

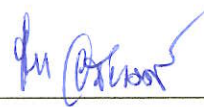
ที่ BOD 001/2568

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ  
บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด (มหาชน)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของบริษัทฯ ตามกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่กำหนดไว้ โดยมีการติดตาม ประเมิน และดูแลการรายงานผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ภายใต้การประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิและมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม และดูแลผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถแข่งขันได้และมีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว

คณะกรรมการมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาและถือปฏิบัตินโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่ออย่างเหมาะสม จึงได้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีไว้เป็นแนวทางให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในบริษัทฯ

13 กุมภาพันธ์ 2568



( นายธีระ อภัยวงศ์ )

ประธานกรรมการ

บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด (มหาชน)

## แนวปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

### หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ ตระหนักและให้ความสำคัญในสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ ของผู้ถือหุ้น ทั้งในฐานะของเจ้าของบริษัทฯ และในฐานะนักลงทุนในหลักทรัพย์ โดยจะไม่ทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดหรือลดทอนสิทธิของผู้ถือหุ้น บริษัทฯ จะเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้น และดูแลรักษาสิทธิดังกล่าวอย่างเคร่งครัด โดยสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้น ได้แก่ สิทธิในการซื้อขายหรือโอนหลักทรัพย์ที่ตนถืออยู่ สิทธิในการได้รับข้อมูลของบริษัทฯ อย่างเพียงพอ สิทธิในการที่จะได้รับส่วนแบ่งผลกำไรจากบริษัทฯ สิทธิต่างๆ ในการประชุมผู้ถือหุ้น สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญของบริษัทฯ และมีผลต่อทิศทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เช่น การจัดสรรเงินปันผล การแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการ การแต่งตั้งผู้สอบบัญชี การกำหนดหรือการแก้ไขข้อบังคับและหนังสือบริคณห์สนธิ การลดทุนหรือเพิ่มทุน และการอนุมัติธุรกรรมที่สำคัญ เป็นต้น

นอกเหนือจากสิทธิพื้นฐานต่างๆ ข้างต้นแล้ว บริษัทฯ ยังมีนโยบายที่เป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น ดังนี้

- 1.1 ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นในการเสนอวาระการประชุมเป็นการล่วงหน้า และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเพื่อเข้ารับการศึกษาเลือกเป็นกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี โดยบริษัทฯ จะประกาศและเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอผ่านเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์และเว็บไซต์บริษัทฯ
- 1.2 บริษัทฯ จะจัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมทั้งข้อมูลประกอบการประชุมในวาระต่างๆ อย่างเพียงพอให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า ภายใน 21 วัน ก่อนวันประชุม รวมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ล่วงหน้า 28 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้ศึกษาข้อมูลก่อนวันประชุม
- 1.3 บริษัทฯ ไม่มีการเพิ่มวาระการประชุมหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญ โดยไม่ได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้า
- 1.4 ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถมอบฉันทะแก่บุคคลใดๆ เข้าร่วมประชุมแทนตนและออกเสียงลงคะแนนตามความประสงค์ของผู้ถือหุ้น โดยผู้ถือหุ้นจะใช้หนังสือมอบฉันทะแบบหนึ่งแบบใดตามที่บริษัทฯ ได้จัดส่งไปพร้อมหนังสือเชิญประชุม
- 1.5 บริษัทฯ เสนอชื่อกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คน เพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้ถือหุ้นในการพิจารณา มอบฉันทะให้เข้าประชุมและออกเสียงลงคะแนนแทน
- 1.6 กรรมการทุกท่าน รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่เข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี เพื่อตอบคำถามต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 1.7 บริษัทฯ ได้จัดสรรเวลา และส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นมีโอกาสดูแลแสดงความคิดเห็นและตั้งคำถามต่อที่ประชุม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ได้

- 1.8 เปิดเผยมติการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้สาธารณชนทราบถึงผลการลงคะแนนในแต่ละวาระผ่านระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประชุม
- 1.9 จัดทำรายงานการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้แล้วเสร็จภายใน 14 วันนับแต่วันประชุม และมีรายละเอียดอย่างเพียงพอ และส่งให้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกระทรวงพาณิชย์ ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งได้เผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ

