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวกับกรรมการอิสระ จึงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระต่ออีกวาระหนึ่งด้วย

กระบวนการแต่งตั้งดังกล่าวข้างต้น ได้ผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 32/2568 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568 ในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการ บริษัทใช้บัตรลงคะแนนเลือกตั้ง (E-Voting) เลือกกรรมการเป็นรายบุคคลและให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงทั้งหมดที่ตนให้แก่ผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการทีละคน

ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านของกรรมการบริษัท

	กรรมการ	กรรมการอิสระ	ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจของบริษัท			การศึกษา ความรู้ และความเชี่ยวชาญ								
			ธุรกิจโรงแรมและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ธุรกิจร้านอาหาร	ธุรกิจจัดจำหน่ายและรับจ้างผลิตสินค้า	บริหารธุรกิจและธุรกิจระหว่างประเทศ	การตลาดและการสื่อสาร	บัญชี การเงิน และเศรษฐศาสตร์	บริหารจัดการองค์กรและวางแผนยุทธศาสตร์	เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิตอล	กำกับดูแลกิจการ	บริหารความเสี่ยง	การจัดการในภาวะวิกฤต	กฎหมาย
1	นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค		●	●	●	●	●	●	●		●		●	
2	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	●	●		●	●	●	●	●		●		●	
3	นายจรัมพร โชติกเสถียร	●	●		●	●		●	●	●	●	●	●	
4	นางสาวคามิลล์ มา	●		●	●	●		●	●		●		●	
5	นายไมเคิล เดวิด เซลบีย์	●	●			●		●	●				●	●
6	นายนิติ โอสถานุเคราะห์				●	●	●	●	●		●	●	●	●
7	นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค			●	●	●	●	●	●		●	●	●	
8	นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย		●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	
9	นาย โซ ชิน ฮัว			●	●	●	●		●				●	

หมายเหตุ ประสบการณ์ในอุตสาหกรรมของกรรมการบริษัท อ้างอิงตามการจัดหมวด GICS ระดับ 1 ได้แสดงไว้ในเอกสารแนบ 1

- **วิธีการคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงสุด**

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนคณะกรรมการบริษัทในการพัฒนาและพิจารณาสรรหาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ซึ่งรวมถึงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ดูแลการพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง โดยในการสรรหาได้พิจารณากลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท และเข้าใจในธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี และสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ อาจมีการพิจารณาว่าจ้างที่ปรึกษาอิสระเพื่อเข้ามาช่วยในการสรรหาดังกล่าว

- **แผนสืบทอดงาน**

บริษัทมีนโยบายในการวางแผนการสืบทอดงานสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ซึ่งรวมถึงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนร่วมกับคณะกรรมการบริษัทในการพัฒนาและพิจารณาสรรหาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ดูแลการพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา

บริษัทได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกและคุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งประกอบด้วย

- วิสัยทัศน์และความสามารถเชิงกลยุทธ์
- ความรู้และประสบการณ์ในธุรกิจ
- ความกระตือรือร้นและแรงผลักดัน
- มีความสัมพันธ์ที่ดีและความสามารถในการสื่อสาร
- ภาวะความเป็นผู้นำและยุทธวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

นอกจากการกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ แผนสืบทอดตำแหน่งยังรวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และสามารถดำเนินธุรกิจให้เป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะรายงานความคืบหน้าของแผนสืบทอดงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติทุกปีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทมีความพร้อมและได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ในการสานต่อการดำเนินธุรกิจ

- **การพัฒนากรรมการ**

คณะกรรมการมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ของกรรมการและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยเลขานุการบริษัทจะประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกรรมการ ในการเข้าร่วมสัมมนาโครงการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีกรรมการบริษัทที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (Director Certification Program; DCP และ/หรือ Director Accreditation Program; DAP) ของ IOD แล้วจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 78 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด (9 คน) (รายละเอียดสามารถพิจารณาได้จากเอกสารแนบ 1)

ในระหว่างปีที่ผ่านมา บริษัทได้จัดสัมมนาแบ่งปันความรู้แก่คณะกรรมการและผู้บริหารในหัวข้อสำคัญ 2 เรื่อง ได้แก่ “การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management: BCM)” ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และบทบาทที่สำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว รวมถึงหัวข้อ “พลังแห่งปัญญาประดิษฐ์ (The Power of AI)” ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และข้อมูลเชิงลึกล่าสุดเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี AI ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

