



RS GROUP

**รายงานผลการดำเนินงานด้าน ESG
สำหรับบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2568**

บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)

สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
สิ่งแวดล้อม	
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	1
การจัดการพลังงาน	4
การจัดการน้ำ	13
การจัดการขยะและของเสีย	18
การจัดการก๊าซเรือนกระจก	28
สังคม	
สิทธิมนุษยชน	36
การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	48
ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค	71
ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม	80
บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ	
นโยบายการกำกับดูแลกิจการ	98
โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ	116
ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ	150
นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน	182
การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	195
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน	206
การพัฒนานวัตกรรม	208

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : RS
Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ หมวดธุรกิจ : พาณิชยกรรม

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี
- แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

นโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานภายใต้กฎหมาย ข้อกำหนด ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด และครอบคลุมถึงการใช้องค์กรพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า พร้อมให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ การจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ การคำนึงถึงการจัดการดูแลและควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจตลอดสายโซ่อุปทานขององค์กร ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังใช้ประเด็นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาลงทุนร่วมกับพันธมิตรอีกด้วย



ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ ได้มีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม โดยยังคงไว้ซึ่งกรอบการดำเนินงานและกลยุทธ์เป็น "Protect our planet สร้างการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์ธรรมชาติ การลดก๊าซเรือนกระจก และการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ" อย่างไรก็ตาม ในเบื้องต้นมีเป้าหมายในการสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน โดยเริ่มจากโครงการการกำจัดของเสียอย่างถูกวิธีและเป็นระบบ พร้อมการนำระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนมาปรับใช้กับการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อร่วมแก้ไขภาวะโลกร้อนและวิกฤตการณ์ขาดแคลนทรัพยากรที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและรับทราบร่วมกันเรียบร้อยแล้ว

แนวปฏิบัติการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด
2. ทบทวนนโยบาย แผนการจัดการ และติดตามผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ
3. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงการควบคุมปริมาณ และการจัดการของเสียอย่างถูกต้องเหมาะสม
4. ผลักดันให้การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ
5. เปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างถูกต้องและโปร่งใส ผ่านช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม
6. ให้ความรู้พร้อมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกแก่พนักงานและผู้คนในสังคม ให้ความรู้รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

การประเมินผลกระทบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ทำการพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากกิจกรรมการดำเนินงานต่อสิ่งแวดล้อมในทุกมิติ รวมถึงผลกระทบต่อระบบนิเวศ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลในทางลบต่อทรัพยากรธรรมชาติที่อาจเกิดจากกิจกรรมดังกล่าวแล้ว พบว่าประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม ยังไม่ใช่ประเด็นเร่งด่วนหรือส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ที่ระดับสูงสุดในช่วงระยะเวลาอันใกล้นี้ แต่อย่างไรก็ตาม ในปีนี้บริษัทฯ มีประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) การจัดการของเสีย อย่างเป็นระบบ โดยริเริ่มการวางเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ให้มีขอบเขตที่ครอบคลุมการดำเนินงานธุรกิจมากยิ่งขึ้น รวมถึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ดีตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเหมาะสมและเพียงพอแล้ว

นอกจากนี้ยังได้ขยายขอบเขตของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมไปยังคู่ค้า โดยได้จัดทำแบบประเมินตนเองของคู่ค้าซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณา การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าเดิมและคู่ค้าใหม่ของบริษัทฯ ควบคู่ไปกับการดำเนินงานร่วมกับชุมชน และสังคมด้วย

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://www.rs.co.th/th/sustainability/>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : ไม่มี
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทฯ มีการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและเป้าหมายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยผ่านการพิจารณาอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครั้งที่ 1/2568 และได้รายงานในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 ซึ่งยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดอย่างมีสาระสำคัญในปี 2568 ที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัท : อื่น ๆ :-
ปฏิบัติ

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงานที่บริษัทปฏิบัติ : อื่น ๆ :-

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : อื่น ๆ :-

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 12
จำนวนที่เปิดเผย	: 12
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

นโยบายการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ตระหนักถึงการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติในโลกที่เพิ่มสูงขึ้น และส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์และความสมดุลของระบบนิเวศน์ บริษัทฯ พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนธุรกิจเข้าสู่เศรษฐกิจหมุนเวียนและความเป็นกลางทางคาร์บอน ด้วยการประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ด้วยความมุ่งมั่นหวังในการเป็นส่วนหนึ่งเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้คนในสังคมให้รักษาและใช้พลังงานและทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผ่านการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ และความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานว่าการใช้พลังงานและทรัพยากรเป็นเรื่องใกล้ตัว ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกัน



แนวปฏิบัติการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างเคร่งครัด
2. ทบทวนนโยบาย แผนการจัดการ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
3. ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดอนุรักษ์ทางตรง 5R ได้แก่ ลดของที่จะทิ้งให้น้อยลง ยืดอายุการใช้งาน การแปรรูปนำกลับมาใช้ใหม่ การซ่อมแซมเพื่อคงสภาพการใช้งาน และหลีกเลี่ยงการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดอันตราย
4. สนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการประหยัดพลังงานและทรัพยากร

5. สนับสนุนกิจกรรม พร้อมสร้างจิตสำนึกแก่พนักงานทุกระดับให้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
6. จัดพื้นที่ปฏิบัติงานในรูปแบบอาคารประหยัดพลังงาน เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าที่สุด

การประเมินผลการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ พิจารณาเริ่มดำเนินงานจากภายในองค์กรเป็นหลัก ด้วยการจัดกิจกรรมให้ความรู้ สร้างความตระหนักและจิตสำนึกให้แก่พนักงานภายใน โดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติในชีวิตประจำวันต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : <https://www.facebook.com/share/v/1891XTLeJy/>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2565 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 5,374,800.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2568 : ลด 10% หรือ 537,480.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2565 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 5,374,800.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2568 : ลด 10% หรือ 537,480.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ผลการดำเนินงานด้านการจัดการไฟฟ้า

เป้าหมายคือการใช้ไฟฟ้าลดลงจากปีฐานร้อยละ 10 หรือคิดเป็นปริมาณไฟฟ้าที่ต้องใช้ในแต่ละปีเท่ากับ 4,837,320 กิโลวัตต์-ชั่วโมง โดยมีผลการดำเนินงานย้อนหลังเทียบเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมาย 4,837,320 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
เปรียบเทียบปริมาณจากปีก่อนหน้า	+751,000	-273,000	-1,587,721
เปรียบเทียบปริมาณต่อเป้าหมาย	+1,288,680	+1,015,680	-572,041

ถึงแม้ว่าในปี 2568 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก็สามารถลดปริมาณการใช้ลงได้ร้อยละ 27 จากปีก่อนหน้า ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดทำโครงการอนุรักษ์ประหยัดไฟฟ้าภายในอาคารสำนักงานอย่างต่อเนื่อง

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าย้อนหลัง 3 ปี และปีปัจจุบัน

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	5,374,800	6,126,000	5,853,000	4,265,279

ผลการดำเนินงานด้านการจัดการน้ำมันเชื้อเพลิง

เป้าหมายคือภายในปี 2568 บริษัทฯ จะทำการยกเลิกการใช้น้ำมันเบนซินที่ได้มาจากการกลั่นน้ำมันดิบ และแทนที่ด้วยน้ำมันแก๊สโซฮอล์ ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Environmentally Friendly Fuel) เนื่องจากมีสารผสมจากการสกัดพืช รวมถึงมลพิษที่ปล่อยจากไอเสีย น้อยมากเมื่อเทียบกับเบนซินอีกด้วย

ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงย้อนหลัง 3 ปี และปัจจุบัน

ประเภทเชื้อเพลิง	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ดีเซล (ลิตร)	54,169.94	70,254.53	110,885.02	99,074.82
เบนซิน (ลิตร)	57,707.75	284.24	0.00	0.00
แก๊สโซฮอล์ (ลิตร)	0.00	68,424.17	81,559.54	64,215.80
รวม (ลิตร)	111,877.69	138,962.94	192,444.56	163,290.62

ซึ่งในระยะเวลา 3 ปี บริษัทฯ สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่จะลดการใช้น้ำมันเบนซินให้เป็นศูนย์และเพิ่มการใช้แก๊สโซฮอล์ทดแทนได้อย่างสมบูรณ์ในปี 2567 และต่อเนื่องมายังปี 2568 นี้ด้วย อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงมีการวางแผนด้านการใช้พลังงานไฟฟ้าหรือพลังงานสะอาดอื่นๆ เข้ามาแทนที่การใช้น้ำมันเชื้อเพลิงให้มากขึ้น ซึ่งดำเนินการควบคู่ไปกับการรณรงค์เรื่องการประหยัดน้ำมันอีกด้วย

โครงการด้านการประหยัดพลังงาน

1. "RS Earth Hour 2025"

Earth Hour เป็นโครงการระดับนานาชาติ มีจุดเริ่มต้นมาจาก กองทุนสัตว์ป่าโลก World Wildlife Fund (WWF) เมื่อปี 2550 เพื่อรณรงค์ให้ปิดไฟเป็นเวลา 1 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 20.30 - 21.30 น. ในวันเสาร์สุดท้ายของเดือนมีนาคมของทุกปี เป้าหมายเพื่อกระตุ้นและตอกย้ำให้ผู้คนตระหนักถึงปัญหาภาวะโลกร้อน ซึ่งตอนนี้ ได้โตมาถึงระดับวิกฤต หรือที่เรียกกันว่า ภาวะโลกเดือด เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งในครั้งแรกเริ่มของโครงการ Earth Hour นั้น เกิดขึ้นที่เมืองซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย การร่วมมือกันปิดไฟเป็นเวลา 1 ชั่วโมง สามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนลงเทียบเท่ากับจำนวนรถยนต์ในถนนถึง 48,000 คัน หรือช่วยลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในช่วงที่มีกิจกรรมรณรงค์ได้ถึงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาปกติ ปัจจุบัน โครงการนี้ขยายไปกว่า 7,000 เมือง ใน 190 ประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยของเราด้วย

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมกิจการ 60+ Earth Hour 2025 ซึ่งจัดขึ้นในวันเสาร์ที่ 22 มีนาคม 2568 โดยการไฟฟ้านครหลวงพบว่าพื้นที่กรุงเทพฯ สามารถลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าได้ 134 เมกะวัตต์ เมื่อเทียบกับวันเสาร์ก่อนหน้า ลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 58.6 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า เทียบได้กับการดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของต้นไม้ 5,860 ต้น ใน 1 ปี (ต้นไม้ยืนต้น 1 ต้นสามารถดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณ 10 กิโลกรัมต่อปี) และสามารถลดค่าไฟฟ้าลงได้ 621,746 บาท ซึ่งการที่บริษัทฯ เข้าร่วมโครงการนี้อาจจะไม่ได้สะท้อนด้วยตัวเลขอย่างมีนัยสำคัญแต่ก็ถือว่าได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสรรค์ "สังคมคาร์บอนต่ำ" ไปด้วยกัน



Earth Hour

2. RS Group Building รับมอบตราสัญลักษณ์ MEA ENERGY AWARDS

RS Group Building หรือสำนักงานใหม่ของบริษัทฯ มีพื้นที่รวมกว่า 62,845 ตารางเมตร แบ่งเป็น 3 อาคารหลักและ 1 อาคารจอดรถ มีการออกแบบในสไตล์ Congregations Rhythm ด้วยการใส่ Facade อาคารให้สื่อถึงธุรกิจบันเทิงและการสื่อสาร โดยการออกแบบตึกใหม่นี้ นำเสนอเส้นตั้งมาจัดวางอย่างเป็นจังหวะที่มีความถี่แตกต่างออกไปตามการใช้งานของอาคาร พร้อมออกแบบให้ Facade ของทั้ง 4 อาคาร มีความต่อเนื่องรวมเป็นกลุ่มอาคาร สะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร ทำให้อาคารมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นที่น่าจดจำ

การตกแต่งภายในของสำนักงานใหม่แห่งนี้เป็นไปตามคอนเซ็ปต์ Minimal design, Simple space และ Timeless เรียบง่าย ยั่งยืน ทันสมัย เน้นเรื่องประโยชน์ใช้สอยเป็นหลัก โดยออกแบบมาเพื่อรองรับการทำงานและทำกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นใช้วัสดุสังเคราะห์ที่คงทน และเป็นมิตรกับธรรมชาติ ลดทอนวัสดุลง เช่น การใช้ผนังงอลูมิเนียมหรือผนังคอนกรีตสำเร็จรูปที่ดูเรียบง่าย ทนทานและติดตั้งง่าย พื้นอีพ็อกซี่ ทำความสะอาดง่าย สวยงาม มีการใช้ช่องเปิดและปิดบังจังหวะต่อเนื่อง โดยการนำกระจก มาใช้เป็นวัสดุหลัก ซึ่งมีคุณสมบัติสะท้อนสิ่งต่างๆ รอบอาคาร ทำให้อาคารดูกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม และยังเปิดให้แสงธรรมชาติเข้ามาได้มากที่สุด เพื่อให้ดูกว้าง โปร่ง สบาย ไม่อึดอัด และประหยัดพลังงานไฟฟ้าระหว่างวันได้เป็นอย่างดี ที่แห่งนี้แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในทุกรายละเอียดของการออกแบบ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่า อาคารแห่งนี้มีการจัดสรรและใช้พื้นที่ได้อย่างเป็นประโยชน์ครบทุกมิติอย่างแท้จริง และเพื่อให้อาคารประหยัดพลังงานแห่งนี้ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงได้จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ทำหน้าที่จัดการและดูแล สิ่งแวดล้อมในอาคาร รวมถึงการจัดทำแผนการซ่อมบำรุงและตรวจตราระบบการทำงานภายในอาคารให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ



การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) ได้จัดทำโครงการส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานปีที่ 6 และได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) เป็นผู้ดำเนินโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้อาคารมีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างมาตรฐานการใช้พลังงานที่เหมาะสม โดยมีการคำนึงถึงการมีคุณภาพอากาศที่ดี มีความปลอดภัยแก่ผู้ใช้สอยภายในอาคารไปพร้อมกันด้วย

หลักเกณฑ์สำหรับใช้พิจารณาเพื่อมอบตราสัญลักษณ์ MEA ENERGY AWARDS ให้กับอาคาร ประกอบด้วย

- ค่าประสิทธิภาพการใช้พลังงานไฟฟ้าของอาคาร ซึ่งพิจารณาจากค่า MEA Index โดยอาคารที่ถือว่ามีประสิทธิภาพการใช้พลังงานที่ดีตามหลักเกณฑ์ของ กฟน. นั้น จะต้องมียค่า MEA Index ไม่เกินค่าที่กำหนด และ
- คุณภาพอากาศภายในอาคาร (Indoor Air Quality: IAQ) โดยพิจารณาจากผลการตรวจวัดค่าพารามิเตอร์ทั้ง 6 พารามิเตอร์ ประกอบด้วย ก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ (CO), สารฟอร์มัลดีไฮด์ (CH₂O), สารอินทรีย์ระเหยทั้งหมด (TVOC), ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂), ค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 และ ค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 10

อาคารที่ผ่านการเกณฑ์คุณภาพอากาศภายในอาคาร ผลของการตรวจวัดค่าพารามิเตอร์ทั้ง 6 พารามิเตอร์ จะต้องไม่มีค่าใดๆ เกินค่ามาตรฐานที่แนะนำ สำหรับผลการประเมินค่า MEA Index (Management of Energy Achievement Index : MEA Index) และผลการตรวจวัดคุณภาพอากาศภายในอาคาร (Indoor Air Quality : IAQ) สรุปได้ดังนี้

- ค่าดัชนีการใช้พลังงาน MEA Index ของ อาคารอาร์เอส กรู๊ป บิลดิ้ง มีค่าเท่ากับ 0.933 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (ค่า MEA Index ไม่เกิน 1)
- ผลการตรวจวัดค่าของทั้ง 6 พารามิเตอร์ ในอาคารไม่พบว่ามีค่าของพารามิเตอร์ตัวใดที่มีค่าเกินค่าแนะนำ

RS GROUP Building อาคารประหยัดพลังงาน MEA ENERGY AWARDS ประจำปี 2564



ซึ่งจากผลการประเมินค่าประสิทธิภาพการใช้พลังงานไฟฟ้าและผลการตรวจวัดค่าคุณภาพอากาศภายในอาคารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า อาคาร อารเอส กรุ๊ป ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 หลักเกณฑ์และได้รับตราสัญลักษณ์ MEA ENERGY AWARDS ประเภทอาคารสำนักงาน ประจำปี 2021 โดยเข้ารับโล่รางวัลและตราสัญลักษณ์ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2565 AWARDS เพื่อแสดงถึงการเป็นอาคารที่มี การใช้พลังงานดี มีประสิทธิภาพ คุณภาพอากาศได้มาตรฐาน โดยบริษัทฯ มีแผนที่จะยื่นทบทวนมาตรฐานดังกล่าวอีกครั้งในปี 2569 เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ ยังคงดำเนินการในอาคารที่ได้รับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างต่อเนื่องต่อไป

3. "สวัสดิการรถรับ-ส่งพนักงาน"

พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น การจัดการรถรับ-ส่งพนักงาน ถือเป็นสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างหนึ่งขององค์กรเพื่อช่วยลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย ลดความเสี่ยงในการเดินทางของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยลดโลกร้อนด้วยการลดการใช้พลังงานไปได้อีกด้วย โดยในปี 2568 บริษัทฯ มีการดำเนินงานดังนี้

เปรียบเทียบรูปแบบการเดินทาง	ระยะทาง (กิโลเมตร)	น้ำมันเชื้อเพลิง (ลิตร)	คิดเป็นเงิน (บาท)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (tCO ₂ eq)
เดินทางด้วยรถของบริษัทฯ	8,712	968	31,479.36	2.59
เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง	139,392	13,939.20	596,312.49	32.20



Employee Shuttle Service

ดังนั้น การที่บริษัทฯ จัดสวัสดิการรถรับ-ส่งให้พนักงานในปี นี้ ถึงแม้ว่าบริษัทฯ จะมีค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น แต่กลับสามารถลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงไปได้ถึง 12,971.20 ลิตร และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกไปได้มากถึง 29.61 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	6,126,000.00	5,853,000.00	4,265,279.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	6,126,000.00	5,853,000.00	4,265,279.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	4,578.48	5,354.99	5,510.70

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท (1)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	233.35000000	222.95000000	432.93000000

หมายเหตุ: (1) พื้นที่อาคารสำนักงานรวมทั้งสิ้น 9,852 ตารางเมตร ลดลงจากปีก่อนจำนวน 16,400 ตารางเมตร เนื่องจากบริษัทได้ปรับพื้นที่ให้สอดคล้องกับจำนวนพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานไฟฟ้า

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	28,404,288.00	24,149,016.00	18,562,237.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (**)	0.80	0.69	0.70
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) (**)	0.75	0.72	0.94
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	21,228.91	22,094.25	23,982.22

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2566	2567	2568
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	70,254.53	110,885.02	99,074.82
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	284.24	0.00	0.00
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	3,015.00	1,905.00	975.00
แก๊สโซฮอล์ (ลิตร)	68,424.17	81,559.54	64,215.80

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	4,739,751.89	6,207,792.86	5,538,484.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	0.13	0.18	0.21
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.12	0.19	0.28

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	7,444.37	7,695.89	5,827.99

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท⁽²⁾

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	0.00195635	0.00230249	0.00294998
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	0.28456400	0.29300000	0.59160000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽²⁾ พื้นที่อาคารสำนักงานรวมทั้งสิ้น 9,852 ตารางเมตร ลดลงจากปีก่อนจำนวน 16,400 ตารางเมตร

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	12
จำนวนที่เปิดเผย	:	12
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

แนวคิดการบริหารจัดการน้ำ

น้ำ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของโลก รวมถึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม จากความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศอันเนื่องมาจากสภาวะโลกร้อน ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกี่ยวกับน้ำบ่อยครั้งด้วยความรุนแรงที่มากขึ้น รวมถึงการขยายตัวของชุมชนเมือง การเติบโตของเศรษฐกิจและเขตอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดภาวะการขาดแคลนน้ำ ภาวะน้ำท่วม และมลพิษทางน้ำ เป็นต้น ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำภายในองค์กรด้วยการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการใช้น้ำซ้ำในระบบการผลิตให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงสร้างจิตสำนึกที่ดีในการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่ระบบระบายน้ำ สาธารณะต่อไปการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้พนักงานภายในองค์กรช่วยกันปิดน้ำทุกครั้งเมื่อไม่ใช้งาน การเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ประหยัดปริมาณการใช้น้ำได้มากขึ้น เช่น เปลี่ยนก๊อกน้ำเป็นแบบเซนเซอร์อัตโนมัติรวมถึงการวางแผนตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบน้ำประปาให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

แนวปฏิบัติการจัดการน้ำในสำนักงาน

1. ตรวจสอบก๊อกน้ำ สายชำระและท่อประปาเป็นประจำ เพื่อหาการรั่วซึมและซ่อมทันที
2. ห้ามทิ้งเศษอาหาร กระดาษชำระหรือสิ่งของอื่นใดลงในอ่างและโถสุขภัณฑ์ เพื่อป้องกันการอุดตันและประหยัดน้ำในการกดชำระ
3. เลือกใช้สุขภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติประหยัดน้ำและติดตั้งอุปกรณ์ลดการใช้น้ำ
4. นำแก้วน้ำหรือขวดน้ำส่วนตัวมาใช้แทนแก้วพลาสติก ส่วนน้ำดื่มที่เหลือจากการดื่มนำไปรดน้ำต้นไม้
5. ใช้น้ำจากบ่อเก็บน้ำสำหรับรดน้ำต้นไม้ และรดน้ำต้นไม้ในช่วงเวลาที่เหมาะสม
6. จัดกิจกรรมรณรงค์ อบรมให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับความสำคัญของการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า



ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2565 : ใช้น้ำ 42,152.00 ลูกบาศก์เมตร	2568 : ลด 45,000.00 ลูกบาศก์เมตร

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ผลการดำเนินงานการจัดการด้านน้ำ

เป้าหมายคือภายใน ปี 2568 บริษัทฯ จะต้องใช้น้ำปริมาณไม่เกิน 45,000 ลูกบาศก์เมตร และพยายามจัดทำโครงการใช้น้ำซ้ำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

เป้าหมายการใช้น้ำไม่เกิน 45,000 ลูกบาศก์เมตร	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
เปรียบเทียบปริมาณจากปีก่อนหน้า (ลูกบาศก์เมตร)	+7,892	-15	-7,089
เปรียบเทียบปริมาณต่อเป้าหมาย (ลูกบาศก์เมตร)	+5,044	+5,029	-2,060

ปริมาณการใช้น้ำย้อนหลัง 3 ปี และปีปัจจุบัน

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
การใช้น้ำ (ลูกบาศก์เมตร)	42,152	50,044	50,029	42,940

ในปี 2568 ปริมาณการใช้น้ำเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก็สามารถลดปริมาณการไหลลงจากปีก่อนหน้า ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดทำโครงการรณรงค์ประหยัดน้ำภายในอาคารสำนักงานอย่างต่อเนื่อง

โครงการด้านการประหยัดน้ำ

ในปีนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการนำน้ำจากบ่อน้ำพุบริเวณด้านหน้าอาคารมาเข้าสู่ระบบบำบัดและหมุนเวียนกลับมาใช้ในการรดน้ำต้นไม้รอบบริเวณอาคาร นับเป็นอีกหนึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินการที่ช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรน้ำและนำกลับมาใช้ใหม่ได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้นำน้ำกลับมาใช้ซ้ำปริมาณ 446 ลูกบาศก์เมตร/ครั้ง ซึ่งใน 1 ปี ได้ดำเนินการ 2 ครั้ง รวมปริมาณน้ำที่นำมาบำบัดและใช้ซ้ำปริมาณ 892 ลูกบาศก์เมตร/ปี และยังคงดำเนินการควบคู่ไปกับการรณรงค์ให้พนักงานมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรน้ำให้คุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จในอนาคต



ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	50,044.00	50,029.00	42,940.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	50,044.00	50,029.00	42,940.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	37.40	45.77	55.48
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์ เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.01	0.01	0.02

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	50,044.00	50,029.00	42,940.00

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	446.00	446.00	892.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท⁽³⁾

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์ เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.01315139	0.01496787	0.02173516
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ตาราง เมตร)	0.01690000	0.01690000	0.09050000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽³⁾ พื้นที่อาคารสำนักงานรวมทั้งสิ้น 9,852 ตารางเมตร ลดลงจากปีก่อนจำนวน 16,400 ตารางเมตร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	747,382.12	747,158.10	755,964.42
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	747,382.12	747,158.10	755,964.42
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	0.02	0.02	0.03
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.02	0.02	0.04
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงาน รวม (บาท / คน / ปี)	558.58	683.58	976.70

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 12
จำนวนที่เปิดเผย	: 12
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

นโยบายการจัดการของเสียในกระบวนการธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับแนวคิดด้านหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดการเกิดขยะใหม่ ลดของเสียสู่หลุมฝังกลบและเพิ่มการนำกลับมาใช้ใหม่ผ่านการคัดแยกขยะในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดของเสียในกระบวนการทางธุรกิจให้มากที่สุด และยังคงมุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารจัดการสินค้าคงคลังอย่างรอบคอบเพื่อลดปริมาณสินค้าหมดอายุในคลัง ซึ่งส่วนนี้จะส่งผลต่อการลดปริมาณการกำจัดของเสียด้วยวิธีการฝังกลบ พร้อมด้วยการมีแผนศึกษาออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานควบคู่ไปด้วย



แนวปฏิบัติการจัดการของเสียในกระบวนการธุรกิจ

1. มุ่งเน้นที่การปรับปรุงกระบวนการผลิตด้วยเทคโนโลยีอัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและลดของเสียตั้งแต่ต้นทาง
2. ส่งเสริมให้เกิดการคัดแยกของเสียที่แหล่งกำเนิด เพื่อจัดเก็บและจัดการกำจัดได้อย่างถูกวิธี
3. สนับสนุนให้นำหลักการ 5Rs มาใช้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน
4. ให้ความสำคัญกับการจัดการของเสียอันตรายอย่างเข้มงวด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและโลก
5. สร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่พนักงาน ผ่านการประชาสัมพันธ์และกิจกรรมต่างๆ

Waste Recycling



ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	2566 : ขยะไม่อันตราย 39,000.00 กิโลกรัม	2572 : ลด 10% กิโลกรัม	• การฝังกลบ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี
ของบริษัท

ผลการดำเนินงานการจัดการขยะและของเสียไม่อันตราย

ประเภทการฝังกลบ

การจัดการของเสียซึ่งเกิดจากสินค้าหมดอายุ สินค้าเสื่อมคุณภาพ และสินค้ามีตำหนิไม่สามารถจำหน่ายได้ บริษัทฯ จะจัดการด้วยวิธีการฝังกลบ บำบัด และกำจัดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป็นไปตามหลักวิชาการและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการคัดเลือกผู้รับจ้างฝังกลบที่ดำเนินการตามมาตรฐานควบคุมและมีผู้เชี่ยวชาญและสังเกตการณ์การจัดการครบทุกส่วน ได้แก่ ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายบัญชี ผู้สอบบัญชี และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นพยาน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตัดสินใจดำเนินการคำนวณกำไรสุทธิของรอบปีนั้น

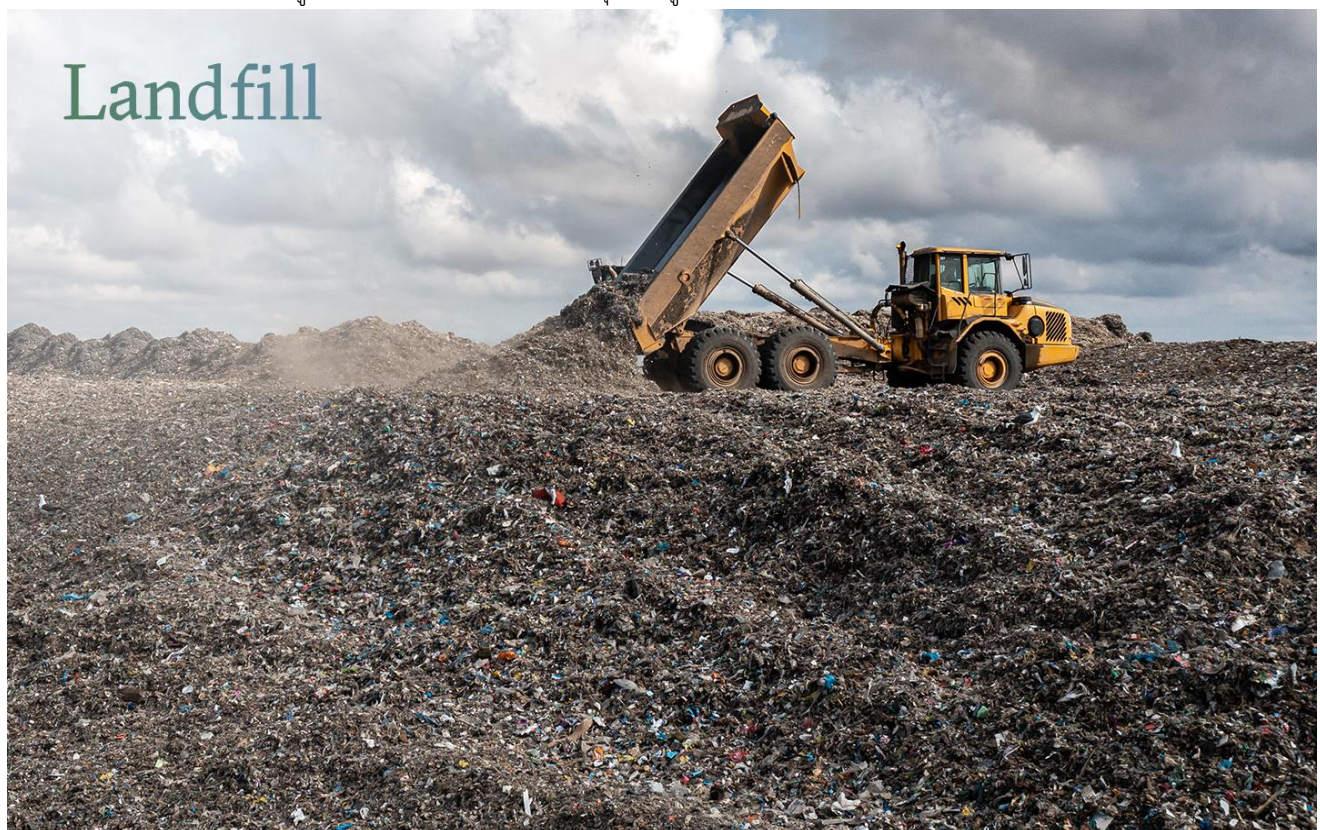
เป้าหมายคือภายใน ปี 2573 บริษัทฯ จะต้องลดปริมาณการฝังกลบขยะและของเสียที่ไม่อันตรายลงร้อยละ 10 จากปีฐานที่มีปริมาณ 39,000 กิโลกรัม หรือต้องไม่เกิน 35,100 กิโลกรัม

เป้าหมายลดการฝังกลบไม่เกิน 35,100 กิโลกรัม	ปี 2567	ปี 2568
เปรียบเทียบปริมาณจากปีก่อนหน้า (กิโลกรัม)	-25,000	+1,980
เปรียบเทียบปริมาณต่อเป้าหมาย (กิโลกรัม)	-21,100	-19,120

ปริมาณการฝังกลบย้อนหลัง 2 ปี และปีปัจจุบัน

	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
การฝังกลบ (กิโลกรัม)	39,000	14,000	15,980

ถึงแม้ว่าในปี 2568 ปริมาณการฝังกลบจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และยังคงมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากการวางแผนบริหารสินค้าคงคลังที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนอกเหนือจากเป้าหมายการลดจำนวนการฝังกลบขยะแล้วนั้น บริษัทฯ ยังได้มีการส่งเสริมการคัดแยกขยะเพื่อผลักดันเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลให้ได้มากที่สุดควบคู่ไปด้วยอย่างต่อเนื่อง



ประเภทการรีไซเคิล

เป้าหมายคือการที่บริษัทฯ จะทำการคัดแยกขยะและนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลให้ได้ปีละ 15,000 กิโลกรัม และพยายามส่งเสริมและส่งเสริมต่อองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะที่ต้องผ่านกระบวนการทางธุรกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

เป้าหมายการนำขยะเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลปีละ 15,000 กิโลกรัม	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
เปรียบเทียบปริมาณจากปีก่อนหน้า (กิโลกรัม)	+1097	+3,097	-6,504
เปรียบเทียบปริมาณต่อเป้าหมาย (กิโลกรัม)	+5,160	+8,257	+1,753

ปริมาณการรีไซเคิลขยะย้อนหลัง 3 ปี และปีปัจจุบัน

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. การดำเนินงานภายในสำนักงาน (กิโกรัม)	9,190	19,850	21,176	14,219
2. การดำเนินงานผ่านกระบวนการทางธุรกิจ (กิโกรัม)	-	310	2,171	2,534
รวม (กิโกรัม)	9,190	20,160	23,257	16,753

หมายเหตุ

1. โครงการคัดแยกกระดาษและพลาสติกในสำนักงาน
2. โครงการคัดแยกขยะจากการจัดกิจกรรมโดยหน่วยธุรกิจ

ถึงแม้ว่าในปี 2568 ปริมาณการจัดการขยะเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลจะเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่อาจมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ลดขั้นตอนการออกเอกสารแล้วเปลี่ยนเป็นการบันทึกงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือเปลี่ยนมาใช้เครื่องมือต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เป็นต้น



RS Net Zero ใช้ไปเท่าไร ต้องคืนให้เท่านั้น

อาร์เอส กรุ๊ป ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ตามกรอบการดำเนินการด้านความยั่งยืนที่มุ่งมั่น ด้าน Eco Effective & Waste Management ด้วยการลดของเสียในกระบวนการธุรกิจ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พร้อมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดขึ้นและคงอยู่ตลอดไป ผ่านแนวคิด RS Net Zero ที่เชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยความร่วมมือของพนักงานในองค์กรพร้อมจับคู่กับพันธมิตรที่เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันอย่างยั่งยืน ผ่านการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

Road to Zero



Low Carbon Event



RS Green Army



Contribution



Green Packaging

1. RS NET ZERO : เปเปอร์ มาซิ ..แยก แลก รักษ์

- กลุ่มเป้าหมาย : พนักงานทุกคนในสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ
- วัตถุประสงค์ : ส่งเสริมการคัดแยกกระดาษจากต้นทาง เพื่อให้ผู้ก่อกำเนิดขยะเล็งเห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรที่ใช้แล้ว โดยการนำขยะประเภทกระดาษมาคัดแยกออกจากขยะอื่นๆ เพื่อเพิ่มอัตราและคุณภาพการรีไซเคิลกระดาษของประเทศให้สูงขึ้น
- ระยะเวลาดำเนินการ : ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา
- ความคาดหวัง :
 - ปริมาณ คัดแยกและนำกระดาษเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล ปีละ 10,000 กิโลกรัม
 - ปริมาณ พนักงานประมาณ 1,000 คน ในองค์กรมีจิตสำนึกที่ดีในการคัดแยกกระดาษและรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- การดำเนินการ :
 - ดำเนินโครงการร่วมกับ บริษัท เอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญ และให้ความรู้ความเข้าใจ ด้านการคัดแยกกระดาษอย่างถูกต้องให้แก่บริษัท
 - ประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กร ผ่านกิจกรรมและการสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ ป้ายประชาสัมพันธ์ อีเมลภายใน หน้าจอเดสก์ท็อป คอมพิวเตอร์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความรู้ด้านการคัดแยกกระดาษอย่างถูกต้อง
 - ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการรวบรวมกระดาษใช้แล้ว นำไปไว้ที่กล่องรับกระดาษที่จัดไว้ให้ตามจุดต่าง ๆ
 - ส่งกระดาษที่รวบรวมได้ไปยังโรงงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกต้องต่อไป
 - ประเมินมูลค่ากระดาษเก่า แล้วยกเปลี่ยนเป็นกระดาษเอกสารใหม่ขนาด A4 เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ในสำนักงานต่อไป โดย จัดสรรกระดาษใหม่ที่แต่ละแผนกได้รับตามสัดส่วนของการนำส่งกระดาษเก่า
 - จัดทำรายงานผลการดำเนินงานและรายงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการชดเชยและคณะกรรมการบริษัท
- สรุปผลการดำเนินงาน :

ผลการดำเนินงานโครงการ "แยก แลก รักษ์"	ปี 2563-2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	สะสมตลอดโครงการ
กระดาษที่นำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล (กิโลกรัม)	18,000	19,270	21,100	13,980	72,350
ความสำเร็จเทียบเป้าหมาย 10,000 กิโลกรัม (ร้อยละ)	60	193	211	140	121
ลดการตัดต้นไม้ (ต้น)	306	328	359	238	1,231
ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (kgCO2e)	12,239	13,104	14,348	79,316	119,007
ลดการใช้น้ำ (ลิตร)	468,000	501,020	548,600	370,440	1,888,060
ลดการใช้เชื้อเพลิง (ลิตร)	25,200	26,978	29,540	3,132	84,850
ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า (กิโลวัตต์)	72,000	77,080	84,400	91,387	324,867
กระดาษใหม่ที่แลกมาทดแทน (แผ่น)	185,000	61,500	95,000	145,000	486,500
คิดเป็นค่าใช้จ่ายที่บริษัทฯ ประหยัดได้ (บาท)	37,000	12,300	19,000	29,000	97,300

หมายเหตุ กระดาษ 2,500 แผ่น = 500 บาท // ปี 2568 มีการปรับสูตรคำนวณจาก SCGP

ดังนั้นในปี 2568 ถือเป็นอีกหนึ่งปีที่การดำเนินโครงการนี้สำเร็จไปด้วยดี ด้วยความสำเร็จ ร้อยละ 140 เทียบเป้าหมาย และได้ดำเนินการ แบ่งปันกระดาษจากการดำเนินงานคืนให้แก่หน่วยงานต่างๆ ภายในสำนักงาน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการลดค่าใช้จ่ายและรับรู้ในผลของความสำเร็จร่วมกัน พร้อมมรดกค่านิยมด้านการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าในชีวิตประจำวันของทุกคน



2. RS NET ZERO : Think ก่อน ทั้ง พลาสติก

จุดเริ่มต้นเล็กๆ ที่ยิ่งใหญ่ ผ่านการเดินทางของขวดพลาสติกในออฟฟิศสู่การดูแลสิ่งแวดล้อม เราเริ่มจัดทำโครงการ RS Net Zero: Think ก่อน ทั้ง โดยองค์กรให้พนักงานภายในองค์กรคัดแยกขยะพลาสติกประเภท PET (สัญลักษณ์เบอร์ 1) ซึ่งนอกจากหวังผลทางตรงในการแยกขยะจากต้นทางและนำกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลแล้ว เรายังใส่ใจเดียวสร้างสรรค์ให้กับขยะพลาสติกเหล่านี้ จนเกิดเป็น กระเป๋า RS Net Zero ที่ผลิตจากเส้นใยพลาสติกซึ่งสะสมจากการแยกขวดมาตลอดทั้งปีอีกด้วย และนำรายได้โดยไม่หักค่าใช้จ่าย มอบให้กับโครงการสนับสนุนด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมต่างๆ

- กลุ่มเป้าหมาย : พนักงานทุกคนในสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ
- วัตถุประสงค์ : ส่งเสริมการคัดแยกพลาสติกจากต้นทาง โดยการคัดแยกขยะประเภทพลาสติก PET ออกจากขยะอื่นๆ เพื่อเพิ่มอัตราและคุณภาพการรีไซเคิลพลาสติกของประเทศให้สูงขึ้น
- ระยะเวลาดำเนินการ : ปี 2565 เป็นต้นมา
- ความคาดหวัง :
 - เจริญปริมาณ คัดแยกและนำพลาสติกเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล ปีละ 150 กิโลกรัม
 - เจริญคุณภาพ พนักงานประมาณ 1,000 คนภายในองค์กร มีจิตสำนึกที่ดีในการคัดแยกพลาสติกและรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- การดำเนินงานโครงการ :
 - ดำเนินโครงการร่วมกับกลุ่มรีไซเคิล เดย์ หรือพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญและให้ความรู้ความเข้าใจด้านการคัดแยกพลาสติก
 - ประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กรผ่านกิจกรรมและการสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความรู้ด้านการคัดแยกพลาสติกอย่างถูกต้อง
 - ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการรวบรวมพลาสติกใช้แล้ว นำไปไว้ที่กล่องรับที่จัดไว้ให้ตามจุดต่าง ๆ
 - ส่งพลาสติกที่รวบรวมได้ไปยังโรงงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล
 - ประเมินมูลค่าพลาสติก แปรรูป และส่งคืนประโยชน์สู่สังคมและสิ่งแวดล้อมในรูปแบบต่างๆ ตามเหมาะสม
 - จัดทำรายงานผลการดำเนินงานและรายงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการชุดย่อยและคณะกรรมการบริษัท
- สรุปผลการดำเนินงาน :

ผลการดำเนินงานโครงการ "Think ก่อน ทิ้ง"	ปี 2564-2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	สะสมตลอดโครงการ
พลาสติกที่นำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล (กิโลกรัม)	340	580	76	239	1,235
ความสำเร็จเทียบเป้าหมาย 150 กิโลกรัม (ร้อยละ)	227	386	50	160	205
ลดการตัดต้นไม้ (ต้น)	33	56	7	23	119
ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (kgCO ₂ e)	322	549	72	226	1,168

ดังนั้น ในปี 2568 ถือเป็นอีกหนึ่งปีที่การดำเนินโครงการนี้สำเร็จไปด้วยดี ด้วยความสำเร็จ ร้อยละ 160 เทียบเป้าหมาย และได้ดำเนินการแบ่งปันเงิน จำนวน 134,160 บาท ให้โครงการ วาฬในดวงใจ เพื่ออนุรักษ์วาฬบรูด้าและสัตว์ทะเลหายาก ผ่านคณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นรายได้จากการจำหน่ายกระเป๋ากะป๋ายรีไซเคิล ในโครงการ RS Net Zero ที่มุ่งมั่นสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมมรดกแนวคิดด้านการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าในชีวิตประจำวันของคุณ และมุ่งมั่นให้เกิดการปรับกระบวนการทางธุรกิจควบคู่ไปกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีไปด้วยกัน



3. "RS NET ZERO : RS Low Carbon Event 2025"

นอกเหนือจากความบันเทิงผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่บริษัทฯ มอบให้กับผู้ชมแล้วนั้น ได้มีการเพิ่มมูลค่าและยกระดับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการแยกขยะภายในงาน โดยกระบวนการแยกขยะของ RS NET ZERO ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้มากที่สุด เพราะฉะนั้นนอกจากแยกประเภทแล้ว เรายังส่งต่อเพื่อจัดการอย่างถูกวิธีอีกด้วย ซึ่งงาน "COOL Summer Fest 2025 และ งาน COOL Windy Fest 2025" เป็นงานที่บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะสร้างมาตรฐานการจัดงานกิจกรรมในรูปแบบที่เน้นลดปริมาณและคัดแยกขยะให้ดีที่สุด

ซึ่งการเปลี่ยนผ่านกิจกรรมทั่วไปสู่มีวสิคเฟสติวัลคาร์บอนต่ำ ได้ดำเนินการร่วมกับองค์กรพันธมิตรชั้นนำด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เดอะ กรีน เฮาส์ ดูแลด้านการจัดการขยะในงาน รวมถึงการนำส่งเข้าสู่ระบบอย่างถูกวิธี และศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านกลยุทธ์ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม คณะสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หรือ วิกรีน ที่ปรึกษาด้านการจัดการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก นอกจากนี้ป้องกันไม่ให้อายุของเสียหลุดลอดลงสู่ทะเลแล้ว ยังดำเนินการอย่างเคร่งครัดด้วยกระบวนการจัดการขยะในงาน ซึ่งยึดตามหลักการ Net Zero โดยหลีกเลี่ยงการฝังกลบ ซึ่งเป็นวิธีการที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นอันดับต้น ๆ เพราะฉะนั้น ขยะแต่ละประเภทจะถูกส่งต่อไปยังหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงและได้รับจัดการอย่างถูกวิธีอีกด้วย

- กลุ่มเป้าหมาย : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนในงาน ประมาณ 10,000 - 15,000 คนต่อปี
- วัตถุประสงค์ : ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการคัดแยกขยะ พร้อมนำไปกำจัดอย่างถูกวิธี
- ระยะเวลาดำเนินการ : เริ่มตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นมา
- ความคาดหวัง :
 - เชิงปริมาณ คัดแยกและนำพลาสติกเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล ปีละ 2,000 กิโลกรัม
 - เชิงคุณภาพ บริษัทฯ ได้ส่งต่อองค์ความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงานประมาณ 10,000-15,000 คน ให้มีจิตสำนึกที่ดีในการคัดแยกขยะ



- การดำเนินงานโครงการ : How to จัด Event ยังไงให้รักษ์โลกและผู้ชมรักเรา

RS Group ขอแบ่งปัน How to จัดอีเวนต์รักษ์โลก ที่ทุกคนสามารถนำไปต่อยอด หรือนำไปปรับใช้กับธุรกิจของตัวเองได้ ออกแบบพื้นที่อย่างรัดกุมเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีขยะเล็ดลอดไปสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้กับโลกของเรา

1. ต้องจัดให้มีทางเข้า-ออกที่ชัดเจน พร้อมทีมงานควบคุมเพื่อรักษาความสะอาด รวมถึงดูแลภาพลักษณ์ของงาน
2. จุดแยกขยะที่ครอบคลุมและเพียงพอ เพื่อให้คนเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก สื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อเป้าหมายเดียวกัน
3. สื่อสารกับร้านค้าและสปอนเซอร์ให้ร่วมกันแยกขยะภายในงาน การมีส่วนร่วมและเข้าใจเป้าหมายเดียวกันจะช่วยให้ Low Carbon Event ประสบความสำเร็จ
4. ออกแบบถังแยกขยะแต่ละประเภทให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย เพื่อการคัดแยกที่ถูกต้อง โดยภายในงานจัดจุดทิ้งขยะไว้อย่างครอบคลุม

ทุกพื้นที่และเพื่อให้ง่ายต่อการส่งต่อสู่กระบวนการต่อไป โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำจุดเพื่อประชาสัมพันธ์การแยกขยะประเภทต่าง ๆ ดังนี้

LIQUID : สำหรับแยกทิ้งของเหลวออกจากภาชนะ เช่น น้ำ น้ำแข็ง เพื่อให้ง่ายต่อการจัดการ

FOOD WASTE : สำหรับทิ้งเศษอาหารที่ทานเหลือ เช่น ข้าว ลูกชิ้น ผัก ผลไม้ ขนม เป็นต้น

BOTTLES / CANS : สำหรับทิ้งขวดพลาสติกประเภท PET1 และกระป๋องอลูมิเนียมที่รีไซเคิลได้เท่านั้น

OTHERS : ใช้สำหรับทิ้งขยะประเภทอื่นๆ ที่ไม่สามารถรีไซเคิลได้ เช่น ภาชนะใส่อาหาร แก้วน้ำ ของขนม เป็นต้น

5. จัดเจ้าหน้าที่ประจำจุดแยกขยะเพื่อให้คำแนะนำ อย่างน้อยจุดละ 1 คน การมีเจ้าหน้าที่จะช่วยลดการปนเปื้อน นอกจากนี้ยังนับเป็นการให้ความรู้ในการแยกขยะเบื้องต้นอีกด้วย เพื่อนำไปจัดการได้อย่างเหมาะสม
6. ขยะรีไซเคิลแนะนำให้เลือกขาล้างในพื้นที่ นอกจากจะมั่นใจได้ว่าขยะที่คัดแยกแล้วเข้าสู่ระบบแน่นอน ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการขนส่งและสร้างงานให้แก่ผู้คนในชุมชนท้องถิ่นอีกด้วย
7. ขยะเศษอาหารส่งต่อให้กับหน่วยงานเพื่อนำไปทำปุ๋ยอินทรีย์ ช่วยลดการเผาหรือฝังกลบที่ทำให้เกิดก๊าซเรือนกระจก
8. ขยะที่ไม่สามารถรีไซเคิลได้ นำส่งต่อให้ N15 Technology เพื่อแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงทดแทนและบันทึกข้อมูลการแยกขยะ

9. ชั่งน้ำหนักของขยะแต่ละประเภท เพราะสามารถนำไปคำนวณและวัดผลปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกได้อย่างเป็นรูปธรรม

10. ผลลัพธ์ที่ได้จากการคำนวณการลดก๊าซเรือนกระจกนี้สามารถใช้เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อจัดการขยะในครั้งถัดไป

● สรุปผลการดำเนินงาน :

ผลการดำเนินงานโครงการ "RS Low Carbon Event"	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	สะสมตลอดโครงการ
ขยะที่นำผ่านการคัดแยกตั้งแต่ต้นทาง (กิโลกรัม)	1,248	2,081	2,534	4,925
ความสำเร็จเทียบเป้าหมาย 2,000 กิโลกรัมต่อปี (ร้อยละ)	62	105	127	82
ลดการตัดต้นไม้ (ต้น)	120	201	244	565
ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (kgCO2e)	1,872	3,122	3,801	8,795
ผู้เข้าร่วมงาน	5,000	23,000	26,000	54,000

ดังนั้น ในปี 2568 ถือเป็นอีกหนึ่งปีที่การดำเนินโครงการนี้สำเร็จไปด้วยดี ด้วยความสำเร็จ ร้อยละ 127 เทียบเป้าหมาย หลังจบงานบริษัทฯ ได้รับคำชื่นชมจากเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่จัดการพื้นที่บริเวณชายหาด ว่าสามารถทำความสะอาดชายหาดเสร็จอย่างรวดเร็วภายในครึ่งวันเช้า (จากปกติที่ใช้เวลาในการจัดการขยะถึง 2 วัน) นับเป็นกำลังใจสำคัญให้เราจัดงานสนุกๆ ไปพร้อมกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน และสังคมได้อย่างยั่งยืน



ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม) ⁽⁴⁾	39,000.00	14,000.00	15,980.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	39,000.00	14,000.00	15,980.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	39,000.00	14,000.00	15,980.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.01	0.00	0.01
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.01	0.00	0.01

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ: (4) ปริมาณสินค้าทำลาย กรณีนำไปฝังกลบหลุมฝังกลบตามหลักสุขาภิบาล

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	20,160.00	23,257.00	16,753.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	20,160.00	23,257.00	16,753.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	20,160.00	23,257.00	16,753.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	51.69	166.12	104.84
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	51.69	166.12	104.84

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 12
จำนวนที่เปิดเผย	: 12
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

RS Road to Zero เส้นทางสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เป็นศูนย์

ซึ่งจากการที่ประเทศไทยได้ลงนามร่วมความตกลงปารีสว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่กำหนดให้ประเทศที่ร่วมลงนามปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 สำหรับ อาร์เอส กรุ๊ป ในฐานะองค์กรที่มีเป้าหมายการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้าง Life Enriching หรือยกระดับทุกมิติของการใช้ชีวิต เราไม่ได้มุ่งเพียงแค่ส่งมอบความบันเทิงและผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายสู่ผู้บริโภคเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงการดำเนินธุรกิจภายใต้ความรักความห่วงใยและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม และวาระแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศนั้น เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องเริ่มดำเนินการโดยทันทีและต่อเนื่อง

เริ่มต้นจากปี 2567 ต่อเนื่องมานั้น บริษัทฯ ได้ดำเนินการต่างๆ ในหลากหลายกิจกรรม ตามกรอบแนวคิดขับเคลื่อนองค์กรด้วยกลยุทธ์ 2R2S ที่มุ่งสู่เส้นทาง RS Net Zero เพื่อผลักดันให้องค์กรลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 10 ภายในปี 2573 (จากฐานปี 2567) และมีเป้าหมายสุดท้ายคือลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในปี 2593 ด้วยการปรับเปลี่ยน อาร์เอส กรุ๊ป สู่องค์กรแห่งอนาคต ซึ่งแข็งแกร่งในทุกด้าน พร้อมบรรลุพันธกิจหลักด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปด้วยกัน

และในปี 2568 บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงทางด้าน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบจากก๊าซเรือนกระจกและภัยธรรมชาติต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และอาจก่อให้เกิดการหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจในช่วงโซ่อุปทานได้โดยตรง จึงได้เร่งสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ในการกำกับดูแลกิจการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต จึงได้ดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

การบรรเทาผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการแสวงหาและพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมบรรเทาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจุบันปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากภาคธุรกิจต่างๆ ส่งผลให้อุณหภูมิของโลกสูงขึ้นตามไปด้วย และยังก่อให้เกิดความแปรปรวนของภูมิอากาศอย่างรุนแรง ฤดูกาลที่ผันผวนและเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้น ยังส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางที่อยู่อาศัย แหล่งวัตถุดิบของยารักษาโรคและอาหาร ทำให้ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตแปรปรวนไปตามสภาพภูมิอากาศอีกด้วย ซึ่งตรงส่วนนี้จะส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมและการดำเนินงานของบริษัทฯ

1. แนวทางการบรรเทาผลกระทบส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการวัตถุดิบทางธรรมชาติ

Vitanature+ (ไวตาเนเจอร์พลัส) เชื้อหมักในพลัง

จากธรรมชาติและมุ่งเน้นที่จะนำสมุนไพรและภูมิปัญญาจากนานาชาติมาผนวกกับนวัตกรรมขั้นสูงมาเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบโจทย์ดูแลสุขภาพของทุกคนในครอบครัวภายใต้แนวคิด Living the Wisdom of Nature จากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เทรนด์คนรักสุขภาพเติบโตอย่างต่อเนื่อง

จากการที่ไวตาเนเจอร์พลัส คือ แบรินด์ผลิตภัณฑ์เสริมอาหารที่เน้นสารสกัดจากธรรมชาติ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของรายได้หลักในฝั่งธุรกิจคอมเมอร์เชียลของบริษัทฯ โดยเฉพาะตลาดเครื่องดื่มที่มีมูลค่าเติบโตในทุก ๆ ปี รวมถึงเทรนด์การบริโภคเครื่องดื่มแบบไม่มีน้ำตาลที่เพิ่มขึ้น เช่น

ไวตาเนเจอร์พลัส (Vitanature+) ชามัลเบอร์รี่ (ชาใบหม่อน) ผสมมะตูม ชาสมุนไพรดื่มเพื่อสุขภาพที่ดี ดื่มได้ทุกวัน เนื่องจากไม่มี

คาเฟอีน ไม่มีน้ำตาล ไม่มีแคลอรี อุดมไปด้วยแร่ธาตุและวิตามินช่วยลดระดับน้ำตาลในเลือด ลดการอักเสบและเสริมสร้างระบบภูมิคุ้มกัน และยังช่วยในการย่อยอาหาร นอกจากนี้ยังได้รับการรับรองมาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์สหรัฐอเมริกา (National Organic Program NOP) หรือ USDA และมาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์สหภาพยุโรป (EU) อีกด้วย ชาสมุนไพรใบหม่อนออแกนิกที่ใส่ใจตั้งแต่ขั้นตอน

การปลูก หม่อนใบพันธุ์ดี ปลูกในดินที่ดี อากาศดี อุณหภูมิที่เหมาะสม จึงได้ใบหม่อนที่สมบูรณ์ ใบใหญ่ หนา แข็งแรง ผลิตโดยผู้เชี่ยวชาญ จนได้ชาคุณภาพดี สารสำคัญสูง เข้มข้นสูงพิเศษ ใบที่นำมาผลิตชาใบหม่อนจะให้รสชาติที่ดีและกลิ่นหอมเป็นพิเศษ ให้ประโยชน์แก่ร่างกายเต็มที่



หรือจะเป็นไวตาเนเจอร์พลัสแบบแคปซูล ซึ่งมีหลากหลายสูตรเพื่อดูแลสุขภาพเฉพาะด้าน เช่น บำรุงสายตา (ลูทีน, บิลเบอร์รี่), บำรุงสมองและให้พลังงาน (วี-มันตี วิตามิน กัมมี), บำรุงตับ (ตรีผลา), บำรุงกระดูกและข้อ (น้ำมันงาดำ, น้ำมันงาขี้ม้อน) และชะลอวัย (D-NAX9)

โดยแต่ละสูตรจะเน้นส่วนประกอบต่างกัน เช่น น้ำมันงาดำ, สารสกัดตรีผลา, ลูทีน, วิตามินบีต่าง ๆ เพื่อตอบโจทย์ปัญหาสุขภาพที่แตกต่างกันของผู้บริโภค ซึ่งหากวัตถุดิบที่สำคัญดังกล่าวนี้เกิดการขาดแคลนจนไม่สามารถนำเข้าสู่กระบวนการผลิตได้ อาจส่งผลกระทบต่อยอดขายผลิตภัณฑ์นี้ โดยมีการวางเป้าหมายการเติบโตที่สอดคล้องกับเป้าหมายรวมของทั้งแบรนด์ที่ร้อยละ 30-40 ในอีก 3 ปีข้างหน้า และหากมีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ของภาครัฐในการห้ามปลูกพืชชนิดนี้ เหตุเพราะส่งผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศหรืออื่นใดก็ตาม ก็อาจส่งผลกระทบต่อการผลิตสินค้าที่พึ่งพิงวัตถุดิบจากธรรมชาติเหล่านี้ไปด้วยเช่นกัน

และในปี 2568 บริษัทฯ ได้ทำการประเมินคู่ค้าสำคัญที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้านี้ ด้วยการใช้แบบประเมินด้าน ESG ควบคู่กับการ On Site Audit โดยทำการประเมินอย่างรอบด้านตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ คือ ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ กระบวนการปลูก การคัดเลือกวัตถุดิบ การผลิตในโรงงาน การบรรจุ การตรวจสอบคุณภาพ การขนส่ง และโรงงานนี้ต้องให้ความสำคัญด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

มีการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมแผนรองรับการเกิดเหตุทางธรรมชาติต่าง ๆ เป็นอย่างดี เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ จะได้รับการส่งมอบสินค้าได้อย่างถูกต้องครบถ้วนทั้งปริมาณ เวลา และคุณภาพตามสัญญาที่ได้ตกลงไว้ อย่างไรก็ตาม ในการผลิตสินค้าทุกชิ้น บริษัทฯ

ได้คัดสรรและว่าจ้างโรงงานที่มีใบอนุญาตและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้ผลิตให้ (OEM) โดยทำการคัดเลือกโรงงานการผลิตที่ได้มาตรฐาน สามารถจัดหาและบริหารวัตถุดิบคงคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรัดกุมในด้านการจัดหาแหล่งวัตถุดิบทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการผลิตตามจำนวนให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งนี้ ในปัจจุบันมีอัตราการสำรองวัตถุดิบขั้นต่ำสำหรับปริมาณการผลิต 3 เดือน รวมถึงการจัดเตรียมรายชื่อโรงงานสำรองที่มีมาตรฐานการผลิตเดียวกันไว้ด้วย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ จะสามารถส่งมอบสินค้าได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค และยังคงสร้างรายได้ให้แก่บริษัทฯ ได้อย่างต่อเนื่องแม้เป็นช่วงเวลาที่มีความเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายใดๆ จากภาครัฐก็ตาม

2. แนวทางการบรรเทาผลกระทบส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสถานที่ทางธรรมชาติ

Cool Summer Fest และ Cool Windy Fest

คือ กิจกรรมคอนเสิร์ตกลางแจ้งประจำปี ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของรายได้หลักในฝั่งธุรกิจเอนเตอร์เทนเมนท์ของบริษัทฯ ซึ่งมีการหมุนเวียนใช้สถานที่แตกต่างกันไปตามแต่เริ่มการจัดงานและความพร้อมสถานที่ในช่วงเวลานั้นๆ เช่น ในปี 2568 ที่ผ่านมามีจัดที่ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

และพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นการกระจายตัวของกิจกรรมและขยายฐานผู้เข้าร่วมงานในแต่ละพื้นที่ให้มากยิ่งขึ้น



ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าว บริษัทฯ จะมีคัดเลือกสถานที่จัดงานหลักพร้อมวางแผนการสำรองสถานที่กลางแจ้งอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับรูปแบบของงานไว้รองรับ โดยกระจายตัวกันไปในแต่ละภูมิภาคและแตกต่างกันทางภูมิศาสตร์ เช่น หากบริษัทฯ คัดเลือกแล้วว่าจะจัดงานที่จังหวัดชลบุรี พื้นที่หลักคือริมชายหาดพัทยา แต่ต้องทำแผนสำรองด้วยการย้ายที่ตั้งจากริมหาดเป็นพื้นที่เนินเขาย่านแหลมบาลีฮาย หรือย้ายภูมิภาคไปพื้นที่ริมหาดชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้มั่นใจว่าจะยังคงจัดกิจกรรมต่างๆ รองรับความต้องการของผู้ร่วมกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม และยังคงสร้างรายได้ให้แก่บริษัทฯ ได้อย่างต่อเนื่อง แม้เป็นช่วงเวลาที่มีความเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อภัยธรรมชาติก็ตาม

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

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

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 492,262.00 tCO ₂ e	2573 : ลด 10% หรือ 49,226.00 tCO ₂ e เทียบกับปีฐาน	2593 : ลด 100% หรือ 492,262.00 tCO ₂ e เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> • องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี
ขอบเขตที่ 2	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2,926,441.00 tCO ₂ e	2573 : ลด 10% หรือ 292,644.00 tCO ₂ e เทียบกับปีฐาน	2593 : ลด 100% หรือ 2,926,441.00 tCO ₂ e เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> • องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี
ขอบเขตที่ 3	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 32,882.00 tCO ₂ e	2573 : ลด 10% หรือ 3,288.00 tCO ₂ e เทียบกับปีฐาน	2593 : ลด 100% หรือ 32,882.00 tCO ₂ e เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> • องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว
ขอบเขตที่ 1	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 492,262.00 tCO ₂ e	2568 : ลด 2% เทียบกับปีฐาน	2572 : ลด 10% เทียบกับปีฐาน
ขอบเขตที่ 2	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2,926,441.00 tCO ₂ e	2568 : ลด 10% เทียบกับปีฐาน	2572 : ลด 10% เทียบกับปีฐาน

ขอบเขตการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว
ขอบเขตที่ 3	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 32,882.00 tCO ₂ e	2568 : ลด 10% เทียบกับปี ฐาน	2572 : ลด 10% เทียบกับปี ฐาน

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

ผลการดำเนินงานด้านอื่น ๆ

บริษัทฯ อยู่ระหว่างการจัดทำข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยได้ริเริ่มกลยุทธ์ระยะสั้นมาตั้งแต่ปี 2566 ต่อเนื่องมาถึงปี 2568 ด้วยการกำหนดเป้าหมายการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ลดปริมาณการฝังกลบขยะ การเพิ่มสัดส่วนการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงาน ผ่านการดำเนินโครงการอนุรักษ์และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน นอกเหนือจากการบริหารจัดการกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของลูกค้าและผู้บริโภคในการบรรเทาผลกระทบต่อน้ำท่วมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมการปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพควบคู่ไปด้วย

"RS Green Meetings"

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ทำการจัดประชุมต่าง ๆ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก โดยเป็นการจัดประชุมผู้ถือหุ้น 1 ครั้ง และเป็นการจัดประชุมคณะกรรมการบริษัท 6 ครั้ง โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมกับการส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุดด้วยเช่นกัน ซึ่งในงานนี้ได้ดำเนินการตามมาตรฐานการ 6 Care จึงมีผลดำเนินการดังนี้

- ลดการใช้กระดาษจากการจัดประชุมผู้ถือหุ้น จำนวน 575,000 แผ่น และลดการใช้กระดาษจากการจัดประชุมคณะกรรมการบริษัท
- จำนวน 3,150 แผ่น รวมลดกระดาษไปทั้งสิ้น 578,150 แผ่น หรือลดการตัดต้นไม้ไป 40 ต้น
- ลดการเดินทางของผู้เข้าร่วมงานจาก 150 ท่าน เป็นไม่เกิน 20 ท่าน
- งดการตกแต่งสถานที่ด้วยโฟมและพลาสติก
- งดการแจกอาหารว่างในที่ประชุมแก่ผู้ร่วมประชุม
- งดการจัดดอกไม้สดที่ใช้ตกแต่งห้องประชุม

รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ด้านกิจกรรมนิสิต จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มอบรางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อแสดงความขอบคุณที่ อาร์เอส กรุ๊ป ได้ให้การสนับสนุนกิจกรรมนิสิต ตามนโยบายด้านความยั่งยืนขององค์กร ผ่านโครงการต่างๆ ได้แก่

- RS YOUNG BLOOD จัดอบรมหลักสูตรให้นิสิตสัมผัสประสบการณ์จริงที่ คูลฟาเรนไฮต์ และ ช่อง 8
- RS Net Zero กับการจำหน่ายกระเป๋าจากเส้นใยรีไซเคิล คอลแลปกับ HzWHALE! MUSIC FEST โดยนำรายได้ทั้งหมดมอบให้โครงการ วาฬในดวงใจ เพื่ออนุรักษ์วาฬบรูด้าและสัตว์ทะเลหายาก คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- RS Nearby ช่วยผลิตสื่อคอนเทนต์ให้กับร้านค้าบริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พร้อมนำนิสิตที่สนใจดำเนินการทำคอนเทนต์ ลงพื้นที่จริง เพื่อเรียนรู้การทำงานอย่างมืออาชีพ



และจากนี้ไปบริษัทฯ ยังคงดำเนินธุรกิจภายใต้ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมโดยมุ่งมั่นขับเคลื่อน RS GROUP ให้เป็นองค์กรแห่งอนาคตที่แข็งแกร่งในทุกด้าน และตั้งเป้าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกพร้อมสร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนในองค์กร ทั้งกลุ่มธุรกิจในเครือ RS GROUP และพนักงานทุกท่านในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ การลดใช้พลังงานในอาคารสำนักงาน การใช้พลังงานทดแทน การคัดแยกขยะ และการเลือกใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO₂e)	3,450.90	3,433.07	2,877.32
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	355.63	492.25	416.90
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	3,062.39	2,925.91	2,388.56

	2566	2567	2568
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	32.88	14.91	71.86

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท⁽⁵⁾

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.000907	0.001027	0.001456
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	2.58	3.14	3.72
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ตารางเมตร)	0.13150000	0.13080000	0.29200000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽⁵⁾ พื้นที่อาคารสำนักงานรวมทั้งสิ้น 9,852 ตารางเมตร ลดลงจากปีก่อนจำนวน 16,400 ตารางเมตร

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	76,030.16	167,625.50	6.00

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกจาก Climate Care Platform (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	1.00	6.00
โครงการ Care the Bear (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	239.82	0.00
โครงการ Care the Whale (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	76,030.16	167,384.68	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00
โครงการ Care the Wild (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : RS

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ หมวดธุรกิจ : พาณิชยกรรม

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

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

นโยบายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งเน้นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและรักษาสีทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควบคู่กับหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัทฯ ได้คุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยยึดหลักกฎหมายและมาตรฐานสากลครอบคลุมการปฏิบัติต่อพนักงาน แรงงานข้ามชาติ และผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการป้องกันการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ และการคุกคามในสถานที่ทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้มีการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยขับเคลื่อนผ่าน "นโยบายการบริหารความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่างของผู้คน" เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

1. การไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นที่การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และไม่สนับสนุนกิจกรรมใด ๆ ที่เป็นการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน
2. การปฏิเสธอย่างเด็ดขาดสำหรับการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็ก
3. สร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจของทุกคน
4. ส่งเสริมให้เกิดการดูแลด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน ผ่านการสื่อสารและขยายผลนโยบายไปยังคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน
5. ผลักดันให้เกิดกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อแก้ไขและเยียวยาผลกระทบหากมีการละเมิดเกิดขึ้น และจัดให้มีมาตรการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

สิทธิของพนักงาน

การจ้างงานในประเทศไทยนั้น พนักงานหรือลูกจ้างจะได้รับสิทธิพื้นฐานตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือเป็นกฎหมายแรงงานที่ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมระหว่างบริษัทฯ และพนักงาน ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิของพนักงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งบริษัทฯ ยังคงดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. ค่าจ้าง ต้องเป็นไปตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างแบบรายวัน รายเดือนหรือรูปแบบอื่น ๆ
2. เวลาทำงาน โดยทั่วไป พรบ.คุ้มครองแรงงาน กำหนดให้เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งพนักงานมีสิทธิได้พักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน ภายหลังเริ่มทำงานภายใน 5 ชั่วโมงแรก ทั้งนี้ หากบริษัทฯ และพนักงานตกลงกันไว้ล่วงหน้า อาจกำหนดเวลาพักแต่ละครั้งให้น้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และรวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน หรือสำหรับบางกรณีที่งานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ สามารถจัดให้ไม่มีเวลาพักได้แต่ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานก่อนล่วงหน้า
3. การลา เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พนักงานสามารถใช้ได้ตามความจำเป็น โดยบริษัทฯ ยังคงต้องจ่ายค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้
 - การลาป่วย: สามารถลาป่วยได้ไม่เกิน 30 วันต่อปีโดยยังได้รับค่าจ้างตามปกติ หากลาป่วยเกิน 3 วันทำงานติดต่อกันต้องแสดงใบรับรองแพทย์
 - ลากิจ: สามารถลาหยุดเพื่อทำธุระจำเป็นโดยยังได้รับค่าจ้าง ซึ่งจำนวนวันลาขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของบริษัทฯ
 - การลาคลอด: พนักงานหญิงมีสิทธิลาคลอดก่อนหรือหลังคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน โดยยังได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วันทำงาน

- ลาทำหมัน: สามารถลาหยุดเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดพร้อมรับค่าจ้างในวันทีลา
 - ลารับราชการทหาร: พนักงานชายที่ได้รับเรียกกำลังพลเพื่อฝึกวิชาทหาร สามารถลาได้ตามจำนวนวันที่ถูกเรียกแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี พร้อมได้รับค่าจ้างตามปกติ
4. วันหยุด เป็นวันที่ถูกกำหนดเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน โดยหลัก พรบ. คุ้มครองแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - วันหยุดประจำสัปดาห์: จัดให้พนักงานหยุดไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ และวันหยุดแต่ละรอบต้องห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน
 - วันหยุดตามประเพณี: หรือ วันหยุดนักษัตรฤกษ์ บริษัทฯ กำหนดไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี (รวมวันแรงงาน) โดยพนักงานมีสิทธิหยุดทำงานตามวันนักษัตรฤกษ์ที่กฎหมายกำหนด เช่น วันปีใหม่ วันแรงงานแห่งชาติ วันสงกรานต์ เป็นต้น
 - วันหยุดพักผ่อนประจำปี: พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วัน ซึ่งวันหยุดนี้สามารถตกลงร่วมกันกับบริษัทฯ ได้
 5. ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้
 - ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ: ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 1.5 เท่า ของอัตราจ้างต่อชั่วโมง
 - ทำงานในวันหยุด: ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 1 เท่า
 - ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด: ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่า 3 เท่า ของอัตราจ้างรายชั่วโมง
 6. การถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ได้มีการกำหนดเงื่อนไขไว้อย่างชัดเจนว่าต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 รอบการจ่ายค่าจ้าง หากไม่แจ้งล่วงหน้าต้องจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ได้มีการกำหนดอัตราค่าชดเชยไว้ ดังนี้
 - พนักงานที่ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี: ได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้าง 30 วัน
 - พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี: ได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้าง 90 วัน
 - พนักงานที่ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี: ได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้าง 180 วัน
 - พนักงานที่ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี: ได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้าง 240 วัน
 - พนักงานที่ทำงานครบ 10 ปี แต่ไม่ครบ 20 ปี: ได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้าง 300 วัน
 - พนักงานที่ทำงานครบ 20 ปีขึ้นไป: ได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้าง 400 วัน
 7. การใช้แรงงาน ได้มีการระบุขอบเขตการใช้แรงงานอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจจากการทำงาน ดังนี้
 - การใช้แรงงานหญิง ห้ามพนักงานหญิงตั้งครรภ์ ทำงานในช่วงเวลา 22.00 ถึง 06.00 น. และการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด รวมถึงห้ามทำงานในที่เสี่ยงอันตราย
 - การใช้แรงงานเด็ก ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือในกรณีที่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องมีการแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงาน ทั้งยังห้ามทำงานในช่วงเวลา 22.00 ถึง 06.00 น. และห้ามทำงานล่วงเวลาเป็นอันตราย (รายละเอียดปรากฏตามหัวข้อการใช้แรงงานเด็ก)
 8. ประกันสังคม คือ ระบบหลักประกันทางสังคมที่รัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนทำงานให้ได้รับความคุ้มครองและมีรายได้ทดแทนเมื่อประสบความเสี่ยงต่าง ๆ โดยลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ร่วมกันส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคุ้มครองครอบคลุม 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต วางงาน สงเคราะห์บุตร และชราภาพ
 9. สวัสดิการพื้นฐานที่บริษัทฯ จัดเตรียมให้ เช่น น้ำดื่มสะอาดเพียงพอ ห้องน้ำที่ถูกลูกลักษณะ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และอุปกรณ์ปฐมพยาบาล เป็นต้น

นอกจากสิทธิตามกฎหมายแล้ว บริษัทฯ ยังได้มีการมอบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้แก่พนักงาน ดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดให้พนักงานออมเงินโดยนำส่งเงินสะสมในแต่ละเดือนได้โดยสมัครใจ และบริษัทฯ ได้ร่วมสมทบเงินออมตามหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ เช่นกัน โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นนอกจากจะเป็นหลักประกันการออมแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการลดหย่อนภาษีสำหรับพนักงานอีกด้วย หากพนักงานลาออกจะได้รับเงินออมจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. สวัสดิการเงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ
 - เงินช่วยเหลือพิธีฌาปนกิจจากการสูญเสียคู่สมรส บุตร บิดา และมารดาของพนักงาน
 - เงินช่วยเหลืองานมงคลสมรสของพนักงานโดยไม่จำกัดเพศ ตามเกณฑ์สวัสดิการเท่าเทียมที่บริษัทฯ กำหนด
3. สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคาร โดยบริษัทฯ และ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ทำข้อตกลงร่วมกันในการจัดสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อให้พนักงานที่ประสงค์จะซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง สามารถขอกู้เงินกู้กับธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยพนักงานจะได้รับอัตราดอกเบี้ยและไต่วงเงินกู้เป็นกรณีพิเศษ
4. สวัสดิการอื่น ๆ ปรากฏตามหัวข้อ "ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน"

สิทธิแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าว

บริษัทฯ ยึดหลักการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมาตรฐานสากล โดยแรงงานต่างด้าวจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยมีกฎหมายและมาตรการเฉพาะที่มุ่งดูแลสิทธิและความปลอดภัยของแรงงานต่างด้าวจะเป็นไปตาม "พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561) เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ โดยมีสิทธิที่แรงงานต่างด้าวจะได้รับดังนี้

1. สิทธิในการได้รับค่าจ้าง
 - แรงงานต่างด้าวมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เช่นเดียวกับแรงงานไทย
 - บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าจ้างตรงเวลาและครบถ้วน
2. สิทธิในเวลาดำเนินงานและเวลาพัก
 - ชั่วโมงการทำงาน: ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - เวลาพัก: ต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หากทำงานเกิน 5 ชั่วโมง
 - ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา: ต้องได้รับความยินยอมจากแรงงานและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย
3. สิทธิในการลาหยุด
 - วันหยุดประจำสัปดาห์: อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์
 - วันหยุดตามประเพณี: อย่างน้อย 13 วันต่อปี รวมวันแรงงาน
 - วันลาพักร้อน: มีสิทธิลาหลังทำงานครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่า 6 วันต่อปี
 - วันลาป่วย: ลาได้ตามความจำเป็นโดยได้รับค่าจ้าง ไม่เกิน 30 วันต่อปี
 - วันลาคลอด: สิทธิการลาคลอด 90 วันสำหรับแรงงานหญิง
4. สิทธิในการได้รับความคุ้มครองสุขภาพ
 - แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องจะได้รับความคุ้มครองจากประกันสังคมหรือประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว
 - มีสิทธิรับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่กำหนด
5. สิทธิในการได้รับความปลอดภัยในการทำงาน
 - บริษัทฯ จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แรงงานต่างด้าว
 - หากได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการทำงาน แรงงานต่างด้าวหรือครอบครัวมีสิทธิได้รับค่าชดเชย
6. สิทธิในการเลิกจ้างและค่าชดเชย
 - แรงงานต่างด้าวมีสิทธิเหมือนแรงงานไทยในการได้รับค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร
 - การเลิกจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าและมีเหตุผลที่สมควร
7. การป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ
 - แรงงานต่างด้าวมีสิทธิปฏิเสธการทำงานที่ละเมิดกฎหมาย เช่น การบังคับทำงานเกินเวลา การใช้งานที่ไม่ปลอดภัย การใช้แรงงานเด็ก หรือการค้ามนุษย์ เป็นต้น
 - หากถูกนายจ้างละเมิดสิทธิ สามารถร้องเรียนได้ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
8. สิทธิในการเปลี่ยนนายจ้าง
 - แรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง มีสิทธิเปลี่ยนนายจ้างในบางกรณี เช่น นายจ้างล้มละลาย หรือไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญา
9. การคุ้มครองด้านกฎหมาย
 - แรงงานต่างด้าวมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
 - บริษัทฯ จะไม่ยึดเอกสารส่วนตัว เช่น หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น
10. สิทธิในการสมัครสมาชิกประกันสังคม
 - แรงงานต่างด้าวมีสิทธิสมัครสมาชิกประกันสังคมและได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินชดเชยการว่างงาน หรือเงินบำนาญ เป็นต้น

สิทธิแรงงานเด็ก

บริษัทฯ ยึดหลักการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมาตรฐานสากล โดยธุรกิจของบริษัทฯ อาจมีความจำเป็นที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายช่วงอายุเพื่อผลิตชิ้นงานที่เหมาะสม เช่น การแสดงละคร การแสดงคอนเสิร์ต หรือการออกงานกิจกรรมนอกสถานที่ เป็นต้น โดยมีกฎหมายและมาตรการเฉพาะที่มุ่งดูแลสิทธิและความปลอดภัยของแรงงานเด็ก จะเป็นไปตาม "พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม)" เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ โดยมีสิทธิที่แรงงานเด็กจะได้รับดังนี้

1. ไม่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี
 - ตามมาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้าง
2. กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง
 - นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด
 - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 ถึง 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาต
 - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด
3. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้
 - งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียงและแสง ที่มีระดับแตกต่างจากปกติอันอาจเป็นอันตราย
 - งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีสารเคมี จุลชีววิทยาหรือวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น
 - งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
 - งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
4. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในสถานที่ต่อไปนี้
 - โรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานที่เต้นรำ รำวง หรือรอกเงย
 - สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ้ำเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
 - สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
5. ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น
 - ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น
 - ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นเป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา
6. ห้ามนายจ้างเรียก/หรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
 - ตามมาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก
7. ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเมื่อมีเหตุอันสมควร
 - ลูกจ้างสามารถลาเพื่อเข้าร่วมประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน

อย่างไรก็ตาม ในปี 2568 ไม่มีการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ในลักษณะพนักงานประจำของบริษัทฯ หรือในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า

บริษัทฯ ยึดหลักการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและมาตรฐานสากล ซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้บริโภค/ลูกค้ามั่นใจได้ว่าบริษัทฯ จะไม่เอาเปรียบเอาเปรียบใด ๆ ผ่านกระบวนการดำเนินงานของบริษัทฯ ครอบคลุมทั้งด้านการผลิตและให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบ การสื่อสารข้อมูลของสินค้าและบริการไปยังลูกค้าและผู้บริโภค รวมไปถึงการพัฒนาความพึงพอใจและการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าด้วย โดยสิทธิผู้บริโภคหรือลูกค้า จะเป็นไปตาม "พ.ร.บ.คุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติม)" ครอบคลุม 5 สิทธิหลักสำคัญ ได้แก่ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง อิสระในการเลือก ความปลอดภัย ความเป็นธรรมในการทำสัญญา และการชดเชยค่าเสียหายเมื่อถูกละเมิดสิทธิ โดยมีสิทธิที่ผู้บริโภค/ลูกค้าจะได้รับดังนี้

1. สิทธิที่จะได้รับข่าวสารรวมทั้งคำพรรณนาคุณภาพที่ถูกต้องและเพียงพอเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับการโฆษณาหรือการแสดงฉลากตามความเป็นจริงและปราศจากพิษภัยแก่ผู้บริโภค รวมตลอดถึงสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการอย่างถูกต้อง และเพียงพอที่จะไม่หลงผิดในการซื้อสินค้าหรือรับบริการโดยไม่เป็นธรรม
2. สิทธิที่จะมีอิสระในการเลือกหาสินค้าหรือบริการ ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับสินค้าหรือรับบริการด้วยความสมัครใจของผู้บริโภค และปราศจากการชักจูงใจอันไม่เป็นธรรม
3. สิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยจากการใช้สินค้าหรือบริการ ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับสินค้าหรือบริการที่ปลอดภัย มีสภาพและคุณภาพได้มาตรฐาน เหมาะสมแก่การใช้ ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกายหรือทรัพย์สิน ในกรณีใช้ตามคำแนะนำหรือระมัดระวังตามสภาพของสินค้าหรือบริการนั้นแล้ว

4. สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมในการทำสัญญา ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับข้อสัญญาโดยไม่ถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบธุรกิจ
5. สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาและชดเชยความเสียหาย ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองและชดเชยค่าเสียหาย เมื่อมีการละเมิดสิทธิของผู้บริโภคตามข้อ 1, 2, 3 และ 4 ดังกล่าว

โดยสิทธิของผู้บริโภคทั้ง 5 ประการตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ จะได้รับผลเต็มที่ต่อเมื่อผู้บริโภคได้ปฏิบัติตามดังนี้

1. หน้าที่ของผู้บริโภคก่อนซื้อสินค้าหรือบริการ

- ผู้บริโภคควรใช้ความระมัดระวังตามสมควร ในการซื้อสินค้าและรับบริการ เป็นต้นว่าตรวจสอบการแสดงผลการ ปริมาณ และราคา ว่ายุติธรรมหรือไม่ อย่าเชื่อถือข้อความโฆษณาโดยไม่พิจารณาให้รอบคอบ และหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพ แหล่งกำเนิด และลักษณะของสินค้าว่าเป็นความจริงตามที่ได้โฆษณาไว้หรือไม่ ถ้ามีข้อสงสัยหรือไม่แน่ใจควรพิจารณาให้ถี่เสียก่อน
- การเข้าทำสัญญาผูกพันกันตามกฎหมายโดยการลงลายมือชื่อนั้น ผู้บริโภคต้องตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ว่ารัดกุม และให้สิทธิแก่ผู้บริโภคครบถ้วนหรือไม่ ตามที่ได้เจรจากันไว้ และสัญญามีเงื่อนไขข้อใดบ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภค ถ้าสงสัยในข้อกฎหมายใดหรือไม่แน่ใจในความชัดเจนของสัญญาก็ควรปรึกษาผู้ที่มีความรู้ให้แน่ชัดเสียก่อน
- ข้อตกลงต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีผลบังคับ ควรทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้ประกอบธุรกิจด้วย

2. หน้าที่ของผู้บริโภคหลังซื้อสินค้าหรือบริการ

- ผู้บริโภคมีหน้าที่ในการเก็บรักษาพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงถึงการละเมิดสิทธิของผู้บริโภคไว้เพื่อทำการเรียกร้องตามสิทธิของตน พยานหลักฐานดังกล่าวอาจจะเป็นสินค้าที่แสดงให้เห็นว่ามีปริมาณหรือคุณภาพไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในฉลาก มีความสกปรกหรือเป็นพิษอาจเกิดอันตรายจากการใช้สินค้าหรือบริการนั้นได้ ควรจดจำสถานที่ที่ซื้อสินค้าหรือรับบริการนั้นไว้ เพื่อประกอบการร้องเรียนด้วย
- ในกรณีที่มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับผู้ประกอบธุรกิจ ต้องเก็บเอกสารสัญญาต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารโฆษณาและใบเสร็จรับเงินไว้ด้วย
- เมื่อมีการละเมิดสิทธิของผู้บริโภค ผู้บริโภคมีหน้าที่ในการดำเนินการร้องเรียนตามสิทธิของตนตามที่กล่าวมาแล้ว

3. การร้องเรียนเมื่อถูกละเมิด

- ร้องเรียนผ่านช่องทางที่บริษัทฯ จัดเตรียมไว้ให้
- ร้องเรียนผ่านหน่วยงานกำกับต่าง ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค หรือ องค์การอาหารและยา เป็นต้น

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ คำนึงถึงการให้สิทธิต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งในส่วนของสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อมนี้เกิดขึ้นตามหลักที่ว่าทุกคนควรมีสิทธิในการใช้ชีวิต มีสิทธิในการที่จะมีชีวิตเป็นระบบคุณค่าทางศีลธรรม และสิทธิชุมชนยังขยายตัวออกไปเกี่ยวข้องกับสิทธิอื่น ๆ ตามความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สิทธิในความเป็นมนุษย์ หรือศักดิ์ศรีของความเป็นคน เป็นต้น ซึ่งสิทธิชุมชนจะเอื้อต่อการพัฒนาที่เป็นธรรมและยั่งยืน โดยสิทธิชุมชนที่ปรากฏมีมุ่งเน้นไปใน 2 ด้านคือ สิทธิชุมชนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิต และอีกด้านหนึ่งคือ สิทธิชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างความมั่นคงในวิถีชีวิตและอยู่ร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อมคือสิทธิพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ เพื่อปกป้องคุณภาพชีวิต สุขภาพ และระบบนิเวศจากการพัฒนาโครงการต่างๆ ของบริษัทฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยมีสิทธิที่ชุมชนจะได้รับดังนี้

1. สิทธิในการจัดการทรัพยากร: ชุมชนมีสิทธิอนุรักษ์ ฟื้นฟู จัดการ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุล
2. การมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็น: ชุมชนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาของบริษัทฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน โดยต้องมีการประเมินผลกระทบ (EIA/EHIA) และจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อนดำเนินการ
3. สิทธิในการฟ้องร้อง: ชุมชนสามารถฟ้องหน่วยงานรัฐ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมได้
4. สิทธิในสิ่งแวดล้อมที่ดี: การดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

สิทธิด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งแห่งความสำเร็จ จึงให้ความสำคัญกับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยส่วนบุคคล หรือความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นต้องได้รับการประเมินความเสี่ยงจากผู้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบคอบ พร้อมกำหนดมาตรการการควบคุมป้องกันที่เหมาะสม รวมถึงติดตามการดำเนินการอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันการสูญเสียหรือผลกระทบต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมตอบสนองการทำงานอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน

สิทธิความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานเป็นสิทธิพื้นฐานตามกฎหมายตาม "พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ พ.ศ. 2554" ที่พนักงานจะได้รับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ปลอดภัยจากอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพ โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ส่วน ในส่วนของสภาพจิตใจ บริษัทฯ มี "นโยบายการบริหารความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่างของผู้คน" ซึ่งได้กำหนดแนวปฏิบัติที่จะให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงานได้อย่างมีความสุข และส่วนที่เป็นการดูแลด้านร่างกาย บริษัทฯ มีหน้าที่จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (PPE) ที่เหมาะสม ผูกอบรมวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมที่ลดความเสี่ยงจากการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติ

ที่เข้มงวดเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงาน โดยพนักงานมีสิทธิด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานได้รับดังนี้

1. สิทธิได้รับข้อมูลข่าวสาร: พนักงานมีสิทธิรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน สารเคมี และคู่มือความปลอดภัย
2. สิทธิในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน (PPE): บริษัทฯ ต้องจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานมาใช้โดยไม่คิดมูลค่า
3. สิทธิได้รับการฝึกอบรม: พนักงานใหม่ต้องได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยก่อนเริ่มงานเสมอ
4. สิทธิปฏิเสธการทำงาน: พนักงานมีสิทธิปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการความปลอดภัย หรือหากพบสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรง สามารถหยุดทำงานได้ทันที
5. สิทธิในการตรวจสุขภาพ: พนักงานต้องได้รับการตรวจสุขภาพอย่างเหมาะสมตามปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน
6. สิทธิอื่น ๆ : พนักงานบริษัทฯ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะได้รับการดูแลด้านสวัสดิการจากประกันสังคมตามกฎหมายแล้ว อาจยังไม่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน บริษัทฯ จึงจัดให้มีประกันสุขภาพสำหรับพนักงานตามระดับตำแหน่งงาน โดยครอบคลุมผลประโยชน์การรักษาพยาบาล ทั้งกรณีผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน การเสียชีวิต รวมถึงการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ และเงินช่วยเหลือในรูปแบบกระเป๋าเยี่ยมไข้ เมื่อพนักงานเจ็บป่วยและเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล

เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานที่ทำงานแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ปฏิบัติดังนี้

- บริษัทฯ: ต้องติดประกาศสัญลักษณ์เตือนภัยและข้อบังคับความปลอดภัยให้เห็นได้ง่าย บำรุงรักษาเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพปลอดภัย และจัดทีมงานดูแลความปลอดภัย (จป.)
- พนักงาน: ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ สวมใส่อุปกรณ์ PPE ที่นายจ้างจัดหาให้ และดูแลรักษาอุปกรณ์ให้ใช้งานได้ดีเสมอ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสุขภาพของครุรวมของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่สุขภาพกายเท่านั้น แต่ยังคงหมายถึงสุขภาพทางใจ ในที่ทำงานที่มีผลกระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละวัน ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ ระดับความเครียดด้วยเช่นกัน ดังนั้น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อความสุขและสุขภาพโดยรวมของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานรู้สึกปลอดภัยและมีสุขภาพดีในที่ทำงาน โดยมากมีแนวโน้มจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน บริษัทฯ ตลอดจนเศรษฐกิจในวงกว้าง ในทางกลับกันหากพนักงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากอันตรายจากการทำงาน อาจส่งผลเสียอย่างมากต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจอีกด้วย

สิทธิด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ มี "นโยบายการจ้างงานที่หลากหลายไม่เลือกปฏิบัติ" ด้วยความมุ่งมั่นที่จะบริหารความหลากหลายและส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความแตกต่างของผู้คน การเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล การให้โอกาส การปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม รวมถึงการจัดการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดต่อกันในทุกรูปแบบ เริ่มตั้งแต่ ปี 2565 เป็นต้นมา โดยผ่านการสำรวจความคิดเห็นพนักงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท พร้อมประกาศใช้อย่างเป็นทางการเรียบร้อยแล้ว โดยพนักงานมีสิทธิด้านการไม่เลือกปฏิบัติดังนี้

- โดไปอย่างก้าวหน้า เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือ Career Path ที่ อาร์เอส กรุ๊ป เป็นไปได้เสมอ ด้วยองค์กรที่มีลักษณะเป็น Flat Organization และทำงานแบบ Agile นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ยังได้ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหาร และเราใช้การประเมินผลแบบ OKRs ที่ตั้งเป้าชัดเจนและวัดผลได้ จึงทำให้พนักงานที่มีผลงานโดดเด่นจนเป็นที่ไว้วางใจ ไม่ว่าจะรุ่นใหม่หรือรุ่นใหญ่ ก็สามารถเติบโตก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว
- โดไปอย่างแข็งแกร่งด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย การที่พนักงานได้มีโอกาสทำงานในบริษัทที่มีหลายธุรกิจ ทั้งธุรกิจสื่อ ธุรกิจบันเทิง และธุรกิจพาณิชย์ จึงทำให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ข้ามสายงาน ซึมซับแนวคิดการทำงานจากผู้บริหารและทีมงานที่มีประสบการณ์และทักษะที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้จากในตำราหรือห้องเรียน ตรงนี้เองที่ทำให้การทำงานที่ อาร์เอส กรุ๊ป ไม่เหมือนที่ไหน และเป็นองค์กรที่ท้าทายให้พนักงาน ได้พัฒนาตนเองและทักษะที่หลากหลายอยู่เสมอ เน้นการเรียนรู้ สนับสนุนพนักงานได้ใช้ทักษะและประสบการณ์ของตนมาต่อยอดการทำงานร่วมกัน ทั้งยังสร้าง RS e-Learning Center ให้พนักงานและผู้บริหารนำความรู้ ทักษะของตนเองมาอบรมพนักงานสายงานอื่น เพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ ซึ่งสามารถเรียนรู้ที่ไหนเมื่อไรก็ได้ ผ่านระบบสารสนเทศของบริษัทฯ
- โดไปอย่างมั่นคง ปฏิเสธไม่ได้ว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมจะทำให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจและช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว จึงเป็นที่มาที่ อาร์เอส กรุ๊ป ใส่ใจและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับ

พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต สวัสดิการด้านกองทุน หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ จนถึงวันหยุดพักผ่อนที่เริ่มต้นตั้งแต่ 12 วัน และจะเพิ่มขึ้นตามอายุงาน อีกทั้งยังมีสิทธิลา กิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาสมรสเท่าเทียม หรือแม้แต่ลาผ่าตัดแปลงเพศได้ 45 วัน นอกจากนี้ เรายังคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีออฟทิตที่ทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีที่จอดรถฟรีกว่า 700 คัน ให้บริการ และพนักงานยังได้รับสิทธิเข้าร่วมอีเวนท์หรือกิจกรรมในเครือก่อนใครอีกด้วย

- โดไปในพื้นที่ปลอดภัยและยอมรับในความหลากหลาย สิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือความเข้าใจในความแตกต่าง หลากหลาย และเคารพ ในสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมของพนักงาน อาร์เอส กรุ๊ป มีพนักงานจำนวนมากจึงมีความหลากหลายทั้งในแง่ของ เพศสภาพ อายุ และลักษณะทางกายภาพ ดังนั้น เราจึงมุ่งมั่นในการส่งเสริมความหลากหลายและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียม ด้วยนโยบาย RS Diversity เปิดโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และเป็นพื้นที่ปลอดภัยในการทำงานของทุกคน

สิทธิคู่ค้า

อาร์เอส กรุ๊ป ตัดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมต่อคู่ค้า โดยปฏิบัติต่อคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานทุกรายด้วยกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลงที่อยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย หลีกเลี่ยงความลำเอียง หรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ยึดมั่นหน้าที่ที่พึงมีต่อคู่ค้า รวมถึงการช่วยให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพและมุ่งการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสากล ควบคู่ไปกับประเด็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจ การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน การบริหารจัดการคุณภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาองค์ความรู้ในการประกอบธุรกิจระหว่างกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิทธิและผลประโยชน์ที่บุคคลหรือองค์กรในฐานะพันธมิตรทางธุรกิจจะได้รับจากการร่วมดำเนินงานกับบริษัทฯ ครอบคลุมทั้งในแง่กฎหมาย ความสัมพันธ์ และการดำเนินงานที่ระบุไว้ในสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกัน โดยมีประเด็นสิทธิคู่ค้าที่สำคัญดังนี้

1. สิทธิในการบริหารและตัดสินใจ: การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ตามที่ตกลงกัน
2. สิทธิพื้นฐานในการทำสัญญา: คู่ค้าต้องได้รับสัญญาที่ยุติธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่ว่าจะเป็บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล
3. สิทธิในผลกำไรและทรัพย์สิน: ได้รับส่วนแบ่งกำไรหรือสิทธิในทรัพย์สินตามสัดส่วนตามที่ตกลงกัน
4. สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารที่ถูกต้อง: คู่ค้ามีสิทธิรับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสินค้า/บริการอย่างครบถ้วน สามารถขอตรวจสอบสมุดบัญชี ทะเบียนคู่ค้า และเอกสารสำคัญของธุรกิจเพื่อความโปร่งใส
5. สิทธิความคุ้มครองส่วนบุคคล: สิทธิในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตาม พร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ในการนำข้อมูลไปใช้อย่างเหมาะสม
6. สิทธิพิเศษทางการค้า: เช่น การได้รับส่วนลดพิเศษ การเข้าถึงโครงการฝึกอบรม หรือการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เป็นต้น
7. สิทธิการได้รับความคุ้มครองตามหลักจรรยาบรรณคู่ค้า เช่น การจ่ายชำระเงินที่ตรงเวลา หรือการไม่ถูกกีดกันทางการค้า เป็นต้น
8. สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อคู่ค้า: คู่ค้าต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรืออายุ เป็นต้น
9. การตัดสิทธิคู่ค้า: โดยคู่ค้ามีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม "จรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน" หากไม่ปฏิบัติตามอาจถูกระงับหรือตัดสิทธิการเป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ ได้

อย่างไรก็ตาม อาร์เอส กรุ๊ป ตั้งใจที่จะวางมาตรฐานการดำเนินงานให้สูงกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ โดยคาดหวังว่าจะสามารถผลักดันให้คู่ค้ามีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เพื่อให้คู่ค้าสามารถเติบโตไปพร้อมกับ อาร์เอส กรุ๊ป ได้อย่างยั่งยืน (รายละเอียดปรากฏตามจรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : https://www.rs.co.th/category/policies_corporate_documents/

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคม : ไม่มี
และสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าผ่านจรรยาบรรณคู่ค้า

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าทางธุรกิจ และพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ด้วยการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่คำนึงถึงประเด็นสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการ (Environment, Social, Governance : ESG) โดยมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างรอบด้านในการดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าและคุณค่าระยะยาว ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ อาร์เอส กรุ๊ป จึงได้จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เพื่อกำหนดทิศทางของการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนของ อาร์เอส กรุ๊ป และคู่ค้า พร้อมวางมาตรฐานและแนวปฏิบัติให้แก่คู่ค้า ได้ทำการศึกษาและใช้ในการทำงานร่วมกับ อาร์เอส กรุ๊ป

แนวปฏิบัติด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้วยจรรยาบรรณคู่ค้า

1. การสื่อสารและให้คู่ค้าที่สำคัญรับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ
2. การตรวจประเมินคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลที่ดี (ESG) อย่างสม่ำเสมอ
3. การติดตามประสิทธิภาพการทำงานของคู่ค้า ผ่านการประเมินตนเองของคู่ค้ารายปี
4. การจัดทำระบบการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งครอบคลุมกระบวนการคัดเลือกคู่ค้า การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้า
5. การสื่อสารให้คู่ค้าในระดับปฏิบัติการรับทราบถึงผลการดำเนินงานที่บริษัทฯ คาดหวังเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทฯ
6. การสื่อสารให้คู่ค้ารับทราบและเข้าใจถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
7. การติดตามและตรวจสอบเรื่องร้องเรียนทั้งหมดที่ได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียน (Whistleblower Channel)

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนของคู่ค้า

1. การระบุคู่ค้ารายสำคัญ

บริษัทฯ มีแนวทางในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ต่อคู่ค้าทั้งรายเก่าและรายใหม่ ด้วยการจัดกลุ่มคู่ค้าเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- คู่ค้าหลัก (Critical Tier 1) หมายถึง คู่ค้าที่มียอดค่าใช้จ่ายสูง สินค้าทดแทนยาก วัตถุดิบหลักในการผลิตสินค้าตามกลยุทธ์ หรือในกรณีที่สูญเสียคู่ค้าดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในระดับสูงถึงสูงมาก ซึ่งบริษัทฯ มีแผนที่จะจัดทำแบบประเมินคู่ค้าและต้องจัดการ เยี่ยมชม ตรวจสอบมาตรฐาน และร่วมกันวางแผนลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คู่ค้าเหล่านี้ จะสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ไม่เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงได้
- คู่ค้ารอง หรือ คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทฯ โดยตรง (Critical Non-Tier 1) หมายถึง คู่ค้าที่มียอดค่าใช้จ่ายปานกลางหรือต่ำ หรือเป็นผู้ควบคุมวัตถุดิบหลักแต่ยังไม่ได้อยู่ในแผนการผลิตตามกลยุทธ์ของบริษัทฯ ในช่วงปีนี้ และไม่อยู่ในกลุ่มคู่ค้าหลัก ซึ่งบริษัทฯ มีแผนที่จะจัดทำแบบประเมินคู่ค้าตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคู่ค้าเหล่านี้ จะสามารถรวมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ได้เป็นอย่างดี
- คู่ค้าที่ต้องได้รับการตรวจสอบสถานที่จริง หรือ On-site ESG Audit จะมุ่งเน้นส่วนของคู่ค้าหลัก ที่เข้าหลักเกณฑ์การเป็นคู่ค้าเก่าผลิตสินค้าใหม่ คู่ค้าใหม่ผลิตสินค้าครั้งแรก คู่ค้าที่ผลิตสินค้าหลักตามกลยุทธ์ และคู่ค้าที่มียอดค่าใช้จ่ายสูงสุด

ซึ่งในปี 2568 นี้บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยงคู่ค้าหลักหรือคู่ค้ารายสำคัญจากทุกหน่วยธุรกิจ และเมื่อพิจารณาจากคู่ค้าที่มียอดใช้จ่ายสูงสุด คู่ค้าที่ผลิตสินค้าใหม่ และคู่ค้าที่ผลิตสินค้ายอดขายสูงสุดของบริษัทฯ พบว่าคู่ค้า 20 รายแรก มียอดค่าใช้จ่ายร้อยละ 37 ของยอดค่าใช้จ่ายทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ที่จะไม่พึ่งพิงคู่ค้าแค่รายใดรายหนึ่งเท่านั้น โดยไม่มีคู่ค้ารายใดที่มีค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ 10 ของยอดใช้จ่ายทั้งหมดของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการวางแผนสรรหาคู่ค้ารายใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นทางเลือกและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องในอนาคต

2. กระบวนการระบุประเด็นความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้า

บริษัทฯ มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงคู่ค้าและผลกระทบต่อทางธุรกิจ ภายใต้เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงที่บริษัทฯ กำหนด ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่สำคัญด้านความยั่งยืนครบทุกมิติ ทั้งการพิจารณาคู่ค้ารายเดิมและการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ ดังนี้

- มิติเศรษฐกิจ เกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วยราคา คุณภาพ ระยะเวลาการจัดส่ง ระยะเวลาเครดิต การส่งเสริมและให้ความสำคัญด้านการสร้างนวัตกรรมร่วมกับคู่ค้า การรายงานผลประกอบการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีเอกสารหลักฐานอย่างชัดเจน
- มิติสิ่งแวดล้อม เกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วยการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับกฎหมายและเกณฑ์บังคับที่เกี่ยวข้อง การจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับข้อกำหนดต่าง ๆ
- มิติสังคม เกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วย การปฏิบัติตามแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้คนอย่างยั่งยืน
- มิติการกำกับกิจการ เกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วย การดำเนินงานภายใต้หลักการกำกับกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ กฎหมายและเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง การมีนโยบายและการดำเนินงานด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

3. การบริหารและติดตามความเสี่ยง

ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดทำแบบประเมินตนเองของคู่ค้าด้าน ESG โดยเน้นการประเมินความเสี่ยงคู่ค้าของ บริษัท อาร์เอส ลีฟเวลล์ จำกัด ซึ่งเป็นคู่ค้าประเภทโรงงานรับจ้างผลิตสินค้า (OEM) ภายใต้แบรนด์ของบริษัทฯ (House Brand) ประเภท คู่ค้าใหม่ คู่ค้าที่ผลิตสินค้าหลักตามกลยุทธ์ และคู่ค้าที่ผลิตสินค้ายอดจำหน่ายสูง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ทำการประเมินคู่ค้าสำคัญด้วยแบบประเมินตนเอง 3 ราย จากเป้าหมาย 5 ราย ผลปรากฏว่าสามารถผ่านเกณฑ์การ ประเมินร้อยละ 97.0 จากเป้าหมายร้อยละ 90
- ทำการประเมินคู่ค้าสำคัญด้วยการ on-site ESG audit จำนวน 2 ราย จากเป้าหมาย 2 ราย โดยดำเนินการผ่าน ตรวจสอบเยี่ยมสถานที่จริง ผลปรากฏว่าสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 96.0 จากเป้าหมายร้อยละ 90 ซึ่งผ่านเกณฑ์การตัดสินและสามารถทำการซื้อขายร่วมกันได้

โดยในปี 2568 ไม่พบประเด็นความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้าอย่างมีนัยสำคัญ อาจมีพบบ้างเล็กน้อย เช่น คู่ค้าบางรายยังไม่ได้จัดทำนโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ แต่มีเพียงการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ซึ่งในส่วนนี้บริษัทฯ จะประเมินคะแนนให้ตามความเป็นจริง และติดตามการแก้ไขให้ดำเนินงานอย่างครบถ้วนต่อไป หรือคู่ค้าบางรายยังไม่ผ่านการรับรองสถานะการเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Private Sector Collective Action against Corruption :CAC) ซึ่งในปี 2567 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ มีการจัดอบรม Change Agent โดยมีพนักงาน ผู้บริหารและคู่ค้าเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 100 คน เพื่อขยายกรอบความร่วมมือและสนับสนุนให้คู่ค้าผ่านการรับรองสถานะต่อไปในอนาคต

นโยบายจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ อาร์เอส จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย (อาร์เอส กรุ๊ป) มุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าทางธุรกิจและพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ด้วยการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่คำนึงถึงประเด็นสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการ (Environment, Social, Governance : ESG) ที่เป็นการบริหารจัดการด้านโอกาสและความเสี่ยงที่ครบทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งผลลัพธ์จะนำไปสู่การสร้างมูลค่าและคุณค่าระยะยาวร่วมกับคู่ค้า รวมถึงการเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต ซึ่ง อาร์เอส กรุ๊ป ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรมต่อคู่ค้า โดยจะปฏิบัติตามคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานทุกรายด้วยกระบวนการหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลงที่อยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย อย่างสมเหตุสมผลโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ยึดมั่นหน้าที่ที่พึงมีต่อคู่ค้า รวมถึงการช่วยให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพ และมุ่งการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสากล ควบคู่ไปกับประเด็น ด้านจริยธรรมทางธุรกิจ การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน การบริหารจัดการคุณภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน และการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาองค์ความรู้ในการประกอบธุรกิจระหว่างกันได้อย่างดี อย่างไรก็ตาม อาร์เอส กรุ๊ป ตั้งใจที่จะวางมาตรฐาน การดำเนินงานให้เหนือข้อบังคับกฎหมาย โดยคาดหวังว่าจะสามารถผลักดันให้คู่ค้ามีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เพื่อให้คู่ค้าสามารถเติบโตไปพร้อมกับ อาร์เอส กรุ๊ป ได้อย่างยั่งยืนเช่นกัน

แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

1. การคัดเลือกคู่ค้าด้วยความโปร่งใส โดยพิจารณาการดำเนินงานทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และหลักธรรมาภิบาลครอบคลุมทั้งคู่ค้ารายใหม่และคู่ค้ารายเดิม
2. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีระบบ มีการควบคุมอย่างรัดกุม ติดตามและตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตลอดกระบวนการ
3. การสนับสนุนคู่ค้าให้ดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับ จรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่บริษัทกำหนด
4. การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกับคู่ค้าตามโอกาสและความเหมาะสม
5. การสนับสนุนและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างโอกาส และการพัฒนาอาชีพภายในชุมชน
7. การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมร่วมกับคู่ค้า เพื่อให้ธุรกิจเติบโตด้วยกันได้อย่างยั่งยืน

นโยบายและระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้า (เครดิตเทอม) แก่คู่ค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสภาพคล่องและการบริหารจัดการวงจรรเงินสด โดยการกำหนดระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้านี้ ขึ้นอยู่กับคู่ค้าของบริษัทฯ ซึ่งต้องมีการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ รวมด้วย เช่น ระยะเวลาที่ดำเนินธุรกิจร่วมกันมา ชนิดสินค้า จำนวนสินค้า คุณภาพสินค้า หรือรอบการหมุนของสินค้าคงคลัง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้กำหนดระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้าเป็นไปตามหลักความเป็นธรรม และเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม โดยมีการกำหนดระยะเวลาการให้สินเชื่อการค้า (เครดิตเทอม) มีรายละเอียดดังนี้

- คู่ค้าหรือซัพพลายเออร์ทั่วไป กำหนดระยะเวลา 30-60 วัน นับจากวันที่ได้ตรวจรับสินค้าหรือบริการ หรือชำระเป็นงวดตามเงื่อนไขที่ตกลงในสัญญาซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
- คู่ค้าที่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กำหนดระยะเวลา 30-45 วัน เพื่อส่งเสริมสภาพคล่องให้คู่ค้าของบริษัทฯ สามารถนำเงินไปใช้หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง

โดยในปี 2568 มีระยะเวลาเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริง 49 วัน ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการให้เครดิตของบริษัทฯ

นโยบายการดำเนินการด้านภาษี

บริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ จึงมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติตามด้านภาษีและใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย รวมถึงการปฏิบัติตามข้อบังคับในการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและภาษี ต่อภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณทางธุรกิจ และตามแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นให้บริษัทฯ มีการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาและมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเต็มที่ เพราะบริษัทฯ เชื่อว่าความรับผิดชอบต่อด้านภาษีที่ดีจะสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศได้อย่างดีในอนาคต

แนวทางปฏิบัติการดำเนินการด้านภาษี

1. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านภาษีในแต่ละประเทศที่บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจด้วยอย่างถูกต้องและครบถ้วน
2. การวางแผนภาษีและใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงการใช้โครงสร้างภาษีในแนวทางที่ถูกต้องซึ่งไม่ก่อให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษี
3. ดำเนินการนำส่งและขอคืนภาษีภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ หน่วยงานของรัฐ และประเทศ
4. ทำการศึกษาและพิจารณาผลกระทบทางภาษีอย่างสม่ำเสมอ หากมีกฎหมายหรือนโยบายทางภาษีประกาศใช้ หรือกรณีที่บริษัทฯ มีการทำธุรกรรมใหม่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ เป็นที่ตั้ง
5. การจัดให้มีที่ปรึกษาที่มีความรู้และความเข้าใจด้านภาษี เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องและลดความเสี่ยงของข้อพิพาททางภาษี
6. การจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูลการดำเนินงานของบริษัทฯ ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับการร้องขอหรือเรียกตรวจจากหน่วยงานของรัฐ
7. การส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง พัฒนาความรู้ทางด้านภาษี เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

ผลการดำเนินงานด้านการรายงานภาษี

บริษัทฯ ได้มีการติดตามและประเมินการดำเนินงานตามกฎหมาย ข้อกำหนด และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านภาษีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและมีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ มีผลขาดทุนก่อนหักภาษีเท่ากับ 883,405,990 บาท ดังนั้น บริษัทฯ ไม่มีภาษีเงินได้ที่ต้องชำระให้กรมสรรพากร

การสนับสนุนการพัฒนาสังคมร่วมกับหน่วยงานอื่น

ในปี 2568 บริษัทฯ ให้การสนับสนุนการพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ โดยมีมูลค่ารวม 22,121,583 หรือคิดเป็นร้อยละ 1.17 ของรายได้รวม ดังนี้

การสนับสนุนเพื่อพัฒนาสังคม	มูลค่า (บาท)
เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา	30,000
เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา	25,000
เป็นสื่อกลางเพื่อช่วยเหลือสังคม	
● ช่อง 8 ปันน้ำใจ เพื่อผู้ประสบอุทกภัยภาคใต้	9,545,567
● ช่อง 8 ปันน้ำใจ ส่งต่อความห่วงใย ถึงชายแดนไทย-กัมพูชา	12,531,016
รวมทั้งสิ้น	22,131,583

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 12
จำนวนที่เปิดเผย	: 12
ร้อยละการเปิดเผย (%)	: 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	: มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	: การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน



นโยบายด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพพนักงานและแรงงานควบคู่กับการสร้างหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง ซึ่งแผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องครอบคลุมทั้งมิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมายแรงงาน โดยดูแลทั้งด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างและส่งมอบองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะและความสามารถที่หลากหลาย การคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน การส่งเสริมความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติทั้งพนักงาน กลุ่มเปราะบาง แรงงานต่างชาติและแรงงานเด็ก รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยบริหารจัดการแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางปฏิบัติด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

1. การวางแผนอัตราค่าจ้าง: โดยวิเคราะห์รายละเอียดของพนักงานและแรงงานในปัจจุบันและอนาคตตามความจำเป็น ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร โดยพิจารณาจากจำนวนคน ทักษะที่จำเป็น และกรอบเวลาที่เหมาะสม
2. การสรรหาและคัดเลือก: วางกลยุทธ์การหาคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ปัจจุบันเริ่มมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และตลาดแลกเปลี่ยนบุคลากรที่เหมาะสมทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อหาพนักงานและแรงงานที่มีทักษะตรงตามที่ต้องการ อาจเป็นการหาใหม่ หาเพิ่ม หรือโยกย้าย
3. การพัฒนาบุคลากร: จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อยกระดับทักษะให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
ที่ได้สื่อสารให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นไปตาม "นโยบายการเรียนรู้และพัฒนาของบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ"
4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน: กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ พร้อมระบบประเมินผลที่เป็นธรรมเพื่อใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน
5. การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ: ออกแบบโครงสร้างเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่แข่งขันได้ในตลาด เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่เหมาะสม ผ่านการดูแลค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร
6. แรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัย: จัดทำนโยบายที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน เช่น ชั่วโมงทำงาน สิทธิลา และกลไกการรับเรื่องร้องเรียน เป็นไปตาม "ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ"

ขั้นตอนการสร้างแผนปฏิบัติการจัดการพนักงานและแรงงาน

1. วิเคราะห์สถานะปัจจุบัน: ตรวจสอบช่องว่างของทักษะและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. ใช้เทคโนโลยีช่วยจัดการ: เลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อช่วยคำนวณเงินเดือน ติดตามการเข้าออกงาน และจัดการข้อมูลพนักงานให้แม่นยำมากยิ่งขึ้น
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กร: พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพความหลากหลายและสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

องค์ประกอบของการจัดการพนักงานและแรงงาน

นโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทฯ จะสามารถรักษาพนักงานผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับบริษัทฯ ได้เป็นอย่างดีภายใต้สถานการณ์การแข่งขันของธุรกิจ
ในปัจจุบัน พนักงานจะได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสม เป็นธรรม เท่าเทียมกัน และเป็นไปตามมาตรฐานค่าตอบแทนในธุรกิจประเภทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยมุ่งหวังที่จะสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้นและผูกพันต่อบริษัทฯ รวมถึงสร้างกำลังใจให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่จะช่วยนำพาบริษัทฯ สู่อำนาจเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงต่อไป

แนวปฏิบัติและองค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนและโบนัสประจำปี โดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ จะพิจารณาการปรับเพิ่มขึ้นตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และอัตราเงินเฟ้อ ซึ่งประกอบด้วย
 - เป้าหมายภาพรวมของบริษัทฯ จะพิจารณาจากตัวเลขการเจริญเติบโตของรายได้ ผลกำไร การบริหารจัดการต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน รวมถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนประกอบด้วย
 - เป้าหมายของฝ่ายงาน จะพิจารณาจากผลการดำเนินงานของฝ่ายที่ได้รับการมอบหมายจากบริษัทฯ
 - เป้าหมายการพิจารณาเป็นรายบุคคล ด้วยการวัดผลการปฏิบัติงานตามหลัก Objectives and Key Results (OKRs)
2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ โดยอ้างอิงตามสัญญาการจ้างงานของพนักงานแต่ละราย และตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน เพื่อความรู้สึกรับประกันในการดำรงชีวิต เช่น
 - ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ และประกันชีวิตตามระดับตำแหน่งงาน โดยครอบคลุมผลประโยชน์การรักษาพยาบาลทั้งกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน
 - การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร
 - สิทธิในการใช้บริการ การซื้อสินค้า อาหาร และเครื่องดื่มของบริษัทฯ ในราคาพนักงาน
 - ที่จอดรถฟรีสำหรับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน
 - รถรับ-ส่งพนักงาน ระหว่างสำนักงานไปยังสถานีรถไฟฟ้า

- จัดให้ที่ศูนย์สุขภาพและโปรแกรมกีฬาสันทนาการต่าง ๆ หลังเวลาเลิกงาน สัปดาห์ละ 2-3 วัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- สวัสดิการเงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ ในรูปแบบกระเช้าเยี่ยมไข้ เมื่อพนักงานเจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล
- เงินช่วยเหลือพิธีฌาปนกิจกรณีบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม และเงินช่วยเหลืองานมงคลสมรสของพนักงานโดยไม่จำกัดเพศ
- สวัสดิการวันลาเพื่อผ่าตัดแปลงเพศ 45 วัน
- การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นการแสดงถึงการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมของบริษัทฯ ในการดูแลพนักงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยพนักงานสามารถเลือกแผนการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามความต้องการและตามระดับความเสี่ยงของตนเองได้อีกด้วย (รายละเอียดปรากฏตามหัวข้อ 7.5)

3. กรณีการเลิกจ้าง รายละเอียดเป็นไปตามหัวข้อ "สิทธิพนักงาน" และ "ข้อบังคับการทำงานของบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ"

โดยหลักการที่สำคัญคือ บริษัทฯ จะพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้างตามรายละเอียดที่ระบุไว้ในหนังสือสัญญาการจ้างงาน สำหรับการปรับเพิ่มขึ้นของแต่ละองค์ประกอบของค่าตอบแทนดังกล่าวจะพิจารณาจากอัตราการเติบโตของผลการดำเนินงานทั้งในส่วนของรายได้ และกำไรในแต่ละปีเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในระยะสั้น และจะพิจารณาการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราค่าตอบแทนให้ครอบคลุมเงินเฟ้อในแต่ละปีด้วย โดยบริษัทฯ จะให้ความสำคัญสำหรับผลการดำเนินงานในแต่ละปีที่จะเกิดขึ้นเพื่อพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดไว้ในระยะยาวหรือไม่ อย่างไรก็ตาม สำหรับการพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การเสนอขายหลักทรัพย์หรือโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน เป็นต้น บริษัทฯ อาจจะพิจารณาเพิ่มเติมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป

นโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าแก่พนักงาน

บริษัทฯ มีแนวคิดและทัศนคติในการทำงานหลัก คือ มุ่งสู่การเป็น Life Enriching ยกระดับคุณภาพชีวิตด้วยการผสมผสานบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมการทำงานแบบ Teamwork โดยมี Team Success ซึ่งรากฐานสำคัญขององค์กรเอกชนที่พนักงานรัก ความไม่เวียนไม่รู้ การทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นเพื่อชัยชนะเป็นคุณสมบัติพื้นฐาน ผ่านค่านิยมองค์กร นอกจากนี้บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการฝึกฝนและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรที่แข็งแรงและมีคุณค่าต่อพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดเป็นการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซึ่งบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงานในทุกระดับขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถภายในองค์กร การสร้างความมั่นใจว่าพนักงานมีความสามารถและองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน การเตรียมความพร้อมให้พนักงานมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งภายในบริษัทฯ เป็นไปอย่างราบรื่นนั้นมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมประสิทธิภาพโดยรวม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายของพนักงานหน่วยงาน และบริษัทฯ ได้เป็นอย่างดี เป็นไปตาม "นโยบายการเรียนรู้และพัฒนาของบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ"

แนวปฏิบัติด้านการเรียนรู้ การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมจากตำแหน่งงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน
2. สร้างและส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมั่นคง
3. การกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนการสืบทอดตำแหน่งอย่างชัดเจน เป็นธรรม
4. ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งเอื้อแก่การเรียนรู้และพัฒนา
5. ดูแลสวัสดิการพนักงานให้เป็นไปตามกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

องค์ประกอบของการเรียนรู้และพัฒนาพนักงาน

ในปัจจุบันมุ่งเน้นความยืดหยุ่นและการนำไปใช้จริง โดยมีหัวใจสำคัญ คือการนำหลักการ 70-20-10 มาใช้สำหรับการเรียนรู้และพัฒนา ดังนี้

- 70% ของการเรียนรู้มาจากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หน้าที่ที่ท้าทายขอบเขตความสามารถ โครงการทำงานข้ามสายงาน โครงการพิเศษ และการทำงานที่มีส่วนร่วมกับชุมชน
- 20% ของการเรียนรู้มาจากการเรียนรู้ทางสังคม การโค้ช การเรียนรู้จากที่ปรึกษา การอภิปรายผลเรื่องประสิทธิภาพการทำงานและวิชาชีพ การเรียนรู้ร่วมกัน และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยวิธีการ นอกเหนือจากนี้ข้อเสนอแนะและความสัมพันธ์ คือผลประโยชน์หลักที่ได้รับจากแนวทางดังกล่าว
- การฝึกอบรมที่มีแบบแผนประกอบเป็น 10% สุดท้ายของการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้ในห้องเรียน การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการประชุม เป็นต้น

ขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าแก่พนักงาน

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผ่านการเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายครอบคลุมทั้งหลักสูตรภายในและภายนอกองค์กร ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม: วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างทักษะที่มีอยู่กับเป้าหมายองค์กรด้วยการจัดทำ Learning Needs Analysis เพื่อเข้าใจความต้องการของพนักงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ และมีโอกาสทางสายอาชีพมากยิ่งขึ้น
2. สร้างและออกแบบหลักสูตร: ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมพนักงานยุคใหม่ เช่น เน้นการเรียนรู้ขนาดเล็ก (Microlearning) และออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมผ่านการระบุ Individual Development Plan ซึ่งบริษัทฯ มีกระบวนการสำรวจความต้องการของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการออกแบบหลักสูตรการอบรมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศักยภาพพนักงาน รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์ขององค์กรร่วมด้วย
3. การดำเนินการฝึกอบรม: ใช้รูปแบบผสมผสานทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อความยืดหยุ่นโดยมีการกำหนดเส้นทางการเรียนรู้ของพนักงานตามระดับประเภทวิชา ทักษะ ตามตำแหน่งงาน และตามความสนใจรายบุคคล
4. การประเมินผล: วัดผลตามแนวทางของบริษัทฯ ตั้งแต่ความพึงพอใจ ความรู้ที่ได้รับ ไปจนถึงความคุ้มค่าของการลงทุน เพื่อติดตามการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานคือผู้มีส่วนได้เสียหลักและเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนในระยะยาว บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี การมีส่วนร่วม และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผ่านการยอมรับผลงาน การไว้วางใจ การสื่อสารที่โปร่งใส การพัฒนาทักษะ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความสุขและสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง บนพื้นฐานการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการเติบโตอย่างยั่งยืนที่แท้จริง

แนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

1. การยอมรับและให้คุณค่าผลงาน
 - จัดให้มีระบบการยอมรับผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม
 - ส่งเสริมการชื่นชมและให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกอย่างเหมาะสมทั้งในระดับทีมและระดับองค์กร
 - เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม
2. การสื่อสารที่โปร่งใสและการมีส่วนร่วม
 - สื่อสารข้อมูลสำคัญ นโยบาย และทิศทางองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจน และตรงไปตรงมา
 - เปิดช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ การร้องเรียน และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงาน
 - ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทาง บนพื้นฐานของความเคารพและความไว้วางใจ
3. การพัฒนาทักษะและการส่งเสริมศักยภาพ
 - สนับสนุนการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และทิศทางองค์กร
 - ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม
 - เตรียมความพร้อมพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต
4. การสร้างความสุขและสมดุลในการชีวิตการทำงาน
 - ส่งเสริมนโยบายและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
 - คำนึงถึงสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
 - สนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมและลักษณะงาน
5. การติดตามและประเมินผล
 - จัดทำการติดตามและประเมินผลระดับความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
 - นำผลที่ได้มาปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

1. การประเมินสถานการณ์
 - สสำรวจระดับความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
 - ใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่มย่อย
 - วิเคราะห์ปัญหา จุดแข็ง และช่องว่างที่ต้องพัฒนา

2. การกำหนดเป้าหมายและแนวทาง
 - กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น เพิ่มการมีส่วนร่วม หรือลดอัตราลาออก เป็นต้น
 - เชื่อมโยงเป้าหมายกับค่านิยมและยุทธศาสตร์องค์กร
 - กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
3. การวางแผนและออกแบบกิจกรรม
 - ออกแบบกิจกรรมหรือมาตรการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
 - ครอบคลุมทั้งการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการสร้างความสัมพันธ์
 - จัดลำดับความสำคัญตามทรัพยากรและงบประมาณ
4. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ
 - สื่อสารแผนงานและบทบาทหน้าที่ให้พนักงานทุกระดับเข้าใจ
 - ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องแสดงบทบาทนำอย่างชัดเจน
 - เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นตั้งแต่เริ่มต้น
5. ดำเนินการตามแผน
 - ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่วางไว้
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง
 - สนับสนุนบรรยากาศการทำงานเชิงบวกในชีวิตประจำวัน
6. การติดตามและประเมินผล
 - ประเมินผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด
 - รับฟังข้อเสนอแนะและวิเคราะห์ความคิดเห็นจากพนักงาน
 - ตรวจสอบผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์
7. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - นำผลการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงาน
 - แก้ไขปัญหาและต่อยอดสิ่งที่ได้ผลดี
 - สื่อสารความก้าวหน้าและผลลัพธ์ให้ผู้บริหารและพนักงานรับรู้โดยทั่วกัน

ซึ่งการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกภาคส่วน ผ่านการดำเนินกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ แล้วยังเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานนำหลักการค่านิยมองค์กรไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเมื่อบริษัทฯ สามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วนแล้วจะส่งผลดีทั้งในระยะสั้น ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างผลงานได้ดียิ่งขึ้น ลดปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ส่วนผลดีในระยะยาว ได้แก่ การสร้างความภักดีและผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมภาพลักษณ์ให้แก่องค์กรในภาพรวม และการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลที่ดี ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

นโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

บริษัทฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักซึ่งเป็นพื้นฐานของความพร้อมในการทำงานสู่ความสำเร็จ จึงได้ยกระดับการจัดการการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งความปลอดภัยส่วนบุคคลและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นต้องได้รับการประเมินความเสี่ยงจากผู้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบคอบ พร้อมกำหนดมาตรการการควบคุมป้องกันที่เหมาะสม รวมถึงติดตามการดำเนินการอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันการสูญเสียหรือผลกระทบต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานและความยั่งยืนของบริษัทฯ การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม ไม่เพียงช่วยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคจากการทำงานเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความรักขององค์กรต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด บริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเป็นระบบ จะสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความผูกพันให้แก่พนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุ ลดต้นทุนทางอ้อม และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวมได้อีกด้วย

แนวปฏิบัติด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

1. บริษัทฯ ถือว่าความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนทุกระดับที่จะร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยของทั้งตนเองและผู้อื่น
2. การเสริมสร้างให้พนักงานทุกคนมีความรู้ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยตลอดจนการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงานทุกคน
4. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติกับทุกฝ่ายอย่างเหมาะสมที่สุด
5. พนักงานระดับบังคับบัญชาทุกคนต้องมีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบโดยเคร่งครัด
6. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามข้อบังคับและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

การประเมินผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดขึ้นในขั้นตอนปฏิบัติงานของพนักงาน และยังได้ขยายขอบเขตไปยังพนักงานของคู่ค้าร่วม โดยมีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติต่อพนักงานของคู่ค้าด้านการผลิต การจัดเก็บ การขนส่ง และการซ่อมบำรุง โดยได้จัดทำแบบประเมินตนเองของคู่ค้าซึ่งใช้เกณฑ์ดังกล่าวในการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าของบริษัทฯ ร่วมกับเกณฑ์อื่นด้วย

องค์ประกอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

1. สุขภาวะทางกาย
 - สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม (แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ เสียง)
 - การออกแบบสถานที่และอุปกรณ์ทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics)
 - การป้องกันโรคจากการทำงานและอุบัติเหตุ
 - การเข้าถึงการดูแลสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปี
2. สุขภาวะทางจิตใจ
 - สภาพการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียดเกินสมควร
 - การบริหารภาระงานอย่างเหมาะสม
 - การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดเห็นและความแตกต่าง
 - การเข้าถึงคำปรึกษาด้านสุขภาพจิตหรือระบบช่วยเหลือพนักงาน
3. สุขภาวะทางสังคม
 - ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
 - การไม่เลือกปฏิบัติ การให้เกียรติ และความเท่าเทียม
 - การส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
 - การประเมินความเสี่ยงและควบคุมอันตรายในที่ทำงาน
 - การจัดทำมาตรการความปลอดภัยและแผนฉุกเฉิน
 - การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ
 - การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE)
5. สุขภาพและความปลอดภัยเชิงระบบ
 - นโยบายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 - การติดตาม ตรวจสอบ และรายงานอุบัติเหตุหรือเหตุเกือบพลาด
 - การมีส่วนร่วมของพนักงานในการเสนอแนวทางปรับปรุงความปลอดภัย
 - การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - เวลาทำงานและเวลาพักที่เหมาะสม
 - รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นตามบริบท

- การเคารพเวลาส่วนตัวและลดความเสี่ยงภาวะหมดไฟ

สำหรับบริษัทฯ ในมุมมองของการพัฒนาที่ยั่งยืน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยถือเป็นหัวใจสำคัญของมิติทางสังคมที่เชื่อมโยงกับธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การลงทุนในระบบความปลอดภัยที่ดีจึงไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด แต่เป็นการวางรากฐานให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง มีความสามารถในการแข่งขัน และดำรงอยู่ได้อย่างสมดุลในระยะยาว ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับ "เป้าหมายอุบัติเหตุเป็นศูนย์" จึงเป็นภารกิจร่วมกันของผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานทุกคน เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย น่าเชื่อถือ และเอื้อต่อการเติบโตร่วมกันขององค์กรและสังคมโดยรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
----------	-----------	-------	------------

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนชั่วโมงรวมที่พนักงานเข้าร่วมการอบรม เป้าหมาย 5,000 ชั่วโมง/ปี จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการอบรมภายในของพนักงาน เป้าหมาย 5 ชั่วโมง/คน/ปี อัตราส่วนของพนักงานเข้าเรียนอย่างน้อย 1 คอร์ส เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด อัตราส่วนของพนักงานที่ได้รับการตั้งเป้าหมายการทำงาน เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด อัตราส่วนของพนักงานที่ได้รับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เป้าหมาย ร้อยละ 100 ของพนักงานใหม่ทั้งหมด 	-	2568: <ul style="list-style-type: none"> จำนวนชั่วโมงรวมที่พนักงานเข้าร่วมการอบรม ทำได้ 2,359 ชั่วโมง/ปี > ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการอบรมภายในของพนักงาน ทำได้ 3 ชั่วโมง/คน/ปี > ต่ำกว่าเป้าหมาย อัตราส่วนของพนักงานเข้าเรียนอย่างน้อย 1 คอร์ส ทำได้ร้อยละ 95 ของพนักงานทั้งหมด > ต่ำกว่าเป้าหมาย อัตราส่วนของพนักงานที่ได้รับการตั้งเป้าหมายการทำงาน ทำได้ร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด > บรรลุเป้าหมาย อัตราส่วนของพนักงานที่ได้รับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ทำได้ร้อยละ 100 ของพนักงานใหม่ทั้งหมด > บรรลุเป้าหมาย

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและ : มี
แรงงาน

RS GROUP รับมอบเกียรติบัตร "ESG DNA จาก SET"

อาร์เอส กรุ๊ป คว้าเกียรติบัตรโครงการ ESG DNA จากตลาดหลักทรัพย์ฯ มุ่งพัฒนาองค์กรด้วยการส่งเสริมความรู้ด้านความยั่งยืนแก่บุคลากร โดย คุณเกรียงไกร เรืองเมธานพรัตน์ หัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารสายงานบริหารบุคลากร บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) เป็นผู้แทนเข้ารับเกียรติบัตร ซึ่งตั้งแต่ปี 2567 เราได้ผลักดันผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเรียนรู้หลักการทำงานแบบ ESG จนครบตามเกณฑ์ ช่วยปูพื้นฐานและปลูกฝัง DNA ด้านความยั่งยืน ทำให้ทั้งผู้บริหารและพนักงานสามารถนำไปต่อยอดกับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากโครงการนี้ อาร์เอส กรุ๊ป ยังมุ่งขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตควบคู่กับการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ครอบคลุมทั้งการรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามนโยบายขององค์การสหประชาชาติ ภายใต้กรอบ ESG อย่างต่อเนื่อง



RS GROUP ติดอันดับ "Top 50 Companies in Thailand 2025 อันดับที่ 37 จาก WorkVenture

นับเป็นอีกหนึ่งรางวัลแห่งความภาคภูมิใจของพวกเราชาว RS Group ที่ได้รับการยอมรับจาก WorkVenture ต่อเนื่องเป็นปีที่สองในฐานะ Top 50 บริษัทในประเทศไทยที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น "องค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยมากที่สุดประจำปี 2025 โดยอ้างอิงจากผลสำรวจทั้งออนไลน์และออฟไลน์จากคนทำงานที่มีอายุ 22-35 ปี ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 12,559 คน

ความสำเร็จครั้งนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ RS Group ในการเป็นองค์กรแห่งโอกาส และพื้นที่แห่งความหลากหลายที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เปล่งประกาย ด้วยรูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องและตรงกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ พร้อมสนับสนุนให้ทุกคนโตไปกับอาร์เอส ด้วยการส่งมอบคุณค่าและประสบการณ์ในการทำงานที่เต็มไปด้วยโอกาสแห่งการเรียนรู้และความท้าทายทั้งในธุรกิจสายบันเทิงและคอมเมิร์ซ พร้อมสนับสนุนให้ทุกคนได้พัฒนาตัวเองสู่เวอร์ชันที่ดีที่สุดในรูปแบบ Cross-functional อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และพร้อมที่จะโตไปกับอาร์เอสตลอดเส้นทางการทำงานเพื่อก้าวสู่เวอร์ชันที่ดีที่สุดของตัวเอง



รางวัล "Finalist ในกลุ่ม Best Creator Performance on Social Media" สาขา News Reporter

อาร์เอส กรุ๊ป ขอแสดงความยินดีกับ คุณพุดธอภิวรรณ องค์พระบารมี ผู้ดำเนินรายการ ลุยชนข่าว ทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 8 ในเครือ อาร์เอส กรุ๊ป ที่ได้รับรางวัล Finalist ในกลุ่ม Best Creator Performance on Social Media สาขา News Reporter ซึ่งเป็น 1 ใน 5 ผู้ประกาศข่าวที่ทำผลงานยอดเยี่ยมบนโซเชียลมีเดียที่ได้รับการยอมรับบนแพลตฟอร์มออนไลน์ โดย คุณจิตติ ศรีดี ผู้ประกาศข่าว เป็นตัวแทนรับรางวัล ณ ทู ไอคอน ฮอลล์ ไอคอนสยาม ชั้น 7



THAI FIGHT คิวรางวัล รายการกีฬาดีเด่น จากเวที โทรทัศน์ทองคำ ครั้งที่ 39

ล่าสุด ช่อง 8 ภายใต้อาร์เอส กรุ๊ป จับมือ THAI FIGHT คิวรางวัล รายการกีฬาดีเด่น จากเวที โทรทัศน์ทองคำ ครั้งที่ 39 ประจำปี 2567

ตอกย้ำความเป็นผู้นำ King of Fighting Sports ภายใต้แนวคิด "มวยมันส์ต้องดูที่ช่อง 8" พร้อมการันตีคุณภาพด้วยเรตติ้งอันดับ 1 จากรายการ THAI FIGHT โดยมี คุณพรพ ทีวีศักดิ์ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายการตลาดเชิงสร้างสรรค์ อาร์เอส มัลติมีเดีย แอนด์ เอ็นเตอร์เทนเมนต์ และ คุณนพพร วาทิน ประธานกรรมการ บริษัท ไทยไฟท์ จำกัด เป็นตัวแทนขึ้นรับรางวัลอันทรงเกียรตินี้

จากความสำเร็จครั้งนี้ ช่อง 8 มีแผนเดินหน้าสร้างสรรค์คอนเทนต์กีฬาต่อเนื่อง ทั้งการถ่ายทอดสด การแข่งขัน และคอนเทนต์ความบันเทิง สำหรับแฟนมวยไทยและกีฬาต่อสู้ เพื่อคงความเป็นผู้นำด้านรายการกีฬาต่อสู้ แฟน ๆ มวยไทยสามารถรับชม 4 รายการมวยถ่ายทอดสด คุณภาพบนหน้าจอช่อง 8 ตลอดทุกสัปดาห์ พลาดไม่ได้กับรายการถ่ายทอดสดแมชชีนเวสต์สุดยิ่งใหญ่ระดับโลกจาก รายการ THAIFIGHT ได้ทาง ช่อง 8 กดเลข 27 ที่มีรายการมวยไทยสดมากที่สุดในประเทศ และทุกแพลตฟอร์มออนไลน์ พร้อมติดตามทุกความเคลื่อนไหวของกีฬามวยได้ที่ เฟสบุ๊ก มวยช่อง 8



คนดั่งนั้งเคลียร์ จุดพลุฉลองยอดวิวทะลุ 1,000 ล้านวิว

คนดั่งนั้งเคลียร์ รายการฮาร์ดทอล์กอันดับต้นของประเทศไทย ทางช่อง 8 ในเครือ อาร์เอส กรุ๊ป จุดพลุฉลองยอดวิวภายในครั้งปีแรก บนยูทูปทะลุ 1,000 ล้านวิว เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนถึง 40.88% ตอกย้ำความสำเร็จในกระแสออนไลน์ ด้วยกลยุทธ์ใหม่ปี 2568 ที่เน้น ความเร็ว ความสด ความมีส่วนร่วม อย่างเข้มข้น

โดยมี เมย์ชินตวรรษนันท์ ปุณณะนิธิ ผู้ประกาศข่าวและพิธีกรชื่อดังมากประสบการณ์ เป็นผู้ดำเนินรายการเคลียร์อิตติเดิทรณ์ด้อยอดนิยม ในทุกอพี ยกระดับเคลียร์คนดั่งให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ด้วยการดึงสัญญาณสดจากทีมข่าว รายงานความคืบหน้าของประเด็นดังจากพื้นที่จริง แบบเรียลไทม์



Asean International Leadership Award 2025

ผู้สื่อข่าวช่อง 8 คว้ารางวัล Asean International Leadership Award 2025 สาขาสื่อสารมวลชนอาเซียนสู่สากล ตอกย้ำความเป็นผู้นำ
ข่าวคุณภาพ ล่าสุด นายกฤษฎากร ภูคาบเงิน ผู้สื่อข่าวอาชญากรรม (ภาคสนาม) ข่าวออนไลน์ช่อง 8 สร้างชื่อเสียงให้วงการสื่อไทย คว้ารางวัล
Asean International Leadership Award 2025 สาขาผู้มีความเป็นเลิศด้านสื่อสารมวลชน นักข่าว, นักประชาสัมพันธ์ในอาเซียนสู่สากล

โดยพิธีมอบรางวัลดังกล่าวจัดขึ้น ณ หอประชุมคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีคุณนิธิคุณเกล้าเยาวชนคนสร้างชาติ ร่วมกับกระทรวง
ศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสมาคมวัฒนธรรมสยาม



รางวัล นักข่าวน้ำดี จากสมาคมหนังสือพิมพ์ส่วนภูมิภาคแห่งประเทศไทย

คุณแตงกวา จิณห์นิภา บัวแสงใส นักข่าวออนไลน์ช่อง 8 ในเครือ RS Group ได้รับรางวัล นักข่าวน้ำดี จากงานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2568 ครอบรอบ 60 ปี สมาคมหนังสือพิมพ์ส่วนภูมิภาคแห่งประเทศไทย

โดยการพิจารณารางวัลครั้งนี้ มาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กลั่นกรองและเห็นถึงผลงานและความตั้งใจจริงของคุณแตงกวา ที่ทำหน้าที่นักข่าวออนไลน์เป็นอย่างดี ไม่เพียงนำเสนอข่าวสารที่ถูกต้อง รอบด้าน แต่ยังอุทิศตนเพื่อสังคมและประชาชนในทุกพื้นที่ อย่างเต็มภาคภูมิ



ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	1338	1093	774
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	1338	1093	774

	2566	2567	2568
พนักงานชาย (คน)	560	480	347
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	41.85	43.92	44.83
พนักงานหญิง (คน)	778	613	427
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	58.15	56.08	55.17

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	224	182	111
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	16.74	16.65	14.34
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	948	787	574
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	70.85	72.00	74.16
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	166	124	89
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	12.41	11.34	11.50

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	75	64	35
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	13.39	13.33	10.09
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	422	363	275
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	75.36	75.63	79.25
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	63	53	37
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	11.25	11.04	10.66

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	149	118	76
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	19.15	19.25	17.80
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	526	424	299
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	67.61	69.17	70.02
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	103	71	52
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	13.24	11.58	12.18

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	992	783	583
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	74.14	71.64	75.32
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	339	302	184
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	25.34	27.63	23.77
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	7	8	7
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.52	0.73	0.90

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	409	344	261
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	73.04	71.67	75.22
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	149	132	83
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	26.61	27.50	23.92
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	2	4	3

	2566	2567	2568
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	0.36	0.83	0.86

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	583	439	322
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	74.94	71.62	75.41
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	190	170	101
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	24.42	27.73	23.65
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	5	4	4
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.64	0.65	0.94

จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
ธุรกิจพาณิชย์	291
ธุรกิจเอนเตอร์เทนเมนท์	310
ธุรกิจเพลง	51
อื่นๆ	122
จำนวนพนักงานรวม	774

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	N/A	347
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	347
ภาคเหนือ (คน)	N/A	N/A	0
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	0
ภาคใต้ (คน)	N/A	N/A	0
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	0

จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	N/A	427
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	427
ภาคเหนือ (คน)	N/A	N/A	0
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	0
ภาคใต้ (คน)	N/A	N/A	0
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	0

จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

	2566	2567	2568
พนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	N/A	N/A	0
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	N/A	N/A	0
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	N/A	N/A	0

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	1
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.00	0.13
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	1
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	0	0	1
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.00	0.00	0.13
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	897,072,560.00	905,265,657.00	651,327,001.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	386,779,687.00	395,674,392.00	310,659,985.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	43.12	43.71	47.70
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	510,292,873.00	509,591,265.00	340,667,016.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	56.88	56.29	52.30
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	670,457.82	828,239.39	841,507.75
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	690,678.01	824,321.65	895,273.73
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	655,903.44	831,307.12	797,815.03

	2566	2567	2568
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.95	1.01	0.89

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

บริษัทฯ ได้จัดระเบียบจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นการแสดงถึงการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมของบริษัทฯ ในการดูแลพนักงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยพนักงานสามารถเลือกแผนการลงทุนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามความต้องการและตามระดับความเสี่ยงของตนเองได้อีกด้วย ซึ่งบริษัทฯ มีนโยบายการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริหารการลงทุนอย่างรับผิดชอบ คำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมชาติ มีระบบรองรับการดำเนินงานของกองทุนได้เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพถือเป็นการออมระยะยาวเพื่อการเกษียณอายุของพนักงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้เลือกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ ฟูล ฟันด์ ซึ่งบริหารกองทุนโดย บลจ. กสิกรไทย เนื่องจากเป็นกองทุนรวมหลายนโยบาย การลงทุนครอบคลุมสินทรัพย์ทุกประเภททั้งในประเทศและต่างประเทศ และเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยบริษัทจัดการมีนายจ้างมากกว่าหนึ่งราย โดยใช้ข้อบังคับหลักและนโยบายการลงทุนร่วมกัน ทั้งนายจ้างแต่ละรายสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เฉพาะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของตนได้ในข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วน

บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานในอัตราที่เหมาะสม เป็นธรรม เท่าเทียมกัน และเป็นไปตามมาตรฐานค่าตอบแทนในธุรกิจประเภทเดียวกัน โดยครอบคลุมทั้งค่าตอบแทนระยะสั้นและระยะยาวให้เหมาะสมกับการเติบโตของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน โดยมีรายละเอียดเงินสะสมและเงินสมทบ ดังนี้

ภาพรวมวิธีการกำหนดอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและอัตราเงินสมทบของนายจ้าง

อายุงานของพนักงาน	อัตราการจ่ายเงินสะสม (ส่วนของสมาชิก)	อัตราการจ่ายเงินสมทบ (ส่วนของนายจ้าง)
1 ปีขึ้นไป	2-15% ของค่าจ้าง	สมทบเท่ากับ 2%

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทฯ มีกรรมการนำ : ไม่มี

หลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	1111	1003	724
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	656	494	361
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	49.03	45.20	46.64
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	59.05	49.25	49.86

จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	30,766,255.00	15,813,557.00	377,246.00
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	44,702,859.00	35,326,591.00	1,591,255.00

รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)
บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)	มี	774	724	361	46.64	49.86

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	8.20	17.00	3.00
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	471,989.00	708,173.00	862,752.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ ค่าใช้จ่ายรวม (*)	0.000132	0.000202	0.000325
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ รายได้รวม (*)	0.000124	0.000212	0.000437

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	2,568,960.00	2,098,560.00	1,486,020.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	2,568,960.00	2,098,560.00	1,486,020.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ชั่วโมง)	0.00	0.00	0.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

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

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

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	283	261	296
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	124	88	91
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	159	173	205
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	21.15	23.88	38.24
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	43.82	33.72	30.74
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	56.18	66.28	69.26
	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://www.rsmall.com/page/privacy-policy>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : ไม่มี
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : เลขหน้าของลิงก์ :

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี
- แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า



แนวความคิดการจัดการลูกค้าด้านการผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูง ปลอดภัย ตรงตามสัญญา และปฏิบัติตามมาตรฐานเทคนิคและกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยเริ่มจากการวิจัยตลาดเพื่อเข้าใจความต้องการ จัดทำสินค้าและบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างเหมาะสม + และให้ความสำคัญในการดูแลลูกค้าทุกขั้นตอน โดยสร้างระบบลูกค้าสัมพันธ์เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสาร เก็บข้อมูลลูกค้าอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์พฤติกรรม พัฒนาสินค้าบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล และสร้างความจงรักภักดีต่อแบรนด์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อหลังการขายด้วยการเปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบผลกระทบ และติดตามผลเพื่อนำมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อจุดประสงค์หลักคือการสร้างความพึงพอใจสูงสุดและลดข้อร้องเรียนจากลูกค้า

แนวปฏิบัติด้านการผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า

1. วิจัยตลาดและจำแนกกลุ่มลูกค้า
2. ตรวจสอบคุณภาพสินค้าและบริการก่อนส่งมอบ
3. ทำความเข้าใจประสบการณ์ลูกค้าตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังใช้บริการ
4. สร้างปฏิสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสุภาพและรวดเร็ว
5. นำข้อมูลคำติชมมาวัดผลและปรับปรุงแผนงาน



แนวความคิดการจัดการลูกค้าด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค

บริษัทฯ มีหน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์ที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งมุ่งเน้นการให้ข้อมูลที่โปร่งใส แม่นยำ และรวดเร็ว เพื่อคุ้มครองลูกค้า/ผู้บริโภคและสร้างความเชื่อมั่นผ่านการกำหนดแนวทางการสื่อสารที่ชัดเจน การเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุมทั้งออนไลน์และออฟไลน์ การตรวจสอบข้อมูลก่อนเผยแพร่ รวมถึงการสร้างระบบรับคำร้องเรียนหรือโต้ตอบ เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อแบรนด์และลดข้อร้องเรียนต่าง ๆ

แนวปฏิบัติการจัดการลูกค้าด้านการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค

1. การระบุและวิเคราะห์ผลกระทบ
 - วิเคราะห์ความเสี่ยงของสินค้าหรือบริการที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้บริโภค (ด้านความปลอดภัย, สุขภาพ, หรือการใช้งาน)
 - จัดทำข้อมูลผลกระทบโดยละเอียด ทั้งข้อดีและข้อจำกัดที่ควรทราบ
2. นโยบายการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส
 - กำหนดนโยบายให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่โฆษณาเกินจริง และมีการเปิดเผยข้อมูลด้านความปลอดภัยอย่างครบถ้วน
 - ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงศัพท์เทคนิคที่ซับซ้อน
3. การเลือกช่องทางการสื่อสาร
 - ออนไลน์: โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์องค์กร อีเมล (สำหรับสื่อสารกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ)
 - ออฟไลน์: ฉลากสินค้า คู่มือการใช้งาน การแถลงข่าว ศูนย์บริการลูกค้า
 - เลือกช่องทางที่สามารถเข้าถึงผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็วที่สุด
4. การจัดการเนื้อหาและการสื่อสาร
 - การสื่อสารเชิงรุก: สร้างการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้สินค้าอย่างปลอดภัย ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น
 - การจัดการวิกฤต: หากสินค้ามีปัญหา ต้องมีแผนแจ้งเตือนภัย (Recall Plan) ทันที ผ่านทุกช่องทางเพื่อลดความเสียหาย
5. การโต้ตอบและรับฟัง
 - สร้างระบบช่องทางรับคำร้องเรียน/คำถาม เช่น LINE OA, แชนบอท, Hotline
 - จัดตั้งทีมรับเรื่องและตอบกลับอย่างรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหา
6. การวัดผลและพัฒนา
 - ประเมินความเข้าใจของผู้บริโภคผ่านแบบสอบถามหรือการมอนิเตอร์โซเชียลมีเดีย
 - ปรับปรุงแผนการสื่อสารตามผลลัพธ์ที่ได้เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมลูกค้าที่เปลี่ยนไป



แนวคิดการพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าด้วยการส่งมอบประสบการณ์ที่คุ้มค่าเหนือความคาดหวังผ่านความเข้าใจความต้องการเชิงลึก ด้วยการสื่อสารและให้บริการด้วยความจริงใจ พร้อมการใช้เทคโนโลยีช่วยบริหารข้อมูลเพื่อตอบสนองอย่างรวดเร็ว และการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด เพื่อเปลี่ยนลูกค้าทั่วไปให้เป็นลูกค้าที่ภักดีในแบรนด์ เพราะเราเชื่อว่าการผสมผสานระหว่างบุคลากรที่พร้อมบริการและเทคโนโลยีที่เข้าถึงใจลูกค้า เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความพึงพอใจและรักษาความสัมพันธ์ลูกค้าในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

แนวปฏิบัติการพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

1. เข้าใจความคาดหวัง: ความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่าง "สิ่งที่คาดหวัง" กับ "สิ่งที่ได้รับจริง" บริษัทฯ จึงต้องส่งมอบสินค้าหรือบริการที่สูงกว่าความคาดหวังเพื่อสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า
2. บริการด้วยใจ: บุคลากรต้องมีใจรักบริการ มีความสุขภาพ ยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาและให้เกียรติลูกค้า
3. รวดเร็วและทันทางที: การให้บริการที่รวดเร็วช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดความไม่พึงพอใจได้
4. การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า: ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลมาช่วยจำข้อมูลลูกค้า เพื่อจัดทำข้อเสนอพิเศษหรือบริการที่ออกแบบมาอย่างตรงใจ
5. การรับฟังความคิดเห็น: รับฟังข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างตั้งใจเพื่อนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัทฯ เน้นความโปร่งใสและสิทธิการเป็นเจ้าของข้อมูล โดยต้องดำเนินการอย่างรัดกุม และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) อย่างครบถ้วน เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งทีมผู้รับผิดชอบและระบுவัตถุประสงค์การดำเนินการอย่างชัดเจน ได้แก่ การแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนเก็บ การขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล การระบุระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การคัดกรองข้อมูลเพื่อเก็บเท่าที่จำเป็น และต้องลบหรือทำลายข้อมูลเมื่อหมดความจำเป็น ซึ่งบริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการรักษาความน่าเชื่อถือโดยห้ามนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ตามที่ได้แจ้งไว้ รวมถึงการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล เราเชื่อว่า หากดำเนินการได้อย่างครบถ้วนแล้วจะสามารถลดโอกาสที่จะเกิดการกระทำความผิดทางกฎหมาย ทั้งแพ่ง อาญา และปกครอง สร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับธุรกิจเพื่อจุดประสงค์หลักคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าได้ในระยะยาว

แนวปฏิบัติการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

1. การแจ้งและขอความยินยอม: ก่อนเก็บข้อมูลต้องแจ้งวัตถุประสงค์ แจ้งนโยบายความเป็นส่วนตัวและขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลอย่างชัดเจน
2. การเก็บเท่าที่จำเป็น: เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นต่อวัตถุประสงค์ที่แจ้งไว้เท่านั้น ห้ามเก็บเกินความจำเป็น

3. การใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์: ห้ามนำข้อมูลไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากที่แจ้งไว้ โดยไม่ได้ขอความยินยอมใหม่
4. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล: จัดทำมาตรการรักษาความปลอดภัยทางเทคนิคและทางบริหารเพื่อป้องกันการรั่วไหล การเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการถูกทำลาย
5. การลบหรือทำลาย: เมื่อพ้นระยะเวลาที่กำหนดหรือหมดวัตถุประสงค์ ต้องทำการลบหรือทำลายข้อมูลอย่างปลอดภัย
6. การถือสิทธิ์ของเจ้าของข้อมูล: ต้องยอมรับสิทธิ์ของลูกค้าในการเข้าถึง แก้ไข โยกย้าย คัดค้าน และขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราความพึงพอใจในการบริการทางโทรศัพท์ เป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95.00 - อัตราการแจ้งเคลมสินค้า เป้าหมายไม่เกินกว่าร้อยละ 1.00 	-	2568: <ul style="list-style-type: none"> - อัตราความพึงพอใจในการบริการทางโทรศัพท์ ทำได้ร้อยละ 91.80 > ไม่บรรลุเป้าหมาย - อัตราการแจ้งเคลมสินค้า ทำได้ร้อยละ 0.17 > บรรลุเป้าหมาย

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

การพัฒนากระบวนการทำงานด้านบริการ

ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากการซื้อของตามห้างในรูปแบบเก่าที่ประสบปัญหาทั้งเรื่องของการจราจร ทำให้ไม่อยากออกจากบ้าน ไม่อยากเสียเวลา รวมถึงสินค้าอาจจะทำให้เลือกจำกัดในแต่ละสาขาที่ตัวเองสะดวก อาร์เอส มอลล์ เป็นแพลตฟอร์มที่จำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อเสริมสุขภาพ และการมีชีวิตที่ดีแบบองค์รวม (Good Health & Wellbeing) อาร์เอส มอลล์ จึงถือกำเนิดขึ้นมาด้วยเป้าหมายเพื่อจะสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการช้อปปิ้ง ด้วยการนำเสนอสินค้าและบริการที่หลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ที่รวดเร็ว สะดวกสบาย เชื่อถือได้ในการซื้อสินค้าและบริการ ผ่านการเล่าเรื่องราวที่สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อช่วยเติมเต็มชีวิตให้กับทุกคน โดยสินค้าทั้งหมดที่นำมาจำหน่าย ได้ผ่านการรับรองมาตรฐานจากองค์การอาหารและยา (อย.) ด้วยส่วนผสมอันทรงคุณค่าจากธรรมชาติเป็นสินค้านวัตกรรมคุณภาพ ผลิตด้วยวิทยาการและเทคโนโลยีอันทันสมัยจากผู้เชี่ยวชาญ และนวัตกรรมรางวัลระดับโลก การที่อาร์เอส มอลล์ เป็นแพลตฟอร์มที่เน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้ลูกค้า ด้วยการแนะนำสินค้าทางด้านอาหารเสริมสุขภาพเป็นหลัก ซึ่งในส่วนของทักษะด้านการบริการลูกค้าที่หากพนักงานมีจะเป็นข้อได้เปรียบในการทำงาน ก็คือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับลูกค้า เพราะการโต้ตอบกับลูกค้าไม่ว่าจะผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล หรือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ สิ่งสำคัญในการบริการลูกค้าคือพนักงานต้องสามารถเชื่อมโยงบทสนทนาและจับประเด็นความต้องการของลูกค้าให้ได้ เพื่อสร้างความรู้สึกที่กำลังโต้ตอบกับคนที่ห่วงใยและใส่ใจปัญหาของลูกค้าอย่างแท้จริง



แผนการพัฒนาศักยภาพพนักงาน Nursery Training and Coach program

วัตถุประสงค์โครงการนี้เพื่อกระตุ้นการสร้างยอดขายตั้งแต่การทำงานใน 10 วันแรกสำหรับพนักงานใหม่ นับเป็นเรื่องท้าทายความสามารถในการทำงานรวมถึงช่วยผลักดันให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานใหม่เป็นอย่างมาก

บริษัทฯ จึงออกแบบการดูแลพนักงานใหม่ ในรูปแบบฝึกอบรมเสมือนจริงและดูแลต่อเนื่องผ่านการโค้ชด้านเทคนิคการขาย โดยจัดอบรมครั้งละ 4 วัน ความถี่ 2-4 กลุ่ม/เดือน หลังจากนั้นคอยติดตามผลงานการขายรายวัน หากไม่ผ่านพนักงานจะต้องเข้ารับการโค้ชจากผู้เชี่ยวชาญด้านการขาย เพื่อพัฒนายอดขายอีก 2 ครั้ง และแก้ไขปัญหาความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ด้วยการนำ QA Side by Side Agent โดยหัวหน้างานร่วมรับฟังการให้บริการของพนักงานเป็นรายบุคคล พร้อมชี้แนะวิธีการใช้งานระบบต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือการทำงาน ประกอบการบริการลูกค้าให้ได้ผลที่ดียิ่งขึ้น

โดยสามารถลดความผิดพลาดในหัวข้อประเมินเดียวกัน จาก 7 เป็น 1 ราย ได้ภายในเวลาเพียง 6 เดือน หลังจบโครงการ บริษัทฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้นำไปพัฒนาหลักสูตรการอบรมพนักงานใหม่ เพื่อส่งเสริมศักยภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว พร้อมนำข้อมูลพฤติกรรมพนักงานมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบ RS Mall Academy - Continuous Learning ที่เป็น Knowledge Management system ทางด้านทักษะการขายและการให้บริการที่เหมาะสมกับพนักงานปัจจุบันควบคู่ไปด้วย

แผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานขายทางโทรศัพท์ RS Mall Academy - Continuous Learning

เนื่องด้วยอาร์เอส มอลล์ เป็นแพลตฟอร์มที่จำหน่ายสินค้าในหลากหลายช่องทาง (Multi-platform commerce) ทั้งออฟไลน์และออนไลน์ โดยเน้นสินค้าเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมมุ่งมั่นยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คน ผ่านการแนะนำสินค้าของพนักงานขายทางโทรศัพท์ ซึ่งเป็นช่องทางหลักการขายสินค้าของบริษัทฯ

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระดับความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพให้พนักงานขายและพนักงานลูกค้าสัมพันธ์มีความรู้มากขึ้น จึงยกระดับการเรียนรู้ไปอีกขั้น ผ่านระบบ RS Mall Academy ซึ่งเป็น Learning Management System แบบครบวงจร ซึ่งจะเป็นตัวช่วยสำคัญให้พนักงานเก่าและใหม่สามารถทบทวนความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เทคนิคการขาย และการให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning ได้ตลอดเวลา เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการลูกค้าได้อย่างเหมาะสม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนากระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้น และยอดขายที่เติบโตอย่างยั่งยืนตามลำดับ

วัตถุประสงค์ในเชิงคุณภาพ

1. หัวหน้าทีมสามารถให้ข้อมูลสินค้าแก่พนักงานขายทางโทรศัพท์ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา

2. ทีมกลยุทธ์สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์หาความต้องการในสินค้าและข้อเสนอพิเศษสำหรับการขายที่เหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างลงตัว
3. ทีมวิจัยและพัฒนาสินค้าใหม่สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมสินค้าที่มีจุดเด่น
4. ทีมพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถนำระบบ E-earning มาช่วยในการสื่อสารเนื้อหาและทักษะด้านการขายและการให้บริการที่เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานขายทางโทรศัพท์ใหม่และในปัจจุบัน

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ผลักดันให้มีพนักงานเข้าร่วมเรียน ร้อยละ 80 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด
2. จัดให้มีการทดสอบวัดระดับความรู้ความเข้าใจ เกณฑ์สอบผ่านด้วยคะแนนร้อยละ 80
3. พนักงานทุกคนต้องเข้ารับความรู้ด้วยความถี่ ขั้นต่ำ 1 ครั้ง/เดือน/คน ในระหว่างดำเนินโครงการ
4. บริษัทฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานได้อย่างตรงประเด็น และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อยอดเพื่อให้หัวหน้างานวางแผนการ Coaching และ Monitor ได้ทันที

แผนการพัฒนาศักยภาพของพันธมิตรทางธุรกิจ

ULife จัดงาน Reset Your Life ดึง 4 วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ แบ่งปันเคล็ดลับการดูแลสุขภาพเชิงลึก ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ให้แก่ Business Partners และผู้สนใจที่มาเติมความรู้และแรงบันดาลใจกันอย่างคับคั่ง โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

- รศ.ดร.นพ. ภูติพิ เตชาชาติวัฒน์ แพทย์เวชศาสตร์ป้องกัน (เวชศาสตร์วิถีชีวิต) และเวชศาสตร์ครอบครัว ได้เน้นย้ำถึงโรคยอดฮิตที่ควรระวัง และแนะนำแนวทางดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ตาม 6 เสาหลัก Healthy Longevity เพื่อสร้างความแข็งแรงทั้งกายและใจ
- นพ. อภินิษฐ์ ศรีสุขวัฒนา แพทย์หัวใจและการกีฬา ได้อธิบายถึงความสำคัญของ ค่า VO2 Max ซึ่งเป็นดัชนีสำคัญของความฟิตของร่างกาย โดยคำนึงสะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบหัวใจ ปอด และหลอดเลือด รวมถึงประสิทธิภาพของเซลล์ในการสร้างพลังงาน (ไมโทคอนเดรีย) พร้อมทั้งแนะนำวิธีการเพิ่มค่านี้ให้สูงขึ้นเพื่อสุขภาพที่ดีในระยะยาว
- ดร.ภก. ภูธฤต อรุโณทยานันท์ ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์และการเรียนรู้ บริษัท อาร์เอส คอนเน็ค จำกัด ได้นำเสนอแนวคิด Holistic Health Longevity Science by beyonde ที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ในระดับลึกถึง DNA เพื่อเสริมพลังให้เซลล์ส่งผลให้เซลล์สามารถฟื้นฟูวัยชราได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ร่างกายมีสุขภาพดีและยืนยาวอย่างยั่งยืน
- คุณฉัตรดนัย ศรีชัย นักจิตวิทยาการปรึกษา และเจ้าของเพจ Psycholism ได้ให้มุมมองด้านจิตวิทยาของ Healthy Longevity โดยเน้นไปที่การบริหารจัดการความเครียดและความเหงา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม

นอกจากได้รับความรู้อย่างเต็มที่แล้ว ผู้ร่วมงานยังมีโอกาสได้ตรวจมวลกระดูก และตรวจสุขภาพหลอดเลือดด้วยเครื่อง Max Pulse โดยไม่มีค่าใช้จ่ายอีกด้วย เพื่อวางแผนดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน



กิจกรรมเปิดประสบการณ์ใหม่ให้ลูกค้าผู้ทรงเกียรติ

RS GROUP ขวนสัมพันธ์ประสบการณ์ Life Enriching ผ่าน 3 แปรนดในเครือ

พบกับบุธ Erb, beyonde และ aviance ในงานดอกไม้ปาร์คนายเลิศครั้งที่ 36 ที่รวมความงาม สุขภาพ และแรงบันดาลใจไว้ในที่เดียว

- Erb (เอิบ) ร่วมสนุกกับกิจกรรมจัดแต่งกล่องของขวัญธีม The Scents of Belonging พร้อมเลือกซื้ออุปสกินแคร์และเครื่องหอมระดับพรีเมียม ที่ถ่ายทอดเรื่องราวการใช้ชีวิตอย่างสวยงามผ่านกลิ่นหอม
- beyonde (เบียอนด์) ทดลองตรวจวัดระดับความเครียดด้วยเครื่อง Smart Pulse รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และชิมผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร บียอนด์ มากิ พลัส
- aviance (อเวียองซ์) ทดลองผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผม อเวียองซ์ แฮร์มูน อัลติเมท ลิฟ-อิน แฮร์ซัพพลีเมนต์ สูตรเข้มข้นไม่ต้องล้างออก ช่วยฟื้นบำรุงผมนุ่มสวยสุขภาพดี



ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

- ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
 โทรศัพท์ : 02-085-9999
 โทรสาร : -
 อีเมล : -
 เว็บไซต์บริษัท : <https://www.rsmall.com/>
 ที่อยู่ : บริษัท อาร์เอส มอลล์ จำกัด

อาคารอาร์เอสกรุ๊ป ทาวเวอร์ เอ เลขที่ 27 ถนนประเสริฐมนูกิจ แขวง
เสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี
แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม, ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, อาชีวอนามัย, ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง

นโยบายการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่ง และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ ด้วยการร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการทางธุรกิจ และการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนบริเวณรอบที่ตั้งบริษัทฯ นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้แก่พนักงาน เพื่อให้บริษัทฯ ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากสังคมและชุมชนที่อยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ	- การประชาสัมพันธ์ร้านค้า ในชุมชนให้ผู้คนในสังคมได้รับรู้ผ่านสื่อสาธารณะที่บริษัทฯ เป็นเจ้าของ โดยไม่คิดมูลค่า จำนวน 4 ร้านค้า/ปี	-	2568: - จำนวนร้านค้าภายในชุมชนที่ได้รับการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสาธารณะของบริษัทฯ ทำได้จำนวน 4 ร้านค้า/ปี > ตามเป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทฯ ทำการประชาสัมพันธ์ร้านค้าต่างๆ ผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัทฯ โดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งตั้งงบประมาณ 2,000,000 บาท/ปี 	-	2568: - บริษัทฯ ทำการประชาสัมพันธ์ร้านค้าผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ของบริษัทฯ ซึ่งสามารถสร้างการมองเห็นได้มากถึง 100,000 ครั้ง/ปี และมีผู้ติดตามกว่า 120,000 ราย โดยบริษัทฯ ไม่คิดมูลค่าการดำเนินการที่ประมาณ 1,000,000 บาท/ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

ผลการดำเนินงานด้านการจัดการชุมชนและสังคม

1. การสร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ผู้คนในสังคม ผ่านกระบวนการทางธุรกิจ

โครงการ RS Near by สร้างสังคมแห่งการแบ่งปันใหม่ ให้ใกล้กันมากกว่าเดิม

ด้วยสถานการณ์โควิด-19 ในปี 2563 เป็นต้นมา ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศและประชาชนได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ทั้งผู้ประกอบการรายย่อยและผู้ประกอบการรายใหญ่ที่ต้องหยุดกิจการ ประสบปัญหาการขาดรายได้ ตกงาน ขาดโอกาสในการสร้างรายได้เสริม ในขณะที่หลายคนอาจกำลังมีความฝันที่จะทำธุรกิจของตัวเองแต่ขาดเงินทุน ไม่กล้ารับความเสี่ยง และไม่มีประสบการณ์ในการเริ่มต้นด้วยตนเอง ทั้งนี้ อาร์เอส กรุ๊ป ในฐานะบริษัทชั้นนำของประเทศที่มีทรัพยากรและความสามารถทางด้านการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์อันทรงประสิทธิภาพ ซึ่งได้ย้ายสำนักงานใหญ่แห่งใหม่เข้ามาในพื้นที่เขตจตุจักรในช่วงเวลาเดียวกันนั้นได้เล็งเห็นถึงการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างบริษัทฯ ชุมชน และหน่วยงานราชการในพื้นที่

ประโยชน์เชิงคุณภาพ

1. เพื่อร่วมประชาสัมพันธ์ร้านค้าประเภทต่าง ๆ ในเขตจตุจักร ให้เป็นที่รู้จักในวงกว้างมากยิ่งขึ้น ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของบริษัทฯ
2. ได้ช่วยเหลือการทำงานกับภาครัฐบาลและองค์กรท้องถิ่น นับเป็นประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้คนในชุมชน

ประโยชน์เชิงปริมาณ

1. ทำการประชาสัมพันธ์ให้แก่ร้านค้าต่าง ๆ จำนวน 4 ร้านค้า จากเป้าหมาย 4 ร้านค้า (เฉลี่ยไตรมาสละ 1 ร้านค้า) นับเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 ในการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ผู้คนในชุมชนรอบบริษัทฯ
2. ทำการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียล มีเดีย ของบริษัทฯ ซึ่งสามารถสร้างการมองเห็นได้มากถึง 100,000 ครั้งต่อปี จากเป้าหมาย 200,000 ครั้งต่อปี นับเป็นความสำเร็จร้อยละ 50
3. โดยบริษัทฯ ไม่คิดมูลค่าการดำเนินการและการประชาสัมพันธ์ผ่านกระบวนการทางธุรกิจ ซึ่งคิดเป็นเงิน 1,000,000 บาท/ปี จากเป้าหมาย 2,000,000 บาท/ปี นับเป็นความสำเร็จร้อยละ 50

การประชาสัมพันธ์ร้านค้าผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

ตลอด 3 ปีที่ผ่านมา RS GROUP ได้ร่วมสนับสนุนธุรกิจรายย่อยในย่านจตุจักร ผ่านโครงการ RS NEARBY โดยนำเสนอธุรกิจเหล่านี้ผ่านสื่อออนไลน์ของบริษัทฯ เพื่อช่วยให้พวกเขาเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้กว้างขึ้น และในครั้งนี้ เราก้าวไปอีกขั้น RS GROUP ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งพันธมิตรสำคัญของชุมชนเดียวกัน เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์คอนเทนต์ที่ช่วยผลักดันธุรกิจรายย่อยให้เติบโตไปพร้อมกัน โดยเราได้คัดเลือกนิสิตจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่สนใจด้านการผลิตคอนเทนต์ มาร่วมลงพื้นที่จริงกับทีมงาน RS GROUP เพื่อเรียนรู้และพัฒนาทักษะจากประสบการณ์ตรง พร้อมช่วยเพิ่มหาร้านเด็ด ๆ มาแนะนำให้กับแฟนเพจของเรา

RS NEARBY X Kasetsart University SISKU Coffee คาเฟ่สุดชิคภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เริ่มต้นที่ร้าน SISKU Coffee คาเฟ่สุดชิคภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นร้านถ่ายเอกสาร แต่วันนี้ได้พลิกโฉมมาเป็นพื้นที่ฮิลใจที่พร้อมต้อนรับทุกคนให้มาผ่อนคลาย เปลี่ยนโฉมอาคารมรดกตัวเองผ่านเครื่องตีเมล็ดพิเศษ สำหรับสายกาแฟที่นี้ให้เลือกครบทั้งคั่วเข้ม คั่วกลาง และคั่วอ่อน เลือกได้ตามรสชาติที่ชอบหรือถ้าอยากลองอะไรใหม่ ๆ ขอแนะนำ Dirty Coffee กาแฟที่แยกชั้นระหว่างนมสดเย็นจัด กับช็อคโกแลตร้อนเข้มข้น เมื่อดื่มแล้วจะได้รสสัมผัสที่ นุ่ม ละมุน หอมกรุ่น ส่วนสายเครื่องตีเมล็ดชั้นห้ามพลาดเมนู Into Sunset น้ำผลไม้ที่เติมความซ่าด้วยโซดา ดื่มแล้วรีเฟรชได้ทันที! นอกจากนี้ยังมีอีกหลากหลายเมนูที่ต้องมาลองด้วยตัวเอง



Champion Cafe ร้านกาแฟและขนมปังโฮมเมด ที่อบอุ่นเหมือนนั่งชิลล์ที่บ้านเพื่อน

RS Nearby ช่วยชุมชนบอกต่อของดี รอบนี้พาทุกคนมาสัมผัสเสน่ห์ของกาแฟ มีทอะ ขนมปังโฮมเมด และเสียงเพลงจากเครื่องเล่นแบบไวเนลที่ร้าน Champion Cafe ร้านกาแฟและกาแฟสไตล์โฮมมี่เล็ก ๆ ที่ตั้งไม่ลึกกลับในย่านเสนานิคม และเราอยากแนะนำให้แมส บรรยากาศภายในร้านอบอุ่นและเป็นกันเอง กลิ่นหอมของกาแฟคั่วสดและขนมอบใหม่ ๆ จะลอยมาแตะจมูก เสียงเพลงคลอเบา ๆ ชวนให้ผ่อนคลาย

คุณโอ-ธฤณัช อุดมคณาธา เจ้าของร้าน เล่าให้ฟังว่า เกษียณจากงานประจำ มาเปิดร้านกาแฟเมื่อ 8 ปีที่แล้ว โดยใช้บ้านมารีโนเวทชั้น 1 ให้เป็นร้านกาแฟ ทำให้คนที่มาแวะเวียนรู้สึกว่ามันั่งดีมีกาแฟที่บ้านเพื่อน ร้านเน้นความเรียบง่ายแต่พิถีพิถัน กาแฟแพงด้วยความใส่ใจและราคาไม่แรง และมาเปิดทำขนมปังเพิ่มเติม เมื่อช่วงโควิด-19 เมนูเครื่องดื่มชิกเนเจอร์ของร้านคือ Champion Coffee เมล็ดกาแฟที่ร้านใช้กาแฟของคอยซัง แบบดับเบิลชอต ไม่หวานมาก ที่อปด้วยนมสดแท้ นัวลงตัว อีกเมนูที่น่าเสนอก็คือ มีทอะออเรนจ์ เป็นน้ำส้มคั้นสดที่อปด้วยมีทอะ เปรี้ยว หวาน กำลังดี ดื่มแล้วสดชื่นสุด ๆ หรือใครจะเปลี่ยนมีทอะเป็นกาแฟก็อร่อยไม่แพ้กัน สำหรับขนมปังเริ่มต้นในยุคโควิด-19 ช่วงนั้นออกไปหาซื้อขนมปังก็ยาก เพราะแต่ละบ้านก็เริ่มมีการกักตุน เลยตัดสินใจว่า ลองทำดูเอง หาเนย หาแป้ง ทดลองสูตรแก้ปัญหาเรื่องการนวดแป้ง การอบ เป็นประสบการณ์ที่กว่าจะลงตัวก็เป็นปีอยู่เหมือนกัน ที่สำคัญ เราเน้นที่วัตถุดิบ ใช้แป้งจากญี่ปุ่นและเนยสดที่ทำจากนมโคแท้ 100% ไม่ใส่สารเสริมและวัตถุกันเสีย เมนุยอดฮิต ได้แก่ ขนมปังไอศกรีมโทสต์ชาไทย และขนมปังเนยน้ำตาล ลูกค้มาากินแล้วชอบ มีคนอยากทำขนมปังให้ได้แบบที่ร้าน สอบถาม อยากมาเรียนรู้ ก็เลยเปิดเป็นคอร์สสอนทำที่ร้าน อนาคตตั้งใจไว้ว่า %%%จะสอนออนไลน์ด้วย สอบถามได้โดยตรงที่ร้านหรือเพจเฟซบุ๊ก ChampionCoffee ได้เลยครับ

นอกจากกาแฟและขนมปัง สิ่งที่เป็นเอกลักษณ์อีกอย่างของร้านนี้คือเครื่องเล่นแผ่นเสียงที่ตั้งอยู่มุมหนึ่งของร้าน แผ่นไวเนลหลายสิบแผ่นถูกจัดเรียงไว้อย่างเป็นระเบียบ เปิดสร้างบรรยากาศและเพิ่มอรรถรสในการกิน มีเพลงหลากหลายแนว อาทิเพลงแจ๊ส หรือเพลงคลาสสิกจากยุค 60s-70s คลอไปกับเสียงบดเมล็ดกาแฟและเสียงพูดคุยของลูกค้า ทำให้ร้านมีเสน่ห์เฉพาะตัวที่แตกต่างจากร้านกาแฟทั่วไป

+

ร้านข้าวต้มแห้งคุณนิต ข้าวต้มแห้งหมูกรอบ สูตรลับที่สายสุขภาพต้องหลงรัก ไม่ทอด ไม่มัน แต่กรอบฉ่ำละลายในปากทุกคำ

ใครจะคิดว่าเมนูเรียบง่ายอย่าง ข้าวต้มแห้ง จะกลายเป็นจานเด็ดจนมีลูกค้าประจำแน่นทุกวัน! ที่ร้านข้าวต้มแห้งคุณนิต เค้มีสูตรเฉพาะที่ไม่เหมือนใคร โดยเฉพาะหมูกรอบที่ใช้เวลาคิดสูตรนานกว่า 1 ปีเต็ม จนได้หมูกรอบที่หอม กรอบนอกนุ่มใน แบบไม่ต้องจมน้ำมันเลย แม้แต่นิดเดียว หมูกรอบของที่นี่ใช้วิธีอบ 100% เหมาะมากสำหรับใครที่เลี่ยงของทอด ของมัน แต่ยังคงรสชาติเข้มข้น ความกรอบกำลังดี เคี้ยวแล้วมีความฉ่ำ จุกซึ้นนิต ๆ หอมกลิ่นอบเฉพาะตัวไม่ซ้ำใคร

และไม่ใช่แค่หมูกรอบเท่านั้นที่โดดเด่น ที่นี่ยังจัดเต็มเครื่องแน่น ทั้งหมูบะซ่อ หมูกรอบ หมูบะซ่อ ไข่อ่อนชิ้น แบบครบเครื่องในถ้วยเดียว ความพิเศษอีกอย่างคือ ซอสสูตรเฉพาะ รสชาติกลมกล่อม หอม หวาน เค็มนิต ๆ ถึงเครื่อง ถึงรส แบบที่ไม่ต้องเติมอะไรเลย นอกจากนี้ ถ้าไม่ใช่สายข้าว ยังมี เส้นบะหมี่เหลืองคลุก ให้เลือกอีกหนึ่งทาง เส้นเหนียวนุ่มคลุกเคล้ากับเครื่องแน่น ๆ ในแบบเดียวกัน ได้ฟีลอีกแบบ แต่ยังคงความเข้มข้นสไตล์คุณนิตไว้อย่างครบถ้วน

ร้านข้าวต้มแห้งคุณนิต เริ่มจากความรักในการทำอาหาร เจ้าของร้านบอกว่าอยากให้ทุกจาน อร่อยเหมือนทำที่บ้านกิน จากจุดเริ่มต้นเล็ก ๆ สุรานที่ลูกค้าติดใจจนกลายเป็นขาประจำและยังคงรักษาความใส่ใจแบบวันแรกเอาไว้ในทุก ๆ ซามที่เสิร์ฟ



ร้านพีกร ม.เกษตร - ร้านที่รวมเรื่องราวและความทรงจำของเด็กมหาลัย ทั้งอิมท้องและอิมเสียงหัวเราะไปในคราวเดียวกัน

ร้านอาหารตามสั่งที่เด็ก ม.เกษตร เกือบทุกคนต้องรู้จักร้านนี้ เปิดขายมาแล้วกว่า 12 ปี กลายเป็นร้านประจำของใครหลาย ๆ คน เพราะได้มาพบปะเพื่อนฝูงและอิมท้องกันที่นี่

จุดเด่นของร้านนี้ที่ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันคือรสชาติความอร่อย และให้ปริมาณเยอะ ราคาอาหารคุ้มค่า แต่เคล็ดลับความสำเร็จที่พีกรให้ความสำคัญนอกเหนือจากความอร่อยและความคุ้มค่านั้น คือความรวดเร็วของอาหารที่เอามาเสิร์ฟ พีกรให้ความสำคัญกับเวลาของลูกค้า บริหารร้านแบบ Street Food ใครที่เข้ามาที่ร้านจะต้องได้ทานอาหารพร้อม ๆ กัน

เมนูเด็ดของร้านที่พีกรแนะนำ คือ หมูสามชั้นทอดพริกเกลือไข่น้ำนึ่ง หมูทอดชิ้นใหญ่ ๆ ผัดแห้งรสจัดจ้านหอมกลิ่นพริกและกลิ่นกะทะ เสิร์ฟพร้อมกะเพราเนื้อวากิวด้วยกลิ่นหอมจากไขมันเนื้อวากิว ที่ทำให้นึกถึงกลิ่นเนยละลายในปาก มักกะโรนีกุ้งสูตรความทรงจำจากคุณแม่ ที่ทำให้ใครหลายคนย้อนคิดถึงวัยเด็ก สำหรับพีกร ไม่ใช่การให้ลูกค้าจดจำตัวเขา แต่เป็นการให้ทุกคนกลับไปแล้ว คิดถึงรสชาติอาหาร ความเร็ว ความอิม และความสุขที่ได้กิน เพราะทุกมือที่ร้าน ไม่ใช่แค่การกิน แต่คือ Story ที่เกิดขึ้นร่วมกัน



โครงการสร้างอาชีพ สร้างโอกาส ผ่านร้านครัวชวนชมของภัตตาคารหญิงกลาง

อาร์เอส กรุ๊ป ร่วมมือ ภัตตาคารหญิงกลาง เปิดพื้นที่สร้างโอกาสให้แก่ผู้ก้าวพลาดหญิง ภายใต้ "โครงการ RS Nearby ช่วยชุมชนบอกต่อของดี" ซึ่งเป็นโครงการส่งเสริมธุรกิจของผู้ประกอบการรายย่อยในชุมชนย่านจตุจักร ของ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) หรือ อาร์เอส กรุ๊ป จับมือภัตตาคารหญิงกลาง กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ร่วมแบ่งปันโอกาส ด้วยการเปิดพื้นที่สำนักงานใหญ่ อาร์เอส กรุ๊ป ให้แก่ร้านครัวชวนชมของภัตตาคารหญิงกลาง นำอาหารและขนมรสชาติดีบางส่วนมาวางจำหน่าย โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และรายได้ทั้งหมดจากการขายสินค้าที่ อาร์เอส กรุ๊ป หลังหักค่าใช้จ่ายของกรมราชทัณฑ์แล้ว จะนำไปเป็นเงินรางวัลปันผลให้แก่ผู้ก้าวพลาดหญิงที่ฝึกอาชีพในครัวชวนชมของภัตตาคารหญิงกลาง เพื่อนำมาเป็นรายได้สำหรับใช้จ่ายทั้งขณะต้องโทษและเป็นทุนตั้งตัวหลังพ้นโทษ ทั้งนี้ ครัวชวนชมเปิดดำเนินการเป็นร้านอาหารไทยมายาวนานกว่า 37 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ ที่จะมอบโอกาสให้ผู้ก้าวพลาดหญิงได้ฝึกทักษะการทำครัว เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและนำไปประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ

ความร่วมมือครั้งนี้ จึงนับเป็นอีกหนึ่งการทำงานด้านความยั่งยืนของ อาร์เอส กรุ๊ป เพื่อต่อยอดความมุ่งมั่นของโครงการ RS Nearby ช่วยชุมชนบอกต่อของดีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมรายได้ให้แก่ชุมชนและผู้ประกอบการรายย่อยย่านจตุจักร จากการเป็นสื่อกลางในการโปรโมตของดีในชุมชนผ่านสื่อต่าง ๆ ของอาร์เอส กรุ๊ป ทั้งทางโซเชียลมีเดียของบริษัทฯ และการนำเสนอคอนเทนต์ผ่านรายการปากท้องต้องรู้ ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ ช่อง 8 รวมถึงการประชาสัมพันธ์ในช่วงต่าง ๆ ของสถานีเพลง COOLfahrenheit ซึ่งเป็นการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับร้านค้าและผลิตภัณฑ์คุณภาพในชุมชนให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อยเขตจตุจักรทั้งสิ้น ตั้งแต่เริ่มโครงการในปี 2567 ต่อเนื่องมาปี 2568 สามารถส่งมอบรายได้จากการจำหน่ายสินค้านี้ไปแล้วกว่า 500,000 บาท และบริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะดำเนินการด้านการสร้างรายได้และโอกาสอย่างยั่งยืนเช่นนี้ต่อไปในอนาคต



COOL FOOD FAIR : Eatery Journey by COOLfahrenheit

เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่ COOLfahrenheit สถานีเพลงเพราะอันดับ 1 ของเมืองไทยเตรียมจัดให้ชาว COOL และผู้สนใจทั่วไปได้ออกเดินทาง สู่จักรวาลความอร่อย ใน อำเภอพลพุดส์ Presents COOL FOOD FAIR : EATERY JOURNEY กับการโคจรมาพบกันของหลากหลายเมนูเด็ด และความสนุกแบบเผ็ดเวอร์พร้อมทะยานสู่เทศกาลอาหารสุดฟิน กินให้สุดกับร้านเด็ดทั่วไทยในทีเดียวรวมความอร่อยกับเมนู Hot ขึ้น Feed ที่ต้องกรี๊ดแบบสุดเสียงไปกับ ร้านเด็ดดารา อย่าง สยามซาไทย-เด่นคุณ งามเนตร, น้ำพริกปากท้อง-ไชยา มิตรชัย, Red Hot Chilli Sisters-มายด์ ลภัสลัล, อัจจาสุกี้หมาล่า-นุ่น รมิดา, เตี่ยวคนชล-ชมพู ก้อนบาย, เห็ดทอดกรอบ Teddy-เท็ดดี LOSO, น้ำพริกปุยแสบปาก-ปุยผ้าย ณีภุฎพัชร และร้านเด็ดจากเซเลบอีกมากมาย ไม่นับของอร่อยสุขภาพดี เอาใจสาย Healthy จาก คลับอร่อย by อำเภอพลพุดส์ ที่มานำเสนออีกเพียบ

ยังมีความน่าสนใจ กับการตามล่าหาตัวตน ที่จะทำให้ทุกคนได้เรียนรู้ตัวเองมากขึ้นจากอาหารที่ชอบกิน ในโซน FOODIE PERSONALITIES ที่จะเสิร์ฟพร้อมกับเพลงเพราะ Taste ดี ๆ กับ Mini Concert จากศิลปินสุด COOL อย่าง PIXXIE เกิร์ลกรุ๊ป

3 สาวสุดฮอต/SARAH SALOLA สาวเท่เสียงละมุน และ 5 หนุ่มบอยกรุ๊ป PERSESพร้อมด้วยน้องใหม่แห่งวงการ T-POP จาก อาร์เอส มิวสิกที่จะมาเติมสีสันความสนุกกับ สาวน้อยสุดเท่ D-NA / 5 แมมตสาวแสนซน WIZZLE และ 4 หนุ่มบอยกรุ๊ปวงใหม่ NEVONE

และที่พลาดไม่ได้คือ ร้านจากโครงการ RS Nearby ช่วยชุมชนบอต่อของดี ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการของ RS GROUP ที่ช่วยเพิ่มการรับรู้ และรายได้ให้กับร้านค้าในชุมชนโดยรอบ โดยในงานนี้มี 2 ร้านจากโครงการ RS Nearby มาร่วมสร้างความอร่อยให้กับผู้ร่วมงาน ได้แก่

- ร้าน Choc A Dii Selected Craft Chocolate ช็อกโกแลตคราฟต์ออริจินัล ฝีมือคนไทย อร่อย แปลกใหม่ ไม่เหมือนใคร
- ร้านบะหมี่อากง สูตรดั้งเดิมจากอากงขนานแท้! หากใครเป็น หมูกรอบเลิฟเวอร์ ห้ามพลาด เพราะอากงคิดมาแล้วว่าหมูกรอบร้านบะหมี่อากงต้องกรอบพอดี มีสัดส่วนหมูและมันที่ลงตัว

ภายในงานยังมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคัดแยกขยะ เพื่อนำไปเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล และการกำจัดอย่างถูกวิธี ตามนโยบาย RS Net Zero ของ RS GROUP อีกด้วย



2. การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการการสร้างสรรค์สังคมแห่งการแบ่งปัน

โครงการ RS BLOOD HERO 2025

RS Group เดินหน้าส่งต่อความห่วงใยอย่างต่อเนื่อง กับกิจกรรมRS BLOOD HERO ประจำปี 2568 เพื่อบริจาคโลหิต ให้แก่ สภากาชาดไทย โดยในปีนี้อสามารถรวบรวมโลหิตของชาว RS และครอบครัวได้ถึง 35,550 ซีซี

RS GROUP ขอร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการส่งต่อโลหิตไปยังผู้คนที่จำเป็นต้องใช้ รวมถึงผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ชายแดนไทยกัมพูชา ทั้งพลเรือนและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับบาดเจ็บ เพื่อช่วยต่อลมหายใจให้กับผู้ปกป้องแผ่นดินไทย รวมถึงช่วยส่งต่อชีวิต ความหวัง และโอกาสให้กับผู้ที่ต้องการโลหิตในการรักษาในโรงพยาบาลต่าง ๆ ทั่วประเทศ

พลังแห่งความดีในครั้งนี้ เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหาร พนักงาน ผู้ประกาศข่าวจากช่อง 8 และเหล่า COOLJ จาก COOLfahrenheit ที่มาร่วมแรงร่วมใจในกิจกรรมนี้ RS GROUP ขอเป็นส่วนหนึ่งที่ร่วมแบ่งปันและส่งต่อความห่วงใย เพื่อร่วมเติมเต็มสังคมนี้ต่อไป



โครงการ "RS GROUP x ปันกัน"

กิจกรรมแบ่งปัน ที่ให้พนักงานนำของสภาพดีไม่ใช้แล้วมาร่วมบริจาค โดยสิ่งของทั้งหมดได้ส่งมอบให้กับมูลนิธิยุวพัฒน์ เพื่อส่งต่อคุณค่า และสร้างประโยชน์ให้กับสังคมในระยะยาว เพราะเราเชื่อว่าการให้คืออีกหนึ่งรูปแบบของการใช้ชีวิตที่มีคุณค่า



3. การส่งมอบองค์ความรู้ จากองค์กรสู่สังคม

โครงการ "RS Young Blood เปิดสตูดิโอ ให้นิสิต สัมผัสประสบการณ์จริง"

KU the Reporter : Inside the Story เปิดบ้านพร้อมจัด Workshop ให้นิสิต สัมผัสประสบการณ์จริงที่ คลุฟาเรนไฮต์ และห้อง 8

อาร์เอส กรุ๊ป ต้อนรับนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จากโครงการ KU the Reporter ที่มีความสนใจในการเป็นนักข่าว และคอนเทนต์ครีเอเตอร์ พร้อมจัดอบรมหลักสูตร 1 วัน โดยนำทักษะความชำนาญจากผู้บริหารและพนักงานสายงานข่าวมาให้ความรู้และทำ Workshop นำโดยคุณหลี่แซ่ วิทยา พิธีรัฐกุล ผู้ประกาศข่าวช่อง 8 ที่ได้มาเล่าถึงประสบการณ์การเป็นผู้ประกาศข่าว เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับน้อง ๆ เยาวชนที่กำลังตัดสินใจในการเลือกสายอาชีพ

นอกจากนี้ น้อง ๆ นิสิตฯ ยังได้เข้าเยี่ยมชม ธุรกิจยูไลฟ์ (ULife) ธุรกิจสุขภาพและความงาม สตูดิโอจัดรายการของคูฟูเรนไฮต์และสตูดิโอข่าวช่อง 8 และได้มีโอกาสทดสอบความสามารถในการเป็นผู้ประกาศข่าว นักข่าว และคอนเทนต์ครีเอเตอร์ ซึ่งนับเป็นการเปิดโลกทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้นิสิตฯ ได้สัมผัสเบื้องหลังการทำงานจริงในสายงานมีเดียและเอ็นเตอร์เทนเมนต์ ซึ่งตรงกับจุดประสงค์ของโครงการ RS YOUNG BLOOD ที่ต้องการแบ่งปันความเชี่ยวชาญขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้เยาวชนเข้ามาศึกษาดูงานและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเสริมสร้างทักษะ และแรงบันดาลใจในการก้าวสู่เส้นทางอาชีพในอนาคต

ทั้งนี้ อาร์เอส กรุ๊ป ยังได้รับเกียรติ จาก ผศ. รัชต ชมภูนิช รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตและพัฒนาอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เข้าร่วมสังเกตการณ์ และหารือถึงความร่วมมือในโครงการ RS YOUNGBLOOD ระหว่างมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กับ อาร์เอส กรุ๊ป ในอนาคตอีกด้วย

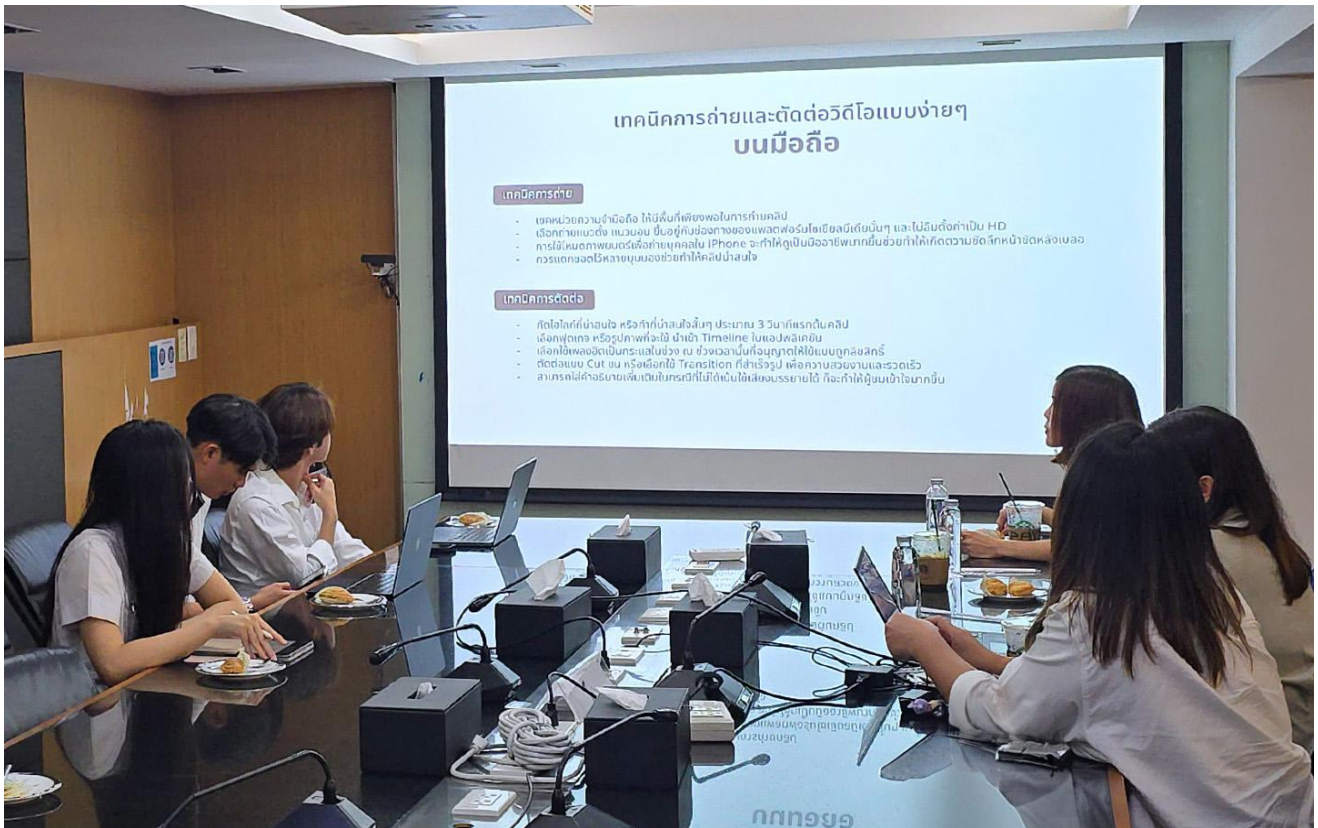


RS GROUP X CBS แชร่ประสบการณ์การทำคอนเทนต์กับนิสิตฯ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาฯ

RS GROUP ร่วมแชร์ประสบการณ์ด้านการทำคอนเทนต์พร้อมส่งต่อแรงบันดาลใจในการสร้างคอนเทนต์ให้กับนิสิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายใต้โครงการ RS YOUNG BLOOD

คุณนิธิกานต์ จิตเจริญ หัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายภาพลักษณ์และการสื่อสารองค์กร นำทีมงานถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานด้านการสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียของ RS GROUP ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ให้กับนิสิตฯ ที่เดินทางไปแข่งขันทางวิชาการระดับโลก โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างเนื้อหาที่แสดงศักยภาพของเด็กไทยบนเวทีโลก เพื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม และสร้างแรงบันดาลใจให้เยาวชนไทยในการไปสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ ผ่านโซเชียลมีเดีย

การแบ่งปันความรู้ในครั้งนี้กับเยาวชน นิสิต และนักศึกษา เป็นอีกหนึ่งพันธกิจสำคัญด้านความยั่งยืนของอาร์เอส กรุ๊ป จากโครงการ RS YOUNG BLOOD ที่ผู้บริหารและบุคลากรที่มีความสามารถจะนำความรู้และทักษะจากการทำงานจริงในโลกธุรกิจมาพูดคุยแลกเปลี่ยน เพื่อส่งต่อประสบการณ์ตรงและช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจของอาร์เอส กรุ๊ป ที่มุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในทุกด้าน



RS Group เปิดพื้นที่ต้อนรับนักศึกษาจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาร์เอส กรุ๊ป ต้อนรับ นักศึกษาหลักสูตรสารสนเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่เข้ามาศึกษาดูงานบริษัทในเครืออาร์เอส กรุ๊ป

โดยมีตัวแทนจาก บริษัท RS Livewell มาแชร์ประสบการณ์และองค์ความรู้ รวมถึงเคล็ดลับในการทำงานด้าน Content Creator และ การใช้ Data เพื่อส่งเสริมการขายผ่านช่องทางต่าง ๆ ของ RS Livewell พร้อมด้วยตัวแทนจาก สถานีโทรทัศน์ช่อง 8 ที่มาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์เนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย สำหรับการผลิตคอนเทนต์บนแพลตฟอร์มออนไลน์

นอกจากนี้ น้อง ๆ นิสิตฯ ยังได้เข้าเยี่ยมชมสตูดิโอจัดรายการของ COOLfahrenheit, สตูดิโอข่าวช่อง 8 และรายการ "นางร้ายไทยแลนด์" ที่กำลังเป็นกระแสและได้รับความนิยมอยู่ในขณะนี้ นับเป็นการเปิดโลกทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้นิสิตฯ ได้สัมผัสเบื้องหลังการทำงานจริง ซึ่งตรงกับจุดประสงค์ของโครงการ RS YOUNG BLOOD ที่ต้องการแบ่งปันความเชี่ยวชาญขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้เยาวชนเข้ามาศึกษาดูงาน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเสริมสร้างทักษะและแรงบันดาลใจในการก้าวสู่เส้นทางอาชีพในอนาคต



RS Group เปิดสตูดิโอรับการมาเยือนของนักศึกษาคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สถานีโทรทัศน์ช่อง 8 ในเครือ อาร์เอส กรุ๊ป ได้ต้อนรับนักศึกษาคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เข้าเยี่ยมชมสถานีในส่วนของ การปฏิบัติงานฝ่ายข่าว ห้องสตูดิโอ รายการข่าวใหญ่ ห้อง MCR หรือ Master Control Room และ คลื่นวิทยุ COOLfahrenheit ฦ อาคาร อาร์เอส กรุ๊ป

โดยมี คุณสารวัตร กิจพานิช ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายข่าว บรรยายให้ความรู้ในการทำงานเป็นคนข่าวสุดเข้มข้นในรายการลุยชนข่าว และตัวแทนจากส่วนงานต่าง ๆ ในช่อง8 มาให้ความรู้กับนักศึกษา นอกจากนี้ยังมีตัวแทนจาก COOLfahrenheit โดย คุณธีรเดช ศรีธนะวีเชียร Music Programmer Manager COOLISM พูดคุย เกี่ยวกับการปรับตัวของสื่อวิทยุในยุค Social และกลยุทธ์การครองอันดับ 1 ตลอดกาล

โดยจุดประสงค์การเข้าเยี่ยมชมฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์ช่อง 8 และ คลื่นวิทยุ COOLfahrenheit เพื่อศึกษาระบบการทำงานในทุกมิติและ ขั้นตอนของสนามการทำงานจริง เพื่อให้นักศึกษาได้บูรณาการและปรับใช้เพื่อให้เห็นภาพจริงนอกเหนือจากการเรียนรู้เชิงวิชาการในห้องเรียน



Reimagining Kaset Cross @ Kaset District

อาร์เอส กรุ๊ป ภายใต้โครงการ RS YOUNG BLOOD ร่วมสนับสนุนโครงการ "Reimagining Kaset Cross" Kaset District ซึ่งดำเนินการโดยความร่วมมือระหว่าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานเขตจตุจักร และคณะขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาเมืองร่วม เพื่อการพัฒนาเขตจตุจักร โดยโครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อเปิดพื้นที่ให้ห้อง ๆ นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้มีโอกาสเสนอแนวคิดเพื่อสร้างสรรค์และผลักดันพื้นที่ย่านเกษตร-จตุจักร ให้เป็นย่านสร้างสรรค์ หรือ Creative District ที่มีอัตลักษณ์ นำไปสู่การส่งเสริมธุรกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตผู้คนให้ดียิ่งขึ้น

โครงการนี้มุ่งเน้นการพัฒนาย่านเกษตร-ลาดพร้าว โดยครอบคลุมพื้นที่ตั้งแต่แนวถนนงามวงศ์วานไปยังถนนประเสริฐมนูกิจ จนถึงชุมชนริมคลองลาดพร้าว ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาเป็นย่านสร้างสรรค์ โดยมีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นศูนย์กลางด้านองค์ความรู้ และตลาดนัดจตุจักรเป็นศูนย์กลางการค้าและศิลปวัฒนธรรม ทั้งยังมีระบบขนส่งสาธารณะที่หลากหลายและครอบคลุม และมีพื้นที่สีเขียวขนาดใหญ่ หากได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะสามารถพัฒนาเป็นคุณค่าใหม่ทางเศรษฐกิจ และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของเมือง

หลังจากที่ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไปแล้ว ในรอบชิงชนะเลิศ น้อง ๆ นิสิตได้นำเสนอไอเดียที่ผ่านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์มาอย่างสุดฝีมือ พร้อมด้วยโมเดลจำลองพื้นที่สร้างสรรค์ โดยทางโครงการฯ มีเงินสนับสนุนการพัฒนาผลงานกลุ่มละ 2,500 บาท และมอบรางวัลรวมมูลค่า 10,000 บาท

ในกิจกรรมนี้ น้อง ๆ ผู้เข้าแข่งขันได้มีโอกาสในการฝึกทักษะสำคัญต่าง ๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์พื้นที่ ค้นหา Pain Point และความต้องการของผู้คนในพื้นที่ ไปจนถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านสถาปัตยกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อออกแบบและพัฒนาพื้นที่ให้ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของผู้คนในพื้นที่จริง พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการต่อยอดความรู้จากที่เรียนสู่การปฏิบัติจริง ไปจนถึงการแสดงศักยภาพผ่านการนำเสนอผลงาน และได้รับคำแนะนำอย่างใกล้ชิดจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขา ที่มีประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ในการต่อยอดเส้นทางอาชีพในอนาคต โดยได้รับเกียรติจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- รศ.ดร.สุภาพร แก้วก่อ เลี้ยวไฟโรจน์ รองคณบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรและสื่อสารองค์กร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คุณรัฐปวีร์ ลาภานาน ผู้อำนวยการฝ่ายกำกับกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)
- คุณอัษฎางค์ สลธิรัตน์ ประธานคณะขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาเมืองร่วมเพื่อการพัฒนาเขตจตุจักร
- คุณวิชฌุ ศรีปราชญ์ สถาปนิกชำนาญการ ฝ่ายโยธา สำนักงานเขตจตุจักร

การสนับสนุนโครงการนี้ เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสำคัญด้านความยั่งยืนของอาร์เอส กรุ๊ป ภายใต้โครงการ RS YOUNG BLOOD โดยผู้บริหารและบุคลากรของเราจะนำความรู้และทักษะจากการทำงานจริง มาเป็นส่วนหนึ่งในการส่งต่อประสบการณ์ตรงและจุดประกายแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงหัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจของอาร์เอส กรุ๊ป ที่มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนอย่างรอบด้าน



ส่งต่อองค์ความรู้สู่ 3 สถาบัน

RS GROUP เปิดบ้านต้อนรับเยาวชนรุ่นใหม่ ก้าวสู่โลกการทำงานจริงของสื่อมวลชนทั้งวิทยุและโทรทัศน์ ภายใต้โครงการ RS YOUNG BLOOD ให้นักเรียนและนักศึกษาจาก 3 สถาบัน เข้าศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้เบื้องหลังการทำงานจริงของอุตสาหกรรมสื่อและมัลติมีเดียครบวงจร ได้แก่ โรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรณ์มัธยม มหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ภายในกิจกรรม น้อง ๆ ได้รับฟังการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงจากพี่ ๆ ทีมข่าวช่อง 8 รวมถึงพี่ ๆ ทีมงาน COOLfahrenheit ตั้งแต่กระบวนการทำงานของกองบรรณาธิการข่าว การวิเคราะห์คอนเทนต์และกลุ่มเป้าหมายบนแพลตฟอร์มออนไลน์ การปรับตัวของสื่อวิทยุในยุคดิจิทัล และกลยุทธ์การสร้างความแข็งแกร่งของแบรนด์สื่อ จนไปถึงได้เยี่ยมชมพื้นที่การทำงานจริง ทั้งสตูดิโอข่าวช่อง 8 ห้องควบคุมการออกอากาศ และสตูดิโอของ COOLfahrenheit เพื่อเปิดมุมมองใหม่ และสัมผัสประสบการณ์การทำงานเบื้องหลังอย่างใกล้ชิด

กิจกรรมครั้งนี้สะท้อนเจตนารมณ์ของ RS YOUNG BLOOD ที่มุ่งแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญในองค์กร พร้อมเปิดโอกาสให้เยาวชนได้เรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ และเตรียมความพร้อมสู่เส้นทางอาชีพในอนาคต



The future of pet health begins here at HATO

สัตว์เลี้ยงที่รักอาจจะไม่สามารถอยู่กับคุณไปตลอดชีวิต แต่คุณสามารถ ยืดเวลาสุขภาพและโอกาสการรักษา ให้พวกเขาได้ HATO ภายใต้ อาร์เอส กรุ๊ป เปิดตัวบริการ Stem Cell Banking for Pets พร้อมจัดสัมมนาเจาะลึกเชิงวิชาการ ชวนเจ้าของสัตว์เลี้ยงและผู้สนใจมาเรียนรู้ไปด้วยกัน กับหัวข้อ The Future of Pet Health Begins Here at HATO อนาคตสุขภาพสัตว์เลี้ยง เริ่มต้นได้ตั้งแต่วันนี้ ภายในงาน พบกับการบรรยายโดยทีมสัตวแพทย์และนักวิจัยชั้นนำ ได้แก่

1. Introduction of Stem Cell & Clinical Advantages in Pet Health ข้อดีของสเต็มเซลล์ต่อสุขภาพสัตว์เลี้ยง โดย อาจารย์ชัยศ ธารัตนะ
2. Laboratory Quality & Reliability in Stem Cell Applications คุณภาพและความน่าเชื่อถือของห้องแล็บ โดย ดร.พงศกร กันหอม
3. Stem Cell Banking Package & Special Offers แพ็กเกจและข้อเสนอพิเศษเฉพาะลูกค้า HATO โดย นส.พ.คมศักดิ์ เหลืองเรืองรอง



ส่งมอบอุปกรณ์ทางการแพทย์ และความช่วยเหลือถึงประชาชนชายแดนไทยกัมพูชา

วันจันทร์ที่ 8 กันยายน 2568 คุณนงลักษณ์ งามโรจน์ ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด แอนด์ เอ็นเตอร์เทนเมนต์ พร้อมด้วยทีมผู้ประกาศข่าวช่อง 8 คุณโจ ธีระ ธัญญอนันต์ผล เป็นตัวแทนประชาชน ส่งมอบอุปกรณ์สำคัญทางการแพทย์และสิ่งของจำเป็น รวมมูลค่า 8,550,000 บาท โดยมี พลโทบุญสิน พาดกลาง แม่ทัพภาคที่ 2 เป็นประธานรับมอบ พร้อมด้วย พลตรีวิระยุทธ รักศิลป์ รองแม่ทัพภาคที่ 2 และ พลตรีสมภพ ภาวะเวช ผู้บัญชาการกองกำลังสุรนารี ณ พื้นที่ จ.สุรินทร์ พร้อมกันนี้ ยังได้ส่งมอบห่มหกลภัยเพื่อประชาชน รวม 8 จุด มูลค่ารวม 800,000 บาท ครอบคลุมพื้นที่ จ.สุรินทร์ และ จ.ศรีสะเกษ เพื่อเป็นที่พึ่งพิงให้พี่น้องประชาชนในยามฉุกเฉิน ซึ่งภารกิจในครั้งนี้เกิดขึ้นได้ด้วยพลังธารน้ำใจจากประชาชนและพันธมิตรของช่อง 8 ที่ร่วมกันสนับสนุน เพื่อให้ความช่วยเหลือเดินทางถึงพื้นที่ชายแดนได้อย่างรวดเร็ว



ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม⁽¹⁾

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	4,700,000.00	1,100,000.00	22,076,583.00

	2566	2567	2568
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.131915	0.031430	0.831163
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.123514	0.032910	1.117462

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ ช่อง 8 เป็นสื่อกลางในการส่งต่อความช่วยเหลือสังคม ผ่านกิจกรรม ปันน้ำใจ เพื่อผู้ประสบอุทกภัยภาคใต้ และการส่งต่อความห่วงใยสู่พื้นที่ชายแดนไทย
กัมพูชา

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : RS

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ หมวดธุรกิจ : พาณิชยกรรม

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

คณะกรรมการบริษัทของบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) และ บริษัทย่อย ได้ให้ความสำคัญกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมุ่งมั่นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาการกำกับดูแลกิจการอย่างต่อเนื่องให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจที่มีการพัฒนาและการบริหารจัดการที่ดี โดยมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งยึดมั่น คุณธรรมและจริยธรรม การดำเนินธุรกิจที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันกาล และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และได้จัดทำเป็น นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีคณะกรรมการบริษัทกบและกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำหน้าที่ดูแลให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.ล.ต. ข้อบังคับบริษัทฯ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติบริษัทมหาชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของบริษัทฯ ประกอบด้วย

1. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ มุ่งมั่นที่จะนำหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ ทั้ง 6 ประการ ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน คือ

- **Accountability** มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง
- **Responsibility** มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยขีดความสามารถที่มี และมีประสิทธิภาพเพียงพอ
- **Transparency** มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้
- **Fairness** มีความเป็นธรรมและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน
- **Vision to Create Long Term Value** วิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่บริษัทฯ ในระยะยาว
- **Ethics** มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

2. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามแนวทาง ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.ล.ต. สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) องค์กรเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) และ The 2017 Corporate Governance Code: CG Code ทั้ง 5 หมวด ได้แก่

● หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น (Rights of Shareholders)

การคำนึงถึงสิทธิของผู้ถือหุ้นและให้สิทธิกับผู้ถือหุ้นในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิของตน ตลอดจนไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดหรือลดทอนสิทธิของผู้ถือหุ้น

● หมวดที่ 2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment of Shareholders)

การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น ทั้งผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหารและผู้ถือหุ้นที่ไม่เป็นผู้บริหาร รวมทั้งผู้ถือหุ้นต่างชาติและผู้ถือหุ้นส่วนน้อย โดยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม

● หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Role of Stakeholders)

การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มตามกฎหมายหรือตามข้อตกลงที่มีกับบริษัทฯ ตลอดจนไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดหรือลดทอนสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

● หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Disclosure and Transparency)

การเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่มีใช้ทางการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ น่าเชื่อถือ ทั้งถึง เท่าเทียมกัน และภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผ่านช่องทางที่เข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย

● หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท (Responsibilities of the Board of Directors)

การปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทต่อผู้ถือหุ้น โดยคณะกรรมการบริษัทมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นโดยรวม และมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างกรรมการและฝ่ายจัดการชัดเจน รวมทั้งดูแลการบริหารงานภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรมทางธุรกิจ

3. คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นตามแนวปฏิบัติ 4 ประการดังนี้

- **Duty of Care** ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง
- **Duty of Loyalty** ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- **Duty of Obedience** ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัทฯ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- **Duty of Disclose** เปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้น ถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

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

การสรรหากรรมการ

แนวทางและหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ

เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและพิจารณากรรมการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านคุณสมบัติและความหลากหลายของคณะกรรมการ ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา ทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงรองรับความท้าทายทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจ การควบรวมกิจการ หรือการร่วมลงทุน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการประเมินทักษะที่จำเป็นของคณะกรรมการที่อาจยังขาดอยู่ เพื่อเสริมสร้างความครบถ้วนขององค์ประกอบคณะกรรมการ และคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างคณะกรรมการ (Board Diversity) อย่างเหมาะสม โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล

กระบวนการสรรหากรรมการและกรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้คัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์บริษัทฯ และแนวทาง Board Skill Matrix รวมถึงสรรหาจากหลายช่องทาง เช่น การเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้น กรรมการ ผู้บริหารและฐานข้อมูล Director Pool ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติ ทั้งนี้ กรณีตำแหน่งว่างลงก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทสามารถแต่งตั้งแทนได้ตามข้อบังคับ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 19

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาเสนอจ่ายค่าตอบแทนกรรมการให้อยู่ในระดับเดียวกับอุตสาหกรรม ซึ่งสูงพอที่จะดึงดูดและรักษากรรมการที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ โดยสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท แล้วนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1. ผลประกอบการของบริษัทฯ และขนาดธุรกิจ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในประเภทและขนาดธุรกิจในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
2. ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของกรรมการแต่ละท่าน
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละท่าน
4. ต้องเป็นอัตราที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

กรรมการอิสระมีความเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่

ณ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 4 ท่าน (เป็นกรรมการอิสระ 4 ท่าน) และเป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 3 ท่าน ประวัติของกรรมการแต่ละท่านแสดงไว้ในหัวข้อ ประวัติคณะกรรมการบริษัท เอกสารแนบ 1

คณะกรรมการดำรงความเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการที่ประกอบด้วยกรรมการอิสระในสัดส่วนที่เหมาะสม กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบหน้าที่ของคณะกรรมการแยกจากฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน รวมถึงการแต่งตั้งประธานกรรมการที่มีบุคคลเดียวกันกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อทำหน้าที่ถ่วงดุลและกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ กรรมการอิสระมีบทบาทสำคัญในการพิจารณาเรื่องสำคัญอย่างเป็นกลาง โปร่งใส และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นโดยรวม

การพัฒนากรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายพัฒนาความรู้ของกรรมการและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการเข้ารับการอบรมและสัมมนาที่เป็นประโยชน์จาก IOD และสถาบันอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ เพื่อให้เข้าใจธุรกิจ กลยุทธ์ ผลการดำเนินงาน และนโยบายสำคัญของบริษัทฯ อย่างครบถ้วน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 34

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กรรมการแต่ละคนร่วมกันพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัทในภาพรวม แบ่งออกเป็นการประเมินผลเป็นรายบุคคลโดยตนเอง และการประเมินผลคณะกรรมการทั้งคณะ ทั้งนี้เพื่อทบทวนผลงาน ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในระหว่างปีที่ผ่านมา เพื่อช่วยให้การทำงานของคณะกรรมการบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คณะกรรมการยังจัดให้มีการประเมินผลงานทั้งคณะและเป็นรายบุคคลของคณะกรรมการชุดย่อยทั้งหมดมีการประเมินตนเองเป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการทำงาน of คณะกรรมการบริษัทและการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งนี้ คณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะจะร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตนเองให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประเมินโดยคณะกรรมการบริษัทซึ่งเป็นกรรมการอิสระเท่านั้น เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป จากนั้นจึงนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง และรับทราบเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติในแต่ละปี

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 33

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายการลงทุนในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยการแต่งตั้งกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของกิจการนั้นและสอดคล้องกับนโยบายบริษัทแม่ม รวมถึงต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการก่อนตัดสินใจในเรื่องสำคัญ

ทั้งนี้ สำหรับบริษัทย่อย ต้องมีการกำกับดูแลให้มีระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำบัญชีและรายงานข้อมูลอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถจัดทำงบการเงินรวมและเปิดเผยข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและทันเวลา

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อย : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

และบริษัทร่วม

นโยบายด้านแผนสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ ได้มีจัดทำแผนการเตรียมการสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญอย่างเป็นระบบ เพื่อทดแทนบุคลากรผู้เกษียณอายุ การครบวาระลาออก หรืออื่นๆหรือบรรจุลงในตำแหน่งงานใหม่ที่เกิดขึ้นจากการขยายกิจการ หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่าง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดได้ และเพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งงานสำคัญดังกล่าว บริษัทฯ มีกระบวนการตั้งแต่วางแนวทางแผนการสืบทอดตำแหน่งขององค์กร กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย ประเมินศักยภาพ สร้างแผนพัฒนารายบุคคลและแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งไว้ให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลงานทุกปี โดยให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทนคัดเลือกตามกระบวนการสรรหาซึ่งจะพิจารณาบนพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถ ในการนำบริษัทฯ ให้สามารถเจริญเติบโตตามแผนกลยุทธ์ที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ และสามารถสร้างความเติบโตไปพร้อมกับองค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างยั่งยืนโดยมี รายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง : ประธานกรรมการบริหาร/ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงบริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ และกฎหมายกำหนด โดยต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์และการจัดการ องค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ แต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

2. ระดับผู้บริหารและตำแหน่งงานสำคัญ

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงไปว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทฯ จะมีการนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ ทั้งนี้การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับ ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ และกฎหมายกำหนด โดยต้องเป็นผู้มีความสามารถ ในการวิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ เช่น ด้านกลยุทธ์ นโยบายแผนการลงทุนการประเมิน ความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เป็นต้น

โดยกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. ทักษะด้านกลยุทธ์ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญมากสำหรับการสร้าง การเติบโตอย่างยั่งยืน
 - การคิดเชิงกลยุทธ์ระยะยาว (310 ปี)
 - การวิเคราะห์แนวโน้มเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรม
 - การบริหารพอร์ตธุรกิจ
 - การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน
2. ความรู้ด้านการเงินและตลาดทุน ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนไทยต้องมี
 - เข้าใจและสามารถวิเคราะห์งบการเงินขั้นสูง
 - เข้าใจการประเมินมูลค่า ต้นทุนทางการเงิน และอัตราทางการเงินที่สำคัญต่าง ๆ
 - เข้าใจการบริหารความสัมพันธ์นักลงทุน
 - เข้าใจกฎเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลและเกณฑ์การกำกับกิจการ ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และ กสท.
3. บรรษัทภิบาลและจริยธรรม เพื่อลดความเสี่ยงด้านผลกระทบต่อชื่อเสียงและการกำกับกิจการ
 - เข้าใจหลักเกณฑ์ CG Code ของไทย
 - มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 - เข้าใจการบริหารความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความซื่อสัตย์ได้
4. ภาวะผู้นำและการบริหารคน เพื่อสร้างคนและทีมในรุ่นต่อๆ ไปได้เป็นอย่างดี
 - การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาทีมผู้บริหาร
 - การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพ
 - การสอนงานและการแนะแนวให้คำปรึกษาเพื่อสร้างทีม
 - การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร
5. ความสามารถด้านดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- เข้าใจการเปลี่ยนผ่านยุคสมัยดิจิทัล Digital Transformation
 - ใช้ฐานข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ในการตัดสินใจ
 - ให้การสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม
 - ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี
6. การบริหารความเสี่ยงและวิกฤต ซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้ผู้นำในบริษัทจดทะเบียนไทย
- การบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
 - แผนการบริหารจัดการธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
 - การจัดการสื่อสารในภาวะวิกฤต
 - การจัดการความเสี่ยงทางไซเบอร์
7. การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อทำการสื่อสารกับกลุ่มต่างๆ ได้อย่างความเท่าเทียม ทั้งถึง และทันเวลา
- นักลงทุน / นักวิเคราะห์
 - หน่วยงานกำกับดูแล
 - ลูกค้า / พันธมิตร / ชุมชน
 - สื่อมวลชน
8. มุมมอง ESG และความยั่งยืน ซึ่งต้องนำมาเป็นแกนหลักทางธุรกิจ ไม่ใช่แค่ทำเพราะความจำเป็น
- มีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการทำงานด้านความยั่งยืน ESG framework
 - บริหารธุรกิจให้สอดคล้องเป้าหมายความยั่งยืนของโลก
 - มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานความยั่งยืน
9. มีมุมมองและแนวคิดการทำงานระดับสากล
- เข้าใจตลาดต่างประเทศ
 - เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม
 - เข้าใจโอกาสการขยายตลาดและการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ
10. ภาวะความเป็นผู้นำระดับสูง
- ความยืดหยุ่น
 - ความกล้าตัดสินใจ
 - การเรียนรู้ตลอดเวลา
 - ความน่าเชื่อถือ

แผนการสืบทอดงานของผู้บริหารระดับสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร)

คณะกรรมการบริษัทได้สนับสนุนให้มีการจัดทำนโยบายแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีโครงการสำหรับพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นการเตรียมให้พร้อมเป็นแผนสำรองที่ต่อเนื่องถึงผู้สืบทอดงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการองค์กร มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารปัจจุบันในการกำหนดทักษะความรู้ความสามารถในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เหมาะสมกับองค์กร
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาเสนอชื่อและคัดเลือกกลุ่มผู้บริหารสุดที่มีศักยภาพสูง เพื่อนำมาพัฒนาและเตรียมความพร้อม
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกลุ่มดังกล่าวโดยจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ เพื่อมาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร แล้วนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งต่อไปและวางแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทุกปี

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 34

นโยบายการกำกับจํานวนบริษัทในการดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายให้กรรมการของบริษัทฯ ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ไม่เกิน 5 บริษัท โดยไม่มีข้อยกเว้น สำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาจไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอื่นได้ แต่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ และกิจการนั้นต้องไม่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทก่อนไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20230127-rs-cg-policy-th.pdf>
คณะกรรมการ :
เลขหน้าของลิงก์ : 19

ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ

บริษัทฯ เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ได้กำหนดนโยบายให้มีความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการมีความเชื่อมั่นว่าการกำหนดความหลากหลายจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสมดุลด้านความคิด และการตัดสินใจที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ จึงได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และมีความหลากหลายสำหรับผู้ที่จะมาทำหน้าที่เป็นกรรมการโดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็นในคณะกรรมการบริษัท รวมทั้ง วิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ และความเชี่ยวชาญในธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงคณะกรรมการบริษัทต้องประกอบไปด้วยจำนวนกรรมการอิสระตามที่กฎหมายกำหนดและต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายซึ่งปัจจุบันจำนวนกรรมการอิสระของบริษัทมีทั้งหมด 3 ท่าน จากจำนวนกรรมการทั้งหมด 7 ท่าน ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด พร้อมกันนี้คณะกรรมการบริษัทยังได้ใช้ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ในการสรรหากรรมการใหม่ และในการสรรหากรรมการ คณะกรรมการได้จัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ 9 Board Skill matrix

ณ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 7 ท่าน ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 3 ท่าน กรรมการอิสระ 4 ท่าน โดยจากจำนวนกรรมการทั้งหมดมีกรรมการที่เป็นเพศหญิง 2 ท่านและมีความหลากหลายในโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท โดยกรรมการทุกคนล้วนมีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายและจำเป็นต่อการบริหารธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งทักษะเฉพาะด้านที่มีประสบการณ์ในธุรกิจของบริษัทฯ โดยตรง ได้แก่ ธุรกิจพาณิชย์ ธุรกิจสื่อ ธุรกิจเพลง และธุรกิจอื่น ๆ ทักษะการพิจารณาการเข้าลงทุน รวมถึงการเข้าทำธุรกรรมควบรวมกิจการ กิจการร่วมทุนและทักษะหลักที่จำเป็นในการบริหารงาน เช่น การบัญชี การเงิน กลยุทธ์ การตลาด กฎหมาย การบริหารธุรกิจ ภาวะความเป็นผู้นำ การกำกับดูแลกิจการ เป็นต้น สำหรับด้านพื้นฐานการศึกษา มีกรรมการที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ด้านบัญชี และด้านกฎหมายด้วย ซึ่งทำให้องค์ประกอบของคณะกรรมการของบริษัทฯ ในปัจจุบันมีผู้มีความรู้ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญจากหลากหลายอาชีพ และครอบคลุมในทุกด้านอย่างเหมาะสมครบถ้วน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
คณะกรรมการ :
เลขหน้าของลิงก์ : 19

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

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

ผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของผู้ถือหุ้นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ตามหลักการของวิชาชีพด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อย เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม โดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของมูลค่าบริษัทฯ ในระยะยาว มีผลตอบแทนที่ดี และให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
ผู้ถือหุ้น :
เลขหน้าของลิงก์ : 12

พนักงาน

บริษัทฯ ถือว่าพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จให้แก่บริษัทฯ โดยมีนโยบายในการฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเท่าเทียมไม่คำนึงถึง เพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา และมีนโยบายให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 12

ลูกค้า

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการจำหน่ายสินค้าและบริการที่มีคุณภาพกับลูกค้า และเอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกค้า การบริการหลังการขายตลอดช่วงอายุสินค้าและบริการ รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าในสินค้าและบริการเพื่อการพัฒนาปรับปรุงสินค้า รวมถึงการเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยจะเก็บรักษาข้อมูลของลูกค้าเป็นความลับ และไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อบุคคลภายนอก

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 12

คู่แข่งทางการค้า

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า โดยประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี ส่งเสริมนโยบายการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม ประพฤติปฏิบัติต่อคู่แข่งอย่างมีอาชีพ โดยการประกอบธุรกิจอย่างเปิดเผย โปร่งใสและไม่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม และไม่ทำลายชื่อเสียงคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคู่แข่งทางการค้า : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 13

คู่ค้า

บริษัทฯ ปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลงที่เป็นธรรม บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ส่งเสริมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการผลิตและให้บริการให้ได้มาตรฐานต่อคู่ค้า รวมถึงชี้แจงและดูแลให้คู่ค้าเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานตนเอง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 13

เจ้าหนี้

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อเจ้าหนี้ทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ดูแลการบริหารเงินทุนอย่างเหมาะสม โดยจัดให้มีการชำระคืนเงินกู้และดอกเบี้ยให้กับเจ้าหนี้อย่างครบถ้วนตามกำหนดเวลาและปฏิบัติตามเงื่อนไข และรับผิดชอบต่อเจ้าหนี้ โดยเฉพาะเรื่องเงื่อนไขค้ำประกัน การบริหารเงินทุน และกรณีที่เกิดการผิดนัดชำระหนี้ไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และเปิดเผยถึงการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อเจ้าหนี้อย่างเคร่งครัด

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหนี้ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 13

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

บริษัทฯ ยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ได้แก่ แรงงาน การจัดการด้านภาษีอากรและบัญชี ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกฎ ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ของทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัทด้วย

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการหรือภาครัฐ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>

ชุมชนและสังคม

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่ง และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ ด้วยการร่วมแก้ไขปัญหาด้านสังคมอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการทางธุรกิจ และการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนบริเวณรอบที่ตั้งบริษัทฯ นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้แก่พนักงาน เพื่อให้บริษัทฯ ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากสังคมและชุมชนที่อยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
ชุมชนและสังคม
เลขหน้าของลิงก์ : 13

สิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานภายใต้กฎหมาย ข้อกำหนด กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด และครอบคลุมถึงการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า พร้อมให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ การจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ การคำนึงถึงการจัดการดูแลและควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจตลอดสายโซ่อุปทานขององค์กร ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังใช้ประเด็นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาลงทุนร่วมกับพันธมิตรอีกด้วย

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250228-rs-corporate-governance-policy-th.pdf>
แนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย
เลขหน้าของลิงก์ : 13

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

บริษัทฯ จัดให้มีคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในกลุ่มบริษัทฯ มีกรอบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานร่วมกัน และยึดมั่นในคุณธรรม ตลอดจนคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ นโยบายจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ ระบุหลักการที่สำคัญประกอบด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาคกับสิทธิมนุษยชนแก่ผู้เกี่ยวข้อง การไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย การรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน การดูแลการใช้ข้อมูลภายใน และการรักษาความลับ โดยบริษัทฯ มีการสื่อสารและทบทวนปรับปรุงแก้ไขจรรยาบรรณธุรกิจเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ได้มีการเผยแพร่จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็มไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารอย่างชัดเจนเรื่องของค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ทั้งการสื่อสารภายในและการสื่อสารภายนอก ด้วยการเสริมสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องไปกับค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน กระบวนการที่สนับสนุนสิ่งเหล่านี้ คือ ความชัดเจนเรื่องความแน่นอนที่เป้าหมาย การใช้หลักการบริหารของผู้นำ การนำไปเป็นแบบอย่าง การให้การสนับสนุน พัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ รวมถึงมีการประเมินผลของพนักงานและหัวหน้า เฉพาะด้านการมีบทบาทที่ส่งเสริมการใช้ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอย่างมีจรรยาบรรณ

ผลการดำเนินงาน

จำนวนกรณีฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ	0	กรณี
จำนวนกรณีที่อยู่ระหว่างการแก้ไข	0	กรณี
จำนวนกรณีที่ได้รับการแก้ไข	0	กรณี

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250814-rs-coc-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการแก้ไขข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, แนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และซื่อสัตย์ โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท และไม่ใช้ตำแหน่งเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยกำหนดให้กรรมการหรือผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมรายการนั้น ๆ

ลิงก์การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250814-rs-coc-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 13

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมีนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ไม่ให้มีการเรียกรับหรือยอมรับการทุจริตเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ครอบคลุมทุกกลุ่มธุรกิจและหน่วยงานของบริษัท รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด บริษัทมีการทบทวนความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนามาตรการป้องกันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังส่งเสริมนโยบายนี้ไปยังบริษัทย่อย บริษัทร่วมทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้ทุกฝ่ายยึดถือปฏิบัติตามนโยบายเดียวกัน

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250814-rs-anti-corruption-policy-and-practices-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 6

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

บริษัทฯ เปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร้องเรียนและแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจผ่านเว็บไซต์และอีเมลต่าง ๆ ของบริษัท รวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายตรวจสอบกลาง และเลขานุการบริษัท นอกจากนี้ ยังมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส โดยจะไม่มีการข่มขู่หรือคุกคามผู้แจ้ง หากเกิดการข่มขู่สามารถแจ้งฝ่ายตรวจสอบกลาง เพื่อให้เกิดการคุ้มครองผู้บริหารหรือพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการลงโทษผู้แจ้งเบาะแสและถูกลงโทษทางวินัย เปิดเผยวิธีและช่องทางการแจ้งเบาะแส (Whistle blowing) ที่หัวข้อ 8.1.4 การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีนโยบาย แนวปฏิบัติ ขั้นตอน การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะรายงานผลต่อผู้รับผิดชอบโดยตรงเป็นระยะ รวมถึงนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงมาตรการควบคุมภายในและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงและวิเคราะห์สาเหตุของการฝ่าฝืน พร้อมทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานและการควบคุมภายใน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ โดยมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจต่อคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เป็นผู้รับผิดชอบได้รับทราบทุกไตรมาส

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : <https://ir.rs.co.th/th/corporate-governance/whistleblowing-and-complaint-filing>

การป้องกันการแก้ไขข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลภายในอย่างเหมาะสมและโปร่งใส โดยห้ามใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือของบุคคลอื่น และต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความลับของข้อมูล ข้อมูลภายในต้องไม่เปิดเผยแก่บุคคลภายนอก โดยเฉพาะคู่แข่ง และแม้พ้นจากการทำงานกับบริษัทฯ แล้วก็ต้องไม่ใช่ข้อมูลที่ได้รับจากการดำเนินงานแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ หรือให้ข้อมูลภายในแก่บุคคลที่อาจนำไปใช้ในธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ หากมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ จะต้องทำสัญญาการรักษาความลับจนกว่าข้อมูลจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะ

ลิงก์การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 14

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ ไม่สนับสนุนการให้หรือรับของขวัญ สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ รวมถึงการเลี้ยงรับรอง การบริการต้อนรับ หรือประโยชน์อื่นใดที่อาจทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ขัดกันที่จะนำไปสู่การทุจริต คอร์รัปชัน เพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดเผยรายละเอียดของนโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันไว้ในเว็บไซต์บริษัทฯ

ลิงก์การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/20250814-rs-anti-corruption-policy-and-practices-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 11-12

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างโปร่งใสและถูกต้อง โดยมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบและปฏิบัติตามตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของบริษัท โดยกรรมการผู้บริหารและพนักงาน ต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พร้อมดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ผ่านการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ลิงก์การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 4

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพย์สินของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งรักษาทรัพย์สินไม่ให้เสียหายหรือสูญหาย พนักงานต้องระมัดระวังไม่ให้นำทรัพย์สินไปใช้ในทางที่ผิดกฎหมาย หรือผิดวัตถุประสงค์ รวมทั้งห้ามใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ทุกฝ่ายต้องร่วมมือดูแลและป้องกันทรัพย์สินให้เหมาะสมและปลอดภัย

ลิงก์การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 16-17

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าอย่างมีจริยธรรม โดยประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบของการแข่งขันที่ดี ส่งเสริมนโยบายการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม และดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและความเป็นมืออาชีพ โดยไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต นอกจากนี้ ยังต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย

ลิงก์การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-th.pdf>






เลขหน้าของลิงก์ : 23

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ โดยกำหนดให้การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยจากการละเมิดสิทธิ การใช้งานข้อมูลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและห้ามใช้ระบบในทางที่ผิดกฎหมายหรือกระทบต่อศีลธรรม การใช้งานต้องทำตามสิทธิที่ได้รับอนุญาตและไม่ให้ผู้อื่นใช้รหัสผ่าน ส่วนการเปิดไฟล์หรือใช้โปรแกรมต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดไวรัสหรือภัยคุกคามทางไซเบอร์ หากพบปัญหาต้องติดต่อผู้ดูแลทันที เพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

ผลการดำเนินงาน

	สถิติที่สำคัญทางด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล เทียบเป้าหมายปี 2568		
	อัตราพนักงานที่ได้รับการอบรมและวัดความเข้าใจด้านไซเบอร์ ร้อยละ 100	เป้าหมายร้อยละ 100	ความสำเร็จร้อยละ 100
	จำนวนการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล 0 ครั้ง	เป้าหมาย 0 ครั้ง	ความสำเร็จร้อยละ 100
	จำนวนการร้องเรียนด้านการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล 0 ครั้ง	เป้าหมาย 0 ครั้ง	ความสำเร็จร้อยละ 100
	จำนวนการร้องเรียนด้านการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลจากพนักงาน 0 ครั้ง	เป้าหมาย 0 ครั้ง	ความสำเร็จร้อยละ 100

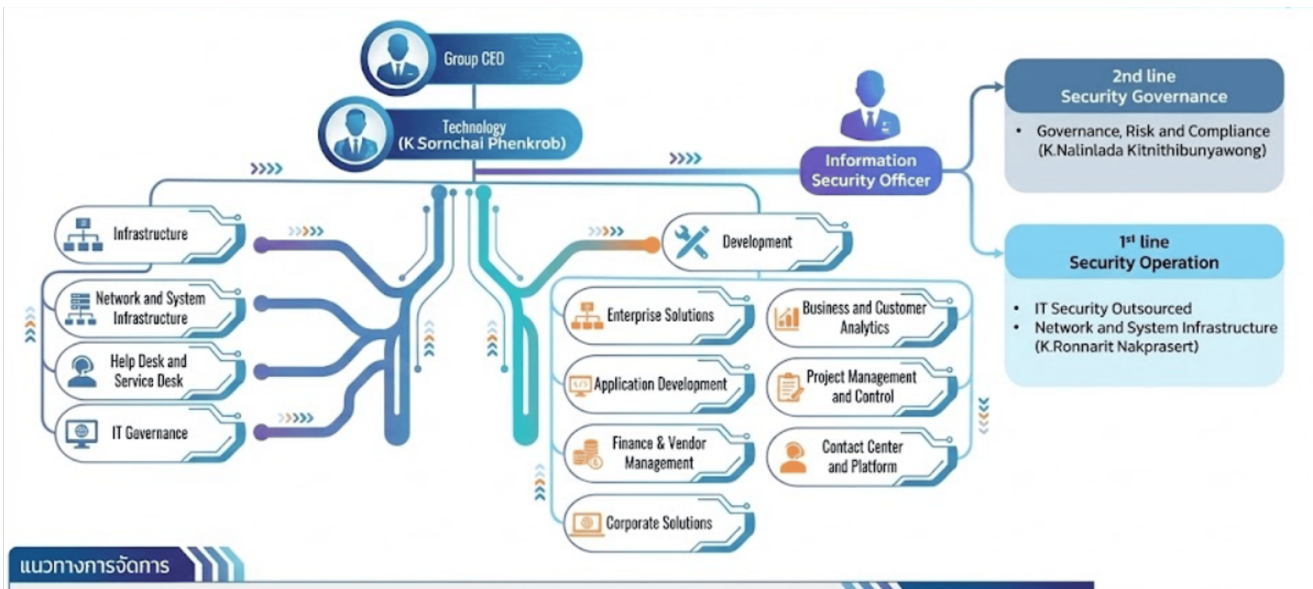
บริษัทฯ ทำการทบทวนโครงสร้างองค์กร เพิ่มเวอร์ชัน รูปแบบรายละเอียดเอกสาร ประวัติการปรับปรุงเอกสาร และรูปแบบเอกสารในการจัดระดับชั้นความลับ เพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ ซึ่งล่าสุดได้นำเข้าทบทวนในที่ประชุมและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 พร้อมทั้งสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนผ่านช่องทางอีเมลและประกาศใช้ทางการ ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญดังนี้

การรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศ	นโยบายการบริหารจัดการด้านสารสนเทศ
	นโยบายการใช้งานระบบสารสนเทศ
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	แนวปฏิบัติเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
การจัดการความเสี่ยงระบบสารสนเทศ	กรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
	แผนบริหารความเสี่ยงด้านระบบสารสนเทศ

การจัดการโครงสร้างองค์กรเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ โดยสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีหน่วยงานทีม Information Security Officer เป็นผู้รับผิดชอบในระดับปฏิบัติการทำหน้าที่โดยตรง เพื่อกำกับดูแลระบบ IT Security ของบริษัท และปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

แผนผังโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน



แนวทางการจัดการ

- มีการจัดตั้งทีม Information Security Officer เพื่อกำกับดูแล และปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเป็น 2 ระดับ) และรายงานต่อหัวหน้าสายงานเทคโนโลยีโดยตรง

โดยมีแนวทางการจัดการดังนี้

1. การประกาศนโยบาย แนวปฏิบัติ และกรอบการบริหารจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
2. การนำกรอบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐานสากลมาปรับใช้ เช่น ISO27001 (Information Security), ISO22301 (Business Continuity), NIST (Cybersecurity Framework) และ ITIL (Information Technology Infrastructure Library)
3. การให้ความรู้และทดสอบความเข้าใจแก่ผู้ใช้งานทั้งองค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรจะมีความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการทบทวนการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองส่วนบุคคล (DPO) และแต่งตั้งคณะทำงานคุ้มครองส่วนบุคคลให้เป็นปัจจุบัน โดยมีอำนาจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงดำเนินการ ประสานงาน และรวบรวมการปฏิบัติงานสายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีรายชื่อดังนี้

1. คุณณัฏฐา เกิดกฤษฐานนท์ หน่วยงาน Legal Affairs ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คุ้มครองส่วนบุคคล (Data Protection Officer : DPO)
2. คุณสุภามาศ เพ็งเจริญ หน่วยงาน Legal Affairs ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คุ้มครองส่วนบุคคล (Data Protection Officer : DPO)

นโยบายการบริหารจัดการด้านสารสนเทศ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยส่งเสริมการดำเนินธุรกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นอย่างดีเหมาะสมมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และสามารถสนับสนุนการดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านสารสนเทศขึ้น เพื่อให้บริษัทฯ มีกรอบการกำกับดูแลและบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศระดับบริษัทที่ดี สอดคล้องและเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ โดยมีการใช้ทรัพยากรและการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

นโยบายการใช้งานระบบสารสนเทศ

บริษัทฯ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ และการรักษาความปลอดภัยในข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งานบนสื่อต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบันระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือซึ่งเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความรวดเร็วการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ และช่วยประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เชื่อมต่อในระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การมีเว็บไซต์สำหรับเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ เป็นต้น

และเพื่อให้การใช้งานสารสนเทศเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานระบบสารสนเทศในลักษณะที่ไม่ถูกต้องและการคุกคามจากภัยต่าง ๆ บริษัทฯ จึงเห็นสมควรกำหนดนโยบายใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อให้อำนาจได้ว่าผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องทราบและเข้าใจถึงข้อปฏิบัติ ข้อควรระวัง และความรับผิดชอบในงานนั้น เพื่อส่งผลให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยต่อระบบสารสนเทศให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากลสอดคล้องกับข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำคัญในความเป็นส่วนตัวที่ต้องได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และเพื่อให้การปฏิบัติงานของบริษัทฯ เป็นไปตามหลักการสากลในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและเลือกปฏิบัติต่อไป

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดอบรมและทดสอบความเข้าใจด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้กับผู้บริหารและพนักงาน โดยคาดหวังว่าทุกคนจะมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงสามารถส่งต่อ ถ่ายทอดความรู้ สร้างความตระหนักให้กับครอบครัวและคนรอบข้างได้เป็นอย่างดี เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนพร้อมที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมที่มีความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อย่างแท้จริง"

1. การให้ความรู้และทดสอบเรื่องความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เนื้อหาในข้อสอบครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ การใช้งานระบบสารสนเทศที่เหมาะสม การใช้งานรหัสผ่าน การป้องกันมัลแวร์ การใช้งานข้อมูลสารสนเทศของบริษัทฯ

การจัดชั้นความลับของข้อมูล การสำรองข้อมูลสารสนเทศ และความเข้าใจนโยบายและการประยุกต์ใช้งาน

- มีผู้เข้าร่วมทดสอบร้อยละ 100 จากเป้าหมายร้อยละ 100
- ทำผลทดสอบผ่านเฉลี่ยร้อยละ 99 จากเป้าหมายร้อยละ 80

2. การให้ความรู้และทดสอบด้านความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เนื้อหาในข้อสอบครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ คำจำกัดความ หลักการสำคัญในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หลักการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล หลักการขอความยินยอม และการส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ

- มีผู้เข้าร่วมทดสอบร้อยละ 100 จากเป้าหมายร้อยละ 100
- ทำผลทดสอบผ่านเฉลี่ยร้อยละ 99 จากเป้าหมายร้อยละ 80

บริษัทฯ มีการให้อบรมและความรู้แก่พนักงานด้วยการสื่อสารภายใน ผ่านช่องทางอีเมลของบริษัท grc@rs.co.th และ e-learning center เพื่อสร้างความตระหนักรู้ การให้ความรู้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security Newsletter) เนื้อหาการอบรมครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

ลิงก์การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 18

การจัดการสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดย การดำเนินธุรกิจภายใต้กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด มีเป้าหมายในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า ลดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการจัดการของเสียจากกระบวนการผลิตและผลกระทบที่เกิดขึ้นตลอดสายโซ่อุปทานขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมในการรักษาสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานทุกระดับผ่านการให้ความรู้และฝึกอบรมนโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของอาร์เอส กรุ๊ป รวมถึงการทบทวนนโยบายและแผนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรการด้านสิ่งแวดล้อมมีความเหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐาน โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการควบคุมการจัดการของเสียอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมฝึกอบรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในหมู่พนักงาน รวมถึงการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของสายโซ่อุปทานและการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส

ลิงก์การจัดการสิ่งแวดล้อม : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 12

สิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนและมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยถือหลักการไม่เลือกปฏิบัติและไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งในส่วนของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพศักดิ์ศรีและเสรีภาพของบุคคลในทุกกลุ่ม เช่น สตรี ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส และไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ รวมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานทุกคนมีโอกาสพัฒนาตนเองและยกระดับคุณภาพชีวิต ตลอดจนประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างโปร่งใส นอกจากนี้ยังจัดให้มีช่องทางร้องเรียนเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

ลิงก์สิทธิมนุษยชน : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-en.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 19

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยสนับสนุนให้พนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี พร้อมป้องกันอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงระบบมาตรฐานความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ลิงก์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20250228-rs-coc-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 21

การบริหารคุณภาพการให้บริการ

นโยบายการบริหารคุณภาพการให้บริการของอาร์เอส กรุ๊ป มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรและการเติบโตทางเศรษฐกิจ พร้อมพัฒนาประสบการณ์การให้บริการที่มีมาตรฐานสากล ทั้งก่อนและหลังการขาย โดยมีการปรับปรุงระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสร้างมาตรฐานการบริหารลูกค้าสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กร ผ่านการพัฒนาทักษะของพนักงานที่ให้บริการ โดยมุ่งเน้นที่ความสุภาพ ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และความปลอดภัยของลูกค้า นอกจากนี้ ยังมีภาคีเลือกและอบรมบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสม การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบโจทย์ลูกค้า

ลิงก์แนวปฏิบัติอื่น ๆ : <https://ir.rs.co.th/storage/download/coc/20221230-rs-coc-th.pdf>

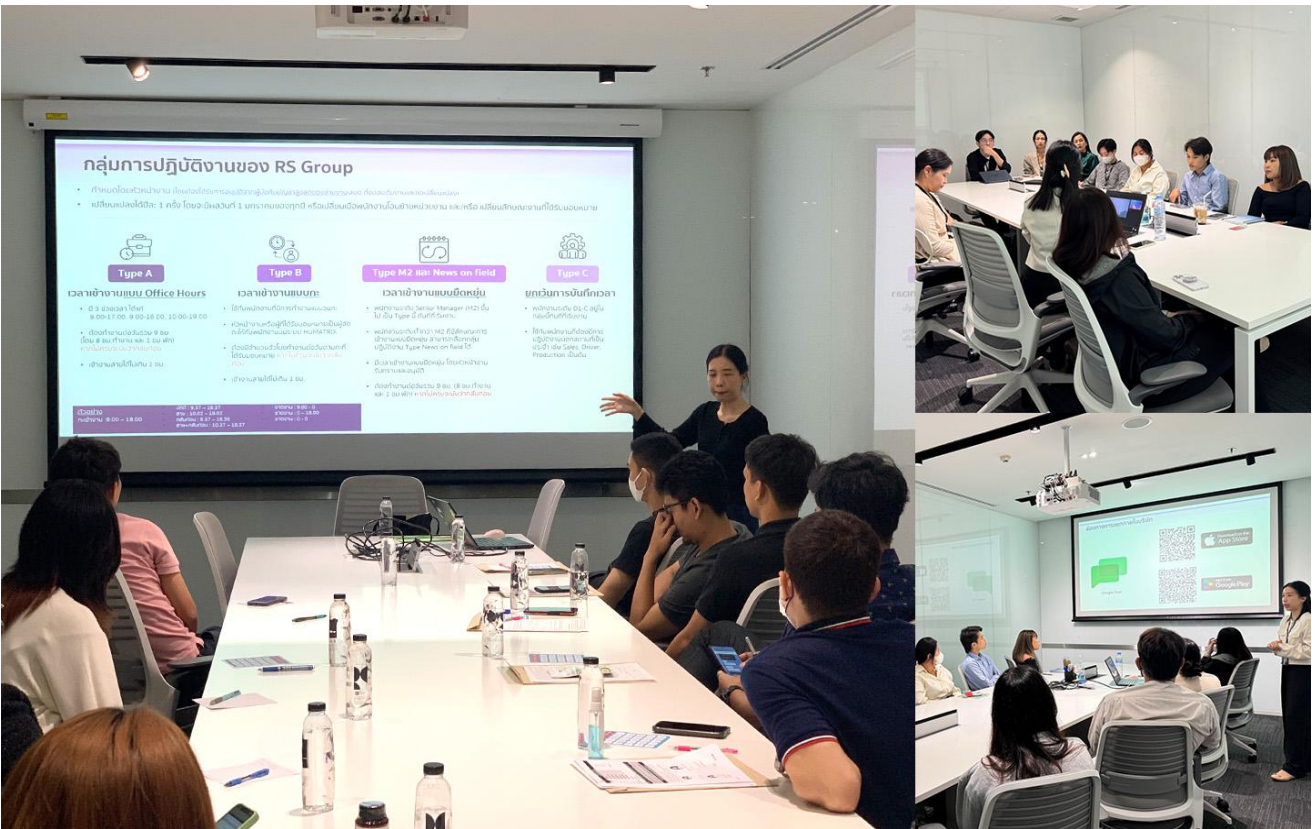
เลขหน้าของลิงก์ : 22

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทฯ ได้มีสื่อสารอย่างชัดเจนเรื่องของค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กร ทั้งการสื่อสารภายในและการสื่อสารภายนอก เช่น การอบรมพนักงาน
เข้าใหม่และพนักงานเก่า ผ่านทาง e-learning center โดยบริษัทฯ เสริมสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องไปกับ
ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร ทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน กระบวนการที่สนับสนุนสิ่งเหล่านี้ คือ ความชัดเจนเรื่อง
ความแน่นอนที่เป้าหมาย การใช้หลักการบริหารของผู้บริหาร การนำไปเป็นแบบอย่างการให้การสนับสนุน พัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ รวมถึงมีการ
ประเมินผลของพนักงานและหัวหน้าเฉพาะด้านการมีบทบาทที่ส่งเสริมการใช้ค่านิยมหลักและวัฒนธรรม มาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอย่างมี
จรรยาบรรณ

บรรยากาศกิจกรรม Orientation สำหรับพนักงานใหม่เป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยม
องค์กรและจรรยาบรรณธุรกิจตั้งแต่เริ่มงาน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ พร้อมยกตัวอย่าง
สถานการณ์เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง รวมถึงเปิดโอกาสให้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและส่งเสริม
วัฒนธรรมองค์กรที่ดีอย่างยั่งยืน



การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : มี
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท : โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต
เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์ (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)

สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรอง
เอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : ใบ Certificate of
CAC as of 20221230.jpg

รูปภาพการเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน



เรียน ประธานคณะกรรมการบริษัท
RS PUBLIC COMPANY LIMITED
เรื่อง มติรับรองฐานะสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย

ตามที่บริษัทของท่านได้จัดทำแบบประเมินตนเองเพื่อพัฒนามาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน และได้ยื่นแบบประเมินตนเองมาที่คณะกรรมการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) เพื่อพิจารณาแล้วนั้น

สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการแนวร่วมฯ มีความยินดีที่จะเรียนให้ท่านทราบว่า ในการประชุมของคณะกรรมการแนวร่วมฯ ได้มีมติให้การรับรอง "RS PUBLIC COMPANY LIMITED" เป็นสมาชิกของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย โดยการรับรองดังกล่าวจะมีอายุ 3 ปี ทั้งนี้ CAC อาจมีข้อเสนอเพิ่มเติมสำหรับการต่ออายุครั้งต่อไป

ในการนี้ CAC ขอเชิญบริษัทของท่านเข้าร่วมเป็น CAC Change Agent เพื่อขยายเครือข่ายธุรกิจที่สะอาดและปลอดจากการคอร์รัปชัน โดยการชักชวนคู่ค้าของบริษัทที่เป็น SME เข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์ ภายใต้โครงการ CAC SME Certification ตามรายละเอียดที่ได้แนบมาทาง CAC ขอขอบคุณในความตั้งใจของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และคณะทำงานของบริษัทที่มีความมุ่งมั่นเรื่องการต่อต้านการคอร์รัปชันและให้การสนับสนุนแนวร่วมฯ มาโดยตลอด และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบริษัทจะเข้าร่วมเป็น CAC Change Agent ในลำดับถัดไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
ขอแสดงความนับถือ
นายกุลเวช เจนวิไลนวิทย์
เลขานุการคณะกรรมการ
แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย

Certificate of Membership (CAC)

NO GIFT POLICY
NO GIFT POLICY




บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)
และกลุ่มบริษัทในเครือ

**งดรับ "ของขวัญ" ในเทศกาลปีใหม่
และในโอกาสต่างๆ**

เรายึดมั่นในการดำเนินงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี
และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

ขอขอบคุณในความปรารถนาดีที่มีให้กับเสมอมา



NO GIFT POLICY

No Gift Policy 2025

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2568 ได้มีการพิจารณาทบทวนนโยบาย ปรับปรุงคู่มือจรรยาบรรณของบริษัทฯ เพื่อยกระดับและส่งเสริมบรรษัทภิบาลของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (อาร์เอส กรุ๊ป)

1. บริษัทฯ ได้รับการจัดอันดับห้าดาว หรือระดับดีเลิศ สำหรับโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทยประจำปี 2568 โดยสถาบันส่งเสริมกรรมการบริษัทไทย ต่อเนื่อง 7 ปีซ้อน
2. พิจารณาทบทวนคุณสมบัติกรรมการตาม Board Skill Matrix ความหลากหลายของคณะกรรมการ (Boards Diversity) เช่น เพศ อายุ ความรู้และประสบการณ์ของกรรมการให้เหมาะกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ
3. จัดอบรมสื่อสารการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักสูตรจรรยาบรรณธุรกิจ 2568 แก่พนักงานและผู้บริหารในองค์กรรายเดือน แบบ Physical และออนไลน์
4. บริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในโครงการความร่วมมือกับแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC)

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

การนำหลักการ CG Code ตามที่ : นำมาปฏิบัติใช้เป็นส่วนใหญ่

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี แต่อาจไม่ครอบคลุมตามเกณฑ์ ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ มีกรรมการอิสระที่มีวาระการดำรงตำแหน่งเกิน 9 ปี จำนวน 1 ท่าน คือนายพิศิษฐ์ ดัชนีกริมย์ เนื่องจากกรรมการท่านนี้เป็น
ผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการตรวจสอบ การกำกับดูแลกิจการ และธุรกิจบริการ โดยที่ผ่านมาท่านนี้สามารถให้คำปรึกษา ความ
คิดเห็นได้เป็นอย่างดี สำหรับฐานะของกรรมการอิสระ และแนวทางสำหรับการตรวจสอบของกรรมการตรวจสอบ
2. ไม่ได้เปิดเผยค่าตอบแทนของกรรมการที่เป็นผู้บริหารในส่วนที่ได้รับจากการเป็นกรรมการบริษัทอื่น เพราะไม่ใช่ข้อมูลของบริษัทฯ
3. บริษัทฯ ไม่ได้กำหนดวิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการโดยการลงคะแนนเสียงแบบสะสม (Cumulative Voting) เนื่องจาก
บริษัทฯ

มีข้อบังคับในการออกเสียงลงคะแนน ให้หุ้นหนึ่งหุ้นมีเสียงหนึ่งเสียง อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอวาระการ
ประชุมล่วงหน้า หรือเสนอชื่อบุคคลเพื่อพิจารณาเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ผ่านทางเว็บไซต์
ของบริษัทฯ ได้ล่วงหน้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

ข้อมูลปฏิบัติในเรื่องอื่นๆ ตามหลักการกำกับกิจการที่ดี เพื่อรองรับการประเมิน

1. ไม่เป็น บริษัทฯ ที่มีการทำรายการเกี่ยวโยงที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งหน่วยงานทางการแจ้งเตือนให้ผู้ลงทุนใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ
2. ไม่เป็น บริษัทฯ ที่เข้าข่ายฝ่าฝืนเกณฑ์เรื่องการดำรงสถานะการเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
เรื่องกรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ
3. ไม่เป็น บริษัทฯ ที่มีพฤติกรรมซื้อขายหลักทรัพย์ที่ผิดปกติโดยการกระทำของกรรมการ หรือผู้บริหารที่ได้รับการตัดสินใจและ
ประกาศความผิดจากสำนักงาน ก.ล.ต.
4. ไม่เป็น บริษัทฯ ที่ถูกเปรียบเทียบปรับ กล่าวโทษ หรือมีการดำเนินการทางแพ่งโดยหน่วยงานกำกับดูแลใน 3 ประเด็นหลัก คือ
การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน การซื้อหุ้นคืน การกีดกันไม่ให้ผู้ถือหุ้นติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และการไม่เปิดเผยถึงข้อตกลง
ระหว่างผู้ถือหุ้นที่มีผลกระทบต่อมีนัยสำคัญต่อบริษัท หรือผู้ถือหุ้นรายอื่น

ในการนี้ คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีการจัดทำ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และ จรรยาบรรณธุรกิจโดยการเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของ
บริษัทฯ เพื่อให้บุคคลภายนอกและผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนได้รับทราบ และยังใช้ในการสื่อสารภายใน บริษัทฯ เพื่อให้กรรมการ
ผู้บริหาร และพนักงาน ได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

<https://ir.rs.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-policy>

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2568

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	7		7		7	
	5	2	5	2	6	1
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	3		3		3	
	2	1	2	1	3	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	4		4		4	
	3	1	3	1	3	1
กรรมการอิสระ	3		3		4	
	2	1	2	1	3	1
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	1		1		0	
	1	0	1	0	0	0

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	71.43	28.57	71.43	28.57	85.71	14.29
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	42.86		42.86		42.86	
	28.57	14.29	28.57	14.29	42.86	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	57.14		57.14		57.14	
	42.86	14.29	42.86	14.29	42.86	14.29
กรรมการอิสระ	42.86		42.86		57.14	
	28.57	14.29	28.57	14.29	42.86	14.29
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	14.29		14.29		0.00	
	14.29	0.00	14.29	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

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

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท⁽¹⁾

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

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาย จักรกฤษณ์ พาราพันธกุล เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก</p>	<p>30 เม.ย. 2568</p>	<p>บัญชี, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, บริหารธุรกิจ, การจัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>2. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ เพศ: ชาย อายุ : 63 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญา กิตติมศักดิ์ สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 299,048,400 หุ้น (13.703872 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>14 พ.ย. 2555</p>	<p>การจัดการความเสี่ยง, การ จัดการกลยุทธ์, ผู้นำ, บริหาร ธุรกิจ, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>3. นาย พิศิษฐ์ ดัชนีกรมย์ เพศ: ชาย อายุ : 84 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>19 ก.พ. 2550</p>	<p>การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, ผู้นำ, เงินทุนและหลักทรัพย์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>4. นาย ศุภกิจ อัสวชัย เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>30 มิ.ย. 2564</p>	<p>บัญชี, การจัดการองค์กร, การ ตลาด, การตรวจสอบ, ความ รับผิดชอบต่อสังคม</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. นาง จามจรี ศิโรเวธกุล เพศ: หญิง อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก</p>	<p>30 เม.ย. 2568</p>	<p>การเงิน, การจัดการองค์กร, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การตรวจสอบ, การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>6. นาย วิทวัส เวชชบุษกร เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>30 เม.ย. 2567</p>	<p>การเงิน, บัญชี, การจัดการ กลยุทธ์, ความยั่งยืน, บริหาร ธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก</p>	30 เม.ย. 2568	การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, บริหารธุรกิจ, เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร, การ ตลาด

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

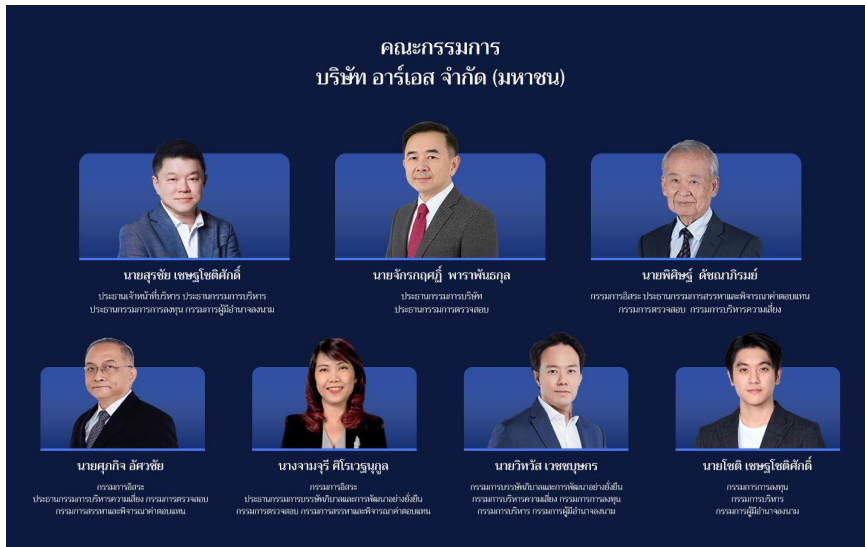
(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดกล่าว

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

หมายเหตุ:

(1) คำนิยามซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน • กรรมการที่เป็นผู้บริหาร หมายถึง กรรมการที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร หรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัทฯ • กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร หมายถึง กรรมการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และไม่มี ส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัทฯ • กรรมการอิสระ หมายถึง กรรมการจากภายนอกที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือ พนักงานประจำของบริษัทฯ มีคุณสมบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไม่ได้เป็นกรรมการบริหาร หรือกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ และเป็นอิสระจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถทำหน้าที่คุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียม กัน และสามารถช่วยเหลือไม่ให้เกิดรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างบริษัทฯ กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน

รูปภาพรายชื่อคณะกรรมการบริษัท



รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
<p>1. นาย โสรัตน์ วัฒนวรารากิจ</p> <p>เพศ: ชาย</p> <p>อายุ : 52 ปี</p> <p>วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท</p> <p>สาขา : บริหารธุรกิจ</p> <p>สัญชาติไทย : ใช่</p> <p>มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่</p> <p>ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี</p> <p>การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี</p> <p>ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่</p> <p>ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p>	30 เม.ย. 2568	<p>นาย จักรกฤตฐ์ พาราพันธกุล</p> <p>วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 30 เม.ย. 2568</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
<p>2. นาง วรณสุตา ชนสรานาด เพศ: หญิง อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p>	<p>30 เม.ย. 2568</p>	<p>นาง จามจรี ศิโรเวชญกุล</p> <p>วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 30 เม.ย. 2568</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
<p>3. นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล เพศ: หญิง อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p>	30 เม.ย. 2568	<p>นาย โชติ เศษฐโชติศักดิ์</p> <p>วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 30 เม.ย. 2568</p>

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตั้งใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดกล่าว

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

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย จักรกฤษณ์ พาราพันธกุล	ประธานกรรมการ		✓	✓		
2. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์	กรรมการ	✓				✓
3. นาย พิศิษฐ์ ดัชนีกรมย์	กรรมการ		✓	✓		
4. นาย ศุภกิจ อัครชัย	กรรมการ		✓	✓		
5. นาง จามจรี ศิโรเวธกุล	กรรมการ		✓	✓		
6. นาย วิทวัส เวชชบุษกร	กรรมการ	✓				✓
7. นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์	กรรมการ	✓				✓
รวม (คน)		3	4	4	0	3

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เงินทุนและหลักทรัพย์	1	14.29
2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	14.29
3. การตลาด	2	28.57
4. บัญชี	4	57.14
5. การเงิน	4	57.14
6. ความรับผิดชอบต่อสังคม	1	14.29
7. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	14.29
8. ความยั่งยืน	2	28.57

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
9. การจัดการองค์กร	2	28.57
10. ผู้นำ	2	28.57
11. การจัดการกลยุทธ์	3	42.86
12. การจัดการความเสี่ยง	2	28.57
13. การตรวจสอบ	3	42.86
14. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	3	42.86
15. บริหารธุรกิจ	4	57.14

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^{(*)(**)}

	2566	2567	2568
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	-	ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	-	ไม่ใช่	ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	-	ใช่	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ ⁽²⁾	ใช่	ใช่	ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

หมายเหตุ: ⁽²⁾ บริษัทฯ ได้แต่งตั้ง นายพิศิษฐ์ ดัชฌาภิรมย์ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ทำหน้าที่กำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัท

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : การเพิ่มสัดส่วนกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่ง , การแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่ง ร่วมพิจารณา กำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ

ในปี 2568 บริษัทมีคณะกรรมการบริษัทจำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยกรรมการบริหาร 3 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 43 และกรรมการอิสระ 4 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 57 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการที่บริษัทฯ ได้แต่งตั้งนายพิศิษฐ์ ดัชนีกริชย์ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ทำหน้าที่ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัทด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ บริษัทฯ ได้กำหนดให้ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ดำรงตำแหน่งโดยบุคคลคนละราย โดยประธานกรรมการมีสถานะเป็นกรรมการอิสระ และมีได้มีบทบาทหรือหน้าที่ในการบริหารงานของบริษัท เช่น การดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงานใด ๆ ด้วยโครงสร้างดังกล่าว ถึงแม้ว่าบริษัทฯ จะยังไม่มีควมจำเป็นในการแต่งตั้งกรรมการอิสระเพิ่มเติมเพื่อร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัท อย่างไรก็ตาม หากในอนาคตมีการรวมบทบาทของประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นบุคคลเดียวกัน บริษัทฯ จะกำหนดมาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการอย่างเหมาะสมต่อไป

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลให้กิจการมีผลประกอบการที่ดีและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยครอบคลุมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักองค์กร การกำหนดกลยุทธ์และนโยบายการดำเนินงาน และการติดตาม ประเมินผล และดูแลการรายงานผลการดำเนินงานให้มีความน่าเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยประกอบไปด้วยคณะกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัท และปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับบริษัท มติคณะกรรมการบริษัท มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น (Duty of Obedience) ด้วยความรับผิดชอบระมัดระวัง รอบคอบ (Duty of Care) ซื่อสัตย์และสุจริต (Duty of Royalty) และเปิดเผยข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส ตรวจสอบได้และทันเวลา (Duty of Disclosure)

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/charter/20230113-rs-board-of-directors-charter-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 1-6

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน
- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1) สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ

- 2) พิจารณาคัดเลือกเสนอแต่งตั้งเลขาธิการบุคคลซึ่งมีความอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ และเสนอคำตอบแทนสอบบัญชีของบริษัทฯ ประจำปี รวมถึงประเด็น ดังนี้
- พิจารณาความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี เช่น พิจารณาจากการให้บริการอื่นนอกเหนือจากการสอบบัญชี (non-audit service fee) ที่อาจทำให้ขาดความเป็นอิสระ เช่น การวางระบบบัญชี เป็นต้น
 - ให้มีการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าประชุมด้วยอย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อปี เพื่อขอความเห็นจากผู้สอบบัญชีในเรื่องต่างๆ
- 3) พิจารณานโยบายและแนวทางปฏิบัติของสายงานตรวจสอบภายในให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องรวมถึงการทบทวนแผนงานการตรวจสอบประจำปีของสายงานตรวจสอบภายใน
- 4) พิจารณาสอบทานให้บริษัทฯ มีกระบวนการบริหารความเสี่ยง มีระบบการควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยสอบทานร่วมกับผู้สอบบัญชีภายในและภายนอก รวมถึงประเด็น ดังนี้
- ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง โยภักย์ เลขาธิการ และพิจารณาความดีความชอบของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง
 - พิจารณาความเป็นอิสระของสายงานตรวจสอบภายในโดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ และการรายงานต่างๆ รวมถึงสายงานบังคับบัญชาของหน่วยงานนี้
- 5) พิจารณารายงานผลการตรวจสอบรายไตรมาส และข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชีภายในและภายนอก รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าว
- 6) สอบทานรายการทางการเงินของบริษัทฯ และบริษัทย่อยรายไตรมาส ให้มีความถูกต้องเชื่อถือได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 7) สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามนโยบายและระบบควบคุมภายในเกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และกำกับดูแลให้ฝ่ายบริหารจัดการให้ไม่กระวนการติดตาม การรับแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียน เช่น เบาะแสจากพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับรายการในงบการเงินที่ไม่เหมาะสม รวมถึงประเด็นการทุจริตคอร์รัปชันอื่นๆโดยมีกระบวนการสอบสวนที่เป็นอิสระ และมีการดำเนินการติดตามที่เหมาะสม และรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ
- 8) พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ
- 9) จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ซึ่งรายงานดังกล่าวลงนามโดยประธานกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้
- จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
 - ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบในประเด็น ดังนี้
 - ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัทฯ
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ
 - ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
 - ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตร (Charter)
 - รายการอื่นที่เห็นว่า ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 10) คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจเชิญกรรมการบริหาร ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล หรือ เข้าร่วมประชุมได้

11) การปฏิบัติการณ์ใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ลิงก์กฎบัตร

<https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/charter/20250228-rs-audit-charter-th.pdf>

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- กำหนดนโยบาย แนวทางธุรกิจ และกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- 1) มีอำนาจพิจารณาอนุมัติการกู้หรือให้กู้ยืมเงิน หรือการขอสินเชื่อใด ๆ จากสถาบันการเงิน ตลอดถึงการเข้าเป็นผู้ค้ำประกัน หรือการชำระหรือใช้จ่ายเงินเพื่อธุรกรรมตามปกติธุรกิจของบริษัทฯ เช่น การใช้จ่ายเงินเพื่อการลงทุน และเพื่อการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในวงเงินสำหรับแต่ละรายการไม่เกินร้อยละ 15 ของสินทรัพย์รวม (TA)
- 2) มีอำนาจแต่งตั้ง ถอดถอนเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ในตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 3) มีอำนาจจัดทำ เสนอแนะ และกำหนดนโยบายแนวทางธุรกิจ และกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ ต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4) จัดตั้งโครงสร้างองค์กรและการบริหาร และกรรมการบริหาร โดยให้ครอบคลุมทุกรายละเอียดของการคัดเลือก การฝึกอบรม การว่าจ้าง และการเลิกจ้างของพนักงานของบริษัทฯ
- 5) กำหนดแผนธุรกิจ อำนาจการบริหารงาน อนุมัติงบประมาณสำหรับประกอบธุรกิจประจำปี และงบประมาณรายจ่ายประจำปี และดำเนินการตามแผนทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางธุรกิจโดยสอดคล้องกับนโยบาย และแนวทางธุรกิจที่ได้แถลงต่อคณะกรรมการบริษัท
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และตาม "กฎบัตรคณะกรรมการบริหาร"

อนึ่ง การอนุมัติการเข้าทำรายการดังกล่าวข้างต้น จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการอนุมัติการเข้าทำรายการที่ทำให้คณะกรรมการบริหาร หรือผู้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการบริหาร สามารถอนุมัติการเข้าทำรายการที่ตนหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง หรือมีส่วนได้เสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อื่นใด (ตามข้อบังคับของบริษัทฯ และตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ หรือ ก.ล.ต. ประกาศกำหนด) ทำรายการกับบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย ยกเว้นเป็นการอนุมัติการเข้าทำรายการที่เป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาอนุมัติไว้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารได้ตามที่จำเป็นหรือเห็นสมควร

ลิงก์กฎบัตร

<https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/charter/20250228-rs-executive-committee-charter-th.pdf>

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- 1) พิจารณาหลักเกณฑ์ กำหนดนโยบาย และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีหลักเกณฑ์ และโปร่งใสเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแบ่งได้เป็น

- กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้เป็นไปตามโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้
 - พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ โดยรวมว่าคณะกรรมการต้องการกรรมการที่มีคุณสมบัติลักษณะใดบ้างตามโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท พิจารณาโดย Board Skill Matrix ของบริษัทฯ ฐานข้อมูลกรรมการ (Directors Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)
 - พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่ครบวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม รวมทั้งพิจารณากลับกรองบุคคลที่เหมาะสมเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทโดยพิจารณาจากข้อเสนอของผู้ถือหุ้นรายใหญ่และรายย่อย
 - พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อพิจารณาว่ากรรมการอิสระท่านใดมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการอิสระ รวมทั้งพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะต้องสรรหากรรมการอิสระใหม่หรือไม่ หากมีกรรมการอิสระไม่ครบตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท
 - พิจารณาเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศ โดยกำหนดให้คณะกรรมการบริษัทต้องมีกรรมการที่เป็นเพศหญิงอย่างน้อย 2 ท่าน
 - การสรรหาและเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเพื่อเสนอชื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้งโดยดำเนินการ ดังนี้
 - กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสมสอดคล้องตามกลยุทธ์ธุรกิจของ บริษัทฯ
 - พิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายสอดคล้องกับเกณฑ์ คุณสมบัติที่กำหนดไว้และปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ และ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด
 - เสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป
 - ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
 - การสรรหาและแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (หรือเทียบเท่า) แทนตำแหน่งที่ว่างลง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ประกอบด้วย
 - ความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท
 - ประสบการณ์ในธุรกิจที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในช่วงเวลานั้น ๆ และการบริหารจัดการ
 - ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
 - ได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
 - ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
 - ผ่านเกณฑ์การพิจารณาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 2) พิจารณาแนวทาง หลักเกณฑ์และนโยบาย พร้อมเสนอความเห็นการกำหนดคำตอบแทนเกี่ยวกับ กรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ที่เป็นธรรมสมเหตุสมผลเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงสามารถจูงใจและรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณภาพไว้ได้ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นประจำทุกปี
- 3) พิจารณาเกณฑ์ประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณากำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสม พร้อมทั้งทบทวนแผนการพัฒนา กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง (Succession plan) เพื่อเตรียมพร้อมบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงานในกรณีที่เกี่ยวข้อง ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้เหมาะสมตามโครงสร้างบริษัทฯ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามกฎหมายและที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

คณะกรรมการบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- บริษัทภิบาล
- การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- 1) พิจารณา ทบทวน นำเสนอนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน นโยบายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติอื่นใดที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทฯ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและสนับสนุนการเติบโตของบริษัทฯ อย่างยั่งยืน
 - 2) ดูแลให้มีการนำนโยบาย แนวปฏิบัติต่าง ๆ ในข้อ 1) ไปใช้พัฒนาบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง โดยนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ และข้อเสนอแนะของหน่วยงานที่กำกับดูแลหรือเกี่ยวข้อง
 - 3) ติดตามและทบทวนระบบงานต่างๆ การส่งเสริมวัฒนธรรมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ และแนวปฏิบัติที่ดีตามที่ได้กำหนดไว้ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และเทียบเคียงกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานสากล และของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทำการพิจารณาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
 - 4) ติดตามให้ฝ่ายบริหารนำนโยบายด้านความยั่งยืนขององค์กรเข้าไปปรับในกลยุทธ์ทางธุรกิจและแผนงานประจำปีพร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทประจำปี
 - 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามกฎหมายและตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- * ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 1) พิจารณา ทบทวน นำเสนอนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
 - 2) พิจารณากลับรองกิจกรรม และวางกรอบการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ
 - 3) พิจารณาและให้ความเห็นชอบกลยุทธ์ของบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
 - 4) พิจารณา ติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จรวมทั้งคุณภาพของการดำเนินการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
 - 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย
- * ด้านต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
- 1) กำหนดวิธีการ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยให้นำเสนอผ่านคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท
 - 2) ติดตามและทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุงนโยบาย คู่มือแนวทางปฏิบัติ และมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน แล้วประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการวัดประสิทธิผล ปรับปรุง และพัฒนามาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่อาจเปลี่ยนแปลงไป
 - 3) ส่งเสริมสนับสนุน ร่วมผลักดันให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันภายในองค์กร

4) อบรมและเผยแพร่ให้ความรู้แก่ผู้บริหาร พนักงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันไปยังลูกค้า คู่ค้า หรือผู้ที่ทำธุรกิจร่วมกับบริษัทฯ รวมถึงแจ้งไปยังบริษัทย่อย บริษัทร่วม กิจการร่วมค้า เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

5) สอบทาน กำกับดูแล ให้บริษัทฯ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน การให้ความเห็นและรายงานตามแผนที่กำหนด

6) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลการประชุมที่สำคัญต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อพิจารณาโดยเฉพาะกรณีที่เห็นว่ามีนัยสำคัญ

7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามกฎหมายและที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

*ด้านความรับผิดชอบต่อนโยบายและมาตรการในการแจ้งเบาะแส

1) จัดทำนโยบายและมาตรการในการแจ้งเบาะแสและกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ภายใต้กรอบของกฎหมาย หลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล ได้แก่ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) พิจารณา ทบทวน และปรับปรุงนโยบายและมาตรการในการแจ้งเบาะแสอย่างสม่ำเสมอ

3) รายงานผลการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งข้อมูลการกระทำผิด และการทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัทฯ เพื่อรายงานให้คณะกรรมการทราบ พร้อมทั้งนำเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงตามความเหมาะสม

4) ประชาสัมพันธ์แก่พนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ให้รับทราบถึงนโยบายและมาตรการในการแจ้งเบาะแสของบริษัทฯ

ลิงก์กฎบัตร

<https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/charter/20250228-rs-cg-sustainable-development-charter-th.pdf>

คณะกรรมการบริหารเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- การกำกับดูแลความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1) พิจารณา กำหนด อนุมัติ นโยบาย วัตถุประสงค์ และ กรอบการบริหารความเสี่ยงตามหลักการบริหาร ความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยให้ครอบคลุมความเสี่ยงหลักของธุรกิจ เช่น ความเสี่ยงของธุรกิจ และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารความเสี่ยงของ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของธุรกิจ

2) พิจารณาความเสี่ยงที่สำคัญของบริษัทฯ ในระดับองค์กร รวมถึงความเสี่ยงด้านทุจริตและคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ และประเมินการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนธุรกิจของบริษัทฯ และทบทวนมาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยงที่ใช้อยู่ ให้มีความเหมาะสมที่จะป้องกันความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3) กำกับดูแลให้มีการระบุความเสี่ยงโดยพิจารณาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลให้ บริษัทฯ ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และมีการประเมินผลกระทบและโอกาสที่เกิดขึ้นของความเสี่ยงที่ได้ระบุไว้เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงและเลือกใช้วิธีจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกำหนดแนวทางนโยบายและกระบวนการในการควบคุมและลดความเสี่ยงดังกล่าว

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามกฎหมายและที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/charter/20250228-rs-risk-charter-th.pdf>

คณะกรรมการการลงทุน

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- การวางกลยุทธ์และพิจารณาการลงทุน
- การอนุมัติและบริหารจัดการทางการเงิน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- 1) พิจารณาการลงทุนในธุรกิจใหม่ กิจกรรมร่วมค้า กิจกรรมร่วมลงทุน การบริหารสภาพคล่องทางการเงิน รวมถึงการบริหารจัดการพอร์ตการลงทุนของบริษัทและบริษัทย่อย ทั้งในส่วนของสินทรัพย์ที่มีตัวตนและไม่มีตัวตน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) พิจารณาการลงทุน โดยอาศัยอำนาจอนุมัติของบริษัท (DOA) และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีอำนาจการอนุมัติรายการได้มาหรือจำหน่ายไปที่มีขนาดรายการไม่เกินร้อยละ 10 ของมูลค่าสินทรัพย์รวม (TA) และรายการที่เกี่ยวข้องกันที่มีขนาดรายการน้อยกว่า 1 ล้านบาท และน้อยกว่าร้อยละ 0.03 ของมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (NTA) คำนวณจากงบการเงินงวดล่าสุด กรณีเกินกรอบการอนุมัติของคณะกรรมการการลงทุน ให้เข้าอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยดำเนินการตามเกณฑ์รายการได้มาจำหน่ายไป และ/หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 3) พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการลงทุน ให้สอดคล้องหรือเป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกาศ ฯลฯ ของทางราชการ อยู่ภายใต้ข้อกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ กฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท
- 4) คณะกรรมการการลงทุนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5) กำกับดูแลในเรื่องธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมการลงทุน
- 6) สอบทานและปรับเปลี่ยนกรอบนโยบายการลงทุนและแผนการลงทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 7) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการลงทุน ตลอดจนจรรยาบรรณความคืบหน้าของการลงทุนต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
- 8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://ir.rs.co.th/storage/download/cg/charter/rs-investment-committee-charter-th.pdf>

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ⁽³⁾

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย จักรกฤษณ์ พาราพันธ์กุล ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใ้ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใ้ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใ้	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก	30 เม.ย. 2568	บัญชี, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับ ดูแล, บริหารธุรกิจ, การ จัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน
2. นาย พิเศษ ดัชณาภิรมย์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 84 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใ้ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใ้ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใ้	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	19 ก.พ. 2550	การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, ผู้ค้า, เงินทุนและ หลักทรัพย์
3. นาย ศุภกิจ อัครชัย ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใ้ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใ้ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใ้	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	30 มิ.ย. 2564	บัญชี, การจัดการองค์กร, การ ตลาด, การตรวจสอบ, ความ รับผิดชอบต่อสังคม
4. นาง จามจรี ศิโรเวธกุล ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใ้ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใ้ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใ้	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก	30 เม.ย. 2568	การเงิน, การจัดการองค์กร, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การตรวจสอบ, การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

หมายเหตุ:

(3) นายจักรกฤตย์ พาราพันธกุล ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการตรวจสอบ มีผลตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2568 แทน นายพิศิษฐ์ ดัชฌาภิรมย์ ที่เปลี่ยนแปลงบทบาทเป็นกรรมการตรวจสอบ มีผลตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2568 นายพิศิษฐ์ ดัชฌาภิรมย์ เปลี่ยนแปลงบทบาทจากประธานกรรมการตรวจสอบ เป็นกรรมการตรวจสอบ มีผลวันที่ 30 เมษายน 2568 นางจามจรี ศิริเวธนูกุล ดำรงตำแหน่งกรรมการตรวจสอบ มีผลตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2568 แทน นางวรรณสุดา ธนสรานาด ที่พ้นตำแหน่งตามวาระ มีผลวันที่ 30 เมษายน 2568

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาง วรรณสุดา ธนสรานาด (*) เพศ: หญิง อายุ : 74 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	30 เม.ย. 2568	นาง จามจรี ศิริเวธนูกุล วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 30 เม.ย. 2568

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทางงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ เพศ: ชาย อายุ : 63 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	2 ม.ค. 2546
2. นาย วิทวัส เวชชบุษกร เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	31 ม.ค. 2563

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
3. นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	30 เม.ย. 2568

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล เพศ: หญิง อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการบริหาร	30 เม.ย. 2568	นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 30 เม.ย. 2568

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	นาย พิเศษฐ์ ดัชนีภริมย์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ศุภกิจ อัครชัย	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง จามจรี ศิโรเวธนูกุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	นาง จามจรี ศิโรเวธนูกุล	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วิทวัส เวชชบุษกร	กรรมการชุดย่อย
	นาย ปริญญา หมั่นสุกแสง	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารเสียง	นาย ศุภกิจ อัครชัย	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พิศิษฐ์ ดัชนีกริมย์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วิทวัส เวชชบุษกร	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการการลงทุน	นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย วิทวัส เวชชบุษกร	กรรมการชุดย่อย
	นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์	กรรมการชุดย่อย

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
คณะกรรมการบริหารเสียง	นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย	30 เม.ย. 2568	-

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด⁽⁴⁾

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ เพศ: ชาย อายุ : 63 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญา กิตติมศักดิ์ สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ไซ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไซ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	17 เม.ย. 2535	การจัดการความเสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์, ผู้นำ, บริหารธุรกิจ, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
2. นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปฏิบัติการ	1 ต.ค. 2567	การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, บริหารธุรกิจ, เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร, การตลาด
3. นาย วิทวัส เวชชบุษกร ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน	31 ม.ค. 2563	การเงิน, บัญชี, การจัดการ กลยุทธ์, ความยั่งยืน, บริหาร ธุรกิจ
4. นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล เพศ: หญิง อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย อาร์เอส มิวสิค (ผู้บริหารสูงสุด)	21 เม.ย. 2547	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการ ความเสี่ยง, พาณิชยกรรม, บริหาร ธุรกิจ, ความรับผิดชอบต่อ สังคม
5. นางสาว สุชาดา ธีรวชิรกุล เพศ: หญิง อายุ : 62 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย แพลตฟอร์ม และช่องทางการ ค้า	1 พ.ค. 2565	บริหารธุรกิจ, พาณิชยกรรม, การเงิน, บัญชี, การจัดการ กลยุทธ์

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นางสาว นงลักษณ์ งามโรจน์ เพศ: หญิง อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	หัวหน้าที่เจ้าบริหารสถานี โทรทัศน์ ช่อง 8	1 ม.ค. 2567	บริหารธุรกิจ, สื่อและสิ่งพิมพ์, พาณิชย์, การตลาด
7. นางสาว วรัญญา ราชพล สิทธิ์ เพศ: หญิง อายุ : 32 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	หัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ ผลิตภัณฑ์	1 ม.ค. 2567	พาณิชย์, บัญชี, การเงิน, การ จัดการกลยุทธ์
8. นาย ปริญญ์ หมั่นสุกแสง เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	หัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารธุรกิจ คู่มือซีเอ็ม (ผู้บริหารสูงสุด)	30 เม.ย. 2568	เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร, บริหารธุรกิจ, สื่อและ สิ่งพิมพ์, การตลาด, ความ รับผิดชอบต่อสังคม

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นสุดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

หมายเหตุ: ⁽⁴⁾ นางพรพรรณ เตชะรุ่งชัยกุล พ้นสภาพระหว่างปี มีผลวันที่ 1 กรกฎาคม 2568

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

โครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้
บริหารสูงสุด ณ วันที่

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

การตั้งเป้าหมายและการกำหนดตัววัดผล เทียบปี 2567	ผลการปฏิบัติงาน ของปี 2568
1. เป้าหมายที่เกี่ยวกับการเงิน <input type="radio"/> รายได้รวม คงที่จากปีที่ผ่านมา <input type="radio"/> ค่าใช้จ่ายรวม ลดลงจากปีที่ผ่านมา	<input type="radio"/> รายได้รวม ลดลงร้อยละ 29 <input type="radio"/> ค่าใช้จ่ายรวม ลดลงร้อยละ 24
2. เป้าหมายที่มีได้เกี่ยวกับการเงิน <input type="radio"/> ระดับการกำกับกิจการ คงที่จากปีที่ผ่านมา <input type="radio"/> ระดับความพึงพอใจของลูกค้า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 <input type="radio"/> ปริมาณการฝังกลบสินค้า คงที่จากปีที่ผ่านมา <input type="radio"/> ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก คงที่จากปีที่ผ่านมา	<input type="radio"/> ระดับการกำกับกิจการ คงที่ระดับ 5 ดาว <input type="radio"/> ระดับความพึงพอใจของลูกค้า ร้อยละ 92 <input type="radio"/> ปริมาณการฝังกลบสินค้า เพิ่มขึ้นร้อยละ 14 <input type="radio"/> ปริมาณการฝังกลบสินค้า ลดลงร้อยละ 16

ผลคะแนนการประเมิน

ระดับดีมาก

กระบวนการประเมินโดยผู้บริหารสูงสุดมีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตั้งแต่ต้นปีร่วมกับคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจากนั้นคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนในส่วนที่เป็นกรรมการอิสระเท่านั้นจะทำการประเมินผลและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และเมื่อมีผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงจะนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อนำมาพิจารณาคำตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

2. การประเมินผลการทำงานของผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน

หลักเกณฑ์ สำหรับการประเมินผลงานประจำปีของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานนั้น ใช้การประเมินผลการทำงานด้วยระบบ OKRs ซึ่งการตั้งเป้าหมายเป็นไปตามหลัก SMART คือ เฉพาะเจาะจง วัดผลสำเร็จได้ ทำได้จริง สอดคล้องกับเป้าหมายทีมและบริษัทฯ และมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยมีการตั้งเป้าหมายและการประเมินผลการทำงานปีละ 2 ครั้ง ใช้การประเมิน 2 แบบร่วมกัน คือ การประเมินด้านผลงาน แบ่งเป็นระดับ 1-5 และการประเมินด้านค่านิยมองค์กร แบ่งเป็นระดับ A-C

กระบวนการประเมิน โดยผู้บริหารระดับสูงและพนักงานพูดคุยกับหัวหน้างานถึงสถานการณ์ ความคืบหน้า ปัญหาที่พบ ข้อตกลง ข้อเสนอแนะ และความสำเร็จในการทำงานช่วงครึ่งปีที่ผ่านมา จากนั้นทำงานตั้งเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกับหัวหน้างานและทำการบันทึกในระบบ และเมื่อครบกำหนด ทุกคนต้องทำการบันทึกผลการทำงานที่เกิดขึ้นจริงในระบบให้ครบถ้วน จากนั้นฝ่ายบุคคลจะทำการเปรียบเทียบและจัดอันดับระหว่างพนักงานกลุ่มเดียวกัน ซึ่งผลการประเมินนี้จะนำไปสู่การพิจารณาคำตอบแทน รวมถึงการนำไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดโครงสร้างการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในระดับความยั่งยืนต่อไป

ทั้งนี้ ผลสรุปการประเมินของผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน จะได้รับการรวบรวมและรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาให้แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไปในอนาคต โดยบริษัทฯ ทำการประเมินความสำเร็จในการทำงาน และมีการทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปรับแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งหัวหน้างานยังสามารถร่วมแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ เพื่อให้มีผลการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย อันเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จได้ในระยะสั้นและระยะยาว

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาคำตอบแทนมีความเห็น : มี
 ต่อนโยบายการจ่ายคำตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรตามความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ในการจ่ายคำตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูง (รวมประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัท และข้อมูลเปรียบเทียบจากอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบ ขอบเขตหน้าที่ และความสามารถของผู้บริหารในแต่ละตำแหน่ง และให้บทวนกฎบัตรสรรหาและกำหนดคำตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ

คำตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว นวลทรง ลิมปนารักษ์	nuansong@rs.co.th	02-037-8120

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว รัฐปวีร์ ลาภานาน	rattapawee@rs.co.th	02-037-8125

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ชีรดา เมธาธราธิป	teerada@rs.co.th	02-037-8203

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว รัฐปวีร์ ลาภานาน	rattapawee@rs.co.th	02-037-8125

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว รัฐปวีร์ ลาภานาน	rattapawee@rs.co.th	02-037-8125

ผู้สอบบัญชีของบริษัท⁽⁵⁾

หมายเหตุ: ⁽⁵⁾ *สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) สั่งพักการให้ความเห็นชอบ นางสาวลักษมี ตีตระกูลวัฒนผล เป็นระยะเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม 2568 เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชี

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท⁽⁶⁾

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

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
<p>บริษัท แกรนท์ ธอนตัน จำกัด อาคารแคปิตอล ทาวเวอร์ ออล ซีซั่นสเพลส ชั้น 11 ห้องเลขที่ เอส 1101 , 1102 เลขที่ 87/1 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ -</p>	<p>8,295,000.00</p>	<p>ประเภทของงานบริการอื่น : - การตรวจสอบเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ - การจัดทำรายงานการทำลายสินค้า - ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตรวจสอบ (สอบทาน) งบการเงินของบริษัท</p> <p>รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : - ค่าจัดทำรายงานกสทช. (คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ) - ค่าใช้จ่ายในการสังเกตการณ์การทำลายสินค้า - ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตรวจสอบ (สอบทาน) งบการเงินของบริษัท</p> <p>ส่วนที่จ่ายไปในระหว่างปีบัญชี 4,009,653.00 บาท ส่วนที่จะต้องจ่ายในอนาคต 4,420,347.00 บาท รวมค่าบริการ 180,000.00 บาท</p>	<p>1. นาย ไพศาล บุญศิริสุขพงษ์ อีเมล: paisan.boonsirisukapong@th.gt.com เลขที่ใบอนุญาต: 5216</p> <p>2. นางสาว ศรีธัญญา อัครมหาพาณิชย์ อีเมล: Saranya.Akharamahaphanit@th.gt.com เลขที่ใบอนุญาต: 9919</p> <p>3. นางสาว เกษณี สระทองพูล อีเมล: Kesanee.Srathongphol@th.gt.com เลขที่ใบอนุญาต: 9262</p>

หมายเหตุ: ⁽⁶⁾ สำหรับส่วนที่จะต้องจ่ายในอนาคตนั้น บริษัทได้ตั้งประมาณการไว้ในงบการเงินปี 2568 เรียบร้อยแล้ว

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย : ไม่มี
หรือไม่

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายของบริษัท โดยร่วมกับคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง พิจารณาและอนุมัติการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัตถุประสงค์ เป้าหมายหลักในการประกอบธุรกิจ กลยุทธ์ของบริษัทฯ แผนงานประจำปีงบประมาณประจำปี รวมทั้งอนุมัติและทบทวนนโยบายต่างๆ กฎบัตรคณะกรรมการ และกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย รวมถึงแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัทฯ ตลอดจนทบทวนความเพียงพอของระบบควบคุมภายใน พร้อมกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่บริษัทฯ สามารถรับความเสี่ยงได้ให้อยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย สุรชัย เซษฐโชติศักดิ์	กรรมการ	14 พ.ย. 2555	การจัดการความเสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์, ผู้นำ, บริหารธุรกิจ, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล
นาย พิศิษฐ์ ดัชนีภิรมย์	กรรมการ	19 ก.พ. 2550	การตรวจสอบ, การเงิน, บัญชี, ผู้นำ, เงินทุนและหลักทรัพย์

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย จักรกฤษณ์ พาราพันธกุล	ประธานกรรมการ	30 เม.ย. 2568	บัญชี, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, บริหารธุรกิจ, การจัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาง จามจุรี ศิริเวธนูกุล	กรรมการ	30 เม.ย. 2568	การเงิน, การจัดการ องค์กร, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล, การตรวจสอบ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์
นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์	กรรมการ	30 เม.ย. 2568	การเงิน, การจัดการ กลยุทธ์, บริหารธุรกิจ, เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร, การตลาด

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัทและกรรมการอิสระ

ในการแต่งตั้งกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 3 ท่านจากจำนวน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งหมด 3 ท่าน มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกลยุทธ์และข้อบังคับของบริษัทฯ และเป็นผู้เสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้ได้กรรมการมืออาชีพและมีความหลากหลาย (Boards Diversity) โดยพิจารณาจากโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขอความเห็นชอบจากกรรมการ และพิจารณาตามนโยบายจากการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนไทยไม่เกิน 5 แห่ง จากนั้นจะนำเสนอรายชื่อกรรมการดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์ต่อไป โดยวิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละราย ต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นด้วยเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียง กระบวนการในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการของบริษัทฯ เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทฯได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาสรรหากรรมการแทนกรรมการที่ถึงกำหนดออกจากตำแหน่งตามวาระ หรือเมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง และนำเสนอให้ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นอนุมัติ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกรายเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาทักษะ ความเชี่ยวชาญและได้จัดทำ Board Skill Matrix ตามนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ และฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) รวมทั้งต้องไม่มีกรณีผลประโยชน์ขัดแย้งกับบริษัทฯ (Conflict of Interest) อีกทั้งคุณสมบัติกรรมการที่ต้องการสรรหาต้องให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และเพื่อเปิดโอกาสเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการของบริษัทฯ จึงได้ประกาศเชิญชวนให้เสนอชื่อบุคคล และวาระการประชุมผู้ถือหุ้นฯ ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ www.rs.co.th และระบบของตลาดหลักทรัพย์ฯ www.set.or.thล่วงหน้าก่อนวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ประกาศวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม 2567 ซึ่งไม่มีการเสนอชื่อบุคคลหรือวาระใดเข้ามา

คุณสมบัติของกรรมการ

1. กรรมการต้องเป็นบุคคลธรรมดา และ

- บรรลุนิติภาวะ
- ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต
- ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่
- ไม่เคยถูกเปรียบเทียบปรับในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต

2. กรรมการต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีเวลาว่างเพียงพอที่จะอุทิศให้กับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการอย่างเต็มที่
3. กรรมการต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่มีลักษณะเข้าไปบริหารหรือจัดการในกิจการอื่น อันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทฯ หรือเอื้อประโยชน์ให้บุคคลหรือนิติบุคคลใด ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

หลักเกณฑ์ในการสรรหาพิจารณากรรมการ

นอกจากคุณสมบัติของกรรมการข้างต้นแล้ว บริษัทฯ จะพิจารณาจากความหลากหลายทางเพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา ความหลากหลายทางทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์การทำงานที่จำเป็นต่อการบริหารธุรกิจของบริษัทฯ โดยสอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของบริษัทฯ รวมถึงการพิจารณาถึงประเด็นความท้าทายของธุรกิจในปัจจุบัน และประเด็นทางธุรกิจในอนาคต เช่น การเปลี่ยน Business Model การควบรวมกิจการ หรือกิจการร่วมค้า เป็นต้น แล้วจึงพิจารณาทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่หรือควรมี ประกอบคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Boards Diversity) ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเสนอชื่อให้เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการหรือกรรมการอิสระของบริษัทฯจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์ (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) กฎหมายอื่น และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ ในการสรรหาและคัดเลือกกรรมการอิสระ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาคูสมมติคุณสมบัติของกรรมการอิสระตามค่านิยมกรรมการอิสระที่บริษัทฯ ได้กำหนดขึ้นตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

คุณสมบัติของกรรมการอิสระ

นิยามกรรมการอิสระ

กรรมการอิสระ หมายถึง กรรมการจากภายนอกที่ไม่ได้มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือพนักงานประจำของบริษัทฯ ไม่ได้เป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ และเป็นอิสระจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถทำหน้าที่คุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถช่วยดูแลไม่ให้เกิดรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างบริษัทฯ กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน คณะกรรมการบริษัทจะคัดเลือกบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ประกาศคณะกรรมการตลาดทุน รวมถึงประกาศข้อบังคับและ/หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และจำนวนของกรรมการอิสระจะต้องมีอย่างน้อย 3 คน หรืออย่างน้อย 1 ใน 3 แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 4 ท่าน โดยกรรมการอิสระไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร เป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุม เป็นผู้ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ และบริษัทย่อย ในลักษณะที่จะทำให้มีข้อจำกัดในการแสดง ความเห็นที่เป็นอิสระ

กรรมการอิสระของบริษัทฯ หมายถึง กรรมการที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1.0 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดในบริษัทฯ บริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม ไม่เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือ

ผู้มีอำนาจควบคุม โดยให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง (ตามมาตรา 258 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์)

2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทฯ บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วม และไม่มีผลประโยชน์หรือส่วนได้ส่วนเสีย เว้นแต่จะได้พ้นการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร

รวมทั้งคู่สมรสของบุตรกับผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย

4. ไม่เป็นบุคคลที่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมในลักษณะของการให้บริการทางวิชาชีพ และทางธุรกิจการค้า ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเรื่องการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน เว้นแต่จะได้พ้นการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุม และไม่เป็นผู้ถือหุ้น เว้นแต่จะได้พ้นการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็น

ผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

7. ไม่เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่

8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในทางหุ้นส่วนหรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษา รับเงินเดือนประจำหรือถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย

9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระได้

10. สามารถทำหน้าที่คุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน และดูแลมิให้เกิดรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ระหว่างบริษัทฯ กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน และสามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อตัดสินใจในกิจกรรมที่สำคัญของบริษัทฯ ได้

ทั้งนี้ ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้วเห็นว่า กรรมการอิสระทุกท่านมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่บริษัทฯ กำหนด และการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระติดต่อกันหลายวาระ ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และการให้ความเห็นที่เป็นอิสระ อีกทั้งในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมาไม่มีกรรมการอิสระท่านใดมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพกับบริษัทฯ

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายในเรื่องวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ โดยรวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทุกวาระแล้วต้องไม่เกิน 9 ปีเพื่อความเป็นอิสระในการให้ความเห็นและการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการอิสระของบริษัทฯ โดยไม่มีข้อยกเว้นอย่างไรก็ตาม แม้ว่าคณะกรรมการบริษัทจะมีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งนานกว่า 9 ปีได้แก่ นายพิศิษฐ์ ดัชนีกริมย์ แต่บริษัทฯ มีความจำเป็นเนื่องจากกรรมการอิสระท่านนี้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นที่จำเป็นต่อบริษัทฯ มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจตามกลยุทธ์ของบริษัทฯ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและการสอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงิน และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระ

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีความเหมาะสมตามคุณสมบัติของกรรมการหรือกรรมการอิสระตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ประกอบกับพิจารณาหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ โดยพิจารณาทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ หรือควรมีในคณะกรรมการบริษัทตามแนวทาง Board Skill Matrix รวมทั้งต้องเป็นไปตามข้อบังคับบริษัทฯ กฎบัตรคณะกรรมการบริษัทตลอดจนหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับกลยุทธ์บริษัทฯ

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการจากช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นส่วนน้อย กรรมการ หรือผู้บริหารของบริษัทฯ เสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็น กรรมการ
- พิจารณาจากทำเนียบกรรมการ (Director Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย หรือของหน่วยงานอื่น ๆ
- ที่มีการจัดทำข้อมูลดังกล่าว
- ช่องทางอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควร

2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะนำเสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบ

3. คณะกรรมการบริษัทนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งกรรมการต่อไป

4. เว้นแต่กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งกรรมการซึ่งมีคุณสมบัติและไม่ มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับเข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคราวถัดไป

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของ : ไม่มี
กรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 2
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทนายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

ในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการ โดยใช้เสียงข้างมาก บริษัทฯ ให้ผู้ถือหุ้นใช้บัตรลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงทั้งหมดที่ตนมีอยู่ (ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง) เลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการทีละคน ตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับของบริษัท

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
----------------------------------	--------------------------------

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
<p>1. คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการบริษัทไม่น้อยกว่า 5 คนที่มีคุณสมบัติตามความรู้ความชำนาญ (Board Skills Matrix) และมีความหลากหลายในโครงสร้าง (Board Diversity) โดย คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งและถอดถอนโดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น และกรรมการบริษัทไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย และกรรมการของบริษัทจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามกฎหมายกำหนด</p> <p>2. ให้คณะกรรมการบริษัทเลือก กรรมการคนหนึ่งเป็น ประธานกรรมการบริษัท</p> <p>3. คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมดซึ่งมีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้กรรมการอิสระมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องสูงสุดไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก เว้นแต่ คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบโดยคำนึงถึงความสมเหตุสมผลและความจำเป็นดังกล่าว</p> <p>4. บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินทิศทางการที่เข้าใหม่เพื่อความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรลักษณะและแนวทางการดำเนินธุรกิจ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และข้อมูลอื่นที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>5. กรรมการต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมที่มีแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ตลอดจนหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่คณะ กรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด</p> <p>6. ต้องเป็นผู้ที่ไม่ประกอบกิจการหรือเข้าร่วมในกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และ เป็นการแข่งขันกับ กิจการของ</p>	<p>เศรษฐศาสตร์, บัญชี, การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, ตรวจสอบภายใน</p>

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
<p>บริษัทฯ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนหรือประโยชน์ผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง</p> <p>7. มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความอิสระในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และ ผู้ถือหุ้นโดยรวม มีคุณธรรม จริยธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ตลอดจนแนวทางการกำกับดูแล กิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจ</p> <p>8. ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นรวมไม่เกิน 5 บริษัท</p>	

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
<p>1. นาย จักรกฤษฏ์ พาราพันธกุล (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)</p>	<p>เข้าร่วม</p>	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2560: Ethical Leadership Program (ELP) • 2547: Director Accreditation Program (DAP) <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2568: Beyond Compliance: What Thai SEC new strategic plan means for the next level of Listed Companies • 2560: Board Matters and Trends (BMT) • 2548: Audit Committee Program (ACP)
<p>2. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)</p>	<p>ไม่เข้าร่วม</p>	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2546: Director Accreditation Program (DAP) <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2568: All Transformation & AI Agents

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
3. นาย พิศิษฐ์ ดัชนีกริรมย์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2550: Director Accreditation Program (DAP) • 2548: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • 2548: Audit Committee Program (ACP)
4. นาย ศุภกิจ อัครชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2547: Director Accreditation Program (DAP)
5. นาง จามจรี ศิโรเวธกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2568: Director Certification Program (DCP) • 2547: Director Accreditation Program (DAP) อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • 2547: Audit Committee Program (ACP)
6. นาย วิทวัส เวชชบุษกร (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2565: Director Accreditation Program (DAP) อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • 2568: All Transformation & AI Agents • 2568: TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 1/2568 หัวข้อ "Economic Update for CFO" • 2568: TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 5/2025 หัวข้อ "การวางระบบบัญชี(ครั้งที่ 1)" • 2568: TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 5/2025 หัวข้อ "การวางระบบบัญชี(ครั้งที่ 2)" • 2568: TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 6/2025 หัวข้อ "Green Bond และประโยชน์ที่ยั่งยืน"

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
7. นาย โชติ เศรษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2568: Director Accreditation Program (DAP) อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • 2568: All Transformation & AI Agents

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ ได้กำหนดให้คณะกรรมการทำการประเมินตนเอง เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ โดยบริษัทฯ ได้ใช้แบบการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย การประเมินเป็นรายบุคคล รวมทั้งการประเมินของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยประยุกต์ใช้แบบประเมินตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

โดยบริษัทฯ จัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ทั้งในรูปแบบของการประเมินตนเองเป็นรายบุคคล และการประเมินตนเองเป็นรายคณะเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ เพื่อร่วมกันพิจารณาและสรุปผลการประเมินงาน และนำมาทบทวนการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการประเมินเป็นแบบการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะและรายบุคคล ซึ่งผลการประเมินจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินงานเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำ แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการรายคณะ เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ประเมินการทำงานของคณะกรรมการบริษัทในภาพรวมขององค์กร คณะ แบบประเมินดังกล่าวประกอบด้วย

- โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
- บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตามกฎหมาย
- การประชุมคณะกรรมการ
- ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
- การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร
- ความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และความยั่งยืน(Sustainable Development)

กระบวนการในการประเมินผลงานคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ โดยวิธีการให้คะแนนได้กำหนดความหมายเป็นแบบมาตรฐาน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทสามารถเปรียบเทียบผลประเมินในแต่ละหัวข้อหรือเปรียบเทียบผลประเมินของแต่ละปีได้

โดยความหมายของการให้คะแนนมีดังนี้

- 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
- 1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- 2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- 4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดียิ่ง และจะนำคะแนนเหล่านั้นมาหาค่าเฉลี่ยเป็นคะแนนของคณะกรรมการบริษัท

หลักเกณฑ์การประเมินผลคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละข้อทั้งหมด ดังนี้

- มากกว่า 90% = ดีเยี่ยม

- มากกว่า 80% = ดีมาก
- มากกว่า 70% = ดี
- มากกว่า 60% = พอใช้
- ต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย

โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้จัดทำ แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยแบบรายคณะ เป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ประเมินการทำงานของคณะกรรมการชุดย่อยที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทในภาพรวมขององค์คณะทั้งหมด ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการบริหารเป็นประจำปี เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการบริษัทและการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งนี้ คณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะจะร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตนเองให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

กระบวนการในการประเมินผลงานคณะกรรมการชุดย่อยแบบรายคณะ โดยวิธีการให้คะแนนได้กำหนดความหมายเป็นแบบมาตรฐาน เพื่อให้คณะกรรมการชุดย่อยสามารถเปรียบเทียบผลประเมินในแต่ละหัวข้อหรือเปรียบเทียบผลประเมินของแต่ละปีได้

โดยความหมายของการให้คะแนนมีดังนี้

- 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
- 1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- 2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- 4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดียิ่ง และจะนำคะแนนเหล่านั้นมาหาค่าเฉลี่ยเป็นคะแนนของคณะกรรมการชุดย่อย

หลักเกณฑ์การประเมินผลคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละข้อทั้งหมด ดังนี้

- มากกว่า 90% = ดีเยี่ยม
- มากกว่า 80% = ดีมาก
- มากกว่า 70% = ดี
- มากกว่า 60% = พอใช้
- ต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นรายบุคคล

โดยคณะกรรมการได้จัดทำให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการเป็นรายบุคคล ซึ่งกรรมการทุกคนได้จัดทำ แบบประเมินของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล เพื่อใช้ประเมินการทำงานที่อย่างเหมาะสมของการเป็นกรรมการของกรรมการรายบุคคล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล ประกอบด้วย

- โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
- การประชุมของคณะกรรมการ
- บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

กระบวนการในการประเมินผลงานของคณะกรรมการเป็นรายบุคคล โดยวิธีการให้คะแนนได้กำหนดความหมายเป็นแบบมาตรฐาน เพื่อให้กรรมการทุกคนสามารถเปรียบเทียบผลประเมินในแต่ละหัวข้อหรือเปรียบเทียบผลประเมินของแต่ละปีได้

โดยความหมายของการให้คะแนนมีดังนี้

- 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
- 1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- 2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- 4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดียิ่ง และจะนำคะแนนเหล่านั้นมาหาค่าเฉลี่ยเป็นคะแนนของกรรมการรายบุคคล

หลักเกณฑ์การประเมินผลคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละข้อทั้งหมด ดังนี้

- มากกว่า 90% = ดีเยี่ยม
- มากกว่า 80% = ดีมาก
- มากกว่า 70% = ดี
- มากกว่า 60% = พอใช้
- ต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

ทั้งนี้ กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคล เลขาธิการบริษัท จะเป็นผู้จัดตั้งแบบประเมินให้กรรมการทุกคนประเมินในทุกสิ้นปี และเป็นผู้รวบรวมและรายงานสรุปผลต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณารับทราบและหารือกันเป็นประจำทุกปี

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สำหรับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยและการประเมินกรรมการรายบุคคลในภาพรวมประจำปี 2568 ดังนี้

ผลการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์
ผลการประเมินตนเองคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ	99.21	ดีเยี่ยม
ผลการประเมินตนเองคณะกรรมการชุดย่อยรายคณะ	96.98	ดีเยี่ยม
ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล	97.08	ดีเยี่ยม

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร)

บริษัทฯ ได้กำหนดให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารประเมินตนเองและคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงสุดหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานในหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างสม่ำเสมอ

โดยจัดให้มีการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ เพื่อร่วมกันพิจารณาและสรุปผลการประเมินงาน และนำมาทบทวนการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข โดยนำแนวทางการประเมินจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาปรับใช้ให้เหมาะสม ซึ่งผลการประเมินจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประกอบด้วย

- ความเป็นผู้นำ
- การวัดผลที่สะท้อนผลการดำเนินงานของบริษัทฯ
- การปฏิบัติตามกลยุทธ์
- การวางแผนและผลปฏิบัติทั้งทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน
- ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหาร
- การบริหารงานและความสัมพันธ์ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
- ความรู้ความเชี่ยวชาญในธุรกิจและอุตสาหกรรม
- ความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และความยั่งยืน(Sustainable Development)

หลักเกณฑ์การประเมินผลคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละข้อทั้งหมด ดังนี้

- มากกว่า 90% = ดีเยี่ยม
- มากกว่า 80% = ดีมาก

- มากกว่า 70% = ดี
- มากกว่า 60% = พอใช้
- ต่ำกว่า 60% = ควรปรับปรุง

สำหรับผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในภาพรวมประจำปี 2568 ดังนี้

ผลการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์
ผลการประเมินตนเองของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	99.21	ดีเยี่ยม

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

- จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา : 6 (ครั้ง)
- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 30 เม.ย. 2568
- การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย จักรกฤษณ์ พาราพันธกุล (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	5	/	5	0	/	0		/	
2. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
3. นาย พิเศษฐ์ ดัชฌาภิรมย์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1		/	
4. นาย ศุภกิจ อัครชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1		/	
5. นาง จามจุรี ศิโรเวธกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	0	/	0		/	
6. นาย วิทวัส เวชบุษกร (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1		/	
7. นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)	6	/	6	0	/	0		/	
8. นาย ไสรรัตน์ วัฒนวารากิจ (กรรมการ)	1	/	1	1	/	1		/	
9. นาง วรณสุตา ธนสรานาด (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1	/	1		/	
10. นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล (กรรมการ)	1	/	1	1	/	1		/	

รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาย จักรกฤษณ์ พาราพันธกุล (ประธานกรรมการ)	5/5 (100.00%)	N/A	N/A
2. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
3. นาย พิเศษฐ์ ดัชนีกรมย์ (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
4. นาย ศุภกิจ อัสวชัย (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
5. นาง จามจุรี ศิริเวธนูกุล (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	N/A	N/A
6. นาย วิทวัส เวชชบุษกร (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
7. นาย โชติ เศรษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	N/A	N/A
8. นาย ไสรัตน์ วัฒนวารากิจ (กรรมการ)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
9. นาง วรณสุดา ธนสรานาด (กรรมการ)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
10. นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล (กรรมการ)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	100.00%	100.00%	N/A

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

นโยบายการจ่ายคำตอบแทนกรรมการ

บริษัทฯ กำหนดนโยบายคำตอบแทนกรรมการไว้อย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยมีนโยบายคำตอบแทนทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และการจ่ายผลตอบแทนของอุตสาหกรรมเดียวกันที่สามารถเทียบเคียงได้ โดยนโยบายคำตอบแทนกรรมการนั้น ผู้ถือหุ้นได้อนุมัติคำตอบแทนของกรรมการโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะพิจารณาคำตอบแทนกรรมการให้อยู่ในระดับเดียวกับอุตสาหกรรมซึ่งเหมาะสมและเป็นอัตราที่เพียงพอรักษากรรมการที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ และสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ

หลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาเสนอการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ และผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท แล้วนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี เพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. ผลประกอบการของบริษัทฯ และขนาดธุรกิจ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในประเภทและขนาดธุรกิจในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
2. ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของกรรมการแต่ละท่าน
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละท่าน
4. ต้องเป็นอัตราที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร)

นโยบายค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะพิจารณาเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกำหนด ซึ่งค่าตอบแทนต่าง ๆ จะอยู่ในระดับที่จูงใจ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมและสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบภาระหน้าที่ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ความรับผิดชอบตามผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตลอดจนผลการดำเนินงาน การเติบโตทางกำไรในปีที่ผ่านมาของบริษัทฯ และภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของบริษัทฯ ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าหมายหลักขององค์กร สอดคล้องกับผลประโยชน์ของกิจการในระยะยาว รวมถึงเปรียบเทียบกับอ้างอิงจากบริษัทฯ ที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันในระดับใกล้เคียงกัน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ฝ่ายจัดการดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะทำหน้าที่ในการติดตามผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างสม่ำเสมออีกด้วย

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร)

โดยคณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงสุดหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ และได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้วย และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. ผลประกอบการของบริษัทฯ และขนาดธุรกิจ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในประเภทและขนาดธุรกิจในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
2. ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบรวมถึงผลการปฏิบัติงาน
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงสุด
4. ต้องเป็นอัตราที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการรักษาผู้บริหารระดับสูงสุดที่มีคุณภาพไว้

คำตอบแทนของคณะกรรมการ⁽⁷⁾

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย จักรกฤษฏ์ พาราพันธกุล (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)			540,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	75,000.00	0.00	75,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	105,000.00	360,000.00	465,000.00	ไม่มี	
2. นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)			110,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	110,000.00	0.00	110,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการการลงทุน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
3. นาย พิเศษ ด้ขณาภิรมย์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			690,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	0.00	90,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	120,000.00	480,000.00	600,000.00	มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
4. นาย ศุภกิจ อัครชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			660,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	85,000.00	0.00	85,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	115,000.00	460,000.00	575,000.00	มี	
คณะกรรมการบริหารเสี่ยง (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
5. นาง จามจรี ศีโรเวธกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			430,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	60,000.00	0.00	60,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	90,000.00	280,000.00	370,000.00	มี	
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
6. นาย วิทวัส เวชบุษกร (กรรมการ)			105,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	105,000.00	0.00	105,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการการลงทุน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
7. นาย โชติ เศรษฐโชติศักดิ์ (กรรมการ)			80,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	0.00	80,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการการลงทุน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
8. นาย ปริญญ์ หมื่นสุกแสง (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท ภิบาลและการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
9. นาย โสรัตน์ วัฒนวรากิจ (กรรมการ)			20,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
10. นาง วรณสุตา ธนสรานาท (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			85,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	30,000.00	35,000.00	65,000.00	ไม่มี	
11. นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล (กรรมการ)			20,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารเสี่ยง (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	665,000.00	0.00	665,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	460,000.00	1,615,000.00	2,075,000.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
4. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	0.00	0.00	0.00
5. คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00
6. คณะกรรมการบริหารเสี่ยง	0.00	0.00	0.00
7. คณะกรรมการการลงทุน	0.00	0.00	0.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	1,880,000.00	1,695,000.00	1,125,000.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	2,680,000.00	1,680,000.00	1,615,000.00
รวม (บาท)	4,560,000.00	3,375,000.00	2,740,000.00

หมายเหตุ: (7) ทั้งนี้ ค่าตอบแทนกรรมการนี้เป็นผลประโยชน์ที่จ่ายให้แก่กรรมการของบริษัทฯ ตามมาตรา 90 ของพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 (โดยไม่รวมเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องที่จ่ายให้กับกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารของบริษัทฯ ด้วย) และการเป็นกรรมการบริษัทย่อยไม่ได้รับค่าตอบแทน 1. กรรมการที่เป็นผู้บริหาร หรือ พนักงานของบริษัท จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในฐานะกรรมการบริษัทหรือกรรมการชุดย่อยอีกยกเว้นค่าเบี้ยประชุม 2. กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ จะไม่ได้รับค่าตอบแทนในฐานะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนในฐานะกรรมการบริษัทหรือกรรมการตรวจสอบ 3. ค่าตอบแทน บำเหน็จ/โบนัส

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่าย ของกรรมการบริษัทใน
รอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

: 0.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี

กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการ

อื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุมเพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

บริษัทมีการส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้นในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยกรรมการและผู้บริหารดังกล่าวได้ผ่านการอนุมัติจากการประชุมคณะกรรมการ โดยบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมในบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมนั้น ๆ และให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทแม่ และดูแลให้บริษัทย่อยมีข้อบังคับในเรื่องการทำรายการเกี่ยวโยงที่สอดคล้องกับบริษัทฯ มีการจัดเก็บข้อมูล และการบันทึกบัญชีให้บริษัทฯ สามารถตรวจสอบ และรวบรวมมาจัดทำงบการเงินรวมได้ทันกำหนดด้วย ตลอดจนกำหนดระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมและรัดกุมเพียงพอและทำรายการต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และการดูแลให้บริษัทย่อยเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญได้อย่างถูกต้องทันกาล รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารแนบ 2 ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้มีอำนาจควบคุม ในบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วม

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง ทางผล : มี
ประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ จึงมีนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ด้วยหลักการที่ว่า การตัดสินใจใดๆ ในการเข้าทำธุรกรรม ต้องเป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ และหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้กรรมการหรือผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในรายการดังกล่าว และ ต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมรายการนั้น ๆ ซึ่งครอบคลุมรายการที่เกี่ยวข้องกัน รายการระหว่างกัน และสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ โดยในปี 2568 ได้พิจารณาทบทวน ปรับปรุงนโยบายและแนวทางการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์และได้เผยแพร่ให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทราบ ดังนี้

นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กลุ่มบริษัท มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยการตัดสินใจการเข้าทำธุรกรรมใด ๆ ต้องเป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดของกลุ่มบริษัท และผู้ถือหุ้น ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มบริษัท

โดยในปี 2568 บริษัทมีการติดตามเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ ดังนี้ ฝ่ายกำกับดูแลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน จัดทำสื่อการเรียนรู้และแบบทดสอบเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ในรูปแบบ e-learning เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ทบทวนความเข้าใจและแนวปฏิบัติที่ต้องถือปฏิบัติ โดยเนื้อหาอบรมเรื่องหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ ไม่เปิดธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกับบริษัทฯ โดยกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ร้อยละ 100 เข้ารับการทบทวนนโยบายและแนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าว

แนวทางป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน พึงหลีกเลี่ยงการดำเนินการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับกลุ่มบริษัท และไม่กระทำการในลักษณะใดๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของกลุ่มบริษัท หรือเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ไม่ใช้หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อแสวงหาประโยชน์จากกลุ่มบริษัท
3. ในกรณีที่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการใดๆ ซึ่งอาจมีผลประโยชน์หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับกลุ่มบริษัท จะต้องรายงานให้ฝ่ายตรวจสอบกลางทราบเป็นลายลักษณ์อักษร
4. ในกรณีที่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน หรือบุคคลในครอบครัว เข้าไปเป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือที่ปรึกษาในบริษัท หรือองค์กรทางธุรกิจอื่นๆ การไปดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องไม่ขัดต่อประโยชน์ของกลุ่มบริษัท และการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในกลุ่มบริษัท
5. ในกรณีที่เข้าข่ายเป็นรายการที่เกี่ยวข้องกันภายใต้ประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัท จดทะเบียนอย่างเคร่งครัด

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ตรวจสอบกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อกลุ่มบริษัท ดังนี้

- กรณีกรรมการบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูง(Chief Level) เคยเป็นพนักงานหรือหุ้นส่วนของบริษัทสอบบัญชีภายนอกที่บริษัทฯ ใช้บริการอยู่ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา

ผลการตรวจสอบ: -ไม่มีกรณีดังกล่าว-

- กรณีกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง (Chief Level) เข้าข่ายการทำรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ผลการตรวจสอบ: -ไม่มีกรณีดังกล่าว-

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายใน : มี

เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

ในปี 2568 บริษัทดำเนินการในเรื่องการป้องกันการใช้อ้างอิงข้อมูลภายใน ดังนี้

1. กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงในระดับ Chief Level มีหน้าที่จัดทำและนำเสนอรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต่อสำนักงาน ก.ล.ต. โดยจัดส่งผ่านเลขานุการบริษัท ภายใน 30 วันนับแต่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่มีรายการ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะรายงานข้อมูลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส
2. บริษัทฯ กำหนดช่วงระยะเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ (Blackout Period) สำหรับกรรมการ ผู้บริหารระดับ Chief Level และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายใน รวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ โดยให้ระงับการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ เป็นระยะเวลา 1 เดือนก่อนการเปิดเผยงบการเงิน และภายใน 1 วันทำการภายหลังการเปิดเผยงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. บริษัทฯ กำหนดช่วงระยะเวลาการให้ข้อมูล (Silent Period) สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในที่มีนัยสำคัญ โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทฯ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นระยะเวลา 1 เดือนก่อนการเปิดเผยงบการเงินต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับ Chief Level แจ้งการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ต่อคณะกรรมการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วันก่อนดำเนินการซื้อขาย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน : มี
รอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

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

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม และปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน โดยได้พัฒนาและยกระดับกระบวนการด้านการต่อต้านทุจริตอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ ได้ทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันเป็นครั้งที่ 3 เพื่อให้มีความชัดเจน รัดกุม และเหมาะสมกับบริบทการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2568 ได้มีมติอนุมัตินโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานและแนวทางปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ และได้สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ในด้านการบริหารความเสี่ยง บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันผ่านการประชุมของคณะทำงานต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากแต่ละสายงาน เพื่อให้การระบุความเสี่ยงครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กรอย่างรอบด้าน และสามารถกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดให้การอบรมด้านการต่อต้านทุจริต และคอร์รัปชันเป็นหลักสูตรบังคับสำหรับพนักงานใหม่ทุกคน ซึ่งต้องเข้าร่วมและผ่านการทดสอบความเข้าใจก่อนเริ่มปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานประจำ บริษัทฯ ได้จัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมระหว่างปี เพื่อทบทวนแนวปฏิบัติและยกระดับความตระหนักรู้อย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของการติดตามและประเมินผล บริษัทฯ มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะกระบวนการพิจารณาอนุมัติและการเบิกจ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรการควบคุมที่กำหนด ทั้งนี้ ผลการติดตามและประเมินดังกล่าว จะถูกรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบเป็นรายไตรมาสเพื่อรับทราบ ให้ข้อเสนอแนะและกำกับติดตามการปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงเข้าร่วมเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) และได้ยื่นต่ออายุการรับรองครั้งที่ 1 ซึ่งได้รับการอนุมัติสำเร็จในไตรมาส 3 ปี 2568 อันเป็นการสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมา : มี
มาหรือไม่

บริษัทฯ กำหนดให้การแจ้งเบาะแสเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยได้สื่อสารให้พนักงานใหม่ทุกคนรับทราบถึงสิทธิและช่องทางการแจ้งเบาะแสดังแต่เริ่มปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแจ้งผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือเลขานุการบริษัท เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกช่องทางที่เหมาะสมได้อย่างอิสระและมั่นใจ

บริษัทฯ ยังจัดให้มีการรายงานสรุปเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสดต่อคณะกรรมการตรวจสอบเป็นรายไตรมาสเพื่อรับทราบ ให้ข้อเสนอแนะ และกำกับติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการ รวมถึงรายงานสถานะการปิดเรื่อง และสถิติสะสม เพื่อให้การกำกับดูแลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ปรับปรุงช่องทางการแจ้งเบาะแสให้มีความหลากหลาย เข้าถึงได้สะดวก และมีความปลอดภัยยิ่งขึ้น พร้อมกำหนดกระบวนการรับเรื่อง การพิจารณาข้อร้องเรียน และการติดตามผลที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน (Whistleblower Protection) อย่างเป็นทางการ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้แจ้งข้อมูลหรือให้ความร่วมมือในการตรวจสอบโดยสุจริตจะได้รับการคุ้มครองจากการกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ หรือผลกระทบในทางลบใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย จักรกฤษณ์ พาราพันธกุล (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
2 นาย พิเศษฐ์ ดัชนีภิรมย์ (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
3 นาย ศุภกิจ อัสวชัย (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
4 นาง จามจรี ศิริเวธนูกุล (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
5 นาง วรณสุตา ธนสรานาด (กรรมการตรวจสอบ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

ในรอบปีบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จากคณะกรรมการบริษัทด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และยึดหลักบรรษัทภิบาล โดยให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลระบบการควบคุมภายใน ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของงบการเงิน การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภายนอกและหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบมีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบระหว่างปี ภายหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเสริมประสิทธิภาพในการกำกับดูแลให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยภายหลังจากปรับโครงสร้างดังกล่าว รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ ณ วันที่ 30 เมษายน 2568 ประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 4 ท่าน

ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบทุกท่านมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ และสอดคล้องกับข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับคณะกรรมการตรวจสอบของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีกรรมการอย่างน้อย 1 ท่านที่มีความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ด้านการบัญชีหรือการเงินอย่างเพียงพอในการสอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงิน

จำนวนครั้งการประชุม

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบได้จัดประชุมรวมทั้งสิ้น 5 ครั้ง โดยกรรมการตรวจสอบทุกท่านมีอัตราการประชุมคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนครั้งที่มีการประชุม รวมถึงกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ซึ่งเข้าร่วมประชุมครบทุกครั้งนับตั้งแต่วันที่เข้ารับตำแหน่ง

ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้ประชุมร่วมกับผู้บริหารระดับสูง ผู้สอบบัญชีภายนอก และหน่วยงานตรวจสอบภายใน รวมถึงได้จัดให้มีการประชุมแบบปิดเฉพาะคณะกรรมการตรวจสอบและผู้สอบบัญชีภายนอก เพื่อเสริมสร้างความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้สอบบัญชีภายนอกสามารถรายงานประเด็นที่พบจากการตรวจสอบ ตลอดจนข้อสังเกต และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำกับดูแลกิจการ และระบบการควบคุมภายในของบริษัทได้อย่างเต็มที่

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทได้อย่างเป็นอิสระ โดยสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. รายงานทางการเงิน

สอบทานความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี 2568 ซึ่งผ่านการสอบทานและตรวจสอบจากผู้สอบบัญชี โดยได้สอบถามและรับฟังคำชี้แจงจากผู้บริหารและผู้สอบบัญชีในเรื่องความถูกต้องครบถ้วนของงบการเงินและความเพียงพอในการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบ มีความเห็นสอดคล้องกับผู้สอบบัญชีว่า งบการเงินดังกล่าวที่ได้รายงานต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีความถูกต้องตามที่ควรในสาระสำคัญตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งผู้สอบบัญชีได้แสดงความเห็นไว้แล้วในรายงานของผู้สอบบัญชีที่เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้น

2. การควบคุมภายใน

สอบทานความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน โดยติดตามผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในตามแนวทางที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.ล.ต. ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นสอดคล้องกับผู้ตรวจสอบภายในว่า ระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ มีความเพียงพอและเหมาะสมตามลักษณะธุรกิจ โดยไม่มีข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญ รวมทั้งการตรวจสอบภายในของบริษัทฯ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน พร้อมพิจารณาแผนการตรวจสอบภายในประจำปีของฝ่ายตรวจสอบภายใน รวมไปถึงประเมินความเพียงพอของทรัพยากร ความเป็นอิสระ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

3. การบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ โดยประชุมร่วมกับผู้บริหารของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อรับทราบพัฒนาการด้านการบริหารความเสี่ยงในประเด็นสำคัญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมความมีประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจและความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป

4. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

คณะกรรมการตรวจสอบได้กำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมการยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทั่วทั้งองค์กร

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับการต่ออายุการรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ครั้งที่ 1 อย่างสมบูรณ์อายุรับรอง 3 ปี มีวาระรับรองตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 ถึง 31 ธันวาคม 2571 โดยคณะกรรมการตรวจสอบได้มอบหมายให้หน่วยงานตรวจสอบภายในสอบทานการปฏิบัติตามมาตรการและการประเมินความเสี่ยงด้านทุจริต รวมทั้งติดตามการปฏิบัติตาม นโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน อย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานการทำธุรกรรมที่เป็นรายการระหว่างกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการของบริษัทฯ และบริษัทย่อยเป็นไปตามเกณฑ์และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล มีความสมเหตุสมผล โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ ทั้งนี้ การดำเนินการของฝ่ายบริหารเป็นไปตามนโยบายการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่ารายการที่เกี่ยวข้องกันที่ได้พิจารณาเป็นรายการที่เกิดขึ้นในธุรกิจปกติ มีเงื่อนไขทางการค้าทั่วไป เป็นธรรม สมเหตุสมผล และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ หรือผู้ถือหุ้นโดยรวม

5. ผู้สอบบัญชี

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาการแต่งตั้ง การแต่งตั้งต่อเนื่อง และการเลิกจ้างผู้สอบบัญชี โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงาน ขอบเขต การตรวจสอบ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และความเพียงพอของทรัพยากร รวมทั้งเปรียบเทียบความเหมาะสมของ ค่าสอบบัญชีที่เสนอ นอกจากนี้ได้สอบถามคุณสมบัติและความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีให้เป็นไปตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการ กํากับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้ประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมจำนวน 1 ครั้ง เพื่อรับทราบประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้น ระหว่างการสอบบัญชี รวมถึงพิจารณาแผนการตรวจสอบประจำปีและความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอบบัญชี

6. การรายงาน

คณะกรรมการตรวจสอบได้รายงานผลการปฏิบัติงานรวมทั้งข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง โดยครอบคลุม การปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ อาทิ การสอบทานรายงานทางการเงิน การสอบทานระบบการควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบภายใน การกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการที่ดี การกำกับดูแลให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การพิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่ อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การพิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้งหรือเลิกจ้างผู้สอบบัญชี ตลอดจนการจัดทำรายงานของคณะกรรมการ ตรวจสอบประจำปี

ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นโดยรวมว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการ ตรวจสอบอย่างเพียงพอ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความระมัดระวังรอบคอบ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุด ของบริษัทฯ

7. สอบทานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

สอบทานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อให้ดำเนินการให้ ถูกต้องและเป็นธรรมกับผู้ถือหุ้นทุกราย

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ ให้คณะกรรมการตรวจสอบ มีอำนาจเชิญกรรมการบริหาร ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล หรือเข้าร่วมประชุมได้ เพื่อหาหรือหาคำถามของคณะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานของ บริษัทโดยตรงต่อผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสียและบุคคลทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร⁽⁸⁾

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 5

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

1 นาย สุรชัย เชษฐโชติศักดิ์ (ประธานกรรมการบริหาร)	5	/	5	5/5 (100.00%)
2 นาย วิทวัส เวชชบุษกร (กรรมการบริหาร)	5	/	5	5/5 (100.00%)
3 นาย โขติ เชษฐโชติศักดิ์ (กรรมการบริหาร)	5	/	5	5/5 (100.00%)
4 นาง พรพรรณ เตชรุ่งชัยกุล (กรรมการบริหาร)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารได้จัดประชุมรวมทั้งสิ้น 5 ครั้ง กรรมการบริหารทั้ง 4 ท่าน ได้เข้าร่วมประชุมครบทุกครั้งที่คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ของการเข้าร่วมประชุมทั้งหมดโดยได้มีการพิจารณาในเรื่องที่สำคัญดังนี้

1. ดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายเงื่อนไข กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ
2. พิจารณาจัดทำ เสนอแนะ กำหนดนโยบาย ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
3. กำหนดแผนธุรกิจ อำนาจการบริหาร กำหนดงบประมาณสำหรับประกอบธุรกิจประจำปี และงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อนำเสนอ

ต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ และดำเนินการตามแผนทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางธุรกิจโดยสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางธุรกิจที่ได้ขออนุมัติคณะกรรมการบริษัท

4. มีอำนาจดำเนินการอนุมัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของบริษัทฯ รวมทั้งจัดตั้งโครงสร้างองค์กรและการบริหารโดยให้ครอบคลุม

ทุกรายละเอียดของการคัดเลือก การฝึกอบรม การว่าจ้าง และการเลิกจ้างของพนักงาน ผู้บริหารของบริษัทฯ

5. พิจารณานุมัติการกู้หรือการขอสินเชื่อใดๆ จากสถาบันการเงิน รวมถึงการเข้าเป็นผู้ค้ำประกันหรือการชำระเงินหรือใช้จ่ายเงินเพื่อ

ธุรกรรมตามปกติธุรกิจของบริษัทฯ เช่น การจ่ายเงินเพื่อการลงทุน และเพื่อการดำเนินงานต่างๆ ภายในวงเงินสำหรับแต่ละรายการไม่เกิน

ร้อยละ 15 ของสินทรัพย์รวม (TA)

6. พิจารณานุมัติการเปิดบัญชีเงินฝากกับสถาบันการเงินในประเทศ รวมทั้งการกำหนดผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินจากบัญชีเงินฝากของบริษัทฯ

7. พิจารณานอมนุมัติงบประมาณการขึ้นเงินเดือนหรือปรับระดับเงินเดือนพนักงานประจำปีและการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่พนักงานของ

บริษัทฯ ในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

หมายเหตุ: ⁽⁸⁾ *ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2568 วันที่ 30 เมษายน 2568
 มีมติแต่งตั้งคุณโชติ เชนสุโชติศักดิ์ เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริหาร
 **นางพรพรรณ เตชประยูรวงศ์ พ้นตำแหน่งเนื่องจากลาออกมีผล
 วันที่ 1 กรกฎาคม 2568

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน⁽⁹⁾

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน : 2
 (ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย พิเศษฐ์ ดัชนีกริรมย์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาย ศุภกิจ อัสวชัย (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นาง จามจุรี ศิริโรเวธกุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้จัดประชุมรวมทั้งสิ้น 2 ครั้ง โดยได้มีการพิจารณาในเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

1. พิจารณาลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ

ผู้บริหาร ได้กำหนด วิธีการและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นไปตามนโยบายที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากผลงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานที่สำคัญรวมถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนผลประโยชน์ สภาแวดล้อมทางธุรกิจและปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ และภาวะเศรษฐกิจโดยรวมอย่างเหมาะสม และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนออนุมัติในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีทุกครั้ง

2. จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยทั้งคณะและรายบุคคลเป็นประจำทุกปีและรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ

3. ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาโดยคำนึงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย และภาวะผู้นำ

ตลอดจนวิสัยทัศน์และทัศนคติที่สอดคล้องกับ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัทฯ โดยไม่จำกัดเฉพาะในเรื่องเพศเท่านั้น รวมทั้งยังต้องคำนึงถึงขนาดโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่เหมาะสม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนสอดคล้องกับข้อกำหนด กฎหมาย และ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและสถานการณ์รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล

กิจการ โดยเปิดโอกาสในการเสนอวาระและเสนอชื่อบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนกรรมการที่ครบวาระเป็นการล่วงหน้าทุกปีสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนออนุมัติในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

4. จัดให้มีการทบทวนนโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งและนำเสนอคณะกรรมการบริษัท

หมายเหตุ: (9) *ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2568 มีมติแต่งตั้งกรรมการเข้าใหม่ นางจามจรี ศิโรเวฐนุกุล แต่งตั้งแทนนางวรรณสุดา ธนสรานาด ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ จึงทำให้ไม่ได้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาตำแหน่งแทนครั้งที่ 1 ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาอย่างยั่งยืน⁽¹⁰⁾

การประชุมคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาอย่าง : 4
ยั่งยืน (ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาอย่างยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาง จามจรี ศิโรเวฐนุกุล (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	3	/	3	3/3 (100.00%)
2 นาย วิทวัส เวชชบุษกร (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4	4/4 (100.00%)
3 นาย ปริญญา หมื่นสุกแสง (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สำหรับในปี 2568 คณะกรรมการบริษัทและการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้จัดประชุมรวมทั้งสิ้น 4 ครั้ง กรรมการบริษัทและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้ง 3 ท่าน ได้เข้าร่วมประชุมครบทุกท่านจากการประชุมทั้งหมด 4 ครั้ง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ของการเข้าร่วมประชุมทั้งหมด โดยได้มีการพิจารณาในเรื่องที่สำคัญดังนี้

- พิจารณาทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯและบริษัทย่อยเพื่อนำไปปรับใช้ภายในองค์กรโดยให้มีความสอดคล้องกับ

หลักเกณฑ์โครงการ CGR ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD) และเกณฑ์การประเมินตนเองเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) และ Corporate Governance Code ของสำนักงาน ก.ล.ต

- พิจารณาและให้ความเห็นชอบติดตามแผนงานการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับการดำเนินงานในปี 2568 และทบทวนผลการดำเนินงาน

ที่ผ่านมาเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานด้านกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯให้ดีขึ้นส่งผลให้บริษัทฯ ได้รับผลประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีอยู่ในระดับ ดีเลิศติดต่อกันเป็นปีที่ 7 ในโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2568

- พิจารณาทบทวนนโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการ การอนุมัติเป้าหมายและนโยบายการบริหารคุณภาพ

การให้บริการแผนนโยบายการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัทจดทะเบียนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

- พิจารณาอนุมัติผลการปฏิบัติงานด้านความยั่งยืนให้ครบทุกมิติ ESG เพื่อเปิดเผยในรายงานแบบ 56-1 e-One Report

หมายเหตุ: ⁽¹⁰⁾ **ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2568 มีมติแต่งตั้งนางจามจุรี ศิริโรธานุกุล เข้าดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ บริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน แทน นายวิวัฒน์ เวชชบุษกร ซึ่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ แต่งตั้ง ***นายปริญญ์ หมื่นสุกแสง เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงทำให้กรรมการทั้งสองท่านดังกล่าวไม่ได้เข้าร่วม การประชุมคณะกรรมการบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารเสียง⁽¹¹⁾

การประชุมคณะกรรมการบริหารเสียง (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารเสียง			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ศุภกิจ อัครชัย (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	0	/	0	N/A
2 นาย พิศิษฐ์ ดัชนีภิรมย์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	0	/	0	N/A
3 นาย วิวัฒน์ เวชชบุษกร (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารเสียง

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้จัดประชุมรวมทั้งสิ้น 1 ครั้ง กรรมการความเสี่ยงทั้ง 4 ท่าน ได้เข้าร่วมประชุมครบทุกครั้ง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ของการเข้าร่วมประชุมทั้งหมดโดยได้มีการพิจารณาในเรื่องที่สำคัญดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้กำหนดกรอบบริหารความเสี่ยงและทบทวนปัจจัยเสี่ยง โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบ เพื่อ
 ทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงประจำปีเพื่อลดความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน ครอบคลุมทางด้านเศรษฐกิจ การกำกับดูแล
 กิจการ การเงิน สังคม สิ่งแวดล้อม ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความเสี่ยงด้านทุจริต
 คอร์รัปชัน ตลอดจนจนบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risks)
2. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงกำกับดูแลให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ เพื่อพิจารณาประเมินความเสี่ยง พิจารณา
 กำหนด
 ตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRI) และแผนจัดการความเสี่ยง เพื่อให้บริษัทฯสามารถจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และให้อยู่ในระดับที่องค์กร
 ยอมรับได้
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้มั่นใจได้ว่าฝ่ายบริหารได้
 บริหารงาน ตามแนวทางในการกำหนดมาตรการควบคุมหรือบรรเทาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันที่สอดคล้องกับ การบริหาร
 ความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ระบบการควบคุมภายใน และการกำกับดูแลกิจการที่ดี
4. พิจารณาให้ข้อคิดเห็นและความเห็นชอบต่อการจัดทำความเสี่ยงองค์กรประจำปี 2568 โดยกำหนดให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ
 แผนกลยุทธ์ และเป้าหมายของบริษัทฯ

หมายเหตุ: ⁽¹¹⁾ *ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2568 มีมติแต่งตั้งนายศุภกิจ อัครชัย เข้าดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร ความเสี่ยง
 แทนคุณพรพรรณ เตชะรุ่งชัยกุล ซึ่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นกรรมการบริหารความเสี่ยง และแต่งตั้ง**นายพิศิษฐ์ ดัชนีภิรมย์ เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ บริหารความเสี่ยง จึงทำให้กรรมการทั้งสองท่านดังกล่าวไม่ได้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการความเสี่ยงซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568

การเข้าประชุมของคณะกรรมการการลงทุน⁽¹²⁾

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการ ลงทุน			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
1 นาย สุรัชชัย เชษฐโชติศักดิ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	4	/	4	4/4 (100.00%)
2 นาย วิทวัส เวชชบุษกร (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4	4/4 (100.00%)
3 นาย โชติ เชษฐโชติศักดิ์ (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการลงทุน

ในปี 2568 คณะกรรมการการลงทุนได้จัดประชุมรวมทั้งสิ้น 4 ครั้ง กรรมการการลงทุนทั้ง 3 ท่าน ได้เข้าร่วมประชุมครบทุกครั้ง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ของการเข้าร่วมประชุมทั้งหมดโดยได้มีการพิจารณาในเรื่องที่สำคัญดังนี้

1. พิจารณาลงทุนในธุรกิจใหม่ กิจกรรมร่วมค้า กิจกรรมร่วมลงทุน การบริหารสภาพคล่องทางการเงิน รวมถึงการบริหารจัดการพอร์ตการลงทุนของบริษัทและบริษัทย่อย ทั้งในส่วนของสินทรัพย์ที่มีตัวตนและไม่มีตัวตน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. พิจารณาลงทุน โดยอาศัยอำนาจอนุมัติของบริษัท (และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีอำนาจการอนุมัติรายการได้มาหรือจำหน่ายไปที่มีขนาดรายการไม่เกินร้อยละ 10 ของมูลค่าสินทรัพย์ (และรายการที่เกี่ยวข้องกันที่มีขนาดรายการน้อยกว่า 1 ล้านบาท และน้อยกว่าร้อยละ 0.03 ของมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (คำนวณจากงบการเงินงวดล่าสุด กรณีเกินกรอบการอนุมัติของคณะกรรมการการลงทุนให้เข้าอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยดำเนินการตามเกณฑ์รายการได้มาจำหน่ายไป และ/หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการลงทุน ให้สอดคล้องหรือเป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกาศ ฯลฯ ของทางราชการ อยู่ภายใต้ข้อกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ กฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท
4. คณะกรรมการการลงทุนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
5. กำกับดูแลในเรื่องธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมการลงทุน
6. สอบทานและปรับเปลี่ยนกรอบนโยบายการลงทุนและแผนการลงทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติและดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติ
7. ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการลงทุน ตลอดจนรายงานผลความคืบหน้าของการลงทุนต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

หมายเหตุ: (12) *ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2568 วันที่ 30 เมษายน 2568 มีมติแต่งตั้ง คุณโชติ เชษฐโชติศักดิ์ เขาดำรงตำแหน่งกรรมการการลงทุน

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

นโยบายด้านความยั่งยืน

อาร์เอส กรุ๊ป มุ่งหน้าสร้างสรรค์อนาคตที่ยั่งยืน กับแนวคิด Sustainable Life Enriching ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) การป้องกันผลกระทบเชิงลบ (Prevent) การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย (Connect) และการสร้างโอกาสการเข้าถึงที่เท่าเทียม (Access) ผ่านผลิตภัณฑ์และบริการหลากหลาย ที่พร้อมยกระดับทุกมิติการใช้ชีวิตของผู้คนและสัตว์เลี้ยงอย่างยั่งยืน พร้อมมุ่งมั่นดำเนินงานตามหลักการกำกับกิจการที่ดี ด้วยการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทาน และผนวกการบริหารจัดการประเด็นต่าง ๆ ด้านความยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มธุรกิจและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไปในอนาคต พร้อมมุ่งสู่การยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่แท้จริง

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ ได้นำประเด็นด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย วิเคราะห์ร่วมกับแนวทางการปฏิบัติที่ดีจากหน่วยงานกำกับต่าง ๆ โดยผนวกการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงาน (In Process) ที่ผ่านการเห็นชอบและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อพิจารณาระบบรอบการทำงาน กำหนดกลยุทธ์ระยะยาว และมุ่งสู่กระบวนการวางแผนปฏิบัติงานต่อไป

โดยคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อนุมัติกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยวางกรอบกลยุทธ์ในการนำมาใช้บริหารจัดการเพื่อสนับสนุนความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่จะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างและดำรงความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งในส่วนของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น หน่วยงานกำกับ และชุมชน โดยการลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม และเพิ่มผลกระทบเชิงบวกตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจ

เสาหลักของความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) และกรอบการดำเนินงาน

ครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ ได้แก่

1. Enhance health and wellbeing เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- จรรยาบรรณทางธุรกิจ
- นโยบายการกำกับกิจการที่ดี
- การร้องเรียนและแจ้งเบาะแส
- การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร
- การบริหารสายโซ่อุปทานสีเขียว
- การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม
- การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางด้านไซเบอร์

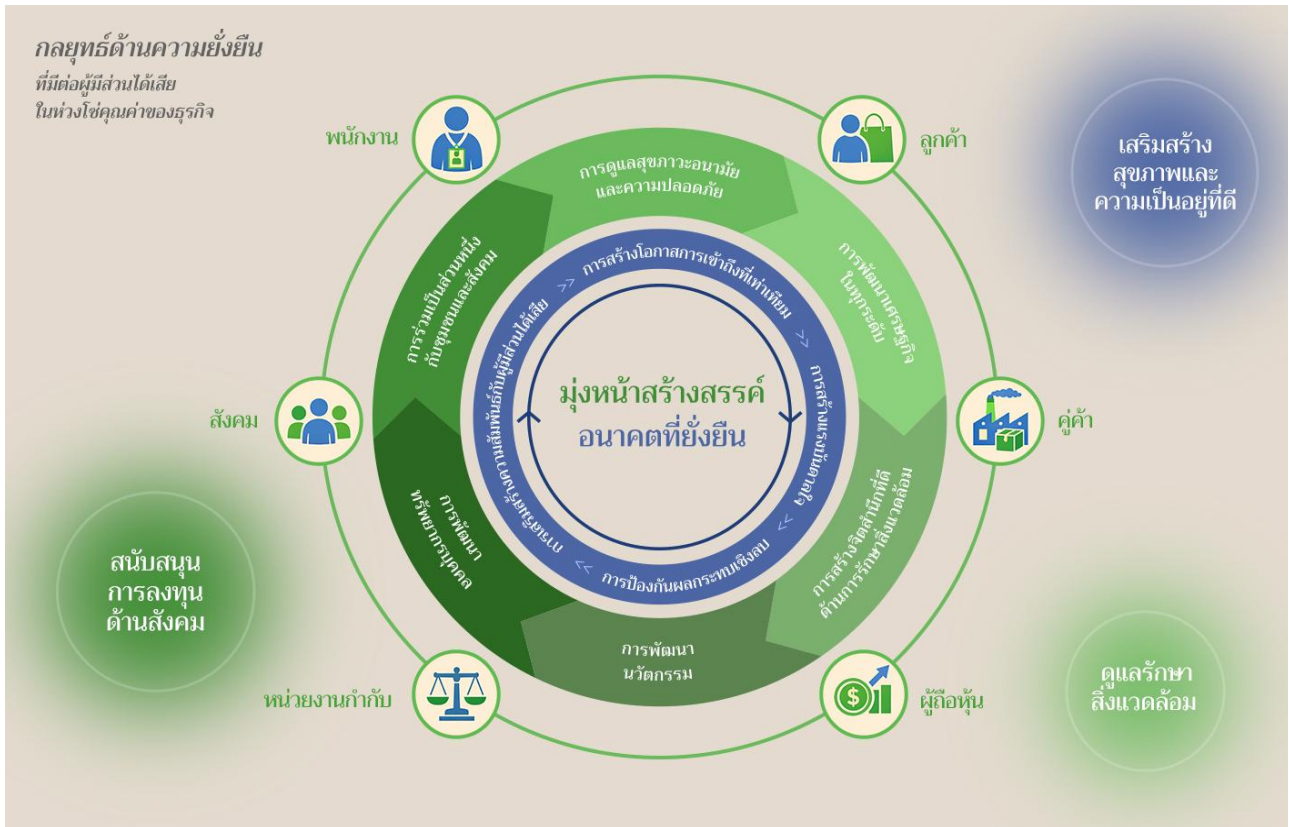
2. Contribute to social investment สนับสนุนการลงทุนด้านสังคม

- การรักษาสีทิมมนุษยชนรอบด้าน
- การพัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้สู่สังคม
- การพัฒนาความพึงพอใจต่อลูกค้า
- การส่งเสริมศักยภาพพนักงาน

3. Protect our planet สร้างการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อม

- การประหยัดพลังงาน
- การอนุรักษ์ธรรมชาติ
- การลดก๊าซเรือนกระจก

- การจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ



ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://www.rs.co.th/th/sustainability/>

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

การกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

กลยุทธ์หลัก

โดยเป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2567-2568 คือ การยกระดับในทุกมิติ ผ่านกลยุทธ์การดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่

1. Enhance health and wellbeing เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

บริษัทฯ เป็นหนึ่งในบริษัทที่ประสบความสำเร็จจนได้รับยกย่องเป็นกรณีศึกษาในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมอันล้ำสมัย เพื่อความเป็นผู้นำในโลกธุรกิจที่หมุนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน นับเป็นความภูมิใจที่เราไม่ได้เป็นเพียงสื่อบันเทิงที่สร้างแรงบันดาลใจ แต่เป็นช่องทางที่ลูกค้าเข้าถึงได้โดยตรง ซึ่งมีสินค้าตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภค และยังคงดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงในภาวะวิกฤติ พร้อมมุ่งมั่นปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานในทุกด้าน

แนวทางการดำเนินงาน

- ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของลูกค้า
- สนับสนุนการสร้างพันธมิตรทางการค้า เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ร่วมกัน
- ส่งเสริมโครงการเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ผู้คนในสังคม
- พัฒนาความรู้ความสามารถของทีมงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการสร้างรายได้จากสินค้าที่คำนึงถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- ลดระดับการแจ้งเคลมสินค้าของลูกค้า ไม่มากกว่าร้อยละ 1
- รักษาระดับคะแนนความพึงพอใจของลูกค้า ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
- เพิ่มจำนวนลูกค้าที่ได้รับการประเมินด้านความยั่งยืน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
- รักษาระดับคะแนนการประเมินด้านการกำกับกิจการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

2. Contribute to social investment สนับสนุนการลงทุนด้านสังคม

บริษัทฯ คำนึงอยู่เสมอว่าธุรกิจจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้ด้วยพื้นฐานของสังคมที่ดี จึงให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อสังคม ซึ่งความรับผิดชอบต่อของบริษัทฯ นั้น มีได้จำกัดอยู่เฉพาะสังคมภายในหรือพนักงานเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงสังคมภายนอก ได้แก่ คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน ตลอดจนสภาพสังคมโดยรวมของประเทศ ซึ่งครอบคลุมทั้งการดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากรในองค์กร การดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน การดำเนินงานด้านสาธารณประโยชน์ และการเปิดรับข้อร้องเรียน รวมถึงมีกลไกป้องกันผู้แจ้งเบาะแสอีกด้วย

แนวทางการดำเนินงาน

- ส่งมอบองค์ความรู้ให้แก่นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป
- สนับสนุน/บริจาคการกุศลต่อชุมชน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกัน
- ส่งเสริมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจัดทำหลักสูตรทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน

เป้าหมาย

- สร้างสรรค์และส่งเสริมโครงการให้อาชีพแก่ผู้คนในสังคม ไม่น้อยกว่า 10,000 ราย
- ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์อาชีพด้วยมูลค่าทางธุรกิจ ไม่น้อยกว่า 10,000,000 บาท
- ส่งเสริมศักยภาพพนักงานด้วยการสร้างและส่งต่อองค์ความรู้ ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/คน/ปี

3. Protect our planet สร้างการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าในปัจจุบันนี้ประชากรของโลกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรและพลังงานธรรมชาติจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อมนุษย์และระบบนิเวศน์โดยรวม ดังนั้น บริษัทฯ จึงสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกและสร้างความตระหนักรู้ว่าการใช้พลังงานและทรัพยากรเป็นเรื่องใกล้ตัว ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันรักษาและใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และควรนำทรัพยากรใช้แล้วกลับมาเข้าสู่กระบวนการผลิตใช้ใหม่ ซึ่งเป็นการแก้วิกฤตการขาดแคลนทรัพยากรที่กำลังเกิดขึ้นและก่อให้เกิดการเติบโตได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

- ส่งเสริมแนวคิด 5R ผ่านโครงการต่าง ๆ
- ปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ปลุกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย

เป้าหมาย

- ลดปริมาณการฝังกลบลง ร้อยละ 10 จากปีฐาน
- ลดการใช้ทรัพยากรน้ำและไฟฟ้าลง ร้อยละ 10 จากปีฐาน
- ผลักดันให้เกิดการใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20
- ปลุกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 2 โครงการต่อปี

กลยุทธ์เสริม

Good corporate governance and share value for all กำกับกิจการที่ดีจากภายใน เพื่อแบ่งปันคุณค่าร่วมกันสู่ภายนอก

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินงานตามหลักการกำกับกิจการที่ดีเพื่อเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ การเติบโตอย่างสมดุล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อและการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยนำแนวทางที่เป็นระบบมาใช้เพื่อกำหนดผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญและบูรณาการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ให้ครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนมีการติดตามและสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม โดยเน้นการดูแลและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักที่สำคัญได้แก่ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ภาครัฐ ชุมชนและสังคม เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันและเติบโตไปด้วยกันได้อย่างสมดุล

แนวทางการดำเนินงาน

- จัดการโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีในทุกระดับของบริษัท
- ส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีทั้งภายในองค์กรและกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- การสร้างความเข้าใจและรับทราบโดยผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง
- การแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์จากการดำเนินการที่เป็นเลิศสู่ผู้คนในสังคม

- การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ส่งเสริมให้การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานขององค์กร
- ขยายผลจากการอบรมสู่การปฏิบัติจริง การวัดผลและพัฒนากระบวนการที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง
- เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างโปร่งใสและสอดคล้องกับแนวทางการรายงานระดับสากล

เป้าหมาย

- "ดีเลิศ" ผลการประเมินด้านกำกับดูแลกิจการ จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
- "เต็มร้อย" คะแนน จากโครงการการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย
- "ดีดรายชื่อน้อย" SET ESG Ratings" เป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีผลประเมินด้านความยั่งยืนอย่างน้อยร้อยละ 50 ในทุกมิติจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- "ได้รับการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก" จากแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย หรือ Private Sector Collective

Action

against Corruption (CAC)

เป้าหมายระยะยาว ภายในปี 2573 คือ การปรับเปลี่ยน อาร์เอส กรุ๊ป ส่องค์กรแห่งอนาคต ซึ่งแข็งแกร่งในทุกด้าน พร้อมร่วมขับเคลื่อนบริษัท ด้วยการเปลี่ยนสู่แหล่งพลังงานทดแทน เศรษฐกิจหมุนเวียน และความเป็นกลางทางคาร์บอน อีกทั้งบรรลุพันธกิจหลัก ได้แก่ ยกระดับทุกมิติการใช้ชีวิตของผู้คนและสัตว์เลี้ยงอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของ องค์การสหประชาชาติ (UN SDGs)

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ : Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 8 งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 8 งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 14 นิเวศทางทะเลและมหาสมุทร (Life below Water), Goal 14 นิเวศทางทะเลและมหาสมุทร (Life below Water), Goal 15 ระบบนิเวศบนบก (Life on Land), Goal 15 ระบบนิเวศบนบก (Life on Land), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎ : ไม่มี
กับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ มีการทบทวนนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยผ่านการพิจารณาอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและ/หรือการพัฒนายั่งยืน ครั้งที่ 1/2568 และได้รายงานในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 ซึ่งยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลงโดยมีสาระสำคัญในปี 2568 ที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

การทำความเข้าใจถึงความต้องการด้านความยั่งยืนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มนั้น เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทฯ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียและการกำหนดประเด็นสาระสำคัญ เพื่อบริษัทฯ สามารถคิดค้น คาดการณ์และตอบสนองได้อย่างตรงประเด็น รวมถึงการสร้างสรรค์สินค้าและบริการใหม่ๆ สำหรับลูกค้าที่มีความต้องการที่หลากหลาย โดยบริษัทฯ ยังเป็นสะพานเชื่อมต่อห่วงโซ่อุปทานตลอดทั้งสายโซ่มูลค่าผ่านการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ

แนวคิดการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

จากเดิมบริษัทฯ มุ่งเน้นที่การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เติมเต็มชีวิตผู้คน ด้วยความบันเทิง สินค้า และบริการ ที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า ด้วยแนวทางการบริหารห่วงโซ่อุปทานแบบเส้นตรง (Linear) คือ เน้นการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น การลดต้นทุน สร้างรายได้เพิ่มยอดขาย เป็นต้น ต่อมาได้มีการปรับกระบวนการบริหารจัดการเข้าสู่ห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจแบบเครือข่าย (Network) ที่คำนึงถึงประเด็นความยั่งยืนควบคู่ไปกับด้านเศรษฐกิจอย่างสมดุล โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของทุกคนในทุกมิติตลอดกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ จนถึงปลายน้ำ จึงทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งลดความเสี่ยงที่ธุรกิจจะหยุดชะงัก ปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ลดต้นทุนในกระบวนการธุรกิจ พัฒนาศักยภาพแรงงาน และสร้างนวัตกรรมได้ตรงตามความต้องการของตลาด โดยสะท้อนไปยังคุณค่าที่ส่งมอบให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรม

แนวปฏิบัติการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

1. ให้ความสำคัญและประกาศแนวคิดด้านการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร
2. ประเมินขอบเขต ความเสี่ยง และผลกระทบในประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ
3. ระบุเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย แผนงาน กลยุทธ์ และนโยบายสำหรับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ
4. นำแผนงานไปปฏิบัติ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละส่วนอย่างเหมาะสม
5. วัดผลและติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการทบทวนและวางแนวทางการแก้ไขเพื่อยกระดับคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง
6. สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ไปยังผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ อย่างถูกต้อง โปร่งใส ผ่านช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

นโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ มุ่งมั่นบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยนำแนวทางที่เป็นระบบมาใช้เพื่อกำหนดผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญและบูรณาการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ให้ครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนมีการติดตามและสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม

ซึ่งในปี 2568 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ได้ทำการทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เห็นใจว่าตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ บริษัทฯ ได้ดูแลประเด็นที่สำคัญต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจช่วงเวลานั้นๆ ซึ่งหมายรวมถึงแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมีการทบทวนครบทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือหรือทางอ้อม ผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบ เพื่อการบริหารจัดการที่ตรงกับความต้องการและอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการสร้างโอกาสในการพัฒนาให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย

แนวคิดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

ด้วยความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืนเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์ทางธุรกิจโดยรวมของบริษัทฯ จากที่ผ่านมา บริษัทฯ เน้นที่ธุรกิจคอมเมอร์เชียลเป็นหลัก แต่ในปี 2568 ธุรกิจเอนเตอร์เทนเมนต์ได้กลับมาดำเนินการธุรกิจอย่างเต็มตัว บริษัทฯ จึงขยายขอบเขตการดำเนินการในทุกมิติให้ครอบคลุมในทุกหน่วยธุรกิจ ซึ่งการทำความเข้าใจถึงความต้องการด้านความยั่งยืนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มนั้น เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทฯ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียและการกำหนดประเด็นสาระสำคัญ เพื่อบริษัทฯ สามารถติดตาม คาดการณ์และตอบสนองได้อย่างตรงประเด็น รวมถึงการสร้างสรรคสินค้าและบริการใหม่ๆ สำหรับลูกค้าที่มีความต้องการที่หลากหลาย โดยบริษัทฯ ยังเป็นสะพานเชื่อมต่อห่วงโซ่อุปทานตลอดทั้งสายโซ่คุณค่าผ่านการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ

แนวปฏิบัติการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ คือ การระบุ จัดกลุ่ม และทำความเข้าใจความคาดหวัง ความต้องการ รวมถึงผลกระทบที่ธุรกิจมีต่อกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชน หรือภาครัฐ เป็นต้น ผ่านกิจกรรมต่างๆ ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อบริหารจัดการความสัมพันธ์ ลดความเสี่ยง และสร้างโอกาสทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

กรอบการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้เสียและการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญ

1. การจำแนกและวิเคราะห์ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจพร้อมจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักที่สำคัญ และ

กลุ่มรอง เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบทั้งทางตรง ทางอ้อม และช่องทางในการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมในการกำหนดประเด็นความยั่งยืนร่วมกัน

- ผู้มีส่วนได้เสียหลัก เป็นผู้ใกล้ชิดบริษัทฯ โดยตรง และได้รับประโยชน์และผลกระทบทางตรงจากการประกอบกิจการ ได้แก่ พนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และคู่ค้า

- ผู้มีส่วนได้เสียรอง เป็นผู้เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยอ้อม หรือสังคมไกลออกไป โดยเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบทางอ้อมจากการประกอบกิจการ ได้แก่ ชุมชนและสังคม รวมถึงหน่วยงานกำกับกิจการต่างๆ 2. การรับฟังและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน ผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งออนไลน์และออฟไลน์รวมทั้งการพบปะแบบตัวต่อตัว โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงจัดให้มีช่องทางรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียน

การสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจ และความผูกพัน การทำสนทนากลุ่ม การประชุม และการจัดกิจกรรมร่วมกัน ตามกระบวนการและกิจกรรมที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ 3. การวิเคราะห์ความคาดหวังและผลกระทบทั้งบวกและลบ เพื่อการจัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญทั้งต่อบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย 4. การตอบสนอง เพื่อกำหนดกระบวนการตอบสนองต่อความต้องการและข้อร้องเรียนในแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสมและรัดกุม 5. การสื่อสาร เพื่อเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วน เพียงพอและทันทั่วทั้งที่ อีกทั้งมีการกำหนดกระบวนการรองรับและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการภายในต่อไป

โดยในปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทฯ เน้นการดูแลและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ลูกค้า พนักงาน และคู่ค้า โดยมีผู้มีส่วนได้เสียอันดับรองอื่นๆ ร่วมด้วย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ภาครัฐหรือหน่วยงานกำกับ ชุมชนและสังคม เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันและเติบโตไปด้วยกันได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย

เมื่อทราบความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียแล้ว บริษัทฯ จึงได้สรุปแนวทางการตอบสนองความคาดหวังนั้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความร่วมมือและการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ลดความเสี่ยงด้านต่างๆ ในการดำเนินงาน และยิ่งถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจอีกด้วย

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
-----------------------	--------------------------------	--	--------------------------------

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • แรงงานต่างด้าว • พนักงาน • พนักงานต่างชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> • ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม • การจัดสวัสดิการที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด • การจัดอบรมพัฒนาความรู้และศักยภาพการทำงาน • เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต • การจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี • ปลอดภัย ตรงตามหลักอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน • การเปิดเผยและสื่อสารข้อมูลทิศทางการบริหารงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ • มีความสุขใจในการทำงานและมีสมดุลในการใช้ชีวิต • การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม ตามหลักสิทธิมนุษยชน • ไม่กีดกัน ไม่เลือกปฏิบัติ • เปิดรับและให้โอกาสพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ 	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารจัดการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีการวัดผลโดยใช้ระบบ OKRs • จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม สวัสดิการรักษายาบาล การตรวจร่างกายประจำปี อาหารและเครื่องดื่มราคาพิเศษ เป็นต้น • ส่งเสริมและดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม • บริหารจัดการพื้นที่ภายในสำนักงานที่ถูกต้องตามหลักอาชีพอนามัย เช่น พื้นที่สีเขียว พื้นที่สูบบุหรี่ ห้องอาหารพนักงาน มุมสนทนาการต่างๆ • สรรหาและว่าจ้างพนักงานตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยเน้นหลักความเท่าเทียม ความหลากหลาย ไม่กีดกัน ไม่เลือกปฏิบัติในด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศ มุ่งที่ความสามารถที่สอดคล้องกับรูปแบบธุรกิจ • เปิดช่องทางให้มีการสื่อสารระหว่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความผูกพันพนักงาน • การอบรม / สัมมนา • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรมสนทนาการ • การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • ผู้บริโภค • ลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • การให้บริการก่อนการขายที่ดี • มีผู้ให้ข้อมูลสินค้าได้อย่างถูกต้อง • ทันเวลา • ได้รับสินค้าที่มีความปลอดภัย • ตามมาตรฐานควบคุม มีคุณภาพ ถูกต้อง ตรงเวลา • ตรวจสอบสถานะการสั่งซื้อและจัดส่งได้อย่างโปร่งใส ทันเวลา • การให้บริการหลังการขายที่ดี • มีการรับประกันสินค้าและความพึงพอใจ • กระบวนการผลิตเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม • มีสินค้าที่หลากหลายทันกระแส • ตรงความต้องการของลูกค้า • เข้าถึงสินค้าได้ง่ายทั้งช่องทางออฟไลน์และออนไลน์ที่หลากหลาย • การกำหนดราคาของสินค้า • และจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัย • ส่งเสริมนวัตกรรมการผลิตที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า • และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม • ส่งมอบข้อมูล สินค้า และบริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ตรงเวลา ตามมาตรฐานที่กำหนด • จัดให้มีเจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล ทั้งก่อนและหลังการขาย • ขยายช่องทางการจำหน่ายสินค้าอย่างหลากหลาย เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ • จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของลูกค้า • มีมาตรการในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า • เปิดช่องทางให้มีการสื่อสารระหว่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ • การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • เจ้าหนี้ • คู่ค้า • คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ • ตัวแทนจำหน่าย • ผู้เช่า • ผู้แปรรูปวัตถุดิบ • ผู้ให้เช่า • ผู้ให้สิทธิ์ทางการค้า • ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ • ผู้จำหน่ายสินค้า • ผู้ผลิตวัตถุดิบ • ผู้รับเหมา • ผู้รับเหมาช่วง • ผู้รับสิทธิ์ดำเนินธุรกิจ / ผู้รับสิทธิ์แฟรนไชส์ • หุ้นส่วนหรือผู้ร่วมลงทุนทางธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดซื้อจัดจ้างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่ผูกขาดหรือกีดกันทางการค้า ไม่ทุจริต • การให้ผลตอบแทนที่จูงใจเหมาะสม เป็นธรรม • การสร้างคุณค่าร่วมกันในการดำเนินธุรกิจระยะยาวและยั่งยืน • การป้องกันด้านความปลอดภัย ตรงตามหลักอาชีวอนามัย • การรักษาความลับและความลับระหว่างกันในการดำเนินธุรกิจ • การทำสัญญาด้วยความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย • การชำระหนี้สินถูกต้องตรงเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีมาตรการผูกขาดหรือกีดกันทางการค้า และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน • กำหนดรูปแบบสัญญาและผลตอบแทนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความเป็นธรรม • ชำระเงินตรงตามเวลาด้วยเงื่อนไขที่กำหนดไว้ • ส่งเสริมความร่วมมือ พัฒนาวัดกรรม และองค์ความรู้ร่วมกัน • รักษาความสัมพันธ์ที่ดี รักษาความลับซึ่งกันและกัน • มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ และปลอดภัยเพื่อส่งมอบแก่ลูกค้า • มีกระบวนการดำเนินงานตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • การประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน ESG
<ul style="list-style-type: none"> • นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน • ผู้ถือหุ้น • สถาบันการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลประกอบการที่ดีเป็นรูปธรรม เติบโตอย่างต่อเนื่อง และมั่นคง • การพัฒนาอย่างยั่งยืนครบทุกมิติ • ราคาหลักทรัพย์ที่สะท้อนมูลค่าที่แท้จริงของบริษัทฯ • การจ่ายปันผลสม่ำเสมอ • การกำกับดูแลกิจการที่ดี • โปร่งใส ตรวจสอบได้ • การเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> • บริหารงานให้เกิดความเติบโตอย่างมั่นคงและสมดุล ในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตลอดจนดำเนินการใดๆ ด้วยหลักการกำกับกิจการและจรรยาบรรณที่ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่น โดยใช้ข้อมูลใดๆ ของบริษัทฯ ที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน และไม่ดำเนินการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อบริษัทฯ • ส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> นักวิเคราะห์ สำนักข่าวและสื่อมวลชน หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมาย กฎหมาย ครบทุกมิติ การให้ข้อมูลหรือดำเนินการด้านต่างๆ ด้วยความถูกต้องเหมาะสม ทันเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามที่กฎหมาย กฎเกณฑ์กำหนด ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ให้ข้อมูลและความร่วมมือที่ดีเมื่อถูกร้องขอจากหน่วยงานกำกับ 	<ul style="list-style-type: none"> การรับเรื่องข้อร้องเรียน การอบรม / สัมมนา
<ul style="list-style-type: none"> ชุมชน ผู้นำความคิด สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานวิชาการ สังคม องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร / NGOs องค์กรมาตรฐาน องค์กรอิสระ 	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างความผูกพัน ความเชื่อใจของชุมชน และสังคม มีการป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องตามเกณฑ์ การควบคุมต่างๆ มีกระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคม การร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคม การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างคุณค่าและพัฒนาชุมชนด้วยหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้คน ควบคุมการปล่อยของเสียให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจเพื่อลดผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและลดของเสียในกระบวนการผลิตให้มากที่สุด สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างคุณค่าให้แก่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อเสนอแนะจากชุมชนรอบพื้นที่ เพื่อหาแนวทางแก้ไขข้อร้องเรียนต่างๆ ร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> การเยี่ยมชม การแถลงข่าว การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การรับเรื่องข้อร้องเรียน การอบรม / สัมมนา อื่น ๆ การสำรวจความต้องการของชุมชนและสังคม การลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือโดยตรง

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

การประเมินสาระสำคัญและการระบุประเด็นด้านความยั่งยืน

การประเมินสาระสำคัญและการระบุประเด็นด้านความยั่งยืน

เมื่อผู้มีส่วนได้เสียมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของธุรกิจของบริษัทฯ จึงเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยทำความเข้าใจระหว่างกัน รับฟังความคิดเห็นและความต้องการ มองประเด็นเร่งด่วนว่าตรงกันหรือไม่ สอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไรบ้าง สิ่งเหล่านี้เพื่อค้น

หาประเด็นที่สามารถส่งผลกระทบต่อและเป็นความคาดหวังที่มีต่อธุรกิจ ที่ครอบคลุมการดำเนินงานในทุกมิติ และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งที่บริษัทฯ คาดการณ์หรือประเมินไว้เกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียไม่ได้เกิดจากบริษัทฯ คิดเองแต่ฝ่ายเดียว ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่ารูปแบบกิจกรรมที่ใช้มีความชัดเจน รวมถึงควรกำหนดให้ผู้รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน

กระบวนการประเมินสาระสำคัญ

1. การคัดเลือกประเด็น

คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำหน้าที่ในการประเมินและคัดเลือกประเด็นด้านความยั่งยืน โดยพิจารณาจากความคิดเห็นและข้อมูลสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงพิจารณาจากความเสี่ยงของบริษัทฯ กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ ผลกระทบและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย แนวทางบริหารจัดการด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ และแนวโน้มด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสากล

2. การกำหนดขอบเขตรายงาน

ขอบเขตของแต่ละประเด็นถูกกำหนดโดยการคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนทั้งภายในและภายนอก

3. การประเมินลำดับความสำคัญ

ประเด็นที่คัดเลือกจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาจากโอกาส ผลกระทบที่มีต่อบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน โดยเนื้อหาของรายงานจะเน้นประเด็นหลักที่มีความสำคัญในระดับสูง 3-5 ประเด็นเป็นหลัก แล้วจึงขยายไปยังประเด็นรองอื่นๆ อย่างครอบคลุม

4. การทวนสอบและความน่าเชื่อถือ

คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบ ความคืบหน้าและการจัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน รวมถึงการให้ความเห็นชอบในการเปิดเผยนโยบายและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

5. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญให้แก่นักลงทุนและบุคคลทั่วไปได้รับทราบอย่างครบทุกมิติ และคาดหวังว่าจะสามารถพัฒนาการจัดทำรายงานให้เป็นไปตามที่มาตรฐานสากลกำหนด โดยร่วมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประเมินรางวัลรายงานด้านความยั่งยืน การประเมินความพึงพอใจจากลูกค้า แบบประเมินตนเองของคู่ค้า หรือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้รายงาน เป็นต้น

โดยประเด็นที่เป็นสาระสำคัญของบริษัทฯ ในปี 2568 นี้ ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและรับทราบร่วมกันเรียบร้อยแล้ว โดยมีอันดับที่สำคัญ 3 อันดับ ได้แก่

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

- บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี
- ในรอบปีที่ผ่านมามีบริษัทมีการทบทวน : มี
- ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

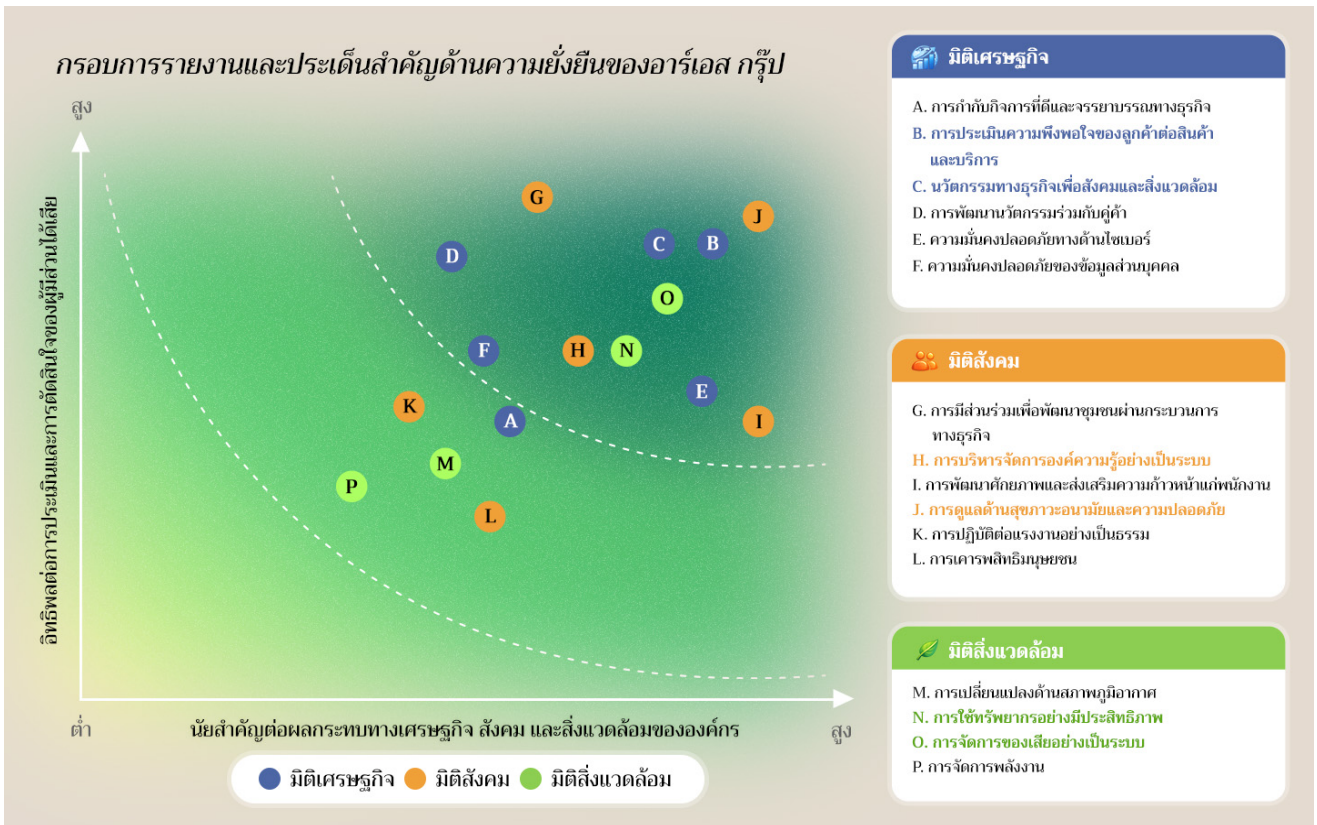
รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ	<ul style="list-style-type: none"> • ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค • อื่น ๆ : ตอบสนองต่อ SDGs ข้อ 3

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การดูแลสถานะอนามัยและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิมนุษยชน อื่น ๆ : ตอบสนองต่อ SDGs ข้อ 12
การใช้จัดการของเสียอย่างเป็นระบบ	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการพลังงาน การจัดการน้ำ การจัดการขยะและของเสีย อื่น ๆ : ตอบสนองต่อ SDGs ข้อ 13

กรอบการรายงานและประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน และกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

กรอบการรายงานและประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน



กิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

กิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ	การระบุกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	การระบุผู้มีส่วนได้เสีย
กิจกรรมหลัก (PRIMARY ACTIVITIES) คือ การเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องของ 5 กิจกรรมหลัก ดังนี้		
<p>1) Human Insight & Development การบริหารจัดการคน เพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง</p> <p>จุดเริ่มต้นของห่วงโซ่คุณค่า เพื่อริเริ่มความรู้ความเข้าใจหรือความคาดหวังทั้งทางตรงและทางอ้อม และนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ในการบริหารประสิทธิภาพของ เชลล์ของห่วงโซ่คุณค่าตามลำดับในเชิงองค์กรและหน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> การจ้างบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของตลาด การรวบรวมข้อมูล ชีวประวัติหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางที่หลากหลาย การสำรวจตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค การสอบถามความคิดเห็นของลูกค้าเป็นประจำ การบันทึกการขายหรือรายงานการขาย บันทึกข้อร้องเรียนของลูกค้า และข้อมูลภาคสนาม การวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า ผู้ถือหุ้น / ผู้คิดค้นงานวิจัย (กรณีผลิตภัณฑ์แบรนด์ตนเอง) ผู้ค้า / พันธมิตรทางธุรกิจ (กรณีนำสินค้าจากผู้ผลิตภายนอกมาจำหน่าย) สังคม กระแสความต้องการในช่วงเวลานั้นๆ พนักงานที่ทำงานที่นั่นและชีวิตประจำวันของลูกค้า
<p>2) Sustainable Provision พัฒนากระบวนการคุณภาพที่มั่นคงยั่งยืนอย่างยั่งยืน</p> <p>การบริหารจัดการปัจจัยซัพพลาย หรือ โลจิสติกส์ขาเข้า (Inbound Logistics) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นและสนับสนุนด้านนี้ ซึ่งการบริการ รวมถึงลักษณะความสัมพันธ์ของคู่ค้าหรือผู้ส่งมอบวัตถุดิบ หรือสิ่งที่ใช้เป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการ</p> <p>การปฏิบัติการ (Operations) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการแปลงสภาพวัตถุดิบ หรือปัจจัยที่นำไปสู่กระบวนการพัฒนาสินค้าและบริการที่พร้อมจำหน่าย โดยเน้นที่การผลิตเชิงโรงงานเพื่อจำหน่าย รวมถึงการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายปลีกตามร้านค้าปลีก</p>	<ul style="list-style-type: none"> การคิดค้น วิจัย และพัฒนายานยนต์ที่ตอบโจทย์ลูกค้าได้หลากหลายกลุ่ม ทั้งสมัย และได้มาตรฐานความปลอดภัย การจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบที่มีคุณภาพ การพิจารณาใช้วัตถุดิบท้องถิ่นภายในประเทศ กระบวนการจัดซื้อและจัดซื้อวัตถุดิบที่โปร่งใส ไม่กัดกร่อนการดำเนินงาน และไม่ทุจริต คัดเลือกโรงงานที่ในมาตรฐาน ถูกต้องตามเกณฑ์ความปลอดภัยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือส่งเสริมให้พันธมิตรร่วมในการผลิตและปรับปรุงวัตถุดิบอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพของสินค้าให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด คำนึงถึงความปลอดภัย การลดของเสียในการบริหารการผลิต และผลกระทบสิ่งแวดล้อมเชิงบวกที่มุ่ง ใช้บรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อรักษาคุณภาพของสินค้า และเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ถือหุ้น / ผู้คิดค้นงานวิจัย (กรณีผลิตภัณฑ์แบรนด์ตนเอง) ผู้ค้า / พันธมิตรทางธุรกิจ (กรณีนำสินค้าจากผู้ผลิตภายนอกมาจำหน่าย) ผู้ผลิตวัตถุดิบทั้งในและต่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ / หน่วยงานกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานด้านวัตถุดิบ พนักงานที่ทำงานที่จัดซื้อ จัดหาวัตถุดิบ โรงงานผู้รับจ้างผลิต พนักงานที่ทำงานที่ผลิตสินค้า หน่วยงานภาครัฐ / หน่วยงานกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการผลิต ผู้ถือใบอนุญาต ชุมชน สังคมรอบข้างโรงงาน
<p>3) Eco-Distribution การส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย</p> <p>การบริหารคลัง และการกระจายสินค้า หรือโลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics) เป็นกิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน หรือการส่งมอบสินค้า เพื่อให้ลูกค้าหรือผู้รับสินค้าได้รับสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> อยู่ในที่ตั้งที่เหมาะสม สอดคล้องการขนส่ง และริเริ่มการจัดการโดยรวมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการจัดเก็บสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาคุณภาพของสินค้าให้เป็นอย่างดี คัดเลือกผู้ให้บริการด้านการขนส่งที่มีมาตรฐาน และมีกระบวนการจัดจ้างที่เป็นธรรม ขนส่งและส่งมอบสินค้าอย่างถูกต้อง ด้วยบริการที่มีคุณภาพ และตรงเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ถือหุ้น/ผู้รับจ้างขนส่ง พนักงานประจำคลังสินค้า เจ้าขนส่งคลังสินค้า หรือ มีคุณสมบัติที่ตรงที่ส่งโรงงาน ผู้ค้าหรือผู้ถือใบอนุญาตไปรวมการบริหารจัดการคลังสินค้า ผู้บริโภค ลูกค้า / ผู้กระจายสินค้า (ผ่านช่องทางอื่นที่ไม่ใช่ของบริษัทฯ) ชุมชน สังคมรอบข้างคลังสินค้า
<p>4) Customer Accessibility การเข้าถึงสินค้าและบริการได้อย่างหลากหลายช่องทาง</p> <p>การตลาดและการขาย (Marketing and Sales) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการตัดสินใจของลูกค้า เพื่อให้เข้าถึงสินค้าและบริการได้อย่างหลากหลายช่องทาง ด้วยช่องทางที่หลากหลาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ร้านค้าออนไลน์ / ออนไลน์ มีหลากหลายช่องทาง ผู้บริโภคเข้าถึงได้ง่าย การกำหนดราคาของสินค้า และจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดอย่างเหมาะสม ให้บริการข้อมูลของสินค้าแก่ผู้บริโภคอย่างถูกต้องครบถ้วนทุกช่องทางที่สื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า / ผู้กระจายสินค้า (ผ่านช่องทางอื่นที่ไม่ใช่ของบริษัทฯ) พนักงานผู้ถือข้อมูล / พนักงานขาย
<p>5) Customer Engagement การเชื่อมโยงความต้องการของลูกค้าอย่างเป็นระบบ</p> <p>การบริหารหลังการขาย เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการให้บริการแก่ลูกค้า พร้อมหาพันธมิตรผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องที่แข็งแกร่ง เพื่อที่จะพัฒนาให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด</p>	<ul style="list-style-type: none"> มีการรับประกันสินค้าและส่วนต่อประสาน มีระบบการบริการความเสียหายกับลูกค้า เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า / ผู้กระจายสินค้า (ผ่านช่องทางอื่นที่ไม่ใช่ของบริษัทฯ) พนักงานผู้รับข้อมูล / หน่วยงานบริการหลังการขาย
<p>กิจกรรมสนับสนุน (Support Activities) คือ กิจกรรมที่สนับสนุนให้กิจกรรมหลักบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีหลายตัวที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมหลัก โดยบริษัทฯ ได้มีการดำเนินการอย่างรอบคอบและปฏิบัติตามขั้นตอนการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร และการจัดหาระบบบัญชีและการเงิน เป็นต้น</p>		

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน (13)

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : ไม่มีข้อมูล

หมายเหตุ: (13) บริษัทได้จัดทำข้อมูลด้านความยั่งยืน โดยเป็นส่วนหนึ่งของบทที่ 3 ในรายงานแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2568

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards
ที่บริษัทอ้างอิง

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหาร และพนักงานทุกคน ของ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนำระบบมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจโดยบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์และการดำเนินงานในทุกกระบวนการระบบห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากปัจจัย (สภาพแวดล้อม) ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยทุกหน่วยธุรกิจ (Business Unit) จะต้องทำหน้าที่รับผิดชอบในการระบุเหตุการณ์ วิเคราะห์ ประเมินโอกาสและระดับความรุนแรงของผลกระทบที่อาจมีผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และกำหนดมาตรการจำกัด ป้องกัน รวมถึง การควบคุมความเสี่ยง เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติงาน ตาม คู่มือนโยบายและแนวทางปฏิบัติการบริหารความเสี่ยง ที่คณะกรรมการได้กำหนดไว้ และเพื่อเป็นโอกาสการพัฒนาและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ บนหลักการ การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Code)

และประยุกต์ใช้ 5 องค์ประกอบ 20 หลักการของกรอบแนวทาง COSO - ERM 2017 : Enterprise Risk Management (Integrating with Strategy and Performance) นำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่ระดับหน่วยธุรกิจเป็นผู้รับผิดชอบด้านความเสี่ยงในระดับฝ่าย บังชี้ กำหนดตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRIs) ที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงทำแผน มาตรการบรรเทาความเสี่ยง (Mitigation Plan) และรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกครึ่งปี และผู้บริหารระดับสูงพิจารณาและกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) กำกับดูแล ติดตาม และทบทวนกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จากนั้นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง พิจารณาให้เห็น นโยบายความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ตามที่ฝ่ายบริหารเสนอ พร้อมกำกับดูแล ติดตาม และปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการให้ความเห็นเสนอแนะให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของธุรกิจและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยในปีที่ผ่านมาได้ดำเนินการตามแนวทางนโยบายดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึก และความรับผิดชอบต่อร่วมกัน

ในเรื่องการบริหารความเสี่ยง

2. ทบทวนและกำหนดให้มีกระบวนการ แนวทางและข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงเป็นสากล ในการกำหนด กำกับ ควบคุมความเสี่ยง และลดผลกระทบของความเสี่ยง
3. มีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ขององค์กร ทำการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง แล้วดำเนินการจัดการกับความเสี่ยงนั้น ๆ ควบคุมการดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานสถานะความเสี่ยงให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ
4. กำหนดตัวชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญ (Key Risk Indicators: KRI) โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น จำนวนรายได้ ผลกำไร/ขาดทุน การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่าย เป็นต้น และตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เช่น ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของบริษัทฯ ระดับความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น
5. กำหนดให้มีระเบียบการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมงานและเป็นการจัดการความเสี่ยงในการดำเนินงาน
6. กำหนดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนและควบคุมการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามนโยบายฯ

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://www.rs.co.th/th/category/%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3/>

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

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

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงรูปแบบการผลิต OEM (Original Equipment Manufacturer)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ธุรกิจของคู่ค้าหรือผู้ประกอบการในห่วงโซ่อุปทาน

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• ความเสียหายจากการที่คู่ค้าหรือคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ มีการพึ่งพิงการผลิตสินค้า โดยอาศัยผู้ผลิตภายนอกในรูปแบบ OEM (Original Equipment Manufacturer: OEM) วิธีดังกล่าว จะช่วยให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และนำเข้าสู่ตลาดได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามการพึ่งพาผู้ผลิตภายนอก ทำให้บริษัทฯ มีความเสี่ยง ในด้านการควบคุมมาตรฐานการผลิต ความเสี่ยงที่ผู้ผลิตอาจไม่สามารถส่งมอบสินค้าได้ตรงตามกำหนด ความเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ของผู้ผลิตทั้งราคาต้นทุนและปริมาณขั้นต่ำ รวมถึงความต่อเนื่องในการดำเนินงานของผู้ผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทาน ของบริษัทฯ ได้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากผู้ผลิต OEM ไม่สามารถดำเนินการผลิตสินค้าได้ตามมาตรฐานที่กำหนด หรือส่งมอบสินค้าได้ไม่ตรงตามกำหนด หรือขาดความต่อเนื่อง ในการผลิต จะส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ในด้านความต่อเนื่องในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ภาพลักษณ์ของแบรนด์สินค้า รวมถึงความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ดำเนินการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยใช้แนวปฏิบัติที่รัดกุมในการคัดเลือกผู้ผลิต เช่น การตรวจสอบกำลังการผลิต สถานะทางการเงิน และความสามารถในการจัดหาวัตถุดิบ พร้อมใช้เครื่องมือประกอบการพิจารณา เช่น Approved Vendor Checklist และจรรยาบรรณคู่ค้า อีกทั้งยังมีการกระจายคำสั่งผลิตไปยังผู้ผลิตชั้นนำหลายราย สร้างความสัมพันธ์กับผู้ผลิตรายใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และวางแผนการผลิตร่วมกับผู้ผลิตอย่างใกล้ชิด และจัดทำสัญญาการสั่งผลิตกับผู้ผลิตทุกรายการ เพื่อเสริมความสามารถในการควบคุมต้นทุน และลดความเสี่ยงจากการพึ่งพิงผู้ผลิตรายเดียว

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากช่องทางจำหน่ายหลักของธุรกิจคอมเมอร์ซ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ความผันผวนในอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจอยู่
• พฤติกรรมหรือความต้องการของลูกค้า / ผู้บริโภค

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจคอมเมอร์ซของบริษัทฯ พึ่งพิงช่องทางการจำหน่ายหลักผ่านรายการขายสินค้าทางโทรศัพท์ (Home Shopping) และพนักงานขายทางโทรศัพท์ (Telesales) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 20 ของรายได้ทั้งหมดของธุรกิจคอมเมอร์ซ ดังนั้น หากพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงโดยหันมาให้ความสำคัญกับการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อรายได้หลักของบริษัทฯ และความสามารถในการเติบโตของธุรกิจคอมเมอร์ซในอนาคต

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากช่องทางการจำหน่ายผ่านรายการขายสินค้าทางโทรศัพท์ (Home Shopping) และพนักงานขายทางโทรศัพท์ (Telesales) ซึ่งเป็น ช่องทางจัดจำหน่ายหลัก ไม่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันทั่วถึงที่ อาจส่งผลให้ยอดขายจาก

ช่องทาง Home Shopping และ Telesales ลดลง และทำให้รายได้รวมของธุรกิจคอมเมิร์ซชะลอตัว นำไปสู่ความเสี่ยงด้านกระแสเงินสดและความสามารถในการแข่งขันลดลง รวมถึงการสูญเสียส่วนแบ่งตลาดให้กับผู้เล่นรายอื่นในช่องทางดิจิทัล

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ปรับกลยุทธ์โดยเน้นการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพผ่านระบบ CRM ที่ครอบคลุมการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ความต้องการ และการนำเสนอสินค้าที่ตรงกับความสนใจของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย รวมถึง เน้นการเสนอรายการส่งเสริมการขายเฉพาะกลุ่มลูกค้าที่มียอดซื้อสูงเพื่อรักษายอดขายต่อรายให้แข็งแกร่ง นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาและขยายช่องทางการขายเพิ่มเติม เช่น เว็บไซต์ RS Mall, แอปพลิเคชัน, Line OA, Shopee, Lazada และช่องทาง Content to Commerce ซึ่งผสมผสานการนำเสนอสินค้าเข้ากับคอนเทนต์ที่ตอบโจทย์พฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัล

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมสื่อซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจโทรทัศน์และวิทยุ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความผันผวนในอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจอยู่
- การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่แพร่หลายและสะดวกยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ประกอบกับต้นทุนในการเข้าถึงที่ต่ำ ทำให้ผู้บริโภคสามารถใช้บริการแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างง่ายดาย ส่งผลให้พฤติกรรมมารับชมและเสพสื่อของผู้บริโภคเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยหันไปใช้ช่องทางออนไลน์มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้งบประมาณโฆษณามีการกระจายตัวไปยังแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันสื่อดั้งเดิม เช่น โทรทัศน์และวิทยุ มีอัตราการเติบโตที่ชะลอตัวลง ทั้งในด้านจำนวนผู้ชม/ผู้ฟัง และรายได้จากค่าโฆษณา ซึ่งเป็นแหล่งรายได้หลักของธุรกิจโทรทัศน์และวิทยุของบริษัทฯ

ผลกระทบจากความเสียหาย

จากการเปลี่ยนแปลงภายในอุตสาหกรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่หันไปใช้งานสื่อออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้จำนวนผู้ชมและผู้ฟังของสื่อดั้งเดิมลดลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังทำให้ผู้ลงโฆษณาปรับลดงบประมาณในสื่อดั้งเดิมและกระจายการใช้จ่ายไปยังสื่อออนไลน์มากยิ่งขึ้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถในการสร้างรายได้จากค่าโฆษณา ซึ่งเป็นรายได้หลักของธุรกิจโทรทัศน์และวิทยุของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ มีการพัฒนาคอนเทนต์บนสื่อดั้งเดิมให้มีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยเฉพาะคอนเทนต์ข่าวซึ่งเป็นจุดเด่นของบริษัทฯ ควบคู่กับการเสริมศักยภาพทีมข่าวออนไลน์ให้สามารถผลิตเนื้อหาที่สดใหม่ ทันเหตุการณ์ และตรงประเด็น เพื่อรองรับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เสพข่าวสารผ่านช่องทางดิจิทัลมากขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้พัฒนาคอนเทนต์ออนไลน์ให้เหมาะสมกับรูปแบบของแต่ละแพลตฟอร์ม ส่งผลให้รายได้และจำนวนผู้ชมเติบโตต่อเนื่อง

บริษัทฯ ยังขยายการเผยแพร่คอนเทนต์ไปยังแพลตฟอร์มออนไลน์ผ่านความร่วมมือกับผู้ให้บริการ OTT เพื่อนำเสนอรายการทั้งใหม่และเก่าให้เข้าถึงผู้ชมได้กว้างขึ้น พร้อมต่อยอดคอนเทนต์ไปสู่กิจกรรม on-ground event เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมและความผูกพันของผู้ชม รวมถึงการขยายแหล่งรายได้ผ่านการจัดอีเวนต์ การบริหารศิลปิน และการขายสปอนเซอร์ ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงติดตามพฤติกรรมผู้บริโภคและเทคโนโลยีสื่อใหม่อย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถปรับกลยุทธ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้ง

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงจากการต่ออายุสัญญาสัมปทานธุรกิจวิทยุ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความผันผวนในอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจอยู่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจวิทยุผ่านการเป็นผู้จัดรายการในสถานีวิทยุกระจายเสียงตามสัญญาข้อตกลงที่มีอายุคราวละ 2 ปี ซึ่งการต่ออายุสัญญาในแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าของสถานีหรือผู้ให้สัมปทาน หากบริษัทฯ ไม่ได้รับการต่ออายุสัญญา หรือมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาใหม่ที่มีความเสียเปรียบ เช่น ค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น หรือช่วงเวลาออกอากาศไม่เอื้อต่อการเข้าถึงผู้ฟัง อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการออกอากาศและรายได้จากธุรกิจดังกล่าวโดยตรง

ผลกระทบจากความเสียหาย

การไม่ได้รับการต่ออายุสัญญา หรือได้รับในเงื่อนไขที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้บริษัทฯ ต้องจัดหาสถานีใหม่ หรือเวลาออกอากาศใหม่ ซึ่งอาจมีต้นทุนที่สูงขึ้น และกระทบต่อความต่อเนื่องของรายการ รวมถึงการรักษาฐานผู้ฟังเดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้จากโฆษณา ความนิยมของรายการ

และการบริหารต้นทุนโดยรวมของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

จากการที่บริษัทฯ ผลิตผลงานที่มีคุณภาพออกมาอย่างต่อเนื่องจนได้รับความนิยม มีฐานผู้ฟังรายการประจำ รวมถึงการที่บริษัทฯ ได้รักษามาตรฐานในการชำระเงินและปฏิบัติตามเงื่อนไขของการจ่ายค่าเช่าเวลาอย่างเคร่งครัด ตลอดจนมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ให้สัมปทาน จะทำให้บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจและสามารถลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการต่ออายุสัญญาได้ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้พิจารณาถึงการบริหารความเสี่ยงเพื่อสร้างความยั่งยืนในธุรกิจวิทยุ ด้วยการพัฒนาช่องทางการรับฟังแบบออนไลน์ผ่าน Coolism Application และ เว็บไซต์ Coolism.net ซึ่งมีฐานผู้ฟังที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีฐานผู้ฟังมากกว่า 1.5 ล้านราย/เดือน ซึ่งนอกจากจะเป็นการขยายช่องทางการรับฟังแล้ว ยังเป็นการขยายกลุ่มผู้ฟังให้สามารถเข้าถึงได้จากทั่วโลก ช่วยลดการพึ่งพิงช่องทางวิทยุแบบดั้งเดิม และเสริมความแข็งแกร่งในการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุน โดยพิจารณามูลค่าสัญญาเมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ หากพบว่าการต่ออายุสัญญาไม่ก่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่า บริษัทฯ อาจพิจารณาไม่ต่ออายุสัญญาดังกล่าว

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การทุจริตคอร์รัปชัน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การทุจริตและคอร์รัปชันเป็นหนึ่งในความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างรุนแรง ทั้งด้านการเงินและด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยลบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความน่าเชื่อถือและลดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ

ผลกระทบจากความเสียหาย

หากเกิดเหตุการณ์ทุจริตในองค์กร อาจส่งผลกระทบต่อทั้งด้านการเงิน เช่น การสูญเสียรายได้ ความเสียหายต่อทรัพย์สิน และต้นทุนที่ไม่จำเป็น รวมถึงผลกระทบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความเสียหายต่อชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์องค์กรอันอาจนำไปสู่ความเสียหายเปรียบเทียบในการแข่งขัน และกระทบต่อโอกาสทางธุรกิจในอนาคต

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น จรรยาบรรณทางธุรกิจ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) พร้อมอบรมและสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับรู้และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกขั้นตอน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) และได้รับการรับรองจากโครงการ CAC แล้วในปี 2565 และได้ต่ออายุในปี 2568 โดยมีการจัดตั้งช่องทางสำหรับแจ้งเบาะแส ข้อเสนอแนะ หรือร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต (Whistleblower) โดยสามารถติดต่อได้โดยตรงผ่านฝ่ายตรวจสอบภายในหรือคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการดูแลความโปร่งใสขององค์กร

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ภาวะโลกร้อน ความแปรปรวนของฤดูกาล ภัยธรรมชาติ และการเกิดฝนแล้งหรืออุทกภัยที่รุนแรง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะบริษัทฯ ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านคอมเมอร์เชียล เน้นสินค้าสุขภาพและสินค้าอุปโภคบริโภค ซึ่งต้องพึ่งพาวัตถุดิบทางการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก หากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อการจัดหาวัตถุดิบ กระบวนการผลิต ตลอดจนระบบขนส่งและการกระจายสินค้า

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศอาจส่งผลให้ต้นทุนในการจัดหาวัตถุดิบเพิ่มขึ้น คุณภาพและปริมาณของผลผลิตลดลง เกิดความล่าช้าในการผลิต

หรือจัดส่งสินค้า และอาจกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมในอนาคต เช่น กฎระเบียบด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งอาจส่งผลต่อต้นทุนการดำเนินงานธุรกิจในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยได้ริเริ่มมาตรการต่าง ๆ เช่น

- การปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ใช้พลังงานและน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- การเลือกใช้วัตถุดิบจากแหล่งผลิตที่บริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน
- การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสามารถรีไซเคิลได้
- การติดตามและศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น โครงการ T-VETS (Thailand Voluntary Emission Trading Scheme)

ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิดความยั่งยืน (Sustainability) โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงสุดให้แก่ผู้บริโภค

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงในคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความเสียหายจากการที่ลูกค้าหรือคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

สินค้าของบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นสินค้าที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความงาม และผลิตภัณฑ์สำหรับสัตว์เลี้ยง ซึ่งล้วนต้องอาศัยความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคในด้านคุณภาพและความปลอดภัย ดังนั้น หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับวัตถุดิบไม่ได้มาตรฐาน สินค้าปนเปื้อน หรือฉลากผิดพลาด อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้บริโภคโดยตรง และยังเป็นความเสี่ยงสำคัญที่อาจเกิดจากคู่ค้าในการผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้อย่างทั่วถึง

ผลกระทบจากความเสี่ยง

เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพหรือความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ อาจทำให้บริษัทฯ สูญเสียความเชื่อมั่นจากลูกค้าและพาร์ทเนอร์ทางธุรกิจ กระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของแบรนด์ และอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านกฎหมาย เช่น การฟ้องร้อง หรือการเรียกคืนสินค้า อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อยอดขาย ความสามารถในการแข่งขัน และทำให้ต้นทุนในการจัดการกับปัญหาเพิ่มขึ้น เช่น การคืนเงินหรือการเปลี่ยนสินค้า

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานคุณภาพสินค้าอย่างเข้มงวดในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การคัดเลือกวัตถุดิบ การผลิต ไปจนถึงการขนส่ง โดยเลือกผู้ผลิตและซัพพลายเออร์ที่ได้รับการรับรอง และตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานสากล เช่น GMP และ HACCP รวมถึงมีระบบ Quality Assurance และ Quality Control (QA/QC) เพื่อควบคุมคุณภาพก่อนสินค้าออกสู่ตลาด พร้อมจัดทำระบบการเรียกคืนสินค้า (Recall Process) และแผนฉุกเฉินในกรณีที่เกิดปัญหาอย่างชัดเจน มีการฝึกอบรมทีมงานอย่างสม่ำเสมอในเรื่องมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัย รวมถึงรับฟังและติดตามข้อเสนอแนะจากผู้บริโภคเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับความถูกต้องของฉลาก และการสื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์เพื่อให้ผู้บริโภคใช้สินค้าได้อย่างปลอดภัย

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากการจัดการสินค้าคงคลัง การบริหารต้นทุนสินค้าล้าสมัย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- สินค้าคงคลัง เช่น สินค้าคงสต็อก, มูลค่าสินค้าล้าต่ำลง เป็นต้น

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องผลิตสินค้าในปริมาณมากเพื่อให้ได้ต้นทุนต่อหน่วยที่เหมาะสม และต้องสำรองสินค้าคงคลังในระดับที่เพียงพอต่อการกระจายไปยังช่องทางจัดจำหน่ายทั่วประเทศ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านการจัดการสินค้าคงคลัง โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มสินค้าสุขภาพและความงามที่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 3 ปี หากสินค้าดังกล่าวไม่สามารถจำหน่ายได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม หรือไม่สามารตอบสนอง

กระแสความนิยมของตลาดได้ทัน อาจส่งผลให้สินค้าเหล่านั้นล้าสมัยก่อนจำหน่ายหมด

ผลกระทบจากความเสถียร

ความเสี่ยงดังกล่าวอาจทำให้บริษัทฯ ต้องบันทึกค่าใช้จ่ายจากการตั้งค่าเผื่อสินค้าล้าสมัย หรือต้องตัดจำหน่ายสินค้าที่ยังไม่สามารถขายได้ทันเวลาหมดอายุ ส่งผลให้สูญเสียรายได้ เพิ่มต้นทุนในการบริหารจัดการเก็บ และส่งผลต่อกระแสเงินสดและอัตรากำไรของบริษัทฯ โดยเฉพาะหากต้องจัดโปรโมชั่น หรือลดราคาสินค้าเพื่อเร่งระบาย ซึ่งอาจกระทบต่อภาพลักษณ์แบรนด์ได้ในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการวางแผนการผลิตและบริหารสินค้าคงคลังอย่างรอบคอบ โดยมีการวิเคราะห์และคาดการณ์ยอดขายอย่างแม่นยำก่อนการผลิต พร้อมทั้งสำรวจตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอและการเจรจากับผู้ผลิตเพื่อให้ได้เงื่อนไขในการผลิต (จำนวนขั้นต่ำในการผลิตและราคาต่อหน่วย) ที่เหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่าสินค้าที่ผลิตสอดคล้องกับความต้องการ นอกจากนี้ ยังมีการติดตามอายุคงเหลือของสินค้าอย่างใกล้ชิด และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินสินค้าใกล้หมดอายุ เช่น หากมีอายุคงเหลือน้อยกว่า 18 เดือนและมีอัตราการสั่งซื้อชะลอลง จะเข้าสู่การพิจารณาโดยฝ่ายบริหารเพื่อดำเนินการบริหารจัดการที่เหมาะสม รวมถึงมีแผนการส่งเสริมการขาย เช่น การจัดโปรโมชั่น หรือแคมเปญการตลาดสำหรับสินค้าใกล้หมดอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการระบายสินค้าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและภัยคุกคามทางไซเบอร์ (ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจในทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม การพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้นย่อมมาพร้อมกับความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความซับซ้อน ความถี่ และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น อาทิ การแฮกข้อมูล การโจมตีด้วยมัลแวร์ หรือการเจาะระบบเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และสร้างความเสียหายทั้งทางธุรกิจและชื่อเสียง

ผลกระทบจากความเสถียร

หากเกิดเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยไซเบอร์ บริษัทฯ อาจต้องเผชิญกับการหยุดชะงักของระบบงาน การรั่วไหลของข้อมูลสำคัญ การสูญเสียข้อมูลลูกค้า หรือข้อมูลภายในที่มีความลับสูง รวมถึงความเสี่ยงต่อการละเมิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความเสียหายทางชื่อเสียง ความเชื่อมั่นจากลูกค้าและพาร์ทเนอร์ธุรกิจ ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและการฟื้นฟูระบบที่ได้รับผลกระทบ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์ โดยวางแผนด้านความปลอดภัยตั้งแต่ระดับโครงสร้างพื้นฐาน ติดตั้งระบบป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ทันสมัย พร้อมมีแผนดำเนินงานด้าน Cybersecurity ตลอดทั้งปี รวมถึงมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านความปลอดภัยของระบบสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ บริษัทฯ ยังนำมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยไซเบอร์มาประยุกต์ใช้ และกำหนดมาตรการป้องกัน รับมือ และฟื้นฟูระบบเมื่อเกิดเหตุการณ์ พร้อมกันนี้ยังมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานและผู้บริหารทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความตระหนักรู้ด้าน Cybersecurity ให้ฝังรากลึกในองค์กร

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การพึ่งพิงบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

ในอุตสาหกรรมสื่อและบันเทิง ความสำเร็จของรายการในบางช่วงเวลาอาจมีความเกี่ยวเนื่องกับบุคลากรหรือผู้ดำเนินรายการที่มีเอกลักษณ์ และได้รับความนิยมจากผู้ชม โดยเฉพาะรายการข่าวของช่อง 8 ซึ่งบุคลากรดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการดึงดูดฐานผู้ชม หากผู้ชมมีการยึดติดกับตัวบุคคลมากกว่าแบรนด์สถานี การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียบุคลากรหลักอาจส่งผลกระทบต่อความนิยมของรายการในระยะสั้น และการทดแทนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในระดับเดียวกันอาจต้องใช้เวลา

ผลกระทบจากความเสถียร

การเปลี่ยนแปลงบุคลากรหลักอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนและกระทบต่อความเชื่อมั่นของเอเจนซีโฆษณาในการตัดสินใจซื้อสื่อ ซึ่งอาจนำไปสู่การปรับลดอัตราค่าโฆษณาหรือทบทวนเงื่อนไขสัญญา นอกจากนี้ การพึ่งพิงตัวบุคคลมากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อความแข็งแกร่งของแบรนด์สถานีและอำนาจการต่อรองของบริษัทฯ ในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ โดยได้จัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ ควบคู่กับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับบทบาทและความรับผิดชอบในอนาคต นอกจากนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมการพัฒนาที่ก้าวและทีมผลิตให้มีความเข้มแข็ง ทั้งในด้านทักษะ ความเชี่ยวชาญ และกระบวนการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพและความหลากหลายของคอนเทนต์ และรองรับการพัฒนารูปแบบรายการและการผลิตคอนเทนต์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งของแบรนด์ช่องและความผูกพันของผู้ชมในระยะยาว เพื่อให้การดำเนินธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในอนาคต

ความเสี่ยงที่ 11 ความเสี่ยงจากการออกประกาศ และหลักเกณฑ์จาก กสทช.

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจอินเทอร์เน็ตของประเทศไทย ซึ่งรวมถึงกิจการโทรทัศน์และวิทยุ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ซึ่งมีอำนาจในการออกประกาศ กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม หากมีการเปลี่ยนแปลงหรือการประกาศหลักเกณฑ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ อาจต้องปรับตัวในด้านการบริหารเนื้อหา การควบคุมต้นทุน หรือโครงสร้างการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่

ผลกระทบจากความเสถียร

หากบริษัทฯ ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับหลักเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลง อาจทำให้ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น ความสามารถในการแข่งขันหรือทำกำไรลดลง อาจต้องปรับเปลี่ยนผังรายการหรือเนื้อหาในเวลาอันสั้น และมีความเสี่ยงที่จะถูกลงโทษหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต หากไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังมีความไม่แน่นอนจากการจัดสรรคลื่นความถี่ หรือการเรียกคืนคลื่น ซึ่งอาจกระทบต่อแผนการดำเนินธุรกิจในอนาคตของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งสายงานกฎหมายเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ กำกับ และควบคุมให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบของ กสทช. อย่างเคร่งครัด โดยมีการติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับประกาศหรือหลักเกณฑ์ใหม่ๆ ใกล้เคียง พร้อมทั้งรายงานและประสานงานกับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรอย่างทันทั่วถึง เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมในการปรับกลยุทธ์หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงที่ 12 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย และกฎระเบียบ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ในฐานะที่บริษัทฯ เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกโดยหน่วยงานกำกับดูแล ทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจ การเปิดเผยข้อมูล และการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ใหม่ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจากภาครัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแล เช่น ก.ล.ต. หรือ ตลท. บริษัทฯ จะต้องมีความพร้อมในการปรับตัว หากไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างครบถ้วน อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทางกฎหมาย และส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและความน่าเชื่อถือขององค์กร

ผลกระทบจากความเสถียร

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง อาจส่งผลให้บริษัทฯ ต้องเผชิญกับบทลงโทษทางกฎหมาย เช่น การถูกปรับ การฟ้องร้อง การระงับกิจกรรมบางประเภท หรือในกรณีรุนแรงอาจถึงขั้นถูกเพิกถอนการเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ นอกจากนี้ ยังอาจกระทบต่อชื่อเสียง ความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้จัดตั้งหน่วยงานกำกับปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (Compliance Unit) และหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่ติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่อาจมีผลต่อการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งจัดทำแผนเตรียมความพร้อม และแนวทางการปฏิบัติเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนี้ ยังมีการจัดเก็บและปรับปรุงฐานข้อมูลกฎหมาย พระราชบัญญัติ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อยอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดอบรมและสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับได้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงที่ 13 ความเสี่ยงจากการสิ้นสุดอายุใบอนุญาตประกอบกิจการโทรทัศน์ดิจิทัล

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจโทรทัศน์ผ่านช่องโทรทัศน์ดิจิทัล ช่อง 8 ภายใต้ใบอนุญาตจากสำนักงาน กสทช. ซึ่งมีกำหนดสิ้นสุดอายุในเดือน เมษายน 2572 ซึ่งมีความเสี่ยงในกรณีที่ไม่มี การเปิดให้ประมูลใบอนุญาตใหม่ หรือบริษัทฯ ไม่สามารถได้รับใบอนุญาตต่ออายุได้ ส่งผลให้บริษัทฯ อาจไม่สามารถดำเนินธุรกิจโทรทัศน์ดิจิทัลในรูปแบบเดิมได้

ผลกระทบจากความเสียหาย

เหตุการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อรายได้จากธุรกิจสื่อโทรทัศน์ การรับรู้แบรนด์ และบทบาทของช่องโทรทัศน์ในฐานะแพลตฟอร์มหลักในการเผยแพร่คอนเทนต์ รวมถึงอาจกระทบต่อโครงสร้างการดำเนินงานและกลยุทธ์ด้านสื่อของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคอนเทนต์เป็นหลัก โดยมุ่งสร้างคอนเทนต์ที่มีคุณภาพและสามารถเผยแพร่ได้บนหลากหลายแพลตฟอร์ม โดยไม่ยึดติดกับช่องทางใดช่องทางหนึ่ง (Platform-Agnostic) ปัจจุบันมีการขยายการนำเสนอคอนเทนต์ไปยังแพลตฟอร์มดิจิทัลและช่องทางออนไลน์ต่างๆ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงผู้ชมและกระจายความเสี่ยงจากการพึ่งพิงธุรกิจโทรทัศน์ดิจิทัลเพียงอย่างเดียว ควบคู่กันนี้ บริษัทฯ ติดตามทิศทางนโยบาย และแนวทางกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เพื่อเตรียมความพร้อม และปรับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมสื่ออย่างเหมาะสม

ความเสี่ยงที่ 14 ความเสี่ยงจากการผิดนัดชำระหนี้

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- การผิดนัดชำระหนี้หรือการแลกเปลี่ยนสินค้า

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทฯ มีเหตุผิดนัดชำระหนี้ต่อสถาบันการเงิน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านกระแสเงินสดและสถานะทางการเงิน ในช่วงเวลาดังกล่าว เหตุการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลให้บริษัทฯ เผชิญความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือทางการเงิน รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงินในอนาคต ซึ่งอาจกระทบต่อความสามารถในการบริหารสภาพคล่องและการดำเนินธุรกิจได้

ผลกระทบจากความเสียหาย

การผิดนัดชำระหนี้อาจส่งผลให้บริษัทฯ ต้องเผชิญกับต้นทุนทางการเงินที่เพิ่มขึ้น เงื่อนไขการกู้ยืมที่เข้มงวดมากขึ้น หรือการจำกัดวงเงินสินเชื่อจากสถาบันการเงิน รวมถึงอาจกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น นักลงทุน คู่ค้าทางธุรกิจ และเจ้าหนี้ ทั้งนี้หากสถานการณ์ดังกล่าวไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจและโครงสร้างทางการเงิน โดยมุ่งเน้นการบริหารกระแสเงินสดอย่างรอบคอบ การควบคุมค่าใช้จ่าย และการปรับโครงสร้างพอร์ตธุรกิจให้สอดคล้องกับทิศทางและศักยภาพของธุรกิจหลัก พร้อมทั้งพิจารณาทางเลือกในการจัดหาแหล่ง

เงินทุนจากหลายช่องทาง รวมถึงการเจรจากับสถาบันการเงิน และคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างสภาพคล่องและความยืดหยุ่นทางการเงิน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังติดตามและประเมินสถานะทางการเงินอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงจากการผันผวนของอัตราดอกเบี้ยในตลาด

ความเสี่ยงที่ 15 ความเสี่ยงการบริหารสภาพคล่องและการจัดหาเงินทุน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- การไม่เพียงพอของเงินทุน
- ความเสี่ยงจากการขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารสภาพคล่องและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างเพียงพอ เพื่อรองรับการดำเนินงาน การชำระภาระหนี้ และการลงทุนตามแผนธุรกิจ ในช่วงที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้เผชิญความท้าทายในหลายด้าน ทั้งภาวะเศรษฐกิจ กำลังซื้อในภาพรวมและการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการสร้างรายได้ และกระแสเงินสดของบริษัทฯ จึงเป็นเหตุให้บริษัทฯ เกิดการผันผวนของอัตราดอกเบี้ยต่อสถาบันการเงิน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงินหรือแหล่งเงินกู้ลด รวมถึงอาจเผชิญเงื่อนไขทางการเงินที่เข้มงวดมากขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง หากบริษัทฯ ไม่สามารถจัดหาเงินทุนได้อย่างเพียงพอและทันเวลาที่

ผลกระทบจากความเสียหาย

หากบริษัทฯ ประสบข้อจำกัดในการจัดหาเงินทุนหรือบริหารสภาพคล่องไม่เพียงพอ อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถดำเนินงาน รวมถึงอาจกระทบต่อความสามารถในการชำระหนี้ ภาระผูกพันทางการเงิน และค่าใช้จ่ายที่จำเป็น นอกจากนี้ ความเสี่ยงดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของสถาบันการเงิน ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ซึ่งอาจกระทบต่อฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในภาพรวม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ปรับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจโดยกลับมาให้ความสำคัญกับธุรกิจหลักที่บริษัทฯ มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพในการสร้างกระแสเงินสดอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน และปรับพอร์ตธุรกิจผ่านการขายหรือยุติการดำเนินธุรกิจที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์หลักของบริษัทฯ เพื่อเสริมสร้างสภาพคล่องและลดภาระการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้พิจารณาทางเลือกในการจัดหาแหล่งเงินทุนจากหลายช่องทาง รวมถึงการเจรจากับสถาบันการเงินและคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นทางการเงิน ควบคู่กับการทบทวนแผนการลงทุนและการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างรอบคอบให้สอดคล้องกับกระแสเงินสดและความสามารถในการจัดหาเงินทุนในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงติดตามและบริหารสถานะทางการเงินอย่างใกล้ชิด เพื่อรักษาเสถียรภาพทางการเงินและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

ความเสี่ยงที่ 16 ความเสี่ยงจากการไม่สามารถสร้างรายได้ได้ตามเป้าหมาย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของรายได้

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการแข่งขันที่มีความผันผวน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค และโครงสร้างอุตสาหกรรมสื่อและคอมเมิร์ซ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้รวมของบริษัทฯ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งจากรายได้ค่าโฆษณา รายได้จากจำหน่ายสินค้า และรายได้จากธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม กำลังซื้อของผู้บริโภค และระดับการแข่งขันด้านราคา อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างรายได้ของบริษัทฯ ในแต่ละช่วงเวลา

ผลกระทบจากความเสียหาย

หากบริษัทฯ ไม่สามารถสร้างรายได้ได้ตามเป้าหมาย อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและความสามารถในการทำกำไร รวมถึงกระแสเงินสดจากการดำเนินงาน ซึ่งอาจจำกัดความสามารถในการบริหารสภาพคล่อง การชำระภาระผูกพันทางการเงิน และการดำเนินธุรกิจตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ความผันผวนของรายได้ อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียต่อศักยภาพและเสถียรภาพของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

ในช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ปรับแนวทางการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นธุรกิจหลักที่บริษัทฯ มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพในการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งดำเนินการขายหรือยุติธุรกิจที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์หลักของบริษัทฯ เพื่อลดภาระต้นทุนและเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับระดับรายได้ที่เกิดขึ้นจริง ควบคู่กับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถปรับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานได้อย่างทันที่ รวมถึงการบริหารกระแสเงินสดอย่างมีวินัย เพื่อเสริมสร้างสภาพคล่องและรักษาเสถียรภาพทางการเงินของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

ความเสี่ยงที่ 17 ความเสี่ยงด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ระบบงานหรือระบบการควบคุมภายใน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจากกลุ่มบริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน เป็นจำนวนมาก ทั้งในรูปแบบข้อมูลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว ผ่านหลากหลายช่องทางและแพลตฟอร์ม ทั้งระบบออฟไลน์และดิจิทัล จึงมีความเสี่ยงที่การดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อย่างครบถ้วน

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากบริษัทฯ ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้อย่างครบถ้วน หรือเกิดเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงอาจต้องรับผิดชอบทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครองตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. การกำกับดูแลโดยเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO): บริษัทฯ ได้มอบหมายให้ ฝ่ายกฎหมายทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้คำปรึกษา และประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (สคส.) ในกรณีที่มีประเด็นสงสัยหรือเกิดเหตุละเมิด
2. การวางโครงสร้างนโยบายและแจ้งเตือน: ฝ่ายกฎหมายในฐานะ DPO มีหน้าที่จัดทำและทบทวนนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งแจ้งเตือนและให้คำแนะนำแก่หน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อกำหนดทางกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป
3. การบริหารจัดการระดับปฏิบัติการ: บริษัทฯ กำหนดให้แต่ละสายงานที่ครอบครองข้อมูล และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการควบคุมดูแลความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐานเทคนิค โดยมีฝ่ายกฎหมายคอยกำกับดูแลในเชิงหลักการ และตรวจสอบความสอดคล้องกับกฎหมาย (Compliance Monitoring)

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความเสี่ยงของธุรกิจ

แผนบริหารความเสี่ยงของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความเสี่ยงของธุรกิจ (BCP) : มี

แผนการจัดการความเสี่ยงของธุรกิจ

บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความผันผวนสูง ไม่ว่าจะเป็นภัยคุกคามทางไซเบอร์ โรคอุบัติใหม่ ภัยธรรมชาติ หรือความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การเตรียมความพร้อมรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทฯ จึงมุ่งสร้างความยืดหยุ่นทางธุรกิจ (Business Resilience) โดยออกแบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบเทคโนโลยี และกระบวนการทำงานให้สามารถรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และดำเนินกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญ (Critical Business Functions) ได้อย่างต่อเนื่อง แม้เกิดข้อจำกัดด้านสถานที่หรือระบบงาน โครงสร้างการบริหารจัดการวิกฤตของบริษัทฯ ถูกออกแบบให้มีการสั่งการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารระดับสูงจากหน่วยธุรกิจหลักทำหน้าที่ประเมินสถานการณ์ กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และบริหารจัดการทีมปฏิบัติการเฉพาะกิจในแต่ละด้าน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญ (Critical Business Functions) จะสามารถดำเนินต่อไปได้โดยมีผลกระทบน้อยที่สุด และสามารถฟื้นฟูการดำเนินงานให้กลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

ในส่วนของ**ธุรกิจคอมเมิร์ซ (RS Mall)** ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างรายได้ บริษัทได้วางโครงสร้างระบบบริการลูกค้าและระบบงานขาย (Call Center) แบบ High Availability (HA) ทั้งในส่วนของเซิร์ฟเวอร์หลักและโครงข่ายคู่สายสื่อสาร (Redundant Link) ที่มีระบบสำรอง (Main/Backup) ทำงานประสานกันโดยอัตโนมัติ เพื่อขจัดจุดอ่อนที่อาจทำให้ระบบหยุดชะงัก (Single Point of Failure) และลดระยะเวลาหยุดทำงานของระบบ (Downtime) ให้เหลือน้อยที่สุด นอกจากนี้ เพื่อรองรับกรณีที่ไม่สามารถเข้าปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ปฏิบัติงานหลักได้ บริษัทฯ ได้จัดเตรียมระบบการทำงานทางไกลผ่านเครือข่ายเสมือนส่วนตัว (VPN) ที่มีความปลอดภัยสูง รองรับการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from Home) ได้อย่างเต็มรูปแบบ พนักงานจึงสามารถรับสายและทำรายการสั่งซื้อได้เสมือนปฏิบัติงานในสำนักงาน

สำหรับ**ธุรกิจสื่อและบันเทิง (ช่อง 8)** บริษัทได้จัดเตรียมระบบออกอากาศสำรองและกระบวนการผลิตคอนเทนต์ที่ยืดหยุ่น โดยสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นระบบ Remote Production หรือการปฏิบัติงานจากสถานที่สำรองได้ทันที เพื่อรักษาความต่อเนื่องในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารและสาระบันเทิงสู่ผู้ชมอย่างไม่หยุดชะงัก

ทั้งนี้ เพื่อให้แผนบริหารความต่อเนื่องใช้งานได้จริง บริษัทจึงจัดให้มีการซักซ้อมแผนฉุกเฉินและทดสอบความเสถียรของระบบอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี ครอบคลุมทั้งการกู้คืนระบบสารสนเทศ (IT Disaster Recovery) และการซ้อมรับมือเหตุการณ์วิกฤตในรูปแบบต่าง ๆ พร้อมทั้งนำผลลัพธ์จากการซักซ้อมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กรอยู่เสมอ

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

นโยบายการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งหน้าสร้างสรรค์อนาคตที่ยั่งยืน กับแนวคิด Sustainable Life Enriching ผ่านผลิตภัณฑ์และบริการหลากหลายเพื่อยกระดับทุกมิติการใช้ชีวิตของผู้คนและสัตว์เลี้ยงอย่างยั่งยืน พร้อมมุ่งมั่นดำเนินงานตามหลักการกำกับกิจการที่ดี ด้วยการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนและหลอมรวมห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจไปในทิศทางเดียวกันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมถึงสร้างการเติบโตของรายได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมด้วยการสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่ผสานเข้ากับรูปแบบของแต่ละธุรกิจที่คำนึงถึงจุดมุ่งหมายหลัก 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจให้เติบโตไปด้วยกันได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวคิดการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบการดำเนินงานและการจัดการห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจอย่างรับผิดชอบครอบคลุมครบทุกมิติทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการ โดยมุ่งเน้นตัวชี้วัดที่สำคัญทั้งในด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การบริหารจัดการต้นทุน เวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสพร้อมลดความเสี่ยงและเป็นการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจอีกด้วย โดยผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบร่วมกับคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจได้รับประโยชน์สูงสุดร่วมกันอย่างยั่งยืน

แนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

1. การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน
 - บูรณาการหลักการด้านความยั่งยืน เพื่อให้เข้ากับกลยุทธ์การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้า
 - จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การคัดเลือกที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการ
2. การประเมินและคัดเลือกคู่ค้าอย่างมีมาตรฐาน
 - กำหนดคุณสมบัติ เพื่อใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย สภาพการเงิน และมาตรฐานคุณภาพ
 - ประเมินตามหลักการ เพื่อพิจารณาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการ
3. การจัดการความเสี่ยงและการกำกับดูแล
 - ประเมินความเสี่ยง เพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ
 - ตรวจสอบคู่ค้าตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติ
4. การพัฒนาศักยภาพและความร่วมมือ
 - จัดทำแผนพัฒนาคู่ค้า เพื่อยกระดับขีดความสามารถของคู่ค้าให้สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืน
 - สร้างเครือข่ายองค์ความรู้ เพื่อแบ่งปันเทคโนโลยีกับคู่ค้าให้เราได้เติบโตไปด้วยกัน
5. การวัดผลและสร้างคุณค่า
 - ติดตามผลกระทบเชิงบวก เพื่อส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ
 - สร้างความเชื่อมั่นและคุณค่าให้กับแบรนด์ เพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความภักดีต่อธุรกิจในระยะยาว

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (%)	1.00	1.00	1.00

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : <https://www.rs.co.th/th/category/%e0%b8%99%e0%b9%82%e0%b8%a2%e0%b8%9a%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b9%81%e0%b8%a5%e0%b8%b0%e0%b9%80%e0%b8%ad%e0%b8%81%e0%b8%aa%e0%b8%b2%e0%b8%a3/>

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปีที่ผ่านมา (%)	1.00	1.00	1.00

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

นโยบายด้านนวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมที่ครอบคลุมครบทั้งด้านสินค้า บริการ และกระบวนการที่สามารถสร้างประโยชน์ สร้างความสามารถในการแข่งขัน สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทฯ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนอย่างดีที่สุด

แนวปฏิบัติด้านนวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อม

- วิเคราะห์กระบวนการทำงานของบริษัทฯ อย่างละเอียด เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาไปสู่การค้นพบนวัตกรรมและนำไปปฏิบัติจริง
- เปิดกว้างและส่งเสริมให้บุคลากรภายในบริษัทฯ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดความต่อเนื่องในการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ เช่น คู่ค้า เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน
- ส่งเสริมให้เกิดความรู้จากการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกัน
- แสวงหาช่องทางในการร่วมเป็นพันธมิตรทางธุรกิจกับหน่วยงานภาคต่าง ๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดมาพัฒนาและต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของบริษัทฯ

ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อม

ครั้งแรกของการเปลี่ยนบทบาทจากนักธุรกิจ...สู่ คู่หูสุขภาพ

ULife Health Buddy พลังใหม่ของ Business Partner ที่พร้อมอยู่เคียงข้างคุณทุกจังหวะชีวิต ในวันที่ใครหลายคนกำลังมองหาความรู้ เรื่องสุขภาพ...ULife ไม่ได้หยิบยื่นแค่ข้อมูลหรือผลิตภัณฑ์เพราะนี่คือมิติใหม่ของการดูแล ที่เกิดจากการยกระดับ Business Partner ให้กลายเป็น ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ อย่างมืออาชีพ

ULife มุ่งพัฒนา Business Partner ให้ก้าวสู่การเป็น Health Buddy ด้วยการพัฒนาศักยภาพถึง 3 ระดับ

- ระดับ Foundation: เข้าใจสุขภาพรอบด้านผ่าน Longevity Test แบบประเมินที่ครอบคลุมพฤติกรรม 8 มิติของชีวิต ทั้งการนอน ลำไส้ สมอ อารมณ์ และอื่น ๆ

2. ระดับ Specialist: เชี่ยวชาญการใช้เครื่อง Smart Pulse ตรวจสอบประเมินสุขภาพหัวใจ หลอดเลือด และระดับความเครียดภายใน 13 นาที เพียงปลายนิ้วสัมผัส
3. ระดับ Advanced: เรียนรู้หลักเวชศาสตร์วิถีชีวิต (Lifestyle Medicine) เพื่อช่วยปรับพฤติกรรม ลดความเสี่ยงโรค NCDs (เบาหวาน ความดัน ไขมัน) ที่เน้นสุขภาพดีในระยะยาว

ไม่ใช่แค่รู้แต่รู้สึก และดูแลได้จริง สิ่งที่ทำให้ ULife Health Buddy แตกต่าง คือหัวใจของการใส่ใจ

1. มุ่งองค์ความรู้เชิงลึก ทั้งในศาสตร์ Holistic Health Longevity และ Lifestyle Medicine
2. ใช้เทคโนโลยีทันสมัย เช่น Smart Pulse เครื่องมือที่ใช้มาตรฐานระดับโรงพยาบาล พร้อมการรับรองจากยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ฯลฯ ว่าสะดวก ปลอดภัย ไม่เจ็บตัว
3. แนะนำเฉพาะผลิตภัณฑ์คุณภาพสูง ภายใต้อแบรนด์ ปียอนด์ ที่มีมาตรฐานสูง



ULife AI assist workshop for business partners

ULife ภายใต้อ RS Group จัดเวิร์คช็อป ULife AI Assist Workshop แบ่งปันความรู้และเทคนิคการใช้เครื่องมือ AI สำหรับสร้างคอนเทนต์บนโซเชียลมีเดีย โดยมี Business Partners เข้าร่วมอย่างคึกคักกว่า 150 คน ทั้งในห้องเรียนและออนไลน์ โดยในงานนี้ ULife ได้รับเกียรติจากวิทยากรรับเชิญ อาจารย์อานวย เลิศรุ่งพาณิชย์ ที่ช่วยแชร์เทคนิคดี ๆ พร้อมสร้างแรงบันดาลใจในการใช้ AI อย่างมืออาชีพ

ภายในเวิร์คช็อป ผู้เข้าร่วมได้ทำความรู้จักกับเครื่องมือ ULife AI Assist Intrend Marketing Tool สำหรับนักธุรกิจยุคใหม่ ที่ช่วยคิด ช่วยเขียน ช่วยวางแผน ในการสร้างสรรค์คอนเทนต์บนโซเชียลมีเดีย ทำให้ชีวิตง่ายขึ้น ต้นธุรกิจเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยในการเขียนโพสต์ได้ไวขึ้น ปังขึ้น ช่วยวางแผนการทำคอนเทนต์แบบมืออาชีพ และช่วยเสริมไอเดียให้ธุรกิจโตเร็วขึ้นแบบมีชั้นเชิง



Stem cell banking for pets by HATO x PetGeneX

HATO ภายใต้ Pet Medical Group ในเครือ RS Group ร่วมกับ PetGeneX ผู้เชี่ยวชาญด้านการเก็บและเพาะเลี้ยงสเต็มเซลล์สัตว์เลี้ยง เปิดบริการ Stem Cell Banking for Pets บริการจัดเก็บสเต็มเซลล์สำหรับสัตว์เลี้ยง ภายในงานเปิดตัวยังมีงานสัมมนาเชิงวิชาการ ภายใต้หัวข้อ The Future of Pet Health Begins Here at HATO เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสเต็มเซลล์ในสัตว์เลี้ยง

โดยการจัดการสเต็มเซลล์เป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูงในการรักษาโรคในอนาคต ซึ่งมีคุณสมบัติเด่นในการต้านการอักเสบและฟื้นฟูเนื้อเยื่อที่เสียหาย หากเก็บขณะที่สัตว์เลี้ยงยังแข็งแรงจะได้สเต็มเซลล์ที่คุณภาพดีที่สุดและเข้ากันได้กับร่างกายสูง รวมถึงการรักษามีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพกว่าการใช้เซลล์จากแหล่งอื่น

ไฮไลต์ของบริการเก็บสเต็มเซลล์ที่ HATO มีข้อดี ได้แก่ ความสะดวก ปลอดภัย ไม่ต้องผ่าตัด สามารถรองรับทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยชรา สามารถใช้สเต็มเซลล์ของสัตว์เลี้ยงเอง 100% เพื่อลดความเสี่ยงจากการต่อต้านเซลล์ และพร้อมใช้เพื่อการรักษาในอนาคต เช่น โรคข้อเสื่อม โรคไต โรคตับ โรคผิวหนัง การฟื้นฟูหลังการผ่าตัด หรือเพื่อชะลอความเสื่อมของร่างกายตามวัย เป็นต้น เพื่อให้น้อง ๆ ได้มีอายุยืนยาวและอยู่กับครอบครัวไปนาน ๆ



ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

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