## หมวดที่ 2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหารบริษัทฯ หรือไม่เป็นผู้บริหารบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย รวมถึงผู้ถือหุ้นต่างชาติ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

### 2.1 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นรายย่อย

- (1) บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายเดียวหรือหลายรายที่ถือหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ มีสิทธิที่จะเสนอวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
- (2) บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลเพื่อพิจารณาเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ ล่วงหน้า โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณา เพื่อสรรหาตามหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นกรรมการบริษัทฯ จากนั้นจะได้เสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาก่อนเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

### 2.2 การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในโดยมิชอบ (Insider Trading) ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายใน (รวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว) เป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายใน (รวมทั้งคู่สมรสของบุคคลดังกล่าว) ต้องไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ภายในเวลา 1 เดือน ก่อนมีการเปิดเผยงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี
- (2) กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารมีหน้าที่รายงานการถือครองหลักทรัพย์ตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ต่อคณะกรรมการเป็นประจำ

- (3) คณะกรรมการและผู้บริหารจะต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาธุรกรรมของบริษัทฯ ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ โดยรวม ทั้งนี้ กรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัทฯ ต้องไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำธุรกรรมดังกล่าว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามขั้นตอนหรือมาตรการการอนุมัติการทำรายการระหว่างกันของบริษัทฯ

### หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน ได้แก่ พนักงานและผู้บริหารของบริษัทฯ หรือผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เช่น คู่แข่ง คู่ค้า ลูกค้า เป็นต้น โดยบริษัทฯ ตระหนักดีว่าการสนับสนุนและข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงาน และการพัฒนาธุรกิจของบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าวได้รับการดูแลเป็นอย่างดี นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างบริษัทฯ และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่บริษัทฯ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

#### 3.1 นโยบายและแนวปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ตามหลักการของวิชาชีพ ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อย เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม
- (2) นำเสนอรายงานสถานภาพของบริษัทฯ ผลประกอบการ ฐานะข้อมูลทางการเงิน การบัญชี และรายงานอื่นๆ โดยสม่ำเสมอ และครบถ้วนตามความเป็นจริง
- (3) ห้ามไม่ให้แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่นโดยใช้ข้อมูลใดๆ ของบริษัทฯ ซึ่งยังมิได้เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ

#### 3.2 นโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อพนักงาน

- (1) ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันบนหลักสิทธิมนุษยชน
- (2) ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน และให้ความสำคัญในด้านการดูแลสวัสดิการพนักงาน
- (3) ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน

- (4) การแต่งตั้ง โยกย้าย รวมถึงการให้รางวัลและการรับโทษพนักงานกระทำด้วยความสุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานนั้น
- (5) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- (6) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ของพนักงาน
- (7) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัพนักงานอย่างเคร่งครัด

### 3.3 นโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อลูกค้า

- (1) มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับลูกค้าที่จะได้รับผลิตภัณฑ์และบริการที่ดี มีคุณภาพ รวมทั้งรักษาสัมพันธภาพที่ดี มุ่งเน้นการทำการค้าด้วยความซื่อสัตย์และเป็นธรรม
- (2) จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้กับลูกค้าอย่างเคร่งครัด และด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเอาใจใส่ และสม่ำเสมอ
- (3) ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ลูกค้า โดยไม่มีการกล่าวเกินความเป็นจริงอันเป็นเหตุให้ลูกค้าเข้าใจผิดเกี่ยวกับคุณภาพปริมาณหรือเงื่อนไขใดๆ ของสินค้าหรือบริการนั้นๆ

### 3.4 นโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อคู่ค้าและเจ้าหน้าที่

- (1) ปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขที่มีต่อคู่ค้า รวมถึงจ่ายชำระเงินให้คู่ค้าตรงตามเวลา และเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า
- (2) คัดเลือกคู่ค้าเป็นไปอย่างยุติธรรม ไม่เรียกรับ หรือไม่ให้ผลประโยชน์ไม่สุจริตกับคู่ค้า
- (3) ไม่เรียกรับ หรือรับ หรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้าต่อคู่ค้า และ/หรือ เจ้าหน้าที่
- (4) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นหรือคู่แข่งทางการค้า