นอกจากนี้ คณะกรรมการได้เข้าร่วมโครงการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

กรรมการ	สัมมนาและกิจกรรม	จัดโดย
นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง นายนิติ โอสถานุเคราะห์ นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	• Director Forum 2568: Future-Ready Boards: Board Nomination and Compensation Strategies	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	**วิทยากร** • Director Certification Program (DCP) • Director Accreditation Program (DAP) • Financial Statements for Directors (FSD) • Role of the Chairman Program (RCP) • Refreshment Program (RFP): Joint venture Governance	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	• SET Sustainability Forum 2/2568 - 'พูดจริง ทำจริง วัดผลจริง: บททดสอบความเชื่อมั่นตลาดทุนไทย' "Claims, Consequences, and Credibility: Capital Market for Climate Action"	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และ SET ESG Academy
นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	**วิทยากร** • หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล รุ่นที่ 6	RISE
นางสาวคามิลล์ มา	**วิทยากร** • Director Certification Program (DCP) - Boards Role in Strategy Development • Board's Role in Mergers and Acquisitions (BMA)	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
นางสาวคามิลล์ มา	**วิทยากร** • หลักสูตรการบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรตามหลักธรรมาภิบาล	มูลนิธินโยบายสาธารณะเพื่อสังคมและธรรมภิบาล
นางสาวคามิลล์ มา	The Deloitte Global Boardroom • Gen AI: What Boards Need to Know (Asia Pacific) • Enhancing Boardroom Performance	Deloitte
นายนิติ โอสถานุเคราะห์	• Director's Briefing 1/2568: Future Economy 2568 - Powered by Technology • Online Director's Briefing 3/2568: Employee Wellbeing and Motivation after Crisis: การดูแลสภาพจิตใจของพนักงานหลังแผ่นดินไหว • Director Mentorship Program 1/2568 (DMP)	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
นายนิติ โอสถานุเคราะห์	• A Night Out with CFOs on Beyond the Numbers: CFOs Unplugged • A Night Out with CEOs on Transformation	สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไท (TMA)
นายนิติ โอสถานุเคราะห์	• ACMA Refresher Course 2568 ทันกฎหมาย เข้าใจธรรมาภิบาล กับความท้าทายในตลาดทุน	สมาคมนักศึกษาสถาบันวิทยาการตลาด ทุน (ACMA) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET)

กรรมการ	สัมมนาและกิจกรรม	จัดโดย
นายนิติ โอสถานุเคราะห์	• ปลดล็อคกลยุทธ์ จับตา 5 ความเสี่ยง	หอการค้าไทย
นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	• The Board's Role in Mergers and Acquisitions (BMA)	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย	• The Secret Sauce - ผู้นำยุค AI 2569	THE STANDARD
นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย	**วิทยากร** • Visionary Stage - From Thai Hospitality to Global Desirability: Unlocking Soft Power Through Experience	สำนักงานส่งเสริมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ Thailand Creative Culture Agency (THACCA)
นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง นายจรัมพร โชติกเสถียร นางสาวคามิลล์ มา นายไมเคิล เดวิด เซลบีย์ นายนิติ โอสถานุเคราะห์ นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย นายโซ ชิน ฮัว	• การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ / Business Continuity Management (BCM) โดย Marsh Advisory	บมจ. ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง นายจรัมพร โชติกเสถียร นางสาวคามิลล์ มา นายนิติ โอสถานุเคราะห์ นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย นายโซ ชิน ฮัว	• The Power of Artificial Intelligence โดย ดร. ณภัทร จาตุศรีพิทักษ์	บมจ. ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง นายจรัมพร โชติกเสถียร นายนิติ โอสถานุเคราะห์ นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย นายโซ ชิน ฮัว	• 2568 Minor Leadership Summit – The Future of Growth	บมจ. ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย	• Minor's Executive Leadership Acceleration Program (M-LEAD Series II 2568)	บมจ. ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

นอกจากนี้ เลขานุการบริษัทยังจัดให้มีการเผยแพร่หลักจรรยาบรรณ (Code of Conduct) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-corruption) การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) และความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Information Security Awareness) ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-training) ผ่านช่องทางที่กรรมการทุกท่านสามารถเข้าถึงได้ และสามารถทบทวนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการได้ตามความเหมาะสม

- **การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ**

ในปี 2568 การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคลครอบคลุม (1) บทบาทด้านการกำกับดูแล (2) ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและสภาพแวดล้อม และ (3) พฤติกรรมและสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน โดยผลการประเมินพบว่าคะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเยี่ยม การประเมินผลดังกล่าวดำเนินการผ่านกระบวนการที่เป็นระบบและเป็นความลับเพื่อสนับสนุนการให้ข้อมูลที่เป็นกลางและสร้างสรรค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะครอบคลุม (1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ (2) การประชุมคณะกรรมการ (3) หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และ (4) ประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม และได้นำผลการประเมินมาใช้สนับสนุนการพัฒนาธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีในการกำกับดูแลกิจการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อยครอบคลุม (1) การประเมินองค์ประกอบ แนวการปฏิบัติงาน และกรอบธรรมาภิบาลของคณะกรรมการชุดย่อย และ (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละคณะ โดยผลการประเมินของคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง สะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการชุดย่อยมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ

ผลการประเมินทั้งหมดได้รายงานต่อคณะกรรมการบริษัท และถูกนำไปบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพด้านธรรมาภิบาลและการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่เกี่ยวข้อง

8.1.2 การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

ตารางสรุปการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการ ปี 2568

	กรรมการ	ประชุมด้วยตนเอง	ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	จำนวนรวมที่เข้าร่วมประชุม	ร้อยละ
1	นายวิลเลียม เอ็ลล์วู๊ด ไฮเน็ค	5/9	4/9	9/9	100
2	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	7/9	2/9	9/9	100
3	นายจรัมพร โชติกเสถียร	7/9	2/9	9/9	100
4	นางสาวคามิลล์ มา	7/9	2/9	9/9	100
5	นายไมเคิล เดวิด เซลบีย์	-	8/9	8/9	89
6	นายนิติ โอสถานุเคราะห์	7/9	2/9	9/9	100
7	นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	7/9	2/9	9/9	100
8	นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย	7/9	2/9	9/9	100
9	นายโซ ชิน ฮัว*	4/7	3/7	7/7	100
10	นายอันฮุล เชาฮัน*	1/2	1/2	2/2	100
	ค่าเฉลี่ย				99

* ตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นครั้งที่ 32/2568 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568 นายโซ ชิน ฮัว ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนายอันฮุล เชาฮัน ซึ่งครบกำหนดต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและไม่ประสงค์ที่จะรับการเสนอชื่อเพื่อเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอีกวาระหนึ่ง

ในปี 2568 ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

	กรรมการ	ประเภทของค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนกรรมการ (บาท)						
			คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน	คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ	คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง	ค่าตอบแทนกรรมการอื่นจากบริษัทย่อย	รวม
1	นายวิลเลียม เอ็ลลวู้ด ไฮเน็ค	ค่าตอบแทนรายปี	250,000	-	-	-	-	180,000	430,000
2	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	ค่าตอบแทนรายปี	-	300,000	100,000	150,000	-	-	550,000
		ค่าประชุม	1,325,000	240,000	75,000	50,000	-	-	1,690,000
		โบนัสประจำปี[1]	1,400,000	-	-	-	-	-	1,400,000
		รวมค่าตอบแทน	2,725,000	540,000	175,000	200,000			3,640,000
3	นายจรัมพร โชติกเสถียร	ค่าตอบแทนรายปี	-	175,000	100,000	100,000	150,000	-	525,000
		ค่าประชุม	1,325,000	160,000	75,000	50,000	100,000	-	1,710,000
		โบนัสประจำปี[1]	1,200,000	-	-	-	-	-	1,200,000
		รวมค่าตอบแทน	2,525,000	335,000	175,000	150,000	250,000	-	3,435,000
4	นางสาวคามิลล์ มา	ค่าตอบแทนรายปี	-	175,000	150,000	100,000	100,000	-	525,000
		ค่าประชุม	1,325,000	160,000	75,000	50,000	100,000	-	1,710,000
		โบนัสประจำปี[1]	1,200,000	-	-	-	-	-	1,200,000
		รวมค่าตอบแทน	2,525,000	335,000	225,000	150,000	200,000	-	3,435,000
5	นายไมเคิล เดวิด เซลบีย์	ค่าตอบแทนรายปี	-	-	-	-	-	-	-
		ค่าประชุม	1,025,000	-	-	-	-	-	1,025,000
		โบนัสประจำปี[1]	1,000,000	-	-	-	-	-	1,000,000
		รวมค่าตอบแทน	2,025,000	-	-	-	-	-	2,025,000
6	นายนิติ โอสถานุเคราะห์	ค่าตอบแทนรายปี	-	-	76,712[2]	-	100,000	-	176,712
		ค่าประชุม	1,325,000	-	50,000	-	100,000	-	1,475,000
		โบนัสประจำปี[1]	1,000,000	-	-	-	-	-	1,000,000
		รวมค่าตอบแทน	2,325,000	-	126,712	-	200,000	-	2,651,712
7	นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	ค่าตอบแทนรายปี	-	-	-	-	100,000	-	100,000
		ค่าประชุม	1,325,000	-	-	-	100,000	-	1,425,000
		โบนัสประจำปี[1]	1,000,000	-	-	-	-	-	1,000,000
		รวมค่าตอบแทน	2,325,000	-	-	-	200,000	-	2,525,000
8	นายเอ็มมานูเอล จู๊ด ดิลิปรัจ ราชากาเรีย	ค่าตอบแทนรายปี	250,000	-	-	-	-	520,000	770,000
9	นายโซ ชิน ฮัว[3]	ค่าตอบแทนรายปี	169,178	-	-	-	-	-	169.178
10	นายอันฮุล เชาฮัน[3]	ค่าตอบแทนรายปี	81,507	-	-	-	-	-	81,507

[1] โบนัสประจำปี สำหรับกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร: อัตราไม่เกินร้อยละ 0.2 ของเงินปันผล (เงินปันผลในรูปเงินสด) ที่จ่ายสำหรับผลการดำเนินงานประจำปี 2567 โดยให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาจัดสรร

[2] นายนิติ โอสถานุเคราะห์ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนในเดือนกุมภาพันธ์ - พฤศจิกายน 2568 โดยเข้าร่วมประชุมครบทั้ง 2 ครั้งนับตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้ง ทำให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนทุกท่านในปัจจุบันเป็นกรรมการอิสระทั้งคณะ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีและมาตรฐานสากล

[3] ตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นครั้งที่ 32/2568 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568 นายโซ ชิน ฮัว ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนายอันฮุล เชาฮัน ซึ่งครบกำหนดต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและไม่ประสงค์ที่จะรับการเสนอชื่อเพื่อเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอีกวาระหนึ่ง

(2) ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการ

นอกจากค่าตอบแทนกรรมการในการเข้าร่วมประชุมแล้ว กรรมการยังได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าพักหรือใช้บริการ โรงแรมในเครือของบริษัทตามที่กำหนดไว้ มูลค่า 25,000 บาทต่อปีต่อโรงแรม

8.1.3 การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

<u>การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม</u>

ในการกำกับดูแลการดำเนินงานบริษัทย่อยและบริษัทร่วม บริษัทมีนโยบายส่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัท เพื่อเป็นตัวแทนของบริษัทไปเป็นกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมของบริษัทอย่างน้อยตามสัดส่วนการถือหุ้น เพื่อเป็นตัวแทนในการกำหนดนโยบายและดำเนินธุรกิจในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมให้มีความสอดคล้องกับนโยบายหลักของบริษัท และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมนั้น ๆ การส่งตัวแทนของบริษัทเพื่อเป็นกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมนั้น เป็นขอบเขตอำนาจของฝ่ายจัดการ กรรมการหรือผู้บริหารที่เป็นตัวแทนบริษัทจะเป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหารในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาประโยชน์สูงสุดของบริษัท และรายงานตรงต่อฝ่ายจัดการ หากเมื่อมีการขออนุมัติในเรื่องที่สำคัญ จะต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติ

บริษัทยังมีนโยบายในการนำหลักเกณฑ์ตามประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องรายการได้มาและจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ การทำรายการที่เกี่ยวโยงกันระหว่างบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทร่วม เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุม ทุก ๆ บริษัทในกลุ่ม และจัดให้มีระบบควบคุมภายใน ในเรื่องการติดตามควบคุมดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยให้สามารถป้องกันทรัพย์สินของบริษัทและบริษัทย่อยจากการที่กรรมการหรือผู้บริหารนำไปใช้โดยมิชอบหรือโดยไม่มีอำนาจ โดยมีการติดตามการทำรายการต่าง ๆ ผ่านการรายงานรายการระหว่างกันในการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัททุก ๆ ไตรมาส รวมถึงกำกับดูแลการบันทึกบัญชีของบริษัทย่อยให้บริษัทสามารถรวบรวมมาจัดทำงบการเงินรวมได้ทันตามกำหนดเวลา

8.1.4 การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไว้ในแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทและหลักจรรยาบรรณ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ในปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีรายงานการกระทำใดที่เป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น ก.ล.ต.และ ตลท.

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ 6 รายงานคณะกรรมการชุดย่อย

8.1.4 (1) การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้กำหนดนโยบายในการดูแลรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในหลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีม และกำหนดขั้นตอนการอนุมัติรายการที่เกี่ยวโยงกันระหว่างบริษัทหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่มีกรรมการที่มีส่วนได้เสียในวาระใด ๆ กรรมการท่านนั้นจะไม่มีสิทธิออกเสียงในวาระดังกล่าว รวมทั้งคณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนด้วย

ในการอนุมัติรายการระหว่างกัน หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ประเมินรายการดังกล่าวในขั้นต้น โดยจะจัดหาข้อมูลและทำการวิเคราะห์ว่า รายการดังกล่าวเป็นรายการที่สมเหตุสมผล เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและมีราคายุติธรรมหรือไม่ เช่น การซื้อทรัพย์สิน ฝ่ายการลงทุนจะต้องทำการวิเคราะห์ผลตอบแทนการลงทุนโดยอาจมีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อให้ความเห็นเพิ่มเติม จากนั้นจึงนำเสนอตามขั้นตอนและกระบวนการอนุมัติ โดยผู้บริหารหรือกรรมการที่มีส่วนได้เสีย จะไม่มีส่วนในการอนุมัติรายการดังกล่าว

นอกจากนี้ กรรมการตรวจสอบจะร่วมกันดูแลรายการระหว่างกันดังกล่าวด้วยว่า เป็นรายการที่มีความจำเป็นและเป็นไปในราคาที่ยุติธรรมหรือไม่

ในแต่ละปี กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนจะต้องเข้ารับการทบทวนหลักจรรยาบรรณ (Code of Conduct) และนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยปัจจุบันเป็นการทบทวนในระบบออนไลน์และทำแบบทดสอบความเข้าใจ นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้กรรมการของบริษัท ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดเผยรายงานการมีส่วนได้เสีย 2 ครั้งต่อปี ในเดือนมิถุนายนและธันวาคม

ในปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีวาระการทำรายการระหว่างกันที่ต้องขออนุมัติที่ประชุมผู้ถือหุ้น และไม่มีการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

8.1.4 (2) การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลกรรมการและผู้บริหาร และสมาชิกทุกคนในทีมในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครอง ซื้อ ขาย โอน และรับโอนหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัท หรือภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่เข้าเงื่อนไขมูลค่ารวมหรือเมื่อเงื่อนเวลาสำเร็จ แล้วแต่กรณีใดจะเกิดขึ้นก่อน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด รวมถึงแจ้งกับเลขานุการบริษัทต่อการเปลี่ยนแปลงหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้านั้น ๆ

นอกจากนี้ บริษัทมีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนในทีมทำธุรกรรมซื้อ ขาย โอนและรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัท ในระยะเวลาอย่างน้อย 30 วันก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยเลขานุการบริษัทจะอีเมลแจ้งเตือนให้กรรมการและผู้บริหารงดการซื้อ ขาย โอนและรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วันล่วงหน้าก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงาน ก.ล.ต. และ 24 ชั่วโมงหลังจากการเปิดเผยข้อมูลนั้น ๆ นอกจากนี้ บริษัทจะรายงานข้อมูลการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการในการประชุมคณะกรรมการทุกไตรมาส

ในส่วนของพนักงาน บริษัทมีนโยบายให้พนักงานรักษาข้อมูลความลับของบริษัท ไม่สมควรเปิดเผยข้อมูลความลับของบริษัทข่าวสารของบริษัทให้บุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นแต่เป็นไปตามข้อกำหนดหรือกฎหมายระบุ ห้ามใช้ข้อมูลภายในซื้อขายหลักทรัพย์ โดยพนักงานจะต้องไม่ใช้ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนในการซื้อขายหลักทรัพย์

ในแต่ละปี กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนจะต้องเข้ารับการทบทวนหลักจรรยาบรรณ (Code of Conduct) และนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมการใช้ข้อมูลภายในและการรักษาข้อมูลความลับของบริษัท โดยปัจจุบันเป็นการทบทวนในระบบออนไลน์และทำแบบทดสอบความเข้าใจ

ในปีที่ผ่านมาไม่พบว่ากรรมการและผู้บริหารมีการซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงที่บริษัทกำหนดให้งดการซื้อขาย หรือนำข้อมูลที่เป็นความลับออกเผยแพร่ และไม่มีการกระทำผิดที่ละเมิดนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายใน

8.1.4 (3) การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยจัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต การบริหารความเสี่ยงและการติดตามตรวจสอบ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความถูกต้องชอบธรรม

บริษัทได้เข้าร่วมลงนามเป็นหนึ่งในรายชื่อบริษัทที่ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่ปี 2556 และได้รับการรับรองฐานะสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC Certification) จากคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2559 บริษัทได้รับการรับรองการต่ออายุสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC Re-Certification) ครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2562 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิกต่อเนื่องเป็นสมัยที่ 3 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2568

ในระหว่างปี 2568 แผนกทรัพยากรบุคคลได้จัดอบรมหลักจรรยาบรรณและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-training) ให้กับพนักงานของกลุ่มบริษัทขึ้น เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจและรับทราบหลักปฏิบัติทางจริยธรรมประจำปี รวมถึงจัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันหลังจากการอบรมแล้ว ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถผ่านการทดสอบ

บริษัทมีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ รับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมมาอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องของขวัญ ของกำนัลและการเลี้ยงรับรองหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากหรือให้กับคู่ค้า เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยประสงค์ให้บุคลากรของบริษัทและกลุ่มบริษัทยึดมั่นและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในอันที่จะไม่เรียกร้อง ไม่รับของขวัญ ของกำนัล การเลี้ยงรับรองหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมจากผู้ร่วมดำเนินธุรกิจกับกลุ่มบริษัท

ด้วยเหตุนี้ บริษัทได้รณรงค์เรื่อง “การงดรับของขวัญ (No gift Policy)” ในทุกเทศกาลและทุกโอกาสมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 8 โดยได้ประกาศใช้นโยบายนี้มาตั้งแต่ปี 2561 เพื่อสร้างบรรทัดฐานด้านจริยธรรมการปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลภายในองค์กร อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ เชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มและการเติบโตอย่างยั่งยืนอีกด้วย

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการภายใน รับผิดชอบในการกำหนดและควบคุมดูแลนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้มีการตรวจสอบ การปรับใช้ เผยแพร่ ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และให้มีการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทยังใช้ช่องทางการรายงานเบาะแสของพนักงานและการแจ้งข้อร้องเรียนในการกำกับดูแลและติดตามการทุจริตคอร์รัปชันและรายงานสรุปเป็นรายไตรมาสต่อคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการบริษัท

ในปี 2568 ไม่มีกรณีที่มีการกระทำผิดที่เกี่ยวข้องกับการติดสินบนและการคอร์รัปชัน

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่แสดงบนเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

8.1.4 (4) การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

ในกรณีที่พนักงานต้องการแจ้งข้อร้องเรียน เมื่อพบการกระทำผิดที่เกิดขึ้นภายในบริษัท การละเมิดหลักจรรยาบรรณของบริษัท หรือนโยบายและขั้นตอนอื่นใดของบริษัท การละเมิดกฎหมาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ หรือการกระทำใดที่ส่งผลเสียต่อบริษัท ซึ่งการกระทำผิดยังรวมถึงการกระทำ หรือการละเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผลการดำเนินงาน บริษัทมีช่องทางให้พนักงานสามารถส่งเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสโดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. อีเมล: whistleblower@minor.com
2. ออนไลน์: www.minor.com/whistleblowing
3. ทางไปรษณีย์: คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส
   บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
   เลขที่ 88 อาคารเดอะปาร์ค ชั้น 12 ถนนรัชดาภิเษก
   แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

ผู้ร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องราวที่ร้องเรียนและถือเป็นความลับสูงสุด เรื่องร้องเรียนจะได้รับการตรวจสอบอย่างเหมาะสม เป็นความลับ โดยการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและสามารถติดตามได้ เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ร้องเรียนจะไม่ถูกก่อกวนหรือถูกมุ่งร้ายจากเรื่องที่ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่รายงานเหตุให้ทราบด้วยเจตนาที่ดี ในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส บริษัทห้ามมิให้ลงโทษบุคคลใดก็ตามที่แจ้งเบาะแสหรือข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำผิดตามนโยบายการแจ้งเบาะแสโดยสุจริต

ในปี 2568 คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส ได้รับรายงานการร้องเรียนหรือเบาะแสผ่านทางช่องทางการรับแจ้งเบาะแส และดำเนินการตรวจสอบและสอบสวนไปทั้งสิ้น 97 เรื่อง (รวมเรื่องสืบเนื่องจากปี 2567 จำนวน 8 เรื่อง) ซึ่งผลการสอบสวนแบ่งเป็นกรณีที่ไม่พบหลักฐานการกระทำผิดตามเรื่องที่ร้องเรียน 68 เรื่อง และกรณีพบการกระทำผิดจริง 29 เรื่อง ซึ่งทุกเบาะแสและข้อร้องเรียนที่พบการกระทำผิดได้มีการพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม พร้อมทั้งแก้ไขและกำหนดมาตรการป้องกันตามแนวทางปฏิบัติและนโยบายการแจ้งเบาะแสของบริษัทเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยหัวข้อเบาะแสและเรื่องร้องเรียนที่พบการกระทำผิดสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ การใช้อำนาจในทางที่ผิด 2 เรื่อง การทุจริตและการยักยอก 2 เรื่อง การกลั่นแกล้งหรือคุกคาม 3 เรื่อง การจัดการอย่างไม่เหมาะสม 6 เรื่อง การละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและนโยบายหรือระเบียบอื่นใดของบริษัท 7 เรื่อง และอื่น ๆ 9 เรื่อง ทั้งนี้ ไม่มีกรณีใดที่ส่งผลเสียหรือผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัท

ทั้งนี้ สามารถพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากนโยบายการแจ้งเบาะแสที่แสดงในเว็บไซต์ของบริษัท (www.minor.com)

8.2 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

8.2.1 จำนวนครั้งการประชุมและการเข้าประชุมของกรรมการตรวจสอบรายบุคคล

	กรรมการ	คณะกรรมการตรวจสอบ
1	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	4/4
2	นายจรัมพร โชติกเสถียร	4/4
3	นางสาวคามิลล์ มา	4/4

8.2.2 ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

รายงานไว้ในรายงานคณะกรรมการตรวจสอบ ในเอกสารแนบ 6

8.3 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

8.3.1 จำนวนครั้งการประชุมและการเข้าประชุมของคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล ปี 2568

	กรรมการ	คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน	คณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ	คณะกรรมการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง
1	นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	3/3	2/2	-
2	นายจรัมพร โชติกเสถียร	3/3	2/2	4/4
3	นางสาวคามิลล์ มา	3/3	2/2	4/4
4	นายนิติ โอสถานุเคราะห์	2/2*	-	4/4
5	นายจอห์น สก๊อต ไฮเน็ค	-	-	4/4

* นายนิติ โอสถานุเคราะห์ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนในเดือนกุมภาพันธ์ - พฤศจิกายน 2568 โดยเข้าร่วมประชุมครบทั้ง 2 ครั้งนับตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้ง ทำให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนทุกท่านในปัจจุบันเป็นกรรมการอิสระทั้งคณะ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีและมาตรฐานสากล

8.3.2 ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

รายงานไว้ในรายงานคณะกรรมการชุดย่อย ในเอกสารแนบ 6