### 3.5 นโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อคู่แข่ง

- (1) ปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าให้สอดคล้องกับหลักสากลภายใต้กรอบแห่งกฎหมายเกี่ยวกับหลักปฏิบัติการแข่งขันทางการค้าและยึดกติกาของการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม โปร่งใส ไม่เอารัดเอาเปรียบ

- (2) ไม่มีนโยบายในการแข่งขันทางการค้าโดยใช้วิธีการใดๆ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลคู่แข่งอย่างผิดกฎหมายและขัดต่อจริยธรรม
- (3) ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย การสร้างข่าวที่เป็นเท็จหรือการโจมตีคู่แข่ง
- (4) ในการติดต่อกับคู่แข่ง บุคลากรของบริษัทฯ ต้องไม่เปิดเผยหรือละเลยให้ความลับของบริษัทฯ ต่อคู่แข่ง

### 3.6 นโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

- (1) ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ทั้งการจัดกิจกรรมและเข้ามีส่วนร่วม เพื่อสาธารณประโยชน์ และบริการสังคม เช่น กิจกรรมด้านการศึกษา เป็นต้น
- (2) ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) ส่งเสริมให้ทิ้งอะไหล่เสียจากศูนย์ซ่อมอย่างถูกวิธี โดยทิ้งกับบริษัทที่มีกระบวนการกำจัดอย่างถูกวิธี

#### การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

บริษัทฯ กำหนดให้มีแนวปฏิบัติและระบบการควบคุมภายในที่ดีเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร และยังเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อช่วยกันตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ การประพฤติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนแนวปฏิบัติ เรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยผู้ที่พบเห็นการละเมิด สามารถแจ้งการพบเห็นดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ผ่านเลขานุการบริษัทฯ หรือแผนกตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ เรื่องที่ถูกแจ้งเข้ามาจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อไปและผู้รายงานจะได้รับการคุ้มครองจากบริษัทฯ อย่างดีที่สุด

คณะกรรมการบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย มีช่องทางการร้องเรียน การแสดงความเห็น และแจ้งเบาะแสดการกระทำที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของรัฐ หรือนโยบายกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ รวมถึงการกระทำที่อาจสื่อถึงการทุจริต อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายทั้งทางด้านทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ เรื่องที่ถูกแจ้งเข้ามาจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อไป และผู้รายงานจะได้รับการคุ้มครองจากบริษัทฯ อย่างดีที่สุด ทั้งนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมให้ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนเปิดเผยตัวตนให้ทราบ และให้ข้อมูลหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอ

## กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน

เมื่อผู้พบเห็นเหตุการณ์ที่มีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของรัฐ นโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบาย หรือระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ รวมถึงการกระทำที่อาจส่งผลถึงการทุจริต ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ผู้ร้องเรียนสามารถแจ้ง เรื่องผ่านช่องทางในการร้องเรียน และการแจ้งเบาะแส ส่วนในกรณีพนักงาน หากพบเห็นเหตุการณ์ดังกล่าว ควรสอบถามหรือปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อน เป็นลำดับแรกและหากไม่แน่ใจ หรือไม่สะดวกใจที่จะทำเช่นนั้น ให้แจ้งเรื่องผ่านช่องทางในการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

เมื่อผู้รับเรื่องร้องเรียนได้รับเรื่องร้องเรียนแล้ว จะพิจารณาว่าข้อมูลหรือหลักฐานมีความชัดเจนเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่มีความชัดเจนเพียงพอ จะแจ้งกลับไปยังผู้ร้องเรียนทราบหากผู้ร้องเรียนเปิดเผยตัวตน ผู้รับเรื่องร้องเรียนสามารถพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม หรือส่งเรื่องให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงความเป็นอิสระในการดำเนินการตามเนื้อหาหรือประเด็นที่ได้รับการร้องเรียน เพื่อดำเนินการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงพร้อมทั้งติดตามความคืบหน้า เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการที่เหมาะสมกับข้อร้องเรียนที่ได้รับ

### มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน

1. บริษัทฯ จะเก็บข้อมูลและตัวตนของผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน และผู้ถูกร้องเรียนเป็นความลับ
2. บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้รายงานแหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้ที่ได้รับความเสียหาย จะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่เหมาะสม และเป็นธรรม
4. บริษัทฯ จะไม่กระทำการใดอันไม่เป็นธรรมต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน ไม่ว่าจะโดยการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน สักพักงาน เลิกจ้าง หรือกระทำการอื่นใดที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

### ช่องทางในการแจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดหรือข้อร้องเรียน

- (1) ส่งโดยตรงที่เลขานุการบริษัท

บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด(มหาชน)

เลขที่ 2 อาคารพรีเมียร์เพลซ ชั้น 1 โซน A, ชั้น 3 โซน A, โซน B ซอยพรีเมียร์ 2 ถนนศรีนครินทร์  
แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250 หรือ

ทางอีเมลล์ : [companysecretary@spvi.co.th](mailto:companysecretary@spvi.co.th)

(2) ส่งโดยตรงที่แผนกตรวจสอบภายใน

บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด(มหาชน)

เลขที่ 2 อาคารพรีเมียร์เพลซ ชั้น 1 โซน A, ชั้น 3 โซน A, โซน B ซอยพรีเมียร์ 2 ถนนศรีนครินทร์  
แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250 หรือ

ทางอีเมล : SPVlwhistleblowing@spvi.co.th

#### หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

คณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส ทั้งรายงานข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไปตามหลักเกณฑ์ของ ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนข้อมูลที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ซึ่งมีผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งหมดได้รับทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน โดยทำการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้น และสาธารณชนผ่านช่องทางและสื่อการเผยแพร่ข้อมูลของตลาดหลักทรัพย์ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศทางการเงินและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจและผลประกอบการของบริษัทฯ ที่ตรงต่อความเป็นจริง ครบถ้วน เพียงพอ สม่าเสมอ ทันเวลา แสดงให้เห็นถึงสถานภาพทางการเงินและการประกอบกิจการที่แท้จริงของบริษัทฯ
- 4.2 คณะกรรมการบริษัทฯ รายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลกิจการผ่านทางแบบ 56-1 One Report
- 4.3 บริษัทฯ จะเปิดเผยขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย จำนวนครั้งของการประชุม และจำนวนครั้งที่กรรมการแต่ละท่านเข้าร่วมประชุมในปีที่ผ่านมา รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของคณะกรรมการบริษัทฯ ในแบบ 56-1 One Report รวมไปถึงเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ในแบบ 56-1 One Report
- 4.4 คณะกรรมการบริษัทฯ จะดูแลให้มีการเปิดเผยค่าสอบบัญชี และค่าบริการอื่นที่ผู้สอบบัญชีให้บริการในแบบ 56-1 One Report
- 4.5 คณะกรรมการบริษัทฯ จะเปิดเผยค่าตอบแทนแต่ละประเภทที่แต่ละคนได้รับ รวมทั้งรายละเอียดค่าตอบแทนของผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากกรรมการผู้จัดการ ไว้ในแบบ 56-1 One Report



- 4.6 คณะกรรมการบริษัทฯ และผู้บริหาร มีการรายงานการถือหลักทรัพย์ และการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 4.7 คณะกรรมการบริษัทฯ และผู้บริหาร มีการรายงานการมีส่วนได้เสียของตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

## หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

### 5.1 โครงสร้างคณะกรรมการ

- (1) คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทฯ และมีกรรมการบริหาร อย่างน้อย 1 ท่าน มีประสบการณ์ในธุรกิจหลักของบริษัทฯ โดยคณะกรรมการบริษัทฯ จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและภาพรวมขององค์กร ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นอิสระ
- (2) คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ โดยมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งคณะ และมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน
- (3) คณะกรรมการบริษัทฯ ส่งเสริมให้องค์ประกอบของคณะกรรมการมีความหลากหลาย และมีส่วนผสมทางด้านเพศที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามในการคัดเลือกกรรมการยังคงให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของกรรมการแต่ละคน

### 5.2 คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยจำนวน 4 คณะ เพื่อทำหน้าที่ช่วยแบ่งเบาภาระและกลั่นกรองงานของคณะกรรมการบริษัทฯ ดังนี้

- (1) **คณะกรรมการบริหาร** : เป็นผู้กำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริษัทฯ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างคล่องตัว
- (2) **คณะกรรมการตรวจสอบ** : ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะเรื่องและเสนอเรื่องให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาและรับทราบ ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบมีสิทธิหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ กรรมการตรวจสอบอย่างน้อย 1 ท่าน

จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ด้านบัญชีเพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในการสอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงินของบริษัทฯ ได้

- (3) **คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง :** ปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาความเสี่ยงในเรื่องต่างๆ อาทิ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการตลาด เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบริหารจัดการให้ระดับความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ รวมถึงเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- (4) **คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน :** ประกอบด้วย สมาชิกส่วนใหญ่เป็นกรรมการอิสระ โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ ซึ่งจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการ

### 5.3 บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

- (1) คณะกรรมการบริษัทฯ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความสุจริต และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ
- (2) คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ แผนธุรกิจ ตลอดจนงบประมาณของบริษัทฯ และกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นโดยรวม
- (3) พิจารณากำหนดโครงสร้างการบริหารงาน มีอำนาจมอบหมายแต่งตั้งกรรมการจำนวนหนึ่งให้เป็นคณะกรรมการบริหาร เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทฯ รวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งประธานกรรมการบริหาร และคณะกรรมการชุดย่อยอื่นๆ เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ตามความเหมาะสม
- (4) กำหนดเป้าหมาย แนวทาง นโยบาย แผนงาน และงบประมาณของบริษัทฯ ควบคุมดูแลการบริหารและการจัดการของคณะกรรมการบริหาร หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ให้ไว้

- (5) ทบทวนและอนุมัติวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของบริษัทฯ
- (6) ทบทวนและอนุมัตินโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ แผนงานการดำเนินธุรกิจ งบประมาณสำหรับประกอบธุรกิจประจำปี งบประมาณรายจ่ายประจำปี โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของบริษัทฯ ที่เสนอโดยคณะกรรมการบริหาร รวมทั้งติดตามดูแลให้ฝ่ายบริหารนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับแผนธุรกิจ และงบประมาณ

#### 5.4 ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการ

- (1) ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในด้านความรับผิดชอบระหว่างการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลและการบริหารงานประจำ
- (2) ประธานกรรมการเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยจะเป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ การประชุมผู้ถือหุ้น และการประชุมของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
- (3) กรรมการผู้จัดการมีหน้าที่ ดูแล บริหาร ดำเนินงาน และปฏิบัติงานประจำตามปกติธุรกิจ เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และข้อบังคับบริษัทฯ ตลอดจนระเบียบ มติ นโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่กำหนดโดยที่ประชุมคณะกรรมการ และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น ภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และขอบเขตอำนาจซึ่งคณะกรรมการกำหนด

#### 5.5 กรรมการอิสระ

- (1) กรรมการอิสระ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและไม่มีลักษณะต้องห้ามของกรรมการตาม มาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) กรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
  - ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.5% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ โดยนับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย
  - ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษา ที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ

- ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ
- ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วารณญาณอย่างอิสระของตน เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ก่อนได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ
- ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง และไม่เป็นผู้อุ้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการซึ่งไม่ใช่กรรมการอิสระ ผู้บริหาร หรือหุ้นส่วนผู้จัดการของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งสังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ก่อนได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ
- ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัทฯ หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ให้บริการทางวิชาชีพเป็นนิติบุคคลให้รวมถึงการเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการซึ่งไม่ใช่กรรมการอิสระ ผู้บริหาร หรือหุ้นส่วนผู้จัดการของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่ จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ
- ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ
- ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ
- ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ

## 5.6 การสรรหากรรมการ

- (1) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่สรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้ง
- (2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะพิจารณาบทบาททักษะและคุณสมบัติของกรรมการ และองค์ประกอบโดยรวมของคณะกรรมการบริษัทฯ โดยจัดทำเป็นตาราง Board Skill Matrix คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ยังได้พิจารณาถึงความหลากหลาย ทั้งในด้านของทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอิสระ สัญชาติ อายุและเพศของกรรมการ
- (3) ในการพิจารณากรรมการเดิมที่มีอยู่กลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งในการเข้าร่วมประชุม และการมีส่วนร่วมในการประชุม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริษัทฯ

## 5.7 วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัทฯ กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ได้อีก ทั้งนี้ กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งต่อเนื่องได้ไม่เกิน 9 ปี แต่หากคณะกรรมการบริษัทฯ เห็นสมควรให้ดำรงตำแหน่งต่อไป ควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และให้นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณา นอกจากนี้ ยังต้องสามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ โดยให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระได้

## 5.8 การประชุมคณะกรรมการ

- (1) คณะกรรมการของบริษัทฯ ต้องประชุมอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง ซึ่งกำหนดวันประชุมไว้ล่วงหน้าตลอดทั้งปี และอาจมีการประชุมพิเศษเพิ่มเติมตามความจำเป็น โดยการประชุมแต่ละครั้งได้มีการกำหนดวาระในการประชุมอย่างชัดเจน
- (2) ในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ประธานกรรมการซึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมได้จัดสรรเวลาในการประชุมอย่างเพียงพอ และเปิดโอกาสให้กรรมการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
- (3) ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ แต่ละครั้ง ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุมมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

- (4) คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดนโยบายให้กรรมการเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ในแต่ละปีเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และกรรมการแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยร้อยละ 75

#### 5.9 การประชุมของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารประชุมร่วมกันอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยไม่มีกรรมการที่เป็นผู้บริหารเข้าร่วมการประชุม เพื่อให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพิจารณาประเด็นต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทฯ และเรื่องที่อยู่ในความสนใจ

#### 5.10 การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น

- (1) กรรมการทุกคนต้องจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอสำหรับการเตรียมตัวและเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการบริษัทฯ จึงกำหนดเป็นนโยบายให้กรรมการบริษัทฯ ดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนอื่นรวมไม่เกิน 5 บริษัท
- (2) คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดนโยบายให้กรรมการที่เป็นผู้บริหารดำรงตำแหน่ง กรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นที่อยู่นอกกลุ่มธุรกิจไม่เกิน 2 บริษัท
- (3) คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดนโยบายในการไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่เป็นบริษัทอื่นของกรรมการผู้จัดการ (ยกเว้นบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมของบริษัทฯ) โดยให้เสนอเรื่องการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความเห็นชอบ

#### 5.11 การปฐมนิเทศและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องของกรรมการ

- (1) คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ และการดำเนินการด้านต่างๆ ของบริษัทฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ
- (2) คณะกรรมการบริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนกรรมการให้เข้าอบรมหลักสูตรหรือกิจกรรม สัมมนาเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 1 คนอบรมหรือสัมมนาในแต่ละปี

#### 5.12 การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

- (1) คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองของคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งคณะ และของกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี
- (2) คณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุดต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทฯ

### 5.13 การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการ

คณะกรรมการบริษัทฯ ร่วมกับคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการเป็นประจำทุกปี โดยผลการประเมินจะถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการ

### 5.14 ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

- (1) ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทฯ จะสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันและบริษัทที่มีขนาดใกล้เคียงกันแล้ว ค่าตอบแทนดังกล่าวอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเป็นอัตราที่เพียงพอสำหรับการรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ โดยไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มากเกินไป ซึ่งค่าตอบแทนของกรรมการประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส และเบี้ยประชุม คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาก่อนการเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- (2) การกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของค่าตอบแทน จะต้องเหมาะสมกับประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบที่กรรมการบริษัทฯ ได้รับมอบหมาย และประโยชน์ที่ได้รับจากกรรมการแต่ละคนอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับผลดำเนินการของบริษัทฯ
- (3) กรรมการที่เป็นผู้บริหารของบริษัทฯ จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในฐานะกรรมการบริษัทฯ
- (4) ค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการจะพิจารณาเป็นประจำทุกปี โดยเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ในระยะยาว รวมถึงพิจารณาจากการขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโตทางผลกำไรของบริษัทฯ

### 5.15 แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่งของกรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง โดยกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ซึ่งพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ประวัติการทำงานที่ดี มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถอุทิศเวลาให้ได้อย่างเพียงพอ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมายให้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รายงานความคืบหน้าของแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง