

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : ERW

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การท่องเที่ยวและสันทนาการ

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งพัฒนาและขยายการดำเนินงานด้านธุรกิจโรงแรมให้แข็งแกร่ง เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายโรงแรมที่ครอบคลุม การให้บริการโรงแรมหลากหลายระดับ และการเป็นผู้ให้บริการคุณภาพที่สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่ลูกค้าบนทำเลที่มีศักยภาพของประเทศ ดำเนินธุรกิจด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้บริการโรงแรมที่ตอบรับกับรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่นักท่องเที่ยวและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สนับสนุนความร่วมมือเพื่อลดความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและลดภาวะโลกร้อน เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดการความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

1. การบริหารจัดการพลังงานและคาร์บอน

บริษัทฯ มีนโยบายในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาด้านความยั่งยืนของประเทศไทยเพื่อลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ให้บรรลุเป้าหมายคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ ในปี 2608 โดยมุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วยการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตลอดจนสร้างความร่วมมือภายในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อลดผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน และดำเนินมาตรการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทดแทนพลังงานแบบดั้งเดิมในทุกธุรกิจอย่างเหมาะสม
- พัฒนาโครงการปรับปรุงและก่อสร้างโดยคำนึงถึงการใช้พลังงานภายในอาคารตั้งแต่ต้นทาง เลือกใช้วัสดุก่อสร้างและอุปกรณ์ไฟฟ้าคาร์บอนต่ำ ประหยัดพลังงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน บำรุงรักษา ตรวจสอบ ปรับปรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าให้เหมาะสมกับปริมาณการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้พลังงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการประหยัดพลังงานและลดการปล่อยคาร์บอนมาพิจารณา
- ติดตามและประเมินปริมาณการปล่อยคาร์บอนและการดำเนินงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนทางในการลดและชดเชยคาร์บอนในระยะยาว
- ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดการปล่อยคาร์บอน อาทิ การคัดแยกขยะ การบริหารจัดการขยะเศษอาหาร การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์คาร์บอนต่ำ รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมไลฟ์สไตล์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่ลูกค้า
- สนับสนุนโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลดหรือชดเชยคาร์บอน อาทิ การอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติทั้งทางบกและทางทะเล การเพิ่มพื้นที่ดูดซับคาร์บอน ฯลฯ

2. การบริหารจัดการขยะอาหาร

ขยะอาหารเป็นประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสำหรับธุรกิจโรงแรมที่ทั่วโลกต่างให้ความสนใจ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติ ความมั่นคงทางอาหาร และกระทบต่อประเด็นข้อกังวลด้านความหิวโหย บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการอาหารและวัตถุดิบให้เพียงพอเหมาะสมต่อการให้บริการลูกค้า ลดอาหารเหลือทิ้ง และจัดการขยะอาหารที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ตามแนวทางดังนี้

2.1 บริหารจัดการอย่างสมดุลเพื่อให้บริการลูกค้าด้วยปริมาณและคุณภาพ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ควบคู่ไปกับการคำนึงถึงการสูญเสียอาหารที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการ (Food loss) และอาหารเหลือทิ้งจากการบริโภค (Food waste)

2.2 ลดปริมาณอาหารเหลือทิ้งและคัดแยกเศษอาหารเพื่อนำไปจัดการภายในหรือร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อนำไปจัดการอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. การบริหารจัดการวัสดุ ขยะ และของเสีย

บริษัทฯ มีนโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการจัดการวัสดุ ขยะและของเสีย ที่เกิดจากดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมไปถึงการก่อสร้าง การปรับปรุง การจำแนกประเภทขยะและของเสีย รวมถึงกำหนดเส้นทางของขยะและของเสีย (Waste Journey) เพื่อส่งต่อให้พันธมิตรและคู่ค้าสามารถนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล (Recycle) สำหรับวัสดุและขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ บริษัทฯ ได้นำไปกำจัดอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการจัดการตั้งแต่การออกแบบ การเลือกใช้วัสดุที่เหมาะสม ไปจนถึงการจัดการหลังการใช้ เพื่อลดการเกิดขยะและของเสียตั้งแต่ต้นทาง (Reduce) นำไปสู่การใช้ซ้ำ (Reuse) และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดปริมาณขยะฝังกลบ (Landfill waste) ให้ได้มากที่สุด

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้แต่ละโรงแรมใช้วัสดุหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีมาตรฐานหรือได้รับการรับรองตามความเหมาะสมต่อการใช้งานในแต่ละรูปแบบ แต่ยังคงสามารถตอบสนองต่อการใช้งาน สร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า เพื่อลดปริมาณขยะที่ไม่สามารถรีไซเคิลได้ และสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular economy)

4. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการใช้น้ำจากแหล่งน้ำทุกประเภท สนับสนุนการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมและความตระหนักร่วมกับลูกค้า เพื่อลดความสิ้นเปลืองในการใช้น้ำ แต่ยังคงรักษาคุณภาพในการให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้ในระดับดี นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญต่อชุมชนโดยรอบ มีการตรวจสอบและปรับปรุงประสิทธิภาพการบำบัดน้ำเสียอย่างสม่ำเสมอ ก่อนการปล่อยกลับสู่แหล่งน้ำ สนับสนุนการใช้น้ำหมุนเวียน คำนึงถึงการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนและการใช้น้ำร่วมกับชุมชน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainable-development-policy>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา
นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด,
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง : การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย,
การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ,
การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ปรับปรุงและประกาศ “นโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ซึ่งได้รับการพิจารณาเห็นชอบและรับทราบโดยคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development Committee: SD Committee) และคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ โดยมีผลบังคับใช้สำหรับบริษัทฯ และบริษัทย่อยของที เออาร์วี กรุ๊ป เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องต่อประเด็นความยั่งยืนที่มีสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสากลขององค์การสหประชาชาติ UN SDGs (UN Sustainable Development Goals) รวมถึงกรอบหรือมาตรฐานระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนอื่นๆ

เจตนารมณ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในฐานะผู้พัฒนาและให้บริการด้านการท่องเที่ยวและโรงแรม บริษัทฯ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวของภูมิภาค ที่สามารถส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญทั้งเชิงบวกและลบต่อระบบเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ชุมชนและสังคม ด้วยเหตุนี้บริษัทฯ จึงนำหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจโดยให้ครอบคลุมในทุกมิติ ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ผนวกเข้ากับปรัชญาการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่ได้ยึดมั่นมาโดยตลอดว่า “ความสำเร็จต้องมาพร้อมด้วยคุณธรรม” มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจให้เกิดประโยชน์และเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม

นโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทฯ จึงกำหนดให้การดำเนินธุรกิจ เป็นไปโดยตอบสนองมิติความยั่งยืนทั้ง 3 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

1. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งพัฒนาและขยายการดำเนินธุรกิจโรงแรมให้แข็งแกร่ง เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายโรงแรมที่ครอบคลุม การให้บริการโรงแรมหลากหลายระดับ และการเป็นผู้ให้บริการคุณภาพที่สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่ลูกค้าบนทำเลที่มีศักยภาพของประเทศ ดำเนินธุรกิจด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้บริการโรงแรมที่ตอบรับกับรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่นักท่องเที่ยวและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สนับสนุนความร่วมมือเพื่อลดความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและลดภาวะโลกร้อน เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทปฏิบัติ : BCG Model, ISO 14001 - Environmental management systems

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงานที่บริษัทปฏิบัติ : ISO 50001 — Energy management

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.), IPCC Guidelines for National
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : Greenhouse Gas Inventories

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

การเพิ่มพื้นที่ดูดซับคาร์บอน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมสนับสนุนปลูกต้นไม้จำนวน 200 ต้น ณ บริเวณสวน 50 สุข เขตคลองเตย กรุงเทพฯ เนื่องในวันสิ่งแวดล้อมโลกวันที่ 7 มิถุนายน 2567 โดยความร่วมมือกับสำนักงานเขตคลองเตย อาสาสมัครในพื้นที่ และพนักงานของโรงแรมในเครือ ดิ เอราวัณ กรุ๊ป มีพนักงานเข้าร่วมโครงการ 92 คน ทำการปลูกต้นไม้ ปรับปรุงพื้นที่และทัศนียภาพ เพิ่มพื้นที่สีเขียวและส่วนพักผ่อนในสวนสาธารณะสำหรับประชาชน

โครงการ ดิ เอราวัณ กรุ๊ป ร่วมใจปลูกต้นไม้ จัดขึ้นเป็นประจำ เนื่องในวันสิ่งแวดล้อมโลก โดยที่ผ่านมา บริษัทฯ สนับสนุนการปลูกต้นไม้ไปแล้วกว่า 1,000 ต้น และยังได้ร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุนโครงการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เรามีความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	26
จำนวนที่เปิดเผย :	26
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

บริษัทฯ มีนโยบายในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาด้านความยั่งยืนของประเทศไทยเพื่อลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ให้บรรลุเป้าหมายคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ ในปี 2608 โดยมุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วยการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตลอดจนสร้างความร่วมมือภายในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อลดผลกระทบเชิงลบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน และดำเนินมาตรการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทดแทนพลังงานแบบดั้งเดิมในทุกธุรกิจอย่างเหมาะสม
- พัฒนาโครงการปรับปรุงและก่อสร้างโดยคำนึงถึงการใช้พลังงานภายในอาคารตั้งแต่ต้นทาง เลือกใช้วัสดุก่อสร้างและอุปกรณ์ไฟฟ้าคาร์บอนต่ำ ประหยัดพลังงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน บำรุงรักษา ตรวจสอบ ปรับปรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าให้เหมาะสมกับปริมาณการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้พลังงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการประหยัดพลังงานและลดการปลดปล่อยคาร์บอนมาพิจารณา
- ติดตามและประเมินปริมาณการปลดปล่อยคาร์บอนและการดำเนินงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแนวทางในการลดและชดเชยคาร์บอนในระยะยาว
- ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดการปลดปล่อยคาร์บอน อาทิ การคัดแยกขยะ การบริหารจัดการขยะเศษอาหาร การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์คาร์บอนต่ำ รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมไลฟ์สไตล์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่ลูกค้า
- สนับสนุนโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลดหรือชดเชยคาร์บอน อาทิ การอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติทั้งทางบกและทางทะเล การเพิ่มพื้นที่ดูดซับคาร์บอน ฯลฯ

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/environment?tab_id=energy-management

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี

และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน	-	2570 : เพิ่ม 10%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ร่วมมือกับกลุ่มพันธมิตรเพื่อการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความต้องการใช้พลังงานที่หลากหลาย ขยายโอกาสทางธุรกิจควบคู่ไปกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนพลังงานไฟฟ้า

o กลุ่มโรงแรมฮิลล์ อินน์ เริ่มต้นดำเนินการขยายการติดตั้ง Solar Rooftop ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง พฤศจิกายน 2567 เพิ่ม 8 อาคาร รวมติดตั้งแล้วเสร็จ 11 อาคาร ขนาดและกำลังการผลิตของแผงโซลาร์เซลล์รวม 176 กิโลวัตต์ สามารถผลิตกระแสไฟฟ้าได้ 111,393 กิโลวัตต์ คิดเป็นสัดส่วนการใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์เฉลี่ยร้อยละ 6 ของปริมาณการใช้ไฟฟ้าของโรงแรมฮิลล์ อินน์ ทั้ง 11 อาคาร

o กลุ่มโรงงานในเครือแมริออต ขยายการติดตั้ง Solar Rooftop ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง กรกฎาคม 2567 จำนวน 3 โรงงานประกอบด้วย (1) โรงงาน เจดับบลิว แมริออต กรุงเทพ (2) โรงงานคอร์ทยาร์ด โดย แมริออต กรุงเทพ และ (3) เดอะ นาคา ไอแลนด์ เอ ลักซ์ซัวรี คอลเลคชั่น รี สอร์ท แอนด์ สปา ภูเก็ต ขนาดและกำลังการผลิตของแผงโซลาร์เซลล์รวม 655 กิโลวัตต์ สามารถผลิตกระแสไฟฟ้าได้ 472,966 กิโลวัตต์ คิดเป็นสัดส่วนการใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์เฉลี่ยร้อยละ 5 ของปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้ง 3 โรงงาน

o ปี 2567 บริษัทฯ ขยายการติดตั้ง EV Charging Station เพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูกค้าของโรงงาน รวม 10 แห่ง ประกอบด้วย (1) โรงงานเจดับบลิว แมริออต (2) โรงงานคอร์ทยาร์ด โดย แมริออต กรุงเทพ (3) โรงงานโนโวเทล โอปิส สโตร์ กรุงเทพ สุขุมวิท 4 (4) โรงงาน โอปิส กรุงเทพ ริเวอร์ไซด์ (5) โรงงานโอปิส กรุงเทพ สาทร (6) โรงงานโอปิส กรุงเทพ สุขุมวิท 4 (7) โรงงานโอปิส ภูเก็ต ป่าตอง (8) โรงงานฮ็อป อินน์ หัวหิน (9) โรงงานฮ็อป อินน์ กาญจนบุรี และ (10) โรงงานฮ็อป อินน์ ชลบุรี

ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า

o เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องใช้ไฟฟ้า ปรับเปลี่ยนระบบผลิตน้ำเย็น (Chiller Plant) ณ โรงงาน เจดับบลิว แมริออต กรุงเทพ สามารถลดการใช้ไฟฟ้าได้ร้อยละ 26 ช่วยประหยัดได้ถึง 2,559,506 บาท

o บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นและดำเนินการมาตลอดในการเปลี่ยนจากหลอดไฟธรรมดาเป็นหลอดไฟประหยัดพลังงานตั้งแต่ปี 2562 ถึงปี 2567 ตามรอบระยะเวลาของการใช้งาน และรวมไปถึงการติดตั้งหลอดไฟประหยัดพลังงานในพื้นที่ก่อสร้างโครงการใหม่

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	67,114,176.48	76,159,998.32	81,021,456.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	67,114,176.48	76,126,084.32	80,548,490.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ⁽¹⁾	0.00	33,914.00	472,966.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	18,036.60	18,837.50	18,868.53

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

หมายเหตุ : ⁽¹⁾ จากโซลาร์ฟาร์ม

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	174.68140000	198.12990000	210.77700000
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ห้อง)	33.48610000	29.21010000	27.00000000

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	266,857,494.48	340,404,087.07	387,183,584.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	5.88	5.90	6.18
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	5.66	4.83	4.81
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	71,716.61	84,195.92	90,168.51

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2565	2566	2567
น้ำมันเครื่องบิน (ลิตร)	0.00	0.00	0.00
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	73,077.63	52,267.41	58,170.45
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	16,464.33	10,523.81	15,941.00
น้ำมันเตา (ลิตร)	0.00	0.00	0.00
น้ำมันดิบ (บาร์เรล)	0.00	0.00	0.00
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	0.00	0.00	0.00
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	1,227,093.00	1,399,404.00	1,441,140.00
ไอน้ำ (ตัน)	0.00	0.00	0.00
ถ่านหิน (ตัน)	0.00	0.00	49.94

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท ^(*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	25,578,355.16	34,669,690.01	24,555,946.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	0.56	0.60	0.39
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.54	0.49	0.30

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	83,682,520.62	94,635,222.45	88,379,168.00

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	17.73954200	13.43050412	10.97342709

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	217.10230000	245.50940000	0.00000000
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / ห้อง)	41.75280000	36.31100000	0.00000000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ⁽¹⁾ รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	26
จำนวนที่เปิดเผย :	26
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการใช้น้ำจากแหล่งน้ำทุกประเภท สนับสนุนการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมและความตระหนักร่วมกับลูกค้า เพื่อลดความเสี่ยงในการใช้น้ำ แต่ยังคงรักษาคุณภาพในการให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าได้ในระดับดี นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญต่อชุมชนโดยรอบ มีการตรวจสอบและปรับปรุงประสิทธิภาพการบำบัดน้ำเสียอย่างสม่ำเสมอ ก่อนการปล่อยกลับสู่แหล่งน้ำ สนับสนุนการใช้น้ำหมุนเวียน คำนึงถึงการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนและการใช้น้ำร่วมกับชุมชน

ลิงก์แผนการจัดการน้ำของบริษัท : https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/environment?tab_id=water-management

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	-	2570 : ลด 5%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

- ตรวจสอบคุณภาพน้ำ Biochemical oxygen demand (BOD) จากระบบบำบัดน้ำเสียเป็นประจำ ปริมาณน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 80 จากปริมาณการใช้น้ำ
- โรงแรมเดอะ นาคา ไอแลนด์ เอ ลักซ์ชัวรี คอลเลคชั่น รีสอร์ท แอนด์ สปา ภูเก็ต อยู่ระหว่างการวางแผนติดตั้งเครื่องกรองน้ำระบบ RO (Reverse Osmosis) ในการปรับปรุงคุณภาพน้ำเพื่อลดการดึงน้ำจากแหล่งน้ำใต้ดิน
- น้ำดื่มที่ได้จากกระบวนการรีไซเคิลของโรงแรมมาไซรด์น้ำดื่มไม่ ในโรงแรมเดอะ นาคา ไอแลนด์ เอ ลักซ์ชัวรี คอลเลคชั่น รีสอร์ท แอนด์ สปา ภูเก็ต และโรงแรมฮอติเคย์ อินน์ พัทยา อาคารเบย์ทาวเวอร์

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	1,192,683.00	1,415,893.96	5,626,810.00

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	1,047,587.00	1,269,078.96	5,515,743.00
ปริมาณการใช้น้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการใช้น้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	145,096.00	146,815.00	111,067.00
ปริมาณการใช้น้ำทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการใช้น้ำจากกระบวนการผลิต (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	320.53	350.21	1,310.39
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.25	0.20	0.70

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2565	2566	2567
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	80.00	80.00	80.00
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	838,069.60	1,015,043.20	726,432.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่องค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	838,069.60	1,015,043.20	726,432.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่ทะเล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	354,613.40	400,850.76	4,900,378.00

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร) ⁽²⁾	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ: ⁽²⁾ บริษัท ดี เอร์วิน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีการนำน้ำที่ผ่านการใช้งานแล้วเข้าสู่กระบวนการบำบัดและนำกลับมาใช้รดน้ำต้นไม้ภายในพื้นที่โครงการ แม้จะมีการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ แต่ปัจจุบันยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลอย่างเป็นระบบ โดยบริษัทฯ มีแผนจะพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวในปี 2568

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
--	------	------	------

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.07517316	0.05688820	0.60844588
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ตารางเมตร)	0.00000000	0.00000000	0.00000000
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / คน (พนักงาน))	0.09230000	0.08320000	0.00000000
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ห้อง)	0.17693187	0.15380926	0.00000000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	22,671,283.08	25,485,468.01	21,361,417.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	22,671,283.08	25,485,468.01	21,361,417.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำอื่น ๆ (บาท)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.50	0.44	0.34
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.48	0.36	0.27
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	6,092.79	6,303.60	4,974.71

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	26
จำนวนที่เปิดเผย :	26
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทฯ มีนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ในการจัดการวัสดุ ขยะและของเสีย ที่เกิดจากดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมไปถึงการก่อสร้าง การปรับปรุง การจำแนกประเภทขยะและของเสีย รวมถึงกำหนดเส้นทางของขยะและของเสีย (Waste Journey) เพื่อส่งต่อให้พันธมิตรและคู่ค้าสามารถนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล (Recycle) สำหรับวัสดุและขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ บริษัทฯ ได้นำไปกำจัดอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการจัดการตั้งแต่การออกแบบ การเลือกใช้วัสดุที่เหมาะสม ไปจนถึงการจัดการหลังการใช้ เพื่อลดการเกิดขยะและของเสียตั้งแต่ต้นทาง (Reduce) นำไปสู่การใช้ซ้ำ (Reuse) และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดปริมาณขยะฝังกลบ (Landfill waste) ให้ได้มากที่สุด

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้แต่ละโรงแรมใช้วัสดุหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีมาตรฐานหรือได้รับการรับรองตามความเหมาะสมต่อการใช้งานในแต่ละรูปแบบ แต่ยังคงสามารถตอบสนองต่อการใช้งาน สร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า เพื่อลดปริมาณขยะที่ไม่สามารถรีไซเคิลได้ และสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular economy)

ลิงก์แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/environment?tab_id=waste-management

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

การบริหารจัดการขยะอาหาร

ขยะอาหารเป็นประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญสำหรับธุรกิจโรงแรมที่ทั่วโลกต่างให้ความสนใจ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติ ความมั่นคงทางอาหาร และกระทบต่อประเด็นข้อกังวลด้านความหิวโหย บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการอาหารและวัตถุดิบให้เพียงพอเหมาะสมต่อการให้บริการลูกค้า ลดอาหารเหลือทิ้ง และจัดการขยะอาหารที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ตามแนวทางดังนี้

- บริหารจัดการอย่างสมดุลเพื่อให้บริการลูกค้าด้วยปริมาณและคุณภาพ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ควบคู่ไปกับการคำนึงถึงการสูญเสียอาหารที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการ (Food loss) และอาหารเหลือทิ้งจากการบริโภค (Food waste)
- ลดปริมาณอาหารเหลือทิ้งและคัดแยกเศษอาหารเพื่อนำไปจัดการภายในหรือร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อนำไปจัดการอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงาน

- บริษัทฯ 1 ทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับบริษัท ปีเอสจีเอฟ จำกัดในโครงการ “ทอดไม่ทิ้ง” โดยนำน้ำมันปรุงอาหารที่ใช้แล้วของโรงแรมในเครือฯ ไปผลิตเป็นเชื้อเพลิงอากาศยาน (Sustainable Aviation Fuel) เพื่อลดปริมาณขยะในกระบวนการทำอาหาร (เดือนพฤษภาคม - ธันวาคม 2567) สามารถลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ได้ 2,032.14 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร รมรงค์ให้พนักงานทานอาหารไม่เหลือทิ้ง “Eat All’s Day”

ความคาดหวังจากโครงการ

ลดปริมาณขยะจากน้ำมันปรุงอาหารใช้แล้ว

- บริษัทฯ 1 คาดหวังว่าโครงการ “ทอดไม่ทิ้ง” จะช่วยลดปริมาณขยะจากน้ำมันปรุงอาหารใช้แล้วในทุกโรงแรมในเครือ
- การนำของเสียกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่โดยการผลิตเป็นเชื้อเพลิงอากาศยาน (Sustainable Aviation Fuel) จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมความยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

- โครงการนี้ช่วยสนับสนุนนโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ โดยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการกำจัดของเสีย
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ลดปริมาณอาหารเหลือทิ้งในโรงแรม

- โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพฯ คาดหวังให้พนักงานมีจิตสำนึกในการบริโภคอย่างคุ้มค่า ผ่านโครงการ "Eat All's Day"
- หากพนักงานสามารถลดปริมาณอาหารที่เหลือทิ้งได้ จะช่วยลดต้นทุนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากขยะอาหาร

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

- โครงการเหล่านี้จะช่วยปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีให้กับพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง
- เป็นแนวทางที่สามารถนำไปพัฒนาต่อในอนาคตเพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การเผาซึ่งไม่ได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - อื่น ๆ (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียอันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียอันตราย - การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียอันตราย - การเผาซึ่งไม่ได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ขยะและของเสียอันตราย - อื่น ๆ (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม) ⁽³⁾	18,463,272.00	569,245.00	0.00

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม) ⁽⁴⁾	18,463,272.00	569,245.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	0.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

หมายเหตุ: ⁽³⁾ บริษัทฯ กำลังทำการตรวจสอบข้อมูลเพื่อความถูกต้องและจะทำการเพิ่มเติมข้อมูลในส่วนนี้ต่อไป

⁽⁴⁾ บริษัทฯ กำลังทำการตรวจสอบข้อมูลเพื่อความถูกต้องและจะทำการเพิ่มเติมข้อมูลในส่วนนี้ต่อไป

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	26
จำนวนที่เปิดเผย :	26
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับคาร์บอน

o ติดตาม วัดผล และจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร และเปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ในปี 2566 มีหน่วยงานภายนอกรับรองการคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยกำหนดให้เป็นปีฐาน พร้อมตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย Net Zero

ลิงก์แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/environment?tab_id=greenhouse-gas-management

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 3,835.00 tCO ₂ e	2578 : ลด 10% เทียบกับปีฐาน	2588 : ลด 20% เทียบกับปีฐาน	• องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี
ขอบเขตที่ 2	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 16,706.00 tCO ₂ e	2578 : ลด 10% เทียบกับปีฐาน	2588 : ลด 20% เทียบกับปีฐาน	• องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1	2566	2573 : ลด 5%	ไม่มี
ขอบเขตที่ 2	2566	2573 : ลด 5%	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

- o โรงแรมคอร์ทยาร์ด โดย แมริออท กรุงเทพฯ ได้รับการรับรองผลการประเมินการลดหรือกักเก็บก๊าซเรือนกระจกโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (LESS) รับรองปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ 464,084 กิโลคาร์บอนเทียบเท่า
- o ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการจัดการน้ำมันปรุงอาหารใช้แล้ว โครงการ “ทอดไม่ทิ้ง” ร่วมกับบริษัท บีเอสจีเอฟ จำกัด ในเครือบางจาก คอร์ปอเรชั่น ผู้ให้บริการผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงอากาศยานที่ยั่งยืน (SAF – Sustainable Aviation Fuel) ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงเครื่องบินคาร์บอนต่ำ ที่ลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ลงได้กว่า 80% เมื่อเทียบเท่าการบินด้วยเชื้อเพลิงการบินในปัจจุบัน ตบโจทย์การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน และร่วมลดผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ภายใต้ความร่วมมือดังกล่าวโรงแรมทุกแห่งในเครือดิ เอราวัณ กรุ๊ป จะนำส่งน้ำมันพืชใช้แล้วให้แก่บีเอสจีเอฟเพื่อเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลและนำกลับมาใช้เป็นเชื้อเพลิงอากาศยานที่ยั่งยืน โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ สามารถมีส่วนลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 2,032 กิโลคาร์บอนเทียบเท่า

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก



ใบประกาศเกียรติคุณ

(Letter of Recognition: LOR)

โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก

(Low Emission Support Scheme: LESS)

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดย องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

เพื่อแสดงว่า

บริษัท เอรಾವัน ราชดำริ จำกัด – โรงแรมคอร์ทยาร์ด

โดย แมริออท กรุงเทพฯ

ดำเนินการ

กิจกรรมการเปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
กิจกรรมการนำขยะอินทรีย์ประเภทเศษอาหารไปใช้เป็นอาหารสัตว์

กิจกรรมการคัดแยกขยะเพื่อการรีไซเคิล

ได้รับการประเมินว่าสามารถลดก๊าซเรือนกระจกได้

464.084 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

(13 มกราคม 2565 – 31 กรกฎาคม 2567)

นางณัฐริกา วายุภาพ นิติน

รองผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

รักษาการผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

ให้ไว้ ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

ใบประกาศเกียรติคุณ โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING AND CERTIFICATE AWARD CEREMONY

MANAGEMENT OF USED COOKING OIL FOR SUSTAINABLE AVIATION FUEL (SAF)

28 AUGUST 2024

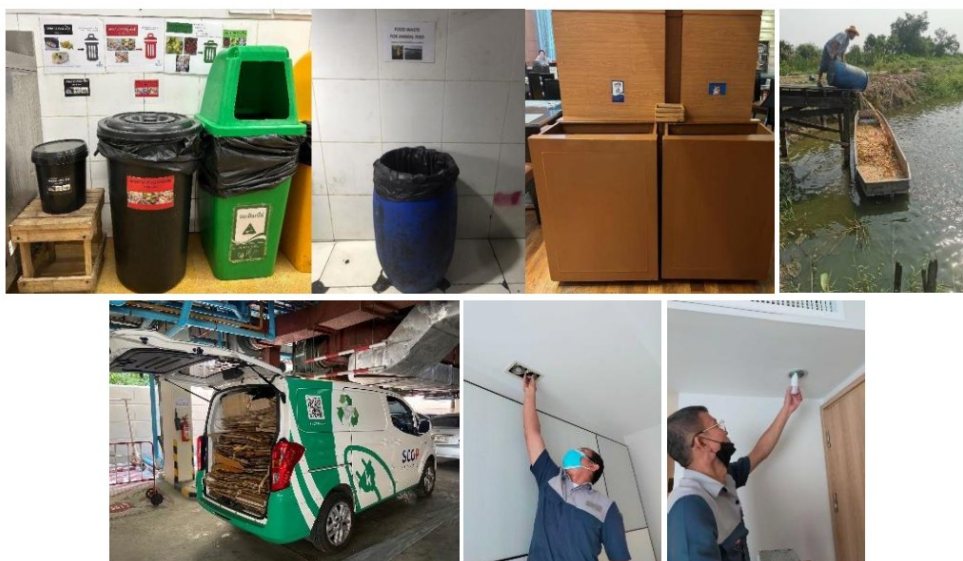
ทอด
ไม่ทิ้ง ไม่ทอดซ้ำ

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการจัดการน้ำมันปรุงอาหารใช้แล้ว โครงการ “ทอดไม่ทิ้ง”



Low Emission Support Scheme

ภาพกิจกรรม



ภาพกิจกรรม Low Emission Support Scheme 2024

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e) ⁽⁵⁾	16,343.79	20,541.00	20,541.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	2,219.00	3,835.00	3,835.00

	2565	2566	2567
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	14,124.79	16,706.00	16,706.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ: ⁽⁵⁾ บริษัทฯ กำลังดำเนินการประสานงานกับผู้ประเมินภายนอกเพื่อออกหนังสือรับรองปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการอัปเดตข้อมูลส่วนนี้ในลำดับต่อไป

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.003465	0.002915	0.002550
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	4.39	5.08	4.78
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ตารางเมตร)	0.11273000	0.13297500	0.13297500
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ห้อง)	0.02168000	0.01966700	0.01966700

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี
รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	375.80	0.00
โครงการ Care the Bear (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	375.80	0.00
โครงการ Care the Whale (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00
โครงการ Care the Wild (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ดี เอร่าวัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : ERW

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การท่องเที่ยวและสันทนาการ

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนหลักของบริษัท ดี เอร่าวัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัทฯ” หรือ “ดี เอร่าวัน กรุ๊ป”) ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่างมีสิทธิ และคุณค่าในตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมอันพึงประสงค์เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัทฯ และวิถีการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งอยู่บนหลักของสิทธิมนุษยชน เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกันบริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามแนวทางสากล อันประกอบด้วย ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right : UDHR) ปฏิญญาวาดด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (The International Labor Organization) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ที่ได้บัญญัติหลักปฏิบัติ 3 เรื่องไว้ ได้แก่ การปกป้อง (Protect) การเคารพ (Respect) และการเยียวยา (Remedy) ขอบเขตนโยบายฉบับนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ดี เอร่าวัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้คู่ค้าในห่วงโซ่ของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) ผู้รับเหมา (Contractors) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ได้รับทราบเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://www.theerawan.com/storage/document/society/erw-human-rights-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 1 - 4

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ : มี

และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า,

และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

ประกาศที่ 12/2567 เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) บริษัท ดี เอร่าวัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ หลักการ (Introduction) บริษัท ดี เอร่าวัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัทฯ” หรือ “ดี เอร่าวัน กรุ๊ป”) ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่าง มีสิทธิและคุณค่าในตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมอันพึงประสงค์เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัทฯ และวิถีการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งอยู่บน หลักของสิทธิมนุษยชน เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกันบริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามแนวทางสากล อันประกอบด้วย ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right : UDHR) ปฏิญญาวาดด้วย หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ หรือ ILO (The International Labor Organization) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่ง สหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ที่ได้บัญญัติหลักปฏิบัติ 3 เรื่องไว้ ได้แก่ การปกป้อง (Protect) การเคารพ (Respect) และการเยียวยา (Remedy) ขอบเขต (Scope) นโยบายฉบับนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ดี เอร่าวัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ทั้งใน ประเทศไทยและต่างประเทศ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้คู่ค้าในห่วงโซ่ของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) ผู้รับเหมา (Contractors) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ได้รับทราบเพื่อ เป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การปกป้องและเคารพ (Protect and respect) 1. ให้ความเคารพต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดย ปราศจากการเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างทางกาย บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ความพิการ จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ชนบทชนเมือง หรือเรื่องอื่นใด 2. ดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานและสถานประกอบกิจการให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทา งานที่ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งการจ้างงาน/ การเลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร การเปิดโอกาสและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน 3. หลีกเลี่ยงและไม่สนับสนุนการกระทำที่ไม่เคารพและ/หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ การใช้แรงงานเกณฑ์/ แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็ก การ แครพสิทธิพนักงานผู้พิการ การแครพสิทธิเด็ก เป็นต้น 4. ไม่สนับสนุนการด าเนินธุรกิจกับคู่ค้าภายในห่วงโซ่ธุรกิจที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้โดยบริษัทฯ จะก ำกับดูแลและ สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฯ ผ่านกลไกการก ำกับดูแลต่างๆ อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจมีส่วนร่วม ในการด าเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน 5. พิจารณาและระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการด าเนินงานที่มีนัยส าคัญของบริษัทฯ พร้อมก ำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ ก ำกับดูแลและบริหาร ความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน การสื่อสาร การแก้ไข และเยียวยา (Communication and remediation) 6. พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบ 2 ทาง เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตามหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสหรือข้อ ร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดหรือไม่เคารพสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทฯ ก ำหนดไว้ผ่าน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน Whistleblowing Form 7. จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่ เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน และ/หรือผู้มีส่วนได้เสียพร้อมรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อด าเนินการพัฒนาบรรเทา หรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิ มนุษยชนอย่างเหมาะสม 8. สื่อสารนโยบายฯ ฉบับนี้ให้แก่พนักงาน คู่ค้าธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รับทราบถึงแนวทางในการด าเนิน ธุรกิจของบริษัทฯ ที่ต้องการเคารพและไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่ธุรกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

ในปี 2567 บริษัทได้ริเริ่มการด าเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ภายใต้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติและบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การประกาศนโยบายและหลักการว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น
3. การบูรณาการผลการค้นพบและการด าเนินการอย่างเหมาะสม
4. การติดตามและรายงานผลการด าเนินงาน
5. การเยียวยาจากผลกระทบ

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ด าเนินการกำหนดตัวชี้วัดประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโรงแรมและบริการตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators - KPIs) เพื่อประเมินและติดตามประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้:

ตัวชี้วัดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของ บมจ. ดี เอราวัณ กรุ๊ป

1. การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

บริษัทตรวจสอบและป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม

มีการประเมินและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับพนักงาน

3. ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม

บริษัทกำหนดนโยบายค่าจ้างที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

4. การเลือกปฏิบัติ

มีการส่งเสริมความเท่าเทียมและป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ

5. สิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองตามกฎหมาย

6. การล่วงละเมิดในรูปแบบต่างๆ

มีการดำเนินมาตรการป้องกันและจัดการกับการล่วงละเมิดทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำ นโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติงานหลัก และการกำหนดแนวทางในการจัดการความเสี่ยงเหล่านั้น

การติดตามและการรายงานผล

คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนจะทำการทบทวนและติดตามการปฏิบัติตามแนวทางและมาตรการการป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางและมาตรการที่กำหนดไว้ สามารถป้องกันหรือควบคุมประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือควรมีการปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งรายงานให้กับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ

การบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการเยียวยาผลกระทบ

บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการในการปกป้องและเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จากการดำเนินงาน กรณีการดำเนินงานของบริษัทก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง วิเคราะห์หาสาเหตุ ดำเนินการแก้ไข มีมาตรการในการลงโทษ หรือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี โดยบริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบแจ้งข้อร้องเรียนประเด็นสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทาง “รับเรื่องร้องเรียน” ตามข้อมูลด้านล่างนี้

<https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/whistleblowing-form>

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : <https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainable-development-policy>

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยยึดหลักการสิทธิมนุษยชนสากลและแนวปฏิบัติขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) มาปรับใช้ใน

กระบวนการดำเนินงาน ครอบคลุมตั้งแต่การดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียม ปลอดภัยจากการเลือกปฏิบัติ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเติบโต ไปจนถึงการกำกับดูแลลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด เรามุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อส่งเสริมการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นความเสี่ยง: สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- ดำเนินการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (EIA)
- บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด
- มีการตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดินว่าถูกต้องตาม กฎหมายผังเมือง และ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
- จัดส่งเสริมการใช้น้ำอย่างประหยัด ติดตั้งระบบรีไซเคิลน้ำ หรือระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ
- ให้มีการอบรมความปลอดภัยในการทำงาน, การป้องกันอัคคีภัย ฯลฯ

สิทธิของผู้รับเหมาและลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยงดังนี้

- การเลือกปฏิบัติต่อ คู่ค้า
- จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า
- การรักษาความลับของคู่ค้า

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้า และ ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบภายในเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และขั้นตอนดังกล่าว
- จัดทำและเผยแพร่นโยบายจรรยาบรรณคู่ค้า เช่น กำหนดหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน แรงงานที่เป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ และการต่อต้านการฉ้อโกงงานบังคับ
- กำหนดให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า
- กำหนดให้คู่ค้าลงนามข้อตกลงการรักษาความลับ

สิทธิของพนักงาน

- การเลือกปฏิบัติ
- ค่าจ้างและสวัสดิการ
- การปฏิบัติตามแรงงาน

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนและจริยธรรม
- บริษัททำนโยบายไม่ระบุเพศในการประกาศรับสมัครงานและส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง
- จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน
- สำรวจค่าจ้างตลาดแรงงาน (Wage Benchmarking) : จัดให้มีการสำรวจค่าจ้างอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเทียบกับตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมเดียวกันในระดับประเทศ
- มีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่โปร่งใส โดยกำหนดช่วงค่าจ้างที่ยุติธรรมและแข่งขันได้สำหรับแต่ละตำแหน่ง
- ทบทวนการจัดทำสัญญาจ้างงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย เป็นประจำ
- จัดให้มี สัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับพนักงานทุกคน และต้องมีการลงนามรับทราบ

สิทธิของลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง

- การเลือกปฏิบัติในการให้บริการ
- การเข้าถึงสถานที่และบริการ
- การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล
- ความปลอดภัยของลูกค้า

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในความหลากหลายของลูกค้า
- ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ทางลาด, ลิฟต์ สำหรับผู้พิการ
- ออกแบบแบบฟอร์มออนไลน์ให้รองรับหลายภาษา และใช้งานง่าย
- จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับ พรบ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันความปลอดภัยแก่ข้อมูลส่วนบุคคล
- มีการปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องความปลอดภัย เช่นแผนผังหนีไฟพร้อมคำแนะนำ และติดตั้งเครื่องดับเพลิงให้เพียงพอและเป็นไปตามมาตรการรักษาความปลอดภัย
- มีการฝึกซ้อมแผนอพยพเป็นประจำทุกปี

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	26
จำนวนที่เปิดเผย	:	26
ร้อยละการเปิดเผย (%)	:	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

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

การดูแลพนักงาน
บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานแบบองค์รวมทั้งสุขภาพกายและใจ รวมถึงสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดี และอยู่กันอย่างมีความสุขร่วมกัน สร้างผลงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าและสามารถส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมด้วยหลักปฏิบัติสากลด้านสิทธิมนุษยชน

สวัสดิการพนักงาน
บริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงานตามกฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการกองทุนเงินทดแทน เงินช่วยเหลือ และการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับพนักงาน

ลิงก์แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	:	https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/society
--	---	---

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่	:	มี
---	---	----

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
- การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน - การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน - ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน - การไม่เลือกปฏิบัติ	- จำนวนชั่วโมงที่พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการทำงาน ความปลอดภัยและการดำเนินชีวิต - สถิติการเกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงานเป็นศูนย์	2566: การฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย 60 ชั่วโมง/คน/ปี - อุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero-accident) - ข้อพิพาทด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์	2573: การฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย 60 ชั่วโมง/คน/ปี - อุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero-accident) - ข้อพิพาทด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน	:	มี
---	---	----

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ปี (2567-2569) เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนธุรกิจ การเติบโตอย่าง มั่นคงและยั่งยืน โดยมี ‘พนักงาน’ ที่มีศักยภาพเป็นทรัพยากร สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและมีแนวทางดำเนินงานในการเป็น ‘ERAWAN Best Place to Work’ ใน 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1. Employer Branding and Talent Acquisition: การสร้างแบรนด์ นายจ้าง การสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้เติบโต ไปพร้อมกับองค์กร 2. Modern Learning and Development: การเรียนรู้และ พัฒนาศักยภาพด้วยโปรแกรม หลักสูตร เครื่องมือและวิธีการ

สมัยใหม่เพื่อเพิ่มทักษะ และการพัฒนาผู้นำในทุกระดับเพื่อให้พร้อม ต่อการเติบโตทางธุรกิจ 3. Performance Management System (BSC=Balanced Scorecard and CSB=Competency Skills and Behaviors): การพัฒนาระบบประเมินผลงาน ตัวชี้วัด และสมรรถนะที่มีความเชื่อมโยงในระดับองค์กร หน่วยงาน และรายบุคคล การให้ข้อมูล ป้อนกลับเป็นรายบุคคล 1-on-1 Performance Review and Feedback การเชื่อมโยงผลงานกับระบบค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ และสร้างโอกาสในการเรียนรู้หรือเติบโตตามสายอาชีพให้กับ พนักงาน 4. Corporate Culture and Employee Engagement: การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานให้สอดคล้องกับ DNA พฤติกรรมที่คาดหวัง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ทำงานอย่างมีความสุข 5. Respect DEI (Diversity, Equity and Inclusion) and Flexible Workplace: การส่งเสริมสนับสนุนความหลากหลายในสถานที่ ทำงานเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ การเห็นคุณค่า และการยอมรับความแตกต่าง รวมถึงการปรับปรุงนโยบายและ แนวทางการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และตอบโจทย์ Lifestyles สำหรับทุก Generation 6. HR Digital and Process Transformation: การพัฒนาระบบงาน กระบวนการให้บริการของสายทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย และคล่องตัว โดยใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

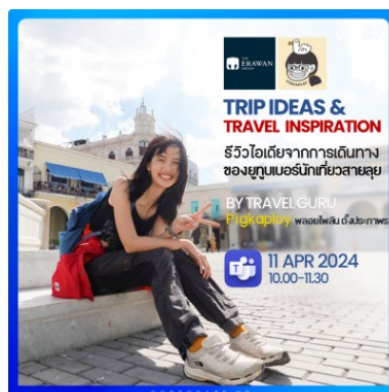
การสนับสนุนความหลากหลาย การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และยอมรับความแตกต่าง

บริษัทฯ มีการวางแนวทางบริหารให้สนับสนุนความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้าน เชื้อชาติ เพศสภาพ และ วัฒนธรรม เป็นต้น รวมถึงการปฏิบัติอย่าง เท่าเทียม เห็นคุณค่าความแตกต่างของพนักงานทุกคน โดยไม่เลือก ปฏิบัติ ส่งเสริมการสร้างคุณค่าและความสุขในการทำงาน ผ่านการ จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้าน DEI (Diversity, Equity and Inclusion) และกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์ร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสนับสนุนการขับเคลื่อนและเป็น แบบอย่าง (Role Model) ในการเคารพความ หลากหลายและยอมรับ ความแตกต่างของพนักงาน

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน



โครงการฝึกอบรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประจำปี 2567



โครงการฝึกอบรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประจำปี 2567



โครงการฝึกอบรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประจำปี 2567



ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจ: มาสเตอร์คลาส 2567

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

	2565	2566	2567
การจ้างงานรวม (คน)	3,721	4,043	4,294
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00

	2565	2566	2567
พนักงานรวม (คน)	3,721	4,043	4,294
พนักงานชาย (คน)	1,629	1,759	1,845
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	43.78	43.51	42.97
พนักงานหญิง (คน)	2,092	2,284	2,449
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	56.22	56.49	57.03

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	1,200	1,369	1,410
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	32.25	33.86	32.84
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	2,286	2,421	2,600
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	61.44	59.88	60.55
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	235	253	284
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.32	6.26	6.61

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	467	507	553
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	28.67	28.82	29.97
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	1,043	1,115	1,147
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	64.03	63.39	62.17
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	119	137	145
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	7.31	7.79	7.86

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	733	862	857
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	35.04	37.74	34.99
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	1,243	1,306	1,453
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	59.42	57.18	59.33

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	116	116	139
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	5.54	5.08	5.68

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	3,209	3,381	2,714
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	86.24	83.63	63.20
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	424	572	1,482
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	11.39	14.15	34.51
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	88	90	98
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	2.36	2.23	2.28

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	1,404	1,500	1,168
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	86.19	85.28	63.31
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	176	212	628
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	10.80	12.05	34.04
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	49	47	49
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	3.01	2.67	2.66

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	1,805	1,881	1,546
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	86.28	82.36	63.13
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	248	360	854
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	11.85	15.76	34.87
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	39	43	49
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	1.86	1.88	2.00

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไข่
ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

บริษัทขยายกิจการเพิ่มขึ้นในประเทศไทย รวมถึงในต่างประเทศ (ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์)

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
ภาคเหนือ (คน)	26	38	20
ภาคกลาง (คน) ⁽⁶⁾	1,023	1,127	1,132
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	50	99	46
ภาคใต้ (คน)	226	197	222
ภาคตะวันออก (คน)	185	188	271

หมายเหตุ: ⁽⁶⁾เป็นจำนวนที่รวม พื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลแล้ว

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
ภาคเหนือ (คน)	108	154	113
ภาคกลาง (คน) ⁽⁷⁾	1,261	1,351	1,445
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	180	196	185
ภาคใต้ (คน)	254	241	247
ภาคตะวันออก (คน)	197	205	306

หมายเหตุ: ⁽⁷⁾เป็นจำนวนที่รวม พื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลแล้ว

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	22	25	28
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.59	0.62	0.65
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	22	25	28
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	14	15	14
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	8	10	14
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.59	0.62	0.65
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	1,338,644,184.26	1,907,434,989.00	2,067,740,775.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	586,039,069.11	829,873,397.00	956,159,503.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	43.78	43.51	46.24
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	752,605,115.15	1,077,561,592.00	1,111,581,272.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	56.22	56.49	53.76
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	359,753.88	471,787.04	481,541.87
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	359,753.88	471,787.04	518,243.63
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	359,753.88	471,787.04	453,891.90
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	1.00	1.00	0.88

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

บริษัทมีโครงการสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานประจำ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้:

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนที่พนักงานสะสม
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนที่ บริษัทสมทบ

ลิงก์นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : <https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/society>

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	792	1,711	2,017
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	21.28	42.32	46.97
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	25,010,103.35	28,539,831.00	29,878,058.00
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรวม (%)	1.87	1.50	1.44

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	27.00	70.00	78.00
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	3,527,942.90	1,370,962.00	1,798,762.00

	2565	2566	2567
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.000777	0.000237	0.000287
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.000748	0.000195	0.000223

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	73	60	74
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	73	60	74
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	1.96	1.48	1.72
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	1,085	754	864
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	431	268	330
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	654	486	534
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	29.16	18.65	20.12
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	11.58	6.63	7.69
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	17.58	12.02	12.44
	2565	2566	2567
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.theerawan.com/th/privacy-policy>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : ไม่มี

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและ : ไม่มี

บริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อลูกค้า (Responsibilities to Customers) 1. กำหนดนโยบายการตั้งราคาที่ยุติธรรม และเหมาะสม 2. การพิจารณาเงื่อนไขทางการค้า การเจรจาทางธุรกิจ ไม่มีรายการใดเป็นพิเศษ โดยยึดหลักเสมือนกับการ ทำรายการกับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis) ทุกรายการ 3. จัดหา และปรับปรุงระบบการให้บริการที่เหมาะสม และเป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้า 4. จัดทำสัญญาที่เป็นธรรมกับลูกค้า ไม่ทำให้ลูกค้าเสียประโยชน์ หรือมีข้อเสียเปรียบในทางการค้า 5. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง 6. รักษาสารสนเทศที่เป็นความลับของลูกค้าเสมือนหนึ่งสารสนเทศของบริษัทฯ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของ ตนเองและพวกพ้อง 7. ไม่เรียก ไม่รับ หรือไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริต หรือเกินกว่าขนบธรรมเนียมปฏิบัติโดยทั่วไป อันเป็นการสร้าง แรงจูงใจในการตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดความไม่ชอบธรรม

ลิงก์แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : <https://www.theerawan.com/storage/document/code-of-conduct/code-of-conduct-2021-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 3

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
- การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า - การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	1. การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า ตัวชี้วัด: - จำนวนผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน (เช่น ISO, HACCP, ฯลฯ) - การมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ 2. การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ตัวชี้วัด: - คะแนนความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction Score - CSAT) 3. การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ตัวชี้วัด: - จำนวนเหตุการณ์การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า (Data Breach Incidents) - การฝึกอบรมพนักงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (จำนวนชั่วโมง/คน/ปี) - การมีระบบและกระบวนการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย (เช่น PDPA, GDPR) - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิข้อมูลส่วนบุคคล	-	2573: บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการส่งมอบประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยมให้กับลูกค้าผ่านการให้บริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และน่าเชื่อถือ โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ผ่านการยกระดับมาตรฐานบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการรักษาไว้ซึ่งระดับคะแนนความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 และมุ่งมั่นพัฒนาการให้บริการด้านโรงแรมที่ดีขึ้นเรื่อยๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

โรงแรมส่งเสริมความพึงพอใจและแบบสำรวจความคิดเห็นของลูกค้าที่ครอบคลุมทั้งในเรื่องความสะอาด คุณภาพการบริการ รวมถึงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงแรมเพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพ และพัฒนาการให้บริการและผลิตภัณฑ์ โดยบริษัทฯ มีความมุ่งมั่น ใส่ใจในการสร้างประสบการณ์การเข้าพักที่ดีของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค⁽⁸⁾

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : +662-257-4588

โทรสาร : +662-257-4577

อีเมล : info@theerawan.com

เว็บไซต์บริษัท : <https://www.theerawan.com/th/home>

ที่อยู่ : บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อาคารเพลินจิต
เซ็นเตอร์ ชั้น 6,
2 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กทม. 10110

หมายเหตุ: ⁽⁸⁾ เนื่องจากไม่สามารถใส่เว็บไซต์บริษัทภาษาอังกฤษในช่องสำหรับการใส่เว็บไซต์ภาษาอังกฤษได้ จึงนำมาใส่ในช่องหมายเหตุ <https://www.theerawan.com/en/home>

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : <https://www.theerawan.com/th/sustainability-projects>

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม, กีฬาและสันทนาการ, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้จำนวน 200 ต้น ณ บริเวณสวน 50 สุข เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร เนื่องในวันสิ่งแวดล้อมโลก วันที่ 7 มิถุนายน 2567 โดยความร่วมมือกับสำนักงานเขตคลองเตย อาสาสมัครในพื้นที่ และพนักงานจากโรงแรมในเครือ ดิ เอราวัณ กรุ๊ป โดยมีพนักงานเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 92 คน เพื่อร่วมกันปลูกต้นไม้ ปรับปรุงภูมิทัศน์ และเพิ่มพื้นที่สีเขียว รวมถึงพื้นที่พักผ่อนในสวนสาธารณะสำหรับประชาชน โครงการ ดิ เอราวัณ กรุ๊ป ร่วมใจปลูกต้นไม้ จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เนื่องในวันสิ่งแวดล้อมโลก โดยที่ผ่านมาบริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนการปลูกต้นไม้ไปแล้วกว่า 1,000 ต้น และยังคงให้ความสำคัญกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่องในโครงการด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ เรามุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยในการเพิ่มพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนเพื่ออนาคตต่อไป

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของลูกค้า

บริษัทคำนึงถึงความปลอดภัยและสวัสดิภาพของลูกค้าเป็นอันดับแรก พร้อมให้การสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ปิดซึ่งไม่มีความเชื่อมโยงกับเหตุการณ์อื่นแต่อย่างใด โรงแรมมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะมอบการดูแล ให้บริการต้อนรับอย่างอบอุ่นพร้อมให้การดูแลลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ

- มาตรการควบคุมคัดเลือกลูกค้าและบริการก่อนที่จะส่งมอบให้ลูกค้า เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความปลอดภัยและสุขอนามัย อาทิ จัดเมนูสุขภาพผ่านอาหารที่คัดสรรจากวัตถุดิบท้องถิ่น การเช็กตรวจประเมินความปลอดภัยสุขอนามัยตั้งแต่ ต้นทางของวัตถุดิบเป็นประจำ

การพัฒนาอาชีพและมีส่วนร่วมกับชุมชน

- โครงการ ฮอป อินน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านงานโรงแรมเป็นโครงการที่บริษัทฯ ได้ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี 2565 ให้กับ นักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนการฝึก ปฏิบัติงานจริง ผลิตบุคลากรด้านการโรงแรมที่มีคุณภาพ ตรงตาม ความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และ เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการฝึกปฏิบัติงานจริงให้แก่ นักศึกษา โดยในปี 2567 มีการส่งนักศึกษาเข้าร่วมโครงการ 39 คน เป็นชาย 11 คน และ หญิง 28 คน จาก 14 สถาบันการศึกษาเพื่อรองรับบุคลากรด้านการ โรงแรมทั้งสำนักงานใหญ่ และโรงแรมสาขา 11 แห่ง จำนวนวันฝึกงาน ตามที่ระบุในสัญญา รวม 5,563 วัน

- โครงการ HOP NextGen บริษัทฯ สนับสนุนและให้ความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเด็ก ตามหลักการ Children's Rights and Business Principles ว่าด้วยสิทธิ ที่จะได้รับการพัฒนา (Right of Development) และสิทธิที่จะมีส่วนร่วม (Right of Participation) จึงได้จัดทำโครงการ HOP NextGen ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งในการต่อยอดแนะแนวการศึกษาให้แก่ นักศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตร (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว โครงการนี้ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รับฟังประสบการณ์ตรงจากผู้ประกอบการ ที่เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ รวมถึงผู้ทรง คุณวุฒิจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ที่มาแบ่งปันข้อมูล สำคัญเกี่ยวกับการท่องเที่ยวของจังหวัด และของประเทศไทย นอกจากนี้ นักศึกษายังได้รับการพัฒนาทักษะในสาขาวิชาชีพของตนเอง ผ่าน การเข้าเยี่ยมชมสถานประกอบการจริง เพื่อเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติ งานในสถานที่จริง สร้างเสริมประสบการณ์และความพร้อมในการ ประกอบอาชีพในอนาคต

ลิงก์แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : <https://www.theerawan.com/th/sustainability-projects>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : ไม่มี

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดจากการดำเนินกิจกรรมด้านป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ

โครงการ ดี เอราวัน กรู๊ป ร่วมใจปลูกต้นไม้ 2568

การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและความหลากหลายทางชีวภาพ

- การปลูกต้นไม้และฟื้นฟูป่าไม้จะช่วยเพิ่มพื้นที่สีเขียว สนับสนุนระบบนิเวศ และเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า
- ช่วยฟื้นฟูความสมดุลของธรรมชาติ ลดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

- การเพิ่มต้นไม้ช่วยดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก และช่วยบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ลดปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมโดยช่วยดูดซับน้ำและป้องกันการพังทลายของดิน

การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

- สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและลดของเสีย
- ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และลดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

การสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของสังคม

- กระตุ้นให้พนักงาน ประชาชน และชุมชนมีจิตสำนึกในการรักษาสีเขียว
- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจ ภาครัฐ และชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

การยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน

- พื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้นช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษทางอากาศ และเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน

กิจกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อส่งต่อสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นให้กับคนรุ่นต่อไป

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดกับความปลอดภัยและสวัสดิภาพของลูกค้า พร้อมให้การสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ปิด ซึ่งไม่มีความเชื่อมโยงกับเหตุการณ์อื่นแต่อย่างใด โรงแรมมุ่งมั่นที่จะมอบการดูแลเอาใจใส่ ให้บริการต้อนรับอย่างอบอุ่น และดูแลลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

มาตรการสำคัญ:

การควบคุมและคัดเลือกลูกค้าและบริการอย่างเข้มงวดก่อนส่งมอบให้ลูกค้า เพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยและสุขอนามัย

การจัดเมนูอาหารเพื่อสุขภาพ โดยใช้วัตถุดิบท้องถิ่นที่ผ่านการคัดสรรอย่างพิถีพิถัน

การตรวจประเมินความปลอดภัยและสุขอนามัยของวัตถุดิบตั้งแต่ต้นทางเป็นประจำ

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง: อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของลูกค้า

มาตรการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าในการใช้บริการของโรงแรม รวมถึงการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าในสภาพแวดล้อมที่สะอาดสบายและปลอดภัย

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากโครงการพัฒนาวิชาชีพและการมีส่วนร่วมของชุมชน

- โครงการ HOP INN สำหรับการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมบริการ:

การพัฒนากำลังแรงงานที่มีทักษะ: โครงการนี้คาดว่าจะผลิตบุคลากรที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ช่วยส่งเสริมการเติบโตและคุณภาพของภาคบริการ

เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน: การให้โอกาสฝึกงานและการฝึกปฏิบัติงานจริงจะช่วยให้นักเรียนพร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมบริการ

บัณฑิตที่พร้อมเข้าสู่อุตสาหกรรม: โครงการนี้จะช่วยให้นักเรียนได้ประสบการณ์จริงในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ช่วยให้พวกเขาพัฒนาทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม

ความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมและการศึกษา: โครงการนี้เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษาและอุตสาหกรรมบริการ เพื่อให้แน่ใจว่าโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

- โครงการ HOP NextGen:

การพัฒนาการศึกษา: นักเรียนจะได้รับความรู้และข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับอุตสาหกรรมนี้

การเตรียมความพร้อมในอาชีพ: โครงการนี้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สัมผัสประสบการณ์จริง ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคการท่องเที่ยวและบริการ

การส่งเสริมสิทธิของเด็ก: โครงการนี้สนับสนุนการพัฒนาเด็กตามหลักสิทธิเด็กและธุรกิจ ช่วยให้นักเรียนได้รับโอกาสในการเติบโตและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งส่งเสริมสิทธิและความเป็นอยู่ที่ดีของเด็ก

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน: โครงการนี้ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สถาบันการศึกษา และชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและระบบนิเวศของอุตสาหกรรม

การเพิ่มความรู้เกี่ยวกับอาชีพในอุตสาหกรรมบริการ: นักเรียนจะได้รับข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต

โดยรวมแล้ว โครงการเหล่านี้มุ่งหวังที่จะพัฒนากำลังแรงงานที่มีทักษะสูง สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาควบคู่กับการสนับสนุนสิทธิของเด็กในอุตสาหกรรมบริการ

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม



โครงการ ตี เอราวัน กรุ๊ป ร่วมใจปลูกต้นไม้ 2568



โครงการ HOP NextGen



การบริจาคและจัดเลี้ยงอาหารกลางวันที่บ้านพักหญิง (เนื่องในวันสตรีสากล)

Hydroponic farming for sustainability education and nutrition at Pathom Nonsi School



Cost of activity: N/A (Employee Fund raising)

กิจกรรมเกษตรกรรมไฮโดรโปนิกส์



Cost of activity: Food supplied by the hotel

บริษัทฯ จัดกิจกรรมงานเลี้ยงอาหารกลางวันสำหรับผู้ดูแลเด็กพิการ



Scholarship & Gift Donation on National Children's Day

NOVOTEL

MERCURE
HOTELS



Objective: Give special children for better well-being

- Venue: Special Education School Center
- Date: 12 January 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong

- Venue: Kalim Patong School
- Date: 13 January 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong

กิจกรรมมอบทุนการศึกษาและของขวัญเนื่องในโอกาสวันเด็กแห่งชาติ



Food Donation on National Children's Day



Donation old linen and guest loss and found



Objective: Give special children for better well-being

- Venue: Patong Beach, Patong Municipality
- Date: 13 January 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong

- Venue: Pattaya Orphanage
- Date: 27 February 2024
- Hotel: Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Donation - Old linen and Guest's loss and found



- Objective: Give children well-being and happiness
- Venue: Ban Kru Ja at Pattaya
- Date: 7 March 2024
- Hotel: Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Blood Donation



- Objective: To encourage our staffs to participate and donate on biannually basis
- Venue: Veranda Resort Pattaya – Mgallery
- Date: 28 March 2024
- Hotel: Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Open House for Mini Master Chef in Thailand



- Objective: To create the future career / dream occupation for the children by invite them to experience the real cooking operation in hotel and to create learning opportunity, exploring
- Venue: Novotel & ibis Styles Bangkok Sukhumvit 4
- Date: 12 January 2024
- Hotel: Novotel, Mercure & ibis Erawan Thailand in BKK



Painting for Happy & Healthy Kid's Life

NOVOTEL MERCURE ibis styles ibis



Objective: To promote better physical health, encourage better mental health and enhance emotional connection for disable children and support the school & parent in our community area to show the sustainable care by painting the damaged and not good condition the Sport Equipment such as Football Goal, Basketball hoop, Volley Ball Pole and etc. In their main playground

- Venue: Thungmahamek School for the Deaf kids (โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ)
- Date: 8 March 2024
- Hotel: Novotel, Mercure & ibis Erawan Thailand in BKK



Mangrove Trees Plating

NOVOTEL MERCURE ibis styles ibis



Objective: Save World & Save Planet

- Venue: Ta Lha Beach, Pa Klok
- Date: 19 April 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong



Luncheon to Elder People



Objective: Supported to Elder People

- Venue: Paklok Elder People Center
- Date: 19 April 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong



Donation the Lue - Kor foundation

NOVOTEL MERCURE ibis styles ibis



Objective: Turn our leftover items into scholarships
Give to children

- Venue: Lue-Kor Foundation
- Date: 30 June 2024
- Hotel: Novotel & ibis styles Bangkok Sukhumvit 4



Lost & Found Donation to “Luang Ta Noi Foundation”



Objective: Donate all the Lost & Found items that collected biannually in Year 2024 for future support orphans, street children and underprivileged people

- Venue: Luang Ta Noi Foundation
- Date: 17 June 2024
- Hotel: Mercure & ibis Bangkok 24



Mangrove Planting



Objective: To save the last plot of mangrove

- Venue: Klong Nok Yang, Pattaya
- Date: 25 September 2024
- Hotel : Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Tree Planting



Objective: To raise environmental awareness for our Heartist and community

- Venue: Sufficiency Economy Learning Center Bandin
- Date: 27 September 2024
- Hotel : Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Big Cleaning at Makkasan Temple



Objective: To support the community by temple cleaning

- Venue: Makkasan Temple
- Date: 17 September 2024
- Hotel: Novotel & ibis styles Bangkok Sukhumvit 4 and ibis Bangkok Sukhumvit 4



Share Your Kindness



Objective: To raise Heartist's awareness for community caring and sharing. Helping a local community and support their daily life

- Venue: ibis Bangkok Riverside
- Date: 18 July 2024



Blood Donation



Objective: To encourage our staffs to participate and donate on biannually basis

- Venue: Phuket Religion Blood Center
- Date: 26 July 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong



HEART BREAK HILL MINI-MARATHON



Objective: Join Phuket ACCOR big event to support community and wellness

- Date: 17 July 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong



Volunteer the Mirror Foundation



Objective: To Volunteer to Help Packing Items, Sorting and Arranging for Stationery, Tool, Utensil, Uniform etc. to forward to those Who are in Need

- Venue: The Mirror Foundation
- Date: 26 July 2024
- Hotel: Mercure & ibis Bangkok Siam



Blood Donation



Objective: Give Blood – Save Life

- Venue: Movenpick Siam Hotel Na Jomtien Pattaya
- Date: 11 September 2024
- Hotel: Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Road Clean up for Green Community



Objectives: To Collaborate in Environmental Aspect with Local Community & Hotels

- Venue: Banthat thong road (From Soi Chula 12 – Soi Chula 16)
- Date: 20 September 2024
- Hotel: Mercure & ibis Bangkok Siam



Donation for Northern Flooding



Objective: Donation from Heartists to help Northern flooding people

- Venue: Sawang Boriboon Foundation
- Date: 5 September 2024

- Hotel: Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Donation for Children



Objective: To support the orphaned children

- Venue: Pattaya Orphanage
- Date: 26 September 2024



Host Lunch & Donate Necessary Items for Elderly People



Objective: Deliver a Special Lunch & Sharing Necessary Items for Elderly People

- Venue: The Yong Kang Foundation
- Date: 14 November 2024
- Hotel: Mercure & ibis Bangkok Siam



Teaching basic traffic sign for kindergarten students



Objective: Donation the stationery, play games, painting and teaching basic traffic sign for kindergarten students

- Venue: Pattaya Orphanage
- Date: 12 November 2024
- Hotel: Mercure Pattaya Ocean Resort & ibis Pattaya



Waste Management Training



Objective: Understanding waste management is essential for maintaining clean

- Trainer by: Khun Amporn- Talent & Culture Manager
- Date: 11 December 2024
- Hotel: ibis Bangkok Sathorn



Rawai District Learning Center (HEART BREAK HILL MINI-MARATHON 2024)



Objective: Helps to build the Learning Building to Non-Formal Education Center at Rawai Area with valued 250K

- Venue: Rawai Non-Formal Education Center
- Date: 27 November 2024
- Hotel: ibis Phuket Patong

บริจาคสิ่งของเครื่องใช้เพื่อช่วยเหลือพี่น้องผู้ประสบอุทกภัย
สำนักงานกรุงเทพมหานคร ณ ห้องรัตนโกสินทร์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร
(เสาชิงช้า) เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2567



HOP INN**HOP INN**

Linen Donation

HOPINN Phuket / Phuket Oldtown
วันที่ 25 สิงหาคม 2567

HOPINN สาขาภูเก็ตและภูเก็ตโอลด์ทาวน์ บริจาคผ้าลินินที่ไม่ใช้แล้วให้กับมูลนิธิช่วยสุนัขในซอย



CONSISTENCY IS YOURS

© 2024 HOPINN. All rights reserved.

HOP INN

HOP INN - CSR Activities Summary

Project Title	Activities	Location	Budget Spending
Hop Next Gen	- Provide business knowledge in hotel and tourism industry to students	Chonburi Vocational College	10,186.00
	- Site visit to HOPINN hotel, focusing on the Front Office and Housekeeping departments		
	- Demonstration of Housekeeping department operations and techniques	Ratchaburi Technical College	7,222.00
	- Conduct workshops and seminars on hotel management and tourism trends		
Donated for support flooding	- Provide internship opportunities for students in the hospitality field - Discussion on sustainable tourism and local business development	Bangkok City Hall	66,480.00
Linen Donation	- Donate essential items to flood victims (e.g., food, clothing, hygiene products)	มูลนิธิบ้านหมาอ้อม	-
	- Donate unused linens (e.g., sheets, towels) from hotels to local communities and organizations	มูลนิธิช่วยสุนัขในซอย	-
Total budget spending			83,888.00

CONSISTENCY IS YOURS

© 2024 HOPINN. All rights reserved.

HOP INN

สรุปภาพรวมกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนของโรงแรมฮอป อินน์ ในประเทศไทย



Inviting Youth to Reach Higher with Hyatt

โรงแรมไฮแอททั่วโลกมีความมุ่งมั่นที่จะจ้างงานเยาวชนที่
ด้อยโอกาสจำนวน 10,000 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 16 - 24 ปี และไม่ได้เรียน
หนังสือหรือทำงานภายใน 2568

ภาคบริการเป็นอุตสาหกรรมที่คนสามารถก้าวหน้าและเติบโต
ในสายงานจากตำแหน่งเริ่มต้นและสร้างอาชีพที่มั่นคงได้

RiseHY ไม่เพียงแต่ทำให้จุดมุ่งหมายของไฮแอทเป็นจริงในชุมชนเท่านั้น แต่ยัง
เป็นเป้าหมายขององค์กรในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถสำหรับอนาคต
ด้วย



ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

48

RiseHy at Our Hotel

โรงแรมของเราประสบความสำเร็จในการจ้างเยาวชนที่ด้อยโอกาสเป็นจำนวน 15 คนซึ่งส่วนใหญ่เน้น จบการศึกษาจากศูนย์ฝึกอบรมการโรงแรมและภัตตาคาร อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (HCTC)



ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
พื้นที่ป่าชุมชน (แห่ง)	0.00	1.00	5.00
การจ้างงานพนักงานจากโครงการพัฒนาทักษะอาชีพ (คน)	0.00	0.00	15.00

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	0.00	0.00	175,888.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.000000	0.000000	0.002806
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.000000	0.000000	0.002184

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : ERW

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การท่องเที่ยวและสันทนาการ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

คณะกรรมการบริษัท กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและถูกต้องตามกฎหมาย ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมธุรกิจ เปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใสตรงไปตรงมา พัฒนาระบบควบคุมภายใน และกลไกการตรวจสอบที่ดีและเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้น สถาบันการเงิน พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ยอมรับในประเทศไทย ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเข้าใจและรับทราบนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจ จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดให้สายตรวจสอบภายในมีหน้าที่ในการติดตามและตรวจสอบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและสร้างการตระหนักรู้โดยการจัดให้มีการเผยแพร่และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ ตลอดจนกำหนดเป็นหลักสูตรเพื่อการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และจัดหลักสูตรการอบรมเป็นประจำทุกปี

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การสรรหากรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามคุณสมบัติกรรมการของบริษัท เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้ได้กรรมการผู้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ และบุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกรรมการอิสระ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง (Duty of Care) และซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty) ภายใต้หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ก่อนเสนอชื่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อรับรองและเสนอชื่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ และเมื่อได้รับการแต่งตั้ง กรรมการผู้จัดการใหญ่ และเลขานุการบริษัท จะจัดให้มีการปฐมนิเทศบรรยายสรุป (Briefing) เพื่อให้กรรมการเข้าใจแนวทางการดำเนินธุรกิจ และแผนยุทธศาสตร์องค์กร

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ โดยมีการพิจารณาทบทวนความสมเหตุสมผลของการจ่ายค่าตอบแทน ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ เปรียบเทียบกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจ และระดับรายได้ที่ใกล้เคียงกันทุกปี โดยกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทน 3 รูปแบบคือ ค่าตอบแทนประจำ ค่าเบี้ยประชุม และบำเหน็จกรรมการ (โบนัส) อย่างไรก็ตาม กรรมการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

คณะกรรมการบริษัท มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อพึงปฏิบัติของผู้บริหาร ครอบคลุมถึงหน้าที่ และภารกิจหลักโดยให้ฝ่ายจัดการมีอิสระในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจของบริษัทฯ และเสนอขออนุมัติแผนจากคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท กำหนดวาระให้กรรมการอิสระได้ประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นอย่างอิสระ โดยไม่มีผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายจัดการอยู่ร่วมใน

ที่ประชุม รวมถึงการแต่งตั้งกรรมการผู้จัดการใหญ่ จะต้องเป็นคนละคนกับประธานกรรมการบริษัท เพื่อให้มีการถ่วงดุลอำนาจอย่างเหมาะสม ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ป้องกันไม่ให้เกิดการดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับความเป็นอิสระของคณะ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>
กรรมการจากฝ่ายจัดการ

การพัฒนากรรมการ

การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร ในรอบปี 2567

1. ดร. ทิพนัน เหลืองนฤมิตชัย กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ เข้าอบรมหลักสูตรจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai-IOD) ได้แก่
 - DCP: Director Certification Program รุ่นที่ 360/2567
 - AACP: Advanced Audit Committee Program รุ่นที่ 54/2567
2. นางสาวกนกวรรณ ทองศิริรักษ์ รองประธานอาวุโส หัวหน้าสายตรวจสอบภายใน และเลขานุการ คณะกรรมการตรวจสอบ เข้าอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน รุ่นที่ 5/2567 (CAE - Chief Audit Executive Professional Leadership Program Class 5/2024) จากสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. หลักสูตรแบ่งปันความรู้ให้กับกรรมการและคณะผู้บริหาร (Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives) โดยเชิญนักวิเคราะห์และผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและสันตนาการจากหน่วยงานศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ (SCBEIC “Economic Intelligence Center”) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ดร. สมประวิณ มั่นประเสริฐ รองผู้จัดการใหญ่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ดร. กมลมาลย์ แจ้งล้อม นักวิเคราะห์อาวุโส และ นายบุญญภาพ ดันติปฏิภน นักวิเคราะห์อาวุโส มาให้ความรู้ในหัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges โดยคณะกรรมการบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท และคณะผู้บริหาร เข้าร่วม 24 คน
4. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารระดับสายงาน โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรขนาดใหญ่จาก บริษัท มายด์โด้ จำกัด ได้แก่ คุณทรงภัทร สนิทวงศ์ มาให้ความรู้ในหัวข้อ LEGO SERIOUS PLAY Real Time Strategy and Creanovation (LSP) โดยมีคณะผู้บริหารของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เข้าร่วม 27 คน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

เลขานุการบริษัทจัดส่งแบบประเมินคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และแบบประเมินตนเองให้กรรมการทุกคนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ QR Code เพื่อให้กรรมการประเมินผลงานทุกปี และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน โดยการประเมินฯ ได้ปรับมาจากแบบประเมินของฝ่ายพัฒนาธรรมาภิบาลเพื่อตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะการประกอบธุรกิจ และครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ฝ่ายจัดการ และเลขานุการบริษัท เมื่อกรรมการแต่ละท่านตอบแบบประเมินครบแล้ว เลขานุการจะรวบรวมคะแนนและสรุปผลการประเมิน นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อร่วมกันหารือและนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการต่อไป สรุปผลการประเมินคณะกรรมการ ในปี 2567 อยู่ในเกณฑ์ดี ด้วยผลคะแนนร้อยละ 82 คณะกรรมการเห็นว่า โครงสร้าง และองค์ประกอบของกรรมการมีความเหมาะสม มีกรรมการอิสระที่เพียงพอทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจแบบสมดุล กรรมการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีความอิสระในการตัดสินใจโดยไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กรรมการทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบในการดูแลการบริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายจัดการ สามารถหารือกันได้อย่างตรงไปตรงมา มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้บริหารอย่างเหมาะสม ทำให้มีความเข้าใจในธุรกิจอย่างเพียงพอ สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกรรมการ คณะกรรมการบริษัท ได้นำมาพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ฝ่ายจัดการ และเลขานุการบริษัท ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>
หน้าที่ของคณะกรรมการ

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

คณะกรรมการบริษัท มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อพึงปฏิบัติของผู้บริหาร ครอบคลุมถึงหน้าที่ และภารกิจหลักโดยให้ฝ่ายจัดการมีอิสระในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อยในเครือ เพื่อเสนอขออนุมัติแผนจากคณะกรรมการบริษัท

บริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 90 จะกำหนดให้มีโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการเช่นเดียวกับบริษัท ได้แก่ การตรวจสอบภายใน, การจัดการความเสี่ยง, การสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทย่อย, กฎระเบียบของบริษัทฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น

บริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นน้อยกว่าร้อยละ 90 บริษัทฯ จะมีบทบาทในการกำกับดูแลและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสัดส่วนการถือหุ้นที่มีอยู่ประกอบด้วย

1. ส่งกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง (กรรมการผู้จัดการใหญ่ และประธานเจ้าหน้าที่การเงิน) หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น
2. กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ
3. เปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน งบประมาณ และตารางอำนาจอนุมัติ
4. การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการทำรายการอื่นที่สำคัญ เช่น การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์
5. ประเมินความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อย

โดยยังกำหนดให้มีกลไกการกำกับดูแลกิจการเช่นเดียวกับกับบริษัทฯ เช่น การตรวจสอบภายใน, การจัดการความเสี่ยง, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริหาร, กฎระเบียบของบริษัทฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลบริษัทฯ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/corporate-compliance-policy>
และบริษัทฯรวม

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย
แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้,
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย : หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม

ผู้ถือหุ้น

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้น

1. บริหารจัดการบริษัทฯ ให้เป็นสถาบันที่มีคุณภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง สร้างความเข้มแข็ง และความเจริญเติบโตที่ยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถ และความระมัดระวังเชิงวิญญูชนผู้ประกอบธุรกิจพึงกระทำภายใต้สถานการณ์อย่างเดียวกัน
3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อย และเพื่อผลประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้องโดยรวม
4. จัดการดูแลไม่ให้ทรัพย์สินของบริษัทฯ ต้องสูญค่าหรือสูญเสียไปโดยไม่เกิดประโยชน์
5. รายงานสถานะและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างถูกต้องสม่ำเสมอ และครบถ้วนตามความเป็นจริง
6. ไม่เปิดเผยสารสนเทศที่เป็นความลับของบริษัทฯ ต่อผู้อื่นโดยมิชอบ
7. ไม่ดำเนินการใดๆ ในลักษณะซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยมิได้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบ
8. เคารพสิทธิ และความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้นทุกราย ทั้งผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหาร และผู้ถือหุ้นที่ไม่เป็นผู้บริหาร รวมทั้งผู้ถือหุ้นต่างชาติ ให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
ผู้ถือหุ้น

พนักงาน

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อพนักงานและครอบครัวพนักงาน

1. กำหนดโครงสร้างผลตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับอัตราตลาด ตามความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และพฤติกรรม ผ่านกระบวนการประเมินยุทธศาสตร์ 3 ระดับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์กร ยุทธศาสตร์สายงาน และยุทธศาสตร์ฝ่ายงาน และการประเมินผลงานเชิงทักษะ และเชิงพฤติกรรม (CSB - Competency Skill Behavior) ในลักษณะ 360 องศา โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา และการประเมินตนเอง
2. ปรับปรุงและจัดหาสวัสดิการที่ดี และประโยชน์อื่นที่เหมาะสม เช่น การประกันอุบัติเหตุสำหรับพนักงานและผู้บริหารที่เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ การทำประกันสุขภาพ การให้เงินค่ารักษาพยาบาลคนไขนอก การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้มีเครื่องคุ้มครองความปลอดภัยพนักงาน เป็นต้น
3. สร้างความเข้าใจในเป้าหมาย บทบาทและความรับผิดชอบ ให้โอกาสเจริญก้าวหน้าตามเหตุผล สร้างการยอมรับและรับรู้ในผลงานที่ทำ
4. การให้รางวัลและการลงโทษต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง และกระทำด้วยความสุจริต
5. ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความปลอดภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย ทรัพย์สิน สนับสนุนให้มีบรรยากาศที่ดี และเอื้ออำนวยให้พนักงานทำงาน
6. มีระบบการทำงานที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ ให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถ ให้โอกาสและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน
7. เผยแพร่ข้อพึงปฏิบัติทางจริยธรรมแก่พนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างทั่วถึง
8. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสวัสดิภาพของพนักงาน
9. หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรมและไม่ถูกต้อง ซึ่งมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
พนักงาน

ลูกค้า

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อลูกค้า

1. กำหนดนโยบายการตั้งราคาที่ยุติธรรม และเหมาะสม
2. การพิจารณาเงื่อนไขทางการค้า การเจรจาทางธุรกิจ ไม่มีรายการใดเป็นพิเศษ โดยยึดหลักเสมือนกับการทำการค้ากับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis) ทุกรายการ
3. จัดหา และปรับปรุงระบบการให้บริการที่เหมาะสม และเป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้า
4. จัดทำสัญญาที่เป็นธรรมกับลูกค้า ไม่ทำให้ลูกค้าเสียประโยชน์ หรือมีข้อเสียเปรียบในทางการค้า
5. เปิดเผยมูลค่าสารที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

6. รักษาสารสนเทศที่เป็นความลับของลูกค้าเสมือนหนึ่งสารสนเทศของบริษัทฯ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง
7. ไม่เรียก ไม่รับ หรือไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริต หรือเกินกว่าขนบธรรมเนียมปฏิบัติโดยทั่วไป อันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดความไม่ชอบธรรม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
ลูกค้า

คู่แข่งทางการค้า

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อคู่แข่งทางการค้า

1. ประพฤติ ปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาการแข่งขันที่ดี
2. ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม
3. ไม่พยายามทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย โดยปราศจากซึ่งมูลความจริง
4. ให้ความร่วมมือเพื่อเสริมศักยภาพทางธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การร่วมกันดูแลความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อยในพื้นที่สาธารณะบริเวณโดยรอบ และร่วมกันแก้ปัญหาเมื่อมีเหตุการณ์ที่กระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
คู่แข่งทางการค้า

คู่ค้า

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อเจ้าหนี้/คู่ค้า

1. เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดวิธีการจัดซื้อ ว่าจ้างทำของ และบริการที่เหมาะสม เน้นความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วิธีตกลงราคา วิธีสอบราคา วิธีประมูลงาน วิธีพิเศษ และวิธีจัดซื้อจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และมีการออกแบบสอบถามความเห็นต่อการเข้าร่วมประมูลงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ
2. ไม่เจาะจงผลิตภัณฑ์ หรือพยายามเลือกสรรคุณลักษณะที่โน้มเอียงไปทางผลิตภัณฑ์ใดผลิตภัณฑ์หนึ่งอย่างจงใจ นอกจากจะมีเหตุผลสนับสนุนความจำเป็นอย่างเพียงพอ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ หรือคุณลักษณะเฉพาะของตัวผลิตภัณฑ์ จะต้องบอกกล่าวให้ผู้ค้าทราบ และหากจำเป็นต้องให้เสนอราคาใหม่ ผู้เสนอราคารายเดิมจะต้องได้รับโอกาสในการเสนอราคาอย่างเท่าเทียมกัน
3. ต้องเลือกสรรผู้เสนอราคาที่ดี และสนใจต่อการเสนอราคาอย่างแท้จริง ไม่เชิญผู้เสนอราคาเพียงเพื่อให้ครบจำนวนตามระเบียบ และผู้เสนอราคาทุกรายต้องได้รับรายละเอียด ข้อมูลและเงื่อนไขอย่างเดียวกันเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีมีการบอกกล่าวด้วยวาจาจะต้องมีการยืนยันเป็นลายลักษณ์อักษรอีกครั้งหนึ่ง
4. ผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ ว่าจ้างทำของ และบริการ ต้องเปิดเผยข้อมูล และ/หรือ ลักษณะความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง และให้แสดงความรับผิดชอบโดยการไม่อยู่ร่วมในกระบวนการพิจารณาตัดสินใจ
5. การรับหรือการให้สิ่งของ ของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใด รวมถึงการบริการ การอำนวยความสะดวก หรือการเลี้ยงรับรองกับเจ้าหนี้/คู่ค้า ต้องไม่เกินกว่าธรรมเนียมปฏิบัติโดยทั่วไปที่ไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ชอบธรรม
6. จัดทำสัญญาที่เป็นธรรม และปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีต่อเจ้าหนี้/คู่ค้า กรณีที่คาดว่าจะไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ต้องรีบเจรจากับเจ้าหนี้/คู่ค้า โดยเร็ว เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย
7. ละเว้นการกระทำใดๆ ที่ช่วยให้เจ้าหนี้/คู่ค้า ไม่ต้องเสียภาษีที่พึงจะเสียให้กับรัฐ
8. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
คู่ค้า

เจ้าหนี้

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อเจ้าหนี้/คู่ค้า

1. เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดวิธีการจัดซื้อ ว่าจ้างทำของ และบริการที่เหมาะสม เน้นความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วิธีตกลงราคา วิธีสอบราคา วิธีประมูลงาน วิธีพิเศษ และวิธีจัดซื้อจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และมีการออกแบบสอบถามความเห็นต่อการเข้าร่วมประมูลงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ
2. ไม่เจาะจงผลิตภัณฑ์ หรือพยายามเลือกสรรคุณลักษณะที่โน้มเอียงไปทางผลิตภัณฑ์ใดผลิตภัณฑ์หนึ่งอย่างจงใจ นอกจากจะมีเหตุผลสนับสนุนความจำเป็นอย่างเพียงพอ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ หรือคุณลักษณะเฉพาะของตัวผลิตภัณฑ์ จะต้องบอกกล่าวให้ผู้ค้าทราบ และหากจำเป็นต้องให้เสนอราคาใหม่ ผู้เสนอราคารายเดิมจะต้องได้รับโอกาสในการเสนอราคาอย่างเท่าเทียมกัน
3. ต้องเลือกสรรผู้เสนอราคาที่ดี และสนใจต่อการเสนอราคาอย่างแท้จริง ไม่เชิญผู้เสนอราคาเพียงเพื่อให้ครบจำนวนตามระเบียบ และผู้เสนอราคาทุกรายต้องได้รับรายละเอียด ข้อมูลและเงื่อนไขอย่างเดียวกันเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีมีการบอกกล่าวด้วยวาจาจะต้องมีการยืนยันเป็นลายลักษณ์อักษรอีกครั้งหนึ่ง
4. ผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ ว่าจ้างทำของ และบริการ ต้องเปิดเผยข้อมูล และ/หรือ ลักษณะความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง และให้แสดงความรับผิดชอบโดยการไม่อยู่ร่วมในกระบวนการพิจารณาตัดสินใจ
5. การรับหรือการให้สิ่งของ ของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใด รวมถึงการบริการ การอำนวยความสะดวก หรือการเลี้ยงรับรองกับเจ้าหนี้/คู่ค้า ต้องไม่เกินกว่าธรรมเนียมปฏิบัติโดยทั่วไปที่ไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ชอบธรรม

6. จัดทำสัญญาที่เป็นธรรม และปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีต่อเจ้าหนี้/คู่ค้า กรณีที่คาดว่าจะไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ต้องรีบเจรจากับเจ้าหนี้/คู่ค้า โดยเร็ว เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย
7. ละเว้นการกระทำใดๆ ที่ช่วยให้เจ้าหนี้/คู่ค้า ไม่ต้องเสียภาษีที่พึงจะเสียให้กับรัฐ
8. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
เจ้าหนี้

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อภาครัฐ

1. ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
3. ดำเนินการกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ กับภาครัฐและองค์กรอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน สังคม
4. ไม่กระทำการใดๆ ที่มีผลเสียต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

ชุมชนและสังคม

ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

1. ไม่กระทำการใดๆ ที่จะมีผลเสียต่อทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
2. ให้การสนับสนุนกิจกรรมที่มีส่วนในการสร้างสรรค์สังคมทั้งภาครัฐ และเอกชนอย่างสม่ำเสมอ
3. ปฏิบัติกิจสาธารณะของชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>
ชุมชนและสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

บริษัทฯ กำหนดแผนในการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดีโดยรวบรวมข้อควรปฏิบัติ และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ดี เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร มาจัดทำเป็นคู่มือจริยธรรมธุรกิจ และพิจารณาปรับปรุงอยู่เสมอ โดยเผยแพร่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เกิดการรับรู้ การปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร โดยกำหนดทั้งนโยบายและมาตรการเพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ ได้แก่ การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ และกำหนดให้มีการทบทวนกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อหาจุดบกพร่องในกระบวนการทำงาน และปรับปรุงไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการใช้อ้างอิงภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การป้องกันการฟอกเงิน, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทฯ กำหนดวิธีปฏิบัติการทำรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องผ่านการสอบทานจากคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบริษัท ตามเกณฑ์ที่กำหนด และให้มีการเปิดเผยรายการ และมูลค่าของรายการที่อาจมีความขัดแย้งในปีที่ผ่านมา โดยอธิบายความจำเป็น และความสมเหตุสมผลของรายการที่เกิดขึ้นไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายการดังกล่าวเปิดเผยข้อมูล และ/หรือ ลักษณะความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้เสนอรายการใดรายการหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ส่งให้สายเลขานุการบริษัทและบรรษัทภิบาล และให้งดออกเสียง และ/หรือ ไม่อยู่ร่วมในกระบวนการพิจารณาตัดสิน

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

คณะกรรมการบริษัท ที เออาร์เอ็น กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้จัดให้มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงได้กำหนดจริยธรรมธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานของบริษัทฯ บริษัทฯ มีช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิด รวมถึงการกำหนดกระบวนการหาข้อเท็จจริง การให้ความเป็นธรรม และกระบวนการรายงานในเรื่องต่างๆ นอกจากนี้ ในปี 2556 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมลงนามเป็นหนึ่งในรายชื่อบริษัทที่ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และในฐานะผู้เข้าร่วมโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน บริษัทฯ จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการเป็นตัวอย่างในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ยึดมั่นในการประกอบธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีความเหมาะสม ครอบคลุมถึงการป้องกันความเสี่ยง บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในบริษัทฯ และเป็นไปตามกฎหมายของประเทศไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/anti-corruption-policy>

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

การแจ้งเบาะแส และมาตรการคุ้มครอง

หากผู้ใดพบหรือมีข้อสงสัยโดยเฉพาะเรื่องการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสมิ่ว่าจากภายในหรือภายนอก บริษัทฯ มีหน่วยงานอิสระที่จะทำการพิจารณารายละเอียดเพื่อสืบหาข้อเท็จจริงตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการหาข้อเท็จจริง บริษัทฯ กำหนดช่องทางในการติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนไว้บนเว็บไซต์ 56-1 One Report หัวข้อ ข้อมูลสำคัญและข้อมูลเพื่อการติดต่อ และในคู่มือจริยธรรมธุรกิจ โดยกำหนดกระบวนการหาข้อเท็จจริงที่รวดเร็วและเป็นระบบประกอบด้วยความชัดเจนเพียงพอ รายละเอียดเบาะแสหรือข้อร้องเรียนต้องเป็นความจริง และ/หรือมีความเพียงพอที่จะนำไปสืบได้

1.1 สำคัญ สำคัญ เบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่มีสำคัญ ผู้รับเรื่องจะพิจารณาถึงให้คณะกรรมการวินัย ซึ่งสมาชิกประกอบด้วย หน่วยงานอิสระ (Compliance) หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานต้นเรื่องของผู้ถูกร้องเรียน และหน่วยงานต้นเรื่องของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน (กรณีเป็นพนักงาน) เพื่อขยายผลหาข้อเท็จจริง

1.2 ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน จะได้รับความคุ้มครองสิทธิอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือบุคคลภายนอก

1.3 ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ ที่อยู่ หรือหมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ เว้นแต่ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน เห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลจะทำให้บริษัทฯ สามารถรายงานความคืบหน้า หรือสอบถามข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม หรือชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบหรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. กระบวนการให้ความเป็นธรรม คณะกรรมการวินัย จะพิจารณาให้ความเป็นธรรม และปกป้องผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียน ผู้รับเรื่องร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบหาข้อเท็จจริง และการรายงาน ต้องเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ จะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน หรือผู้ที่ร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยการลงนามให้สัตยาบันร่วมกัน

3. กระบวนการรายงาน คณะกรรมการวินัย มีหน้าที่รายงานข้อเท็จจริงโดยตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ (President) และ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ และ/หรือคณะกรรมการบริษัท ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่องที่เกิดขึ้น โดยการพิจารณาความเหมาะสมของการนำเสนอรายงานต่อผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการวินัย ซึ่งกำหนดกรอบการพิจารณาไว้ดังต่อไปนี้

3.1 กรรมการผู้จัดการใหญ่ (President) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานปกติทั่วไป และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการผู้จัดการใหญ่

3.2 คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และ/หรือการจูงใจระงับการทุจริต ต่อหน้าที่ที่ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรง

3.3 คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors) เป็นเรื่องที่คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบ และ/หรือเพื่อพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแล และ/หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อผู้บริหารระดับสูง

4. กระบวนการลงโทษ และการแจ้งผลการดำเนินการ

4.1 การลงโทษ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยวินัยพนักงาน นโยบายการบริหารงานบุคคล และ/หรือข้อกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2 กรณีที่สามารถติดต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนได้ บริษัทฯ จะแจ้งผลการดำเนินการให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

4.3 หัวหน้าสายงานที่เกี่ยวข้องติดตามผลการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) และรายงานให้ผู้มีอำนาจทราบตามลำดับ

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/whistleblowing-form>

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการใช้อข้อมูลภายใน และเพื่อเป็นการปกป้องกรณีที่กรรมการและผู้บริหารใช้อข้อมูลภายในเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ (Abusive self-dealing) โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือข้อมูลที่มีผลกระทบต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร การดำเนินธุรกิจ การเจรจาต่อรองทางการค้า และราคาหุ้น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบและก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถือหุ้นโดยรวม ทั้งนี้ บริษัทฯ สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงานผ่านคู่มือจริยธรรมธุรกิจ ในหัวข้อหลักบรรษัทภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับสูง และข้อพึงปฏิบัติของพนักงาน

การป้องกันการฟอกเงิน

เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (บริษัทฯ) เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และมาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย คณะกรรมการบริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย นโยบายการรับลูกค้า นโยบายการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการฟอกเงินของลูกค้า และกำหนดการกำกับดูแลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติตามนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายของบริษัทฯ

ลิงก์การป้องกันการฟอกเงิน : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/anti-corruption-policy>

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์ในการให้และการรับของขวัญ เพื่อให้มีกระบวนการในการพิจารณาว่าได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามประเพณีนิยม หรือระเบียบแบบแผนทางการค้าจริงไว้ดังนี้

- 1) ผู้ร้องขอต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับหัวหน้าสายงาน/หัวหน้าฝ่าย พิจารณาความเหมาะสมของการให้ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด โดยมูลค่าการให้ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจะต้องไม่เกิน 3,000 บาทต่อคนต่อโอกาส และต้องไม่ใช่เพื่อให้กับผู้บริหาร, พนักงาน หรือบุคคลภายในบริษัทฯ โดยตรง
- 2) ผู้ร้องขอต้องจัดทำเอกสารขออนุมัติตามรูปแบบที่บริษัทกำหนดจากหัวหน้าสายงานสูงสุด ในระบบการอนุมัติรายการโดยจะต้องระบุรายละเอียดผู้รับประกอบด้วย ชื่อผู้รับ หน่วยงานผู้รับ วงเงินตามนโยบายของบริษัทฯ หรือมูลค่าสิ่งของ/ของกำนัล ความเกี่ยวข้องของหน่วยงานบริษัทผู้รับกับบริษัทฯ เป็นต้น
- 3) เมื่อได้รับอนุมัติ ให้ดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายผ่านระบบตามกระบวนการบัญชีรายจ่าย ซึ่งได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติด้วยการจ่ายเงิน

ลิงก์การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/anti-corruption-policy>

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมธุรกิจ (Code of Conduct) และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เคารพสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการอย่างรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ลิงก์การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ : <https://www.theerawan.com/th/sustainability/our-approach/strategy>

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการใช้อข้อมูลภายใน และเพื่อเป็นการปกป้องกรณีที่มีการละเมิดและบริหารใช้อข้อมูลภายในเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ (Abusive self-dealing) โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือข้อมูลที่มีผลกระทบต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร การดำเนินธุรกิจ การเจรจาต่อรองทางการค้า และราคาหุ้น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบและก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถือหุ้นโดยรวม ทั้งนี้ บริษัทฯ สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงานผ่านคู่มือจริยธรรมธุรกิจ ในหัวข้อหลักบรรษัทภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับสูง และข้อพึงปฏิบัติของพนักงาน

ลิงก์การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/risk-management-and-internal-control>

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดให้ บริษัทฯ ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัทฯ” หรือ “ดี เอราวัณ กรุ๊ป”) มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีแนวทางปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอันเป็นการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดให้มีการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ผ่านคำสั่งว่าด้วยการจัดซื้อ ว่าจ้างทำของ และบริการ โดยให้มีการกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน
2. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างต้องไม่ขัดกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และต้องอยู่บนพื้นฐานด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรมทางธุรกิจ
3. เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันที่เป็นธรรม ไม่เอาเปรียบคู่ค้า การปฏิบัติต่อคู่ค้าต้องเท่าเทียมกัน การให้ข้อมูลใดๆ ต้องถูกต้องครบถ้วนตรงกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการ

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

คณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการใหญ่ ได้พิจารณาทบทวน นโยบายและแนวปฏิบัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ครอบคลุมถึงความปลอดภัยด้านไซเบอร์ การใช้ทรัพยากรสารสนเทศให้ได้ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้กรรมการ ผู้

การจัดการสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งพัฒนาและขยายการดำเนินธุรกิจโรงแรมให้แข็งแกร่ง เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายโรงแรมที่ครอบคลุม การให้บริการโรงแรมหลากหลายระดับ และการเป็นผู้ให้บริการคุณภาพที่สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่ลูกค้าบนทำเลที่มีศักยภาพของประเทศ ดำเนินธุรกิจด้วยการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้บริการโรงแรมที่ตอบรับกับรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่นักท่องเที่ยวและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สนับสนุนความร่วมมือเพื่อลดความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและลดภาวะโลกร้อน เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ลิงก์การจัดการสิ่งแวดล้อม : <https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainable-development-policy>

สิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามแนวทางสากล อันประกอบด้วย ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right : UDHR) ปฏิญญาวาดด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (The International Labor Organization) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ที่ได้บัญญัติหลักปฏิบัติ 3 เรื่องไว้ ได้แก่ การปกป้อง (Protect) การเคารพ (Respect) และการเยียวยา (Remedy)

ลิงก์สิทธิมนุษยชน : <https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainable-development-policy>

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการสร้างความตระหนัก ดูแล และให้ความรู้กับพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีเป้าหมายเพื่อลดความเสี่ยงที่นำไปสู่ความสูญเสียต่อชีวิต การบาดเจ็บ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างทัศนคติและความตระหนักให้กับพนักงานทุกระดับ เช่น First Aid and CPR, Self-Defense Self Response in Emergency and Terrorism, การอบรมดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ และ Work-Life Harmony Work-Life Happy รวมถึงการทบทวนนโยบายและปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การติดตั้งอุปกรณ์และระบบความปลอดภัยเพิ่มเติม Security System, การปรับปรุงสถานที่ทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก, Big Cleaning Day, การจัดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น Flexible Working Hours เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ลิงก์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน : <https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/society>

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ โดยมีเลขานุการ เป็นผู้ช่วยในการประสานติดตาม และรายงานผลเพื่อให้มีการรวบรวม เผยแพร่ข้อมูลต่อผู้ถือหุ้น ผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน และภายนอกองค์กร

ลิงก์แสดงกระบวนการที่ส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/code-of-conduct>

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

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

รูปภาพการเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน



CAC Certification Ceremony 2024

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการใหญ่ ได้พิจารณาทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งเป็นไปตามการแบ่งแยกหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร ว่าด้วยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ และการปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน จึงมีมติให้ประกาศนโยบายที่พิจารณาแล้วเห็นว่าต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รับทราบและถือปฏิบัติ ได้แก่

1. ทบทวนการกำหนดผู้มีอำนาจอนุมัติ (Power of Authority) เพื่อกำหนดสิทธิตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายอย่างเป็นทางการในการออกคำสั่งและตัดสินใจ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการใหญ่
2. เปลี่ยนแปลงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
3. เปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยถือเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงานและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่จะร่วมกันขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางที่วางไว้
4. ทบทวนนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยคำนึงถึงความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
5. เปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ครอบคลุมถึงความปลอดภัยด้านไซเบอร์ การใช้ทรัพยากรสารสนเทศให้ได้ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป
6. ทบทวนผังกระบวนการทำงาน (Work flow) เป็นการอธิบายกระบวนการ และลำดับขั้นตอนการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยในการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ทำให้สามารถเข้าใจงานได้ง่ายและรวดเร็ว

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

คณะกรรมการบริษัท กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและถูกต้องตามกฎหมาย ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมธุรกิจ เปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใสตรงไปตรงมา พัฒนาระบบควบคุมภายใน และกลไกการตรวจสอบที่ดีและเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้น สถาบันการเงิน พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ยอมรับในประเทศไทย ได้แก่

1. ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่า ให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน
3. เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ

4. สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
6. ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม
7. รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล
8. สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะประกอบธุรกิจโรงแรมที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง และพร้อมพัฒนาธุรกิจให้เติบโต แข็งแกร่ง เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

นอกเหนือจากความสำเร็จด้านผลประกอบการแล้ว บริษัทฯ ยังมีความภาคภูมิใจในรางวัลและความสำเร็จที่ได้รับจากความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อและการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยบริษัทฯ ได้รับการประกาศเกียรติคุณจากการเป็นสมาชิก "โครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC)" ในปี 2563 และได้รับการต่ออายุการรับรองครั้งที่ 1 ในปี 2566 (อายุการรับรองคราวละ 3 ปี) ต่อเนื่องรวม 6 ปี (2563-2569) และยังได้รับการประกาศเกียรติคุณว่าเป็นบริษัทที่มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการ (CGR rating) ในระดับ "ดีเลิศ" 5 ดาว จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ต่อเนื่อง 2 ปี (CGR 2566-2567) และจากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส บริษัทฯ ยังได้รับการยอมรับจากผลการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2566/2567 เต็ม 100 คะแนน ด้วยระดับ "ดีเยี่ยมสมควรเป็นตัวอย่าง" จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

รางวัลด้านบรรษัทภิบาล ปี 2548-2567

- เป็น 1 ใน 19 บริษัทจดทะเบียนที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยในปี 2557 ได้รับการประกาศเกียรติคุณการเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย ปี 2563 และได้รับการต่ออายุการรับรองครั้งที่ 1 ในปี 2566 อายุการรับรองคราวละ 3 ปี
- ได้รับการประกาศเกียรติคุณบริษัทที่มีการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล ปี 2552-2556, 2566 และปี 2567 "ดีเลิศ" ปี 2549-2551 และ ปี 2557-2565 "ดีมาก" โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
- ได้รับการยอมรับจากผลการประเมินโครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นบริษัทจดทะเบียน (AGM Checklist) ปี 2553, 2566 และ ปี 2567 "ดีเยี่ยม สมควรเป็นตัวอย่าง" ปี 2551-2552, 2554-2565 "ดีเยี่ยม" ปี 2550 "ดีมาก" และ ปี 2549 "ดี" โดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย
- "Thailand's Top Corporate Brand" หมวดการท่องเที่ยวและสันทนาการ ปี 2562-2563 และ 2567 โดยคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ได้รับการประกาศผลประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ปี 2566 "ระดับ A" ในกลุ่มบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดระหว่าง 3,000-10,000 ล้านบาท ประเภทอุตสาหกรรมบริการ โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- บริษัทจดทะเบียนด้านนักลงทุนสัมพันธ์ ปี 2556-2557 "ยอดเยี่ยม" และ ปี 2553 ปี 2558-2565 "ดีเด่น"
- Best CEO, Best CFO และ Outstanding IR สาขาการท่องเที่ยวและสันทนาการ IAA Awards for Listed Companies 2565-2566
- ผ่านการรับรองการเป็นสมาชิกของแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตอย่างสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2556
- ได้รับการประเมินสูงสุดในระดับ 4 (Certified) ด้านการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Progress indicator) โครงการการประเมินระดับการพัฒนาความยั่งยืน ของบริษัทจดทะเบียนไทย จัดโดยสถาบันไทยพัฒน์ ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ในปี 2557
- ESG100 เป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนที่มีการดำเนินงานโดดเด่นอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล ปี 2558 และปี 2560-2562 โดยสถาบันไทยพัฒน์ และ ก.ล.ต.
- CSRI Recognition 2013 "Most Improved" โครงการ SET Awards 2013
- "ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการโดยรวม" สำหรับองค์กรที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 ล้านบาทต่อปี โครงการ Thailand Corporate Excellence Awards and SMEs Excellence Awards 2016 โดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทยและสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประกาศเกียรติคุณคณะกรรมการแห่งปีดีเด่น ปี 2549/50 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย หรือ IOD ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

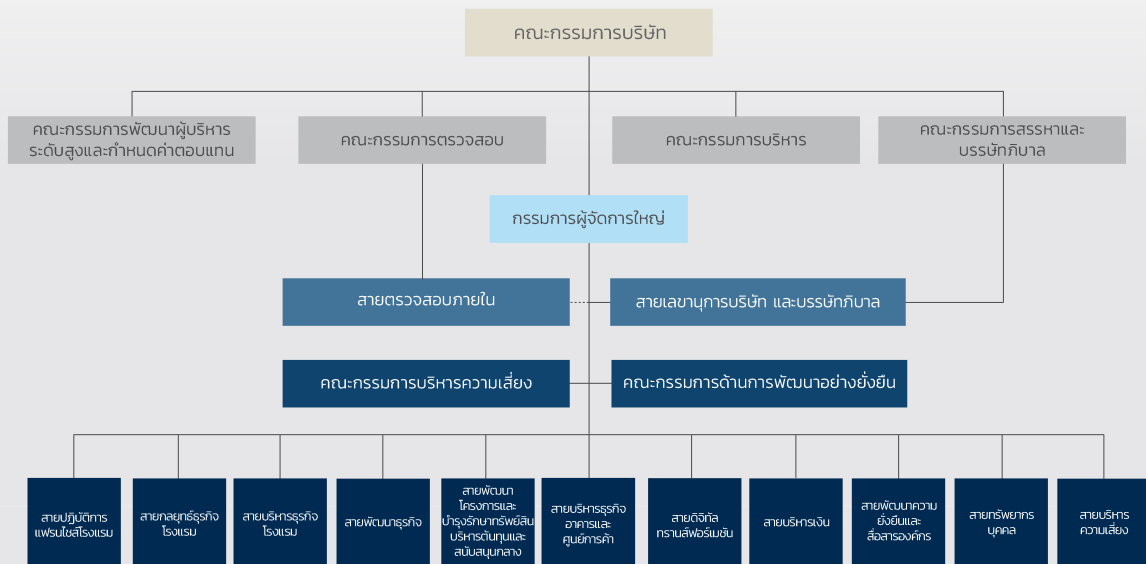
แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2567

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

Corporate Governance Structure

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วย กรรมการ 11 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น โดยคณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย 4 คณะ เพื่อช่วยกำกับดูแลการบริหารจัดการในแต่ละเรื่องให้ละเอียดมากขึ้น ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติกรรมการบริษัท ให้มีความหลากหลายทางเพศ อายุ ความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย

- 1) คณะกรรมการตรวจสอบ
- 2) คณะกรรมการบริหาร
- 3) คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล
- 4) คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน

และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยระดับบริหารเพื่อสนับสนุนและกำกับดูแลการบริหารงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเข้มแข็ง ดังนี้

- 1) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
- 2) คณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 3) คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	11	
	8	3
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	1	
	1	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	10	
	7	3
กรรมการอิสระ	4	
	3	1
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	6	
	4	2

	2567	
	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00	
	72.73	27.27
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	9.09	
	9.09	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	90.91	
	63.64	27.27
กรรมการอิสระ	36.36	
	27.27	9.09
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	54.55	
	36.36	18.18

คำอธิบายเพิ่มเติม : 96 ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2567	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	55	
	53	60

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ชรินทร์ ว่องกมลกิจ เพศ: ชาย อายุ : 72 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 199,929 หุ้น (0.004091 %)	ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ย่างงานและไม่มีผลการลาออกประจำปี)	4 พ.ย. 2547	พลังงานและสาธารณูปโภค, การจัดการกลยุทธ์, การท่องเที่ยวและ สันติภาพ, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการความเสี่ยง
2. นาง พนิดา เทพกาญจนา เพศ: หญิง อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : นิติศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 3,357,155 หุ้น (0.068697 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 3,942,751 หุ้น (0.080680 %) <u>รายละเอียดการถือหุ้นทางอ้อม</u> คู่สมรส	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ย่างงานและไม่มีผลการลาออกประจำปี)	1 ม.ค. 2534	กฎหมาย, การจัดการองค์กร, การท่องเที่ยวและ สันติภาพ, ความรับผิดชอบต่อสังคม, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาย สุพล วัฒนเวคิน เพศ: ชาย อายุ : 69 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 128,686,117 หุ้น (2.633271 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	4 พ.ย. 2547	กฎหมาย, ธนาการ, การท่องเที่ยวและสันตนาการ, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การจัดการกลยุทธ์
4. นาย บรรยง พงษ์พานิช เพศ: ชาย อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การบริหารการพัฒนา สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 5,828,571 หุ้น (0.119269 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	4 พ.ย. 2547	การจัดการกลยุทธ์, การเจรจาต่อรอง, การวิเคราะห์ข้อมูล, เงินทุนและหลักทรัพย์, การเงิน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
5. นาย เอกสิทธิ์ โชติกลเสถียร เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	29 เม.ย. 2552	การท่องเที่ยวและ สันตินาการ, การตลาด, การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, ตรวจสอบภายใน
6. นาย กวิน ว่องกุลกลกิจ เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 67,213 หุ้น (0.001375 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	1 ธ.ค. 2554	การจัดการกลยุทธ์, การท่องเที่ยวและ สันตินาการ, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การตลาด

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาง อารดา ว่องกุลกิจ เพศ: หญิง อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 1,116,105 หุ้น (0.022839 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	26 เม.ย. 2560	วิศวกรรม, การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, การท่องเที่ยวและ สันติภาพ, บริหารธุรกิจ
8. ดร. กุลภัทรา สิริโดม เพศ: หญิง อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	26 เม.ย. 2560	การจัดการความเสี่ยง, บัญชี, การจัดการองค์กร, ตรวจสอบภายใน, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
9. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : Hospitality Management สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ย่างงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)	26 เม.ย. 2566	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, การท่องเที่ยวและ สันตนาการ, การเจรจาต่อรอง
10. นาย สุพัชร วัฒนเวคิน เพศ: ชาย อายุ : 35 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก	24 เม.ย. 2567	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการองค์กร, การวิเคราะห์ข้อมูล, บริหารธุรกิจ, เศรษฐศาสตร์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
11. ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย เพศ: ชาย อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก	24 เม.ย. 2567	การจัดการกลยุทธ์, การวิเคราะห์ข้อมูล, สถิติ, เศรษฐศาสตร์, บัญชี

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ผู้อื่นคลั่งคลุ้ม หรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำความผิดไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

(ขายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาย เพชร ไกรบุญกุล เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่	23 เม.ย. 2567	-
2. นาย กษมา บุญยคุปต์ เพศ: ชาย อายุ : 62 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : ธุรกิจระหว่างประเทศ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่	23 เม.ย. 2567	นาย สุพัชร วัฒนเวคิน วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 24 เม.ย. 2567

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
3. รศ. ดร. สมประวิณ มั่นประเสริฐ เพศ: ชาย อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างการกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่	23 เม.ย. 2567	ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 24 เม.ย. 2567

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

(ขายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย ชรินทร์ ว่องกมลกิจ	ประธานกรรมการ		✓		✓	✓
2. นาง พนิดา เทพกาญจนา	กรรมการ		✓		✓	✓
3. นาย สุลล วัฒนเวคิน	กรรมการ		✓		✓	
4. นาย บรรยง พงษ์พานิช	กรรมการ		✓	✓		
5. นาย เอกสิทธิ์ โชติกลเสถียร	กรรมการ		✓	✓		
6. นาย กวิน ว่องกมลกิจ	กรรมการ		✓		✓	
7. นาง อารดา ว่องกมลกิจ	กรรมการ		✓		✓	✓
8. ดร. กุลภัทรา สิริธม	กรรมการ		✓	✓		
9. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี	กรรมการ	✓				✓
10. นาย สุพัชร วัฒนเวคิน	กรรมการ		✓		✓	✓
11. ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย	กรรมการ		✓	✓		
รวม (คน)		1	10	4	6	5

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เศรษฐศาสตร์	2	18.18
2. ธนาการ	1	9.09
3. เงินทุนและหลักทรัพย์	1	9.09
4. พัฒนาอสังหาริมทรัพย์	2	18.18
5. พลังงานและสาธารณูปโภค	1	9.09
6. การท่องเที่ยวและสันทนาการ	7	63.64
7. กฎหมาย	2	18.18
8. การตลาด	2	18.18
9. บัญชี	2	18.18
10. การเงิน	1	9.09
11. ความรับผิดชอบต่อสังคม	1	9.09
12. การวิเคราะห์ข้อมูล	3	27.27
13. สถิติ	1	9.09
14. การเจรจาต่อรอง	2	18.18
15. การจัดการองค์กร	4	36.36
16. วิศวกรรม	1	9.09
17. การจัดการกลยุทธ์	9	81.82
18. การจัดการความเสี่ยง	5	45.45
19. ตรวจสอบภายใน	2	18.18
20. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	3	27.27
21. บริหารธุรกิจ	3	27.27

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^(*)^(**)

	2567
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	ไม่ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่นๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : การแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่ง ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ, อื่น ๆ : ประธานกรรมการไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับกรรมการผู้จัดการใหญ่

บริษัทฯ ได้แต่งตั้ง ดร. กุลภัทรา สีโรดม กรรมการอิสระ ซึ่งดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุม และเพื่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายจัดการได้ พร้อมแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของประธานกรรมการ และกรรมการผู้จัดการใหญ่ ออกจากกันอย่างชัดเจน โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติม ใน 56-1 One Report 2567 หัวข้อ ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และพนักงาน หน้าที่ 102

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

คณะกรรมการบริษัท

1. จัดการบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระมัดระวัง และรักษาผลประโยชน์
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
3. พิจารณาแผนธุรกิจ พัฒนาขีดความสามารถ และประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ
4. พิจารณางบประมาณ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงสุดให้แก่กิจการ และสร้างผลตอบแทนที่ดีให้แก่ผู้ถือหุ้น
5. กำหนดนโยบายพัฒนา และแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
6. กำกับดูแล และพัฒนาการบริหารความเสี่ยง
7. กำกับดูแล และพัฒนาการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล
8. กำกับดูแล ควบคุมให้มีระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่ดี
9. ดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่ และรายย่อย ให้สามารถใช้สิทธิในการดูแลรักษาผลประโยชน์ของตน และรับรู้ข่าวสารอย่างถูกต้องครบถ้วน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
10. แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และติดตามการดำเนินงาน
11. ประเมินผลการดำเนินงานผู้บริหารระดับสูง และพิจารณานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://www.theerawan.com/storage/document/charter/board-of-directors-duty-and-authority-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 1

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน
- อื่น ๆ
 - การสอบทานการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน
 - การกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
 - การสอบทานการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
 - การสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - การกำกับดูแลงานตรวจสอบ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย กรรมการอิสระ 3 คน ที่มีความรู้ทางด้านบัญชี การเงิน และลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ อย่างเพียงพอ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการสอบทานรายงานทางการเงิน สอบทานความเพียงพอของระบบควบคุมภายใน และติดตามการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง พิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลิกจ้าง หัวหน้าสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเลขานุการ สอบทานการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง พิจารณาคัดเลือก/แต่งตั้ง/ถอดถอน และเสนอค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี พิจารณาสอบทาน และเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างครบถ้วน โปร่งใส

ลิงก์กฎบัตร

<https://www.theerawan.com/storage/document/charter/audit-committees-charter-th.pdf>

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- ด้านการลงทุน
- ด้านการบริหารความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย กรรมการ 6 คน มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาและกำหนดทิศทางการธุรกิจและแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ กลั่นกรองโครงการลงทุนตามแผนกลยุทธ์ พิจารณาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโครงการ รวมถึงตรวจสอบ ควบคุมให้มั่นใจว่านโยบายบริหารความเสี่ยงของบริษัทครอบคลุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง และมีการจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณาบทวนกรอบการบริหารความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

ลิงก์กฎบัตร

<https://www.theerawan.com/storage/document/charter/executive-committees-roles-and-responsibilities-th.pdf>

คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- 1. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปี และกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแก่กรรมการผู้จัดการใหญ่ ในการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง
- 2. พิจารณาแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ แผนพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของผู้ที่มีโอกาสได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแก่กรรมการผู้จัดการใหญ่ ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
- 3. รับทราบรายงานแผนสืบทอดผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้จัดการ
- 4. พิจารณานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และพิจารณานโยบายเกี่ยวกับโครงสร้างผลตอบแทนพนักงาน ได้แก่ นโยบายและงบประมาณการปรับผลตอบแทนประจำปี การจ่ายเงินรางวัล (โบนัส) ประจำปี
- 5. พิจารณาการจัดสรร การให้สิทธิซื้อหุ้นแก่พนักงาน (ESOP) ในส่วนที่ได้รับการจัดสรรเกินกว่าร้อยละ 5 ของโครงการ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร 3 คน มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำเสนอแนะนโยบาย เพื่อพัฒนา ประเมินความรู้ความสามารถ และกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนพิจารณานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลิงก์กฎบัตร

<https://www.theerawan.com/storage/document/charter/management-development-and-compensation-committees-roles-and-responsibilities-th.pdf>

คณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
 - การพิจารณาตอบแทน
 - บริษัทภิบาล
 - อื่น ๆ
1. พิจารณาโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย
 2. พิจารณา และสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งขึ้น
 3. กำหนดค่าตอบแทนกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย
 4. นำเสนอนโยบาย และแนวปฏิบัติในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อคณะกรรมการบริษัท และพิจารณาปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 5. ประเมินผลงาน และติดตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย และแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการที่ดี
 6. สนับสนุนการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ข้อบังคับ และแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล ประกอบด้วย กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร 3 คน มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง พิจารณาและสรรหาบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ ตลอดจนพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผลของกรรมการบริษัท และประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย โดยกำกับดูแลให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ

ลิงก์กฏบัตร

<https://www.theerawan.com/storage/document/charter/nominating-and-corporate-governance-committees-roles-and-responsibilities-th.pdf>

คณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- การพัฒนาความยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 11 คน โดยมี นายยูเซฟ อิล คัมรี กรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลการขับเคลื่อนนโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน มีความคล่องตัวและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้สายพัฒนาความยั่งยืนและสื่อสารองค์กร และฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรในระดับปฏิบัติการ

ลิงก์กฏบัตร

<https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-structure-and-responsibility>

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง
- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- อื่น ๆ
- 1. นำเสนอนโยบายการบริหารความเสี่ยงแก่คณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติและเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง
- 2. พัฒนา เพิ่มพูนและสนับสนุนขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและสนับสนุนให้แต่ละสายงานตระหนักถึงหน้าที่ความ

รับผิดชอบในด้านการบริหารความเสี่ยง

- 3. พิจารณา รับทราบและให้ข้อเสนอแนะและความเห็นในการประเมินความเสี่ยง มาตรการวัดความเสี่ยง รวมถึงแผนปฏิบัติการที่จะจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- 4. ติดตาม ฝ่าฝืนกีดกันความเสี่ยง หรือเหตุการณ์วิกฤตที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่หรือความเสี่ยงหลากหลายที่มีแนวโน้มเกิดขึ้น
- 5. ติดตามสัญญาณการเกิดเหตุการณ์วิกฤต เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม
- 6. ประเมินผลกระทบจากภาวะวิกฤต เตรียมการและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสำหรับภาวะวิกฤตต่างๆ หากจำเป็น
- 7. สื่อสารแนวปฏิบัติต่างๆ ไปยังพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชน เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะสามารถจัดการภาวะวิกฤตและดำเนินธุรกิจต่อไปได้
- 8. เพื่อให้มั่นใจว่าทุกสายงานมีการปฏิบัติตามแผนการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 9 คน โดยมี นายยูเซฟ อิล คัมรี กรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ติดตามและกำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงตลอดจนมาตรการรองรับผลกระทบ อีกทั้งกำกับดูแลจัดการภาวะวิกฤตและสามารถตอบสนองความเสี่ยงในเชิงรุกได้อย่างทันท่วงที

ลิงก์กฏบัตร

-

คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- กำกับดูแลและขับเคลื่อนนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสายงาน 7 คน เพื่อให้การกำกับดูแลและขับเคลื่อนนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร และเพื่อให้โปรแกรมการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น โดยแต่งตั้งนางสาวสุวิมล โรจนกั้งสตาล เป็นเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ลิงก์กฏบัตร

-

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. ดร. กุลภัทรา สิริธม ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	28 เม.ย. 2561	การจัดการความเสี่ยง, บัญชี, การจัดการองค์กร, ตรวจสอบภายใน, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล
2. นาย เอกสิทธิ์ โชติกลเสถียร ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	1 มี.ค. 2560	การท่องเที่ยวและสันตนาการ, การตลาด, การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, ตรวจสอบภายใน
3. ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก	24 เม.ย. 2567	การจัดการกลยุทธ์, การวิเคราะห์ข้อมูล, สถิติ, เศรษฐศาสตร์, บัญชี

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. รศ. ดร. สมประวิณ มั่นประเสริฐ เพศ: ชาย อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	23 เม.ย. 2567	ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 24 เม.ย. 2567

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย กวิน ว่องกุลกิจ เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2566
2. นาง อารดา ว่องกุลกิจ เพศ: หญิง อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	27 มิ.ย. 2566
3. นาย สุพัชร วัฒนเวคิน เพศ: ชาย อายุ : 35 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2566
4. นางสาว พิริยา เทพกาญจนา เพศ: หญิง อายุ : 33 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	27 มิ.ย. 2566
5. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : การบริหารจัดการเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม สัญชาติไทย : ไม่ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	20 เม.ย. 2566
6. นางสาว อภิญา งามอภิชน เพศ: หญิง อายุ : 37 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 เม.ย. 2566

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นางสาว วรมน อิงคตานุวัฒน์ เพศ: หญิง อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการบริหาร	1 เม.ย. 2567	นางสาว อภิญญา งามอภิชน วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 1 เม.ย. 2567

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและ กำหนดค่าตอบแทน	นาย สุพล วัฒนเวคิน	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย เอกสิทธิ์ โชติกเสถียร	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง อรดา วงศ์กุลกิจ	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล	นาง พนิดา เทพกาญจนา	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย บรรยง พงษ์พานิช	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กวิน วงศ์กุลกิจ	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	นาย ยูเซฟ อิล คัมรี	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย นวรัตน์ ธรรมสุวรรณ	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว กนกวรรณ ทองศิวัชรักษ์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว แสงจันทร์ โอฬารฤทธินันท์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว สุวิมล โรจน์กั้งดาล	กรรมการชุดย่อย
	นาย เซบาสเตียน แซลมอน	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว พลอย อรัณยกานนท์	กรรมการชุดย่อย
	นาย เผ่าพันธุ์ วีระกุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว นลินี กฤษฎาวิวัฒน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว พิชานันท์ บุญพร้อมกุล	กรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ยูเซฟ อิล คัมรี	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นางสาว กนกวรรณ ทองศิวัชรักษ์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว อภิญา งามอภิชน	กรรมการชุดย่อย
	นาย เซบาสเตียน แซลมอน	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว นลินี กฤษฏาวิวัฒน์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว พลอย อรัณยพานนท์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ศิริณ โมโกโนซอพ	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว พิษานันท์ บุญพร้อมกุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว สุวิมล โรจน์กั้งดาล	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	นางสาว ตติยา ทวีกุล	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย เซบาสเตียน แซลมอน	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว กนกวรรณ ทองศิวัชรักษ์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว แสงจันทร์ โอฟารฤทธินันท์	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว นลินี กฤษฏาวิวัฒน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย นรุตม์ จันทร์กิตติสกุล	กรรมการชุดย่อย
	นาย อาร์ค รอธาส	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว สุวิมล โรจน์กั้งดาล	กรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : Hospitality Management สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการใหญ่ (ผู้บริหารสูงสุด)	1 ม.ค. 2566	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, การท่องเที่ยวและ สันทนาการ, การเจรจาต่อรอง
2. นางสาว อภิญญา งามอภิชน ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 37 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองกรรมการผู้จัดการ และประธานเจ้าหน้าที่การเงิน	1 เม.ย. 2567	การเงิน, การจัดทำ งบประมาณ, การวิเคราะห์ ข้อมูล, ผู้นำ, บริหารธุรกิจ
3. นาย นวรัตน์ ธรรมสุวรรณ เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขา : ไฟฟ้า สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองกรรมการผู้จัดการ สายพัฒนาโครงการและบำรุงรักษา ทรัพย์สิน บริหารต้นทุนและสนับสนุนกลาง	1 ก.ค. 2561	การจัดการโครงการ, บริการ รับเหมาก่อสร้าง, ผู้นำ, วิศวกรรม
4. นางสาว เจดิดา กิติโยดม ^(**) เพศ: หญิง อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ใช่	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ฝ่ายบัญชี	30 พ.ย. 2564	บัญชี, ผู้นำ, การตรวจสอบ, การจัดทำงบประมาณ
5. นางสาว กนกวรรณ ทองศิระรักษ์ เพศ: หญิง อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	เลขานุการบริษัท และรองประธานอาวุโส สายตรวจสอบภายใน และสายเลขานุการบริษัทและบริษัท ทวิบาล	1 ม.ค. 2566	ตรวจสอบภายใน, บริษัททวิบาล / การกำกับดูแล, บัญชี, ผู้ นำ, บริหารธุรกิจ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นาย เผ่าพันธุ์ วีระกุล เพศ: ชาย อายุ : 39 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ผู้อำนวยการ สายพัฒนาธุรกิจ	1 เม.ย. 2567	การจัดการข้อมูล, บริหาร ธุรกิจ, การวิเคราะห์ข้อมูล
7. นาย เรนเนน วิโกเลอ เพศ: ชาย อายุ : 40 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : Tourism, specialising in Hotel and Tourism Management สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	Senior Vice President, Hotel Business Strategy Development Division	1 เม.ย. 2567	สถิติ, การวิเคราะห์ข้อมูล, การท่องเที่ยวและสันตนาการ

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นสุดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

โครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด ณ : 1 ม.ค. 2567
วันที่

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ โดยมีการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมผลของการจ่ายค่าตอบแทน ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ เปรียบเทียบกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจ และระดับรายได้ที่ใกล้เคียงกันทุกปี โดยกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทน 3 รูปแบบคือ ค่าตอบแทนประจำ ค่าเบี้ยประชุม และบำเหน็จกรรมการ (โบนัส) อย่างไรก็ตาม กรรมการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี

คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่สรรหาและจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยกำหนดทักษะ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของบุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเสนอขอให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งเป็นกรรมการผู้จัดการใหญ่ ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวต้องเป็นคนละคนกับประธานกรรมการบริษัท เพื่อให้มีการถ่วงดุลอำนาจอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ป้องกันไม่ให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก สำหรับการพัฒนาค่าตอบแทนบริหารอื่นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารตามสายบังคับบัญชาที่จะกำกับดูแลการพัฒนาบุคลากรให้สามารถขึ้นมามีตำแหน่งได้โดยมีการพิจารณาลงไป 3 ระดับจากระดับรองกรรมการผู้จัดการ ถึงผู้ที่จะมีขึ้นระดับผู้อำนวยการฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจในการตัดสินใจจากบนสู่ล่าง สร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นกลไกในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านความพึงพอใจของลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร เพื่อประกอบในการพิจารณากำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและค่าตอบแทนประจำปีให้กับผู้บริหารและพนักงานตามสายงาน

ลิงก์นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : มี
ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

คณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบตามมติของคณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล และคณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	48,957,298.00	58,819,917.12	73,699,064.36
ค่าตอบแทนกรรมการบริหาร (บาท)	13,209,600.00	13,729,000.00	16,879,600.00
ค่าตอบแทนผู้บริหาร (บาท)	35,747,698.00	45,090,917.12	56,819,464.36

- ปี 2565 เป็นรายได้ของผู้บริหารรวม 6 คน
- ปี 2566 เป็นรายได้ของผู้บริหารรวม 6 คน
- ปี 2567 เป็นรายได้ของผู้บริหารรวม 8 คน

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท)	1,304,587.00	1,563,069.12	1,562,655.36
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา

ประมาณค่าตอบแทนของกรรมการบริหารและผู้บริหารในรอบปีปัจจุบัน : 0.00

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว เจตติยา กิติโยดม	jetiya@theerawan.com	02-257-4588

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว กนกวรรณ ทองศิวัชรักษ์	kanokwan@theerawan.com	02-257-4526

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่จ้างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว กนกวรรณ ทองศิวัชรักษ์	kanokwan@theerawan.com	02-257-4526

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว กนกวรรณ ทองศิริรักษ์	kanokwan@theerawan.com	02-257-4526

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว อภิญญา งามอภิชน	apinya@theerawan.com	02-257-4588

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชีย จำกัด อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์ 1 ชั้น 50 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 0 2677 2000	3,144,000.00	-	1. นางสาว ชนารัตน์ จันทร์ทวา อีเมล: chanaratc@kpmg.co.th โทรศัพท์: 0813412262 เลขที่ใบอนุญาต: 9052 2. นางสาว วิภาวรรณ ปัทวันวิเวก อีเมล: vipavanp@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 4795 3. นางสาว วรณภาพร จงพิเรชานนท์ อีเมล: vannapornj@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 4098

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัทย่อย

ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ
-------------------	-----------------

ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ
8,270,000.00	ประเภทของงานบริการอื่น : การตรวจสอบตามวิธีการที่ตกลงร่วมกัน รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : การตรวจสอบตามวิธีการที่ตกลงร่วมกันของบริษัทย่อย (Erawan Philippines, Inc and its subsidiaries) ส่วนที่จ่ายไปในระหว่างปีบัญชี 0.00 บาท ส่วนที่จะต้องจ่ายในอนาคต 0.00 บาท รวมค่าบริการ 38,000.00 บาท

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัท มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนพิจารณาอนุมัติในเรื่องที่สำคัญๆ ประกอบด้วย

- 1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
- 2 ร่วมกับฝ่ายจัดการในการพิจารณาแผนกลยุทธ์ระยะสั้น และระยะยาว (3-5 ปี) และแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- 3 พิจารณาอนุมัติแผนงบประมาณประจำปี
- 4 กำหนดนโยบายพัฒนา และแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
- 5 กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 6 พิจารณาการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง
- 7 กำกับดูแล ควบคุมให้มีระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่ดี
- 8 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย และการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 9 กำหนดให้คณะกรรมการระดับบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยแต่งตั้งให้ ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกรรมการเป็นประธาน
- 10 ประเมินผลการดำเนินงานผู้บริหารระดับสูง และพิจารณานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 11 พิจารณาความเหมาะสมและการเปิดเผยที่เพียงพอในการได้มาและจำหน่ายไปของทรัพย์สินที่สำคัญ หรือการจำหน่ายจ่ายโอนของกิจการภายในกลุ่มบริษัท เป็นต้น

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย สุพล วัฒนเวคิน	กรรมการ	4 พ.ย. 2547	กฎหมาย, ธนาการ, การท่องเที่ยวและสันติภาพ, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย สุพัชร วัฒนเวคิน	กรรมการ	24 เม.ย. 2567	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการองค์กร, การวิเคราะห์ข้อมูล, บริหารธุรกิจ, เศรษฐศาสตร์
ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย	กรรมการ	24 เม.ย. 2567	การจัดการกลยุทธ์, การวิเคราะห์ข้อมูล, สถิติ, เศรษฐศาสตร์, บัญชี

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล มีหน้าที่ในการพิจารณาโครงสร้างคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง พิจารณาและสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอขอแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ ตลอดจนพิจารณาหลักต้น และดูแลให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เห็นความสำคัญ และปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และบุคคลที่จะเสนอชื่อให้เป็นกรรมการอิสระ มีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวกับกรรมการอิสระ

คุณสมบัติกรรมการอิสระ

1. มีส่วนการถือหุ้นในบริษัทไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทร่วม นิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง โดยให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย
2. ไม่เป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งในปัจจุบัน และช่วง 2 ปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง
3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร กับผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้บริหาร หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ภายใน 2 ปีก่อนหน้า ได้แก่
 - 4.1 ความสัมพันธ์ในลักษณะการให้บริการทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้สอบบัญชี (ทุกกรณี) ผู้ให้บริการทางวิชาชีพอื่น เช่น ที่ปรึกษากฎหมาย ที่ปรึกษาทางการเงิน ผู้ประเมินราคาทรัพย์สิน ที่มีมูลค่ารายการต่อปีเกิน 2 ล้านบาท
 - 4.2 ความสัมพันธ์ทางการค้า ทางธุรกิจ ได้แก่ รายการธุรกรรมปกติ รายการเช่า/ให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์ บริการ และรายการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงินที่มีมูลค่าการทำรายการตั้งแต่ 20 ล้านบาท หรือตั้งแต่ร้อยละ 3 ของ NTA ของบริษัทฯ แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า โดยให้รวมมูลค่ารายการย้อนหลังไม่น้อยกว่า 6 เดือน ก่อนวันที่มีการทำรายการครั้งสุดท้าย
 - 4.3 ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระได้
5. ต้องเข้าอบรมหลักสูตรที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) อย่างน้อย 1 หลักสูตร ได้แก่ Directors Certification Program (DCP) หรือ Directors Accreditation Program (DAP) หรือ Audit Committee Program (ACP)

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 6
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

ผู้ถือหุ้นที่จะเสนอระเบียบวาระการประชุม หรือเสนอชื่อกรรมการต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ถือหุ้นสามัญ (ERW) ณ วันที่เสนอวาระการประชุม หรือเสนอชื่อกรรมการโดยอาจเป็นผู้ถือหุ้นรายเดียว หรือหลายรายรวมกันได้
2. มีส่วนการถือหุ้นขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ และต้อง ถือหุ้นของบริษัทฯ ในจำนวนดังกล่าวต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีจนถึงวันที่เสนอระเบียบวาระการประชุม และ/หรือ เสนอชื่อกรรมการและผู้ถือหุ้นในวันกำหนดรายชื่อผู้ถือหุ้น (Record date) เพื่อสิทธิในการเข้าร่วม ประชุมผู้ถือหุ้น

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
คณะกรรมการบริษัท ควรประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งเพศ อายุ มีความรู้และประสบการณ์ในด้านต่างๆ เช่น การเงิน เศรษฐกิจ การจัดการ บริหารธุรกิจ การตลาด การบริการ การท่องเที่ยว กฎหมาย และอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ตลอดจนอนุมัติแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงาน ทำหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานของฝ่ายจัดการ และสนับสนุนให้มีการบริหารงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท 1. กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director) 2. กรรมการอิสระ (Independent Director) ต้องมีไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการบริษัท และอย่างน้อย 1 คนต้องมีความรู้ด้านบัญชีและการเงิน เพื่อให้เพียงพอต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการตรวจสอบ 3. ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ (Executive Directors) คุณสมบัติทั่วไป 1. อายุไม่เกิน 75 ปี 2. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย เป็นมืออาชีพ และมีจริยธรรม 3. เข้าใจบทบาทหน้าที่ และทำหน้าที่ของตน (Practices) แทนผู้ที่เกี่ยวข้องโดยสุจริตอย่างเต็มที่ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างมูลค่าสูงสุดให้กิจการและผู้ถือหุ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว 4. มีเวลาเพียงพอในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ควรมีการประเมินตนเอง และแจ้งต่อคณะกรรมการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือมีเหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วาระในการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง 1. วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ และผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามข้อบังคับบริษัทฯ และคณะกรรมการอาจเสนอชื่อให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งใหม่หลังหมดวาระ โดยให้พิจารณาการดำรงอยู่จากการประเมินผลการทำงานของกรรมการเป็นรายปี โดยกำหนดให้วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยเป็นคราวละ 3 ปี เท่ากัน ในกรณีที่กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ครบวาระการดำรงตำแหน่ง และยังไม่มีการแต่งตั้งใหม่ให้คณะกรรมการชุดเดิมยังคงทำหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งใหม่ 2. วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่อเนื่องรวมไม่เกิน 9 ปี เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล จะเสนอขอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาเป็นกรณีพิเศษแล้วเห็นว่ากรรมการอิสระผู้นั้น ยังมีความเป็นอิสระมากเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อช่วยดูแลประโยชน์ของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้น และเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ โดยคณะกรรมการบริษัท ต้องให้ความเห็นชอบ 3. การพ้นจากตำแหน่งกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ และต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่ออายุเกินกว่า 75 ปี ตามคุณสมบัติทั่วไปข้างต้น โดยให้สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปจนถึงวันจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี และพ้นจากตำแหน่งเมื่อการประชุมแล้วเสร็จ คุณสมบัติเฉพาะ ประธานกรรมการบริษัท มีหน้าที่นอกเหนือจากที่กล่าวในหลักการข้างต้นและกรรมการอื่นคือ (1) การทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมคณะกรรมการ (2) การลง	เศรษฐศาสตร์, การท่องเที่ยวและสันติภาพ, บัญชี, การวิเคราะห์ข้อมูล, สถิติ, ตรวจสอบภายใน, บริหารธุรกิจ

คะแนนเสียงชี้ขาด ในกรณีที่ที่ประชุมคณะกรรมการมีการลงคะแนนเสียง และคะแนนเสียง 2 ข้างเท่ากัน (3) การเป็นผู้เรียกประชุมคณะกรรมการ (4) การทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยประธานกรรมการ จะต้องไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่เป็นลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้สอบบัญชี ผู้ให้บริการทางวิชาชีพอื่นในบริษัทรวมและบริษัทตรวจสอบบัญชี กรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการที่ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ ควรให้เวลาในการบริหารงานอย่างเต็มที่ ไม่ควรดำรงตำแหน่งในบริษัทอื่น ยกเว้นบริษัทย่อยและบริษัทรวม และหากมีความประสงค์จะไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการบริษัท

กรรมการอิสระ

1. มีสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทรวม นิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง โดยให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย
2. ไม่เป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทรวม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งในปัจจุบัน และช่วง 2 ปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง
3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร กับผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทรวม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ภายใน 2 ปีก่อนหน้า ได้แก่
 - 4.1 ความสัมพันธ์ในลักษณะการให้บริการทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้สอบบัญชี (ทุกกรณี) ผู้ให้บริการทางวิชาชีพอื่น เช่น ที่ปรึกษากฎหมาย ที่ปรึกษาทางการเงิน ผู้ประเมินราคาทรัพย์สิน ที่มีมูลค่ารายการต่อปีเกิน 2 ล้านบาท
 - 4.2 ความสัมพันธ์ทางการค้า ทางธุรกิจ ได้แก่ รายการธุรกรรมปกติ รายการเช่า/ให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์ บริการ และรายการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงินที่มีมูลค่าการทำรายการตั้งแต่ 20 ล้านบาท หรือตั้งแต่ร้อยละ 3 ของ NTA ของบริษัทฯ แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า โดยให้รวมมูลค่ารายการย้อนหลังไม่น้อยกว่า 6 เดือน ก่อนวันที่มีการทำรายการครั้งล่าสุด
 - 4.3 ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระได้
5. ต้องเข้าอบรมหลักสูตรที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) อย่างน้อย 1 หลักสูตร ได้แก่ Directors Certification Program (DCP) หรือ Directors Accreditation Program (DAP) หรือ Audit Committee Program (ACP)

กรรมการตรวจสอบ

1. ต้องเป็นกรรมการอิสระที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการ หรือผู้ถือหุ้น
 2. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการให้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ บริษัทรวม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง
 3. มีหน้าที่ไม่น้อยกว่าที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด
- ธุรกรรมที่มีผลต่อความเป็นอิสระ
1. เป็นผู้มีอำนาจอนุมัติรายการต่างๆ หรือลงนามผูกพันบริษัทจริง ยกเว้น การลงนามตามมติของคณะกรรมการ หรือเป็นการ

ลงนามร่วมกับกรรมการรายอื่น

2. เขาร่วมประชุม หรือร่วมลงคะแนนในเรื่องที่มีส่วน
ได้เสีย หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
ลักษณะต้องห้าม
กรรมการและผู้บริหารของบริษัทต้องไม่มีคุณสมบัติที่ขัดหรือแย้งกับ
ข้อกำหนดของบริษัทฯ และประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และ
ตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย ชรินทร์ ว่องกุศลกิจ (ประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
2. นาง พนิดา เทพกาญจนา (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
3. นาย สุพล วัฒนเวคิน (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: KKP Year Ahead 2567 "A Pathway to Prosperity" (Online) • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
4. นาย บรรยง พงษ์พานิช (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
5. นาย เอกสิทธิ์ โชติกลเสถียร (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
6. นาย กวิน ว่องกุศลกิจ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
7. นาง อารดา ว่องกุศลกิจ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
8. ดร. กุลภัทรา สิริธม (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2567: Ethical Leadership Program (ELP) • 2567: Risk Management Program for Corporate Leaders (RCL) • 2567: The Board's Roles in Climate Governance (BCG) อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
9. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
10. นาย สุพัชร วัฒนเวคิน (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
11. ดร. พัทธพันธ์ เหลืองนฤมิตชัย (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2567: Advanced Audit Committee Program (AAP) • 2567: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2567: Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives หัวข้อ Tourism and Hotel Outlook 2025 และ Opportunities and Challenges
12. นาย เพชร ไกรนุกูล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
13. นาย กษมา บุญคุปต์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
14. รศ. ดร. สมประวิณ มันประเสริฐ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

เกณฑ์ในการวัดผลประเมิน

ผลงานในรอบปีเทียบกับความคาดหวัง

- 1 = ปรับปรุง
- 2 = ต่ำกว่าความคาดหวัง
- 3 = เป็นไปตามความคาดหวัง
- 4 = สูงกว่าความคาดหวัง

ประสิทธิภาพที่ทำได้ในรอบปีเทียบกับปีก่อน

- 1 = แย่กว่าปีก่อน
- 2 = เท่ากับปีก่อน
- 3 = ดีกว่าปีก่อน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการประเมินคณะกรรมการ ในปี 2567 อยู่ในเกณฑ์ดี ด้วยผลคะแนนร้อยละ 82 คณะกรรมการเห็นว่า โครงสร้าง และองค์ประกอบของกรรมการ มีความเหมาะสม มีกรรมการอิสระที่เพียงพอทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจแบบสมดุล กรรมการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีความอิสระในการตัดสินใจโดยไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กรรมการทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบในการดูแลการบริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายจัดการ สามารถหารือกันได้อย่างตรงไปตรงมา มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้บริหารอย่างเหมาะสม ทำให้มีความเข้าใจในธุรกิจอย่างเพียงพอ สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกรรมการ คณะกรรมการบริษัท ได้นำมาพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ฝ่ายจัดการ และเลขานุการบริษัท ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	82%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	75%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการตรวจสอบ	การประเมินแบบรายคณะ	79%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	75%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล	การประเมินแบบรายคณะ	75%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	75%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง และกำหนดค่าตอบแทน	การประเมินแบบรายคณะ	75%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	75%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหาร	การประเมินแบบรายคณะ	79%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	75%	100%
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านความพึงพอใจของลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร เพื่อประกอบในการพิจารณากำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและค่าตอบแทนประจำปีให้กับผู้บริหารและพนักงานตามสายงาน

ลิงก์หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหารระดับสูง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/good-corporate-governance-policy>

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง) : 9
การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 23 เม.ย. 2567
การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย ชรินทร์ ว่องกุดลกิจ (ประธานกรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
2. นาง พนิดา เทพกาญจนา (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
3. นาย สุพล วัฒนเวทิน (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
4. นาย บรรยง พงษ์พานิช (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
5. นาย เอกสิทธิ์ โชติกลเสียร (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
6. นาย กวิน ว่องกุดลกิจ (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
7. นาง อารดา ว่องกุดลกิจ (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
8. ดร. กุลภัทรา สีโรดม (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
9. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
10. นาย สุพัชร วัฒนเวทิน (กรรมการ)	6	/	6	0	/	0	N/A	/	N/A
11. ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	0	/	0	N/A	/	N/A
12. นาย เพชร ไกรนุกูล (กรรมการ)	2	/	2	1	/	1	N/A	/	N/A
13. นาย กษมา บุญยคุปต์ (กรรมการ)	2	/	2	1	/	1	N/A	/	N/A
14. รศ. ดร. สมประวิณ มันประเสริฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	2	/	2	1	/	1	N/A	/	N/A

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

ติดภารกิจไปต่างประเทศ

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการจ่ายคำตอบแทนของกรรมการ โดยมีการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมผลของการจ่ายคำตอบแทน ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ เปรียบเทียบกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจ และระดับรายได้ที่ใกล้เคียงกันทุกปี โดยกำหนดให้มีการจ่ายคำตอบแทน 3 รูปแบบคือ คำตอบแทนประจำ ค่าเบี้ยประชุม และบำเหน็จกรรมการ (โบนัส) อย่างไรก็ตาม กรรมการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย จะได้รับคำตอบแทนเพิ่มตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี

อัตราการจ่ายคำตอบแทนกรรมการรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัท

คำตอบแทนประจำ	2567	2566	2565
- ประธานกรรมการ	54,000 บาท/เดือน	45,000 บาท/เดือน	27,000 บาท/เดือน
- กรรมการ	36,000 บาท/เดือน	30,000 บาท/เดือน	18,000 บาท/เดือน
- ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ	-ไม่มี- -ไม่มี- -ไม่มี-		

คณะกรรมการชุดย่อย

ค่าเบี้ยประชุม

- คณะกรรมการตรวจสอบ
 - ประธาน 46,800 บาท/ครั้ง 39,000 บาท/ครั้ง 23,400 บาท/ครั้ง
 - กรรมการ 36,000 บาท/ครั้ง 30,000 บาท/ครั้ง 18,000 บาท/ครั้ง
- คณะกรรมการบริหาร
 - ประธาน 31,200 บาท/ครั้ง 26,000 บาท/ครั้ง -
 - กรรมการ 24,000 บาท/ครั้ง 20,000 บาท/ครั้ง -
 - ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ -ไม่มี- -ไม่มี- -
- คณะกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาล
 - ประธาน 31,200 บาท/ครั้ง 26,000 บาท/ครั้ง 15,600 บาท/ครั้ง
 - กรรมการ 24,000 บาท/ครั้ง 20,000 บาท/ครั้ง 12,000 บาท/ครั้ง
- คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดคำตอบแทน
 - ประธาน 31,200 บาท/ครั้ง 26,000 บาท/ครั้ง 15,600 บาท/ครั้ง
 - กรรมการ 24,000 บาท/ครั้ง 20,000 บาท/ครั้ง 12,000 บาท/ครั้ง

หมายเหตุ ไม่มีผลประโยชน์อื่นใดทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากนี้

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย ชรินทร์ ว่องกุศลกิจ (ประธานกรรมการ)			612,000.00		216,000.00
คณะกรรมการบริษัท	612,000.00	0.00	612,000.00	ไม่มี	
2. นาง พนิดา เทพกาญจนา (กรรมการ)			522,400.00		216,000.00
คณะกรรมการบริษัท	408,000.00	0.00	408,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและ บรรษัทภิบาล	114,400.00	0.00	114,400.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่ เป็นตัวแทนอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวแทน	
3. นาย สุพล วัฒนเวคิน (กรรมการ)			491,200.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	408,000.00	0.00	408,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูงและกำหนดค่า ตอบแทน	83,200.00	0.00	83,200.00	ไม่มี	
4. นาย บรรยง พงษ์พานิช (กรรมการ)			496,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	408,000.00	0.00	408,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและ บรรษัทภิบาล	88,000.00	0.00	88,000.00	ไม่มี	
5. นาย เอกสิทธิ์ โชติกลเสถียร (กรรมการ)			610,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	408,000.00	0.00	408,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	138,000.00	0.00	138,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูงและกำหนดค่า ตอบแทน	64,000.00	0.00	64,000.00	ไม่มี	
6. นาย กวิน ว่องกุลกิจ (กรรมการ)			823,600.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	408,000.00	0.00	408,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	327,600.00	0.00	327,600.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและ บรรษัทภิบาล	88,000.00	0.00	88,000.00	ไม่มี	
7. นาง อารดา ว่องกุลกิจ (กรรมการ)			724,000.00		816,000.00
คณะกรรมการบริษัท	408,000.00	0.00	408,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	252,000.00	0.00	252,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูงและกำหนดค่า ตอบแทน	64,000.00	0.00	64,000.00	ไม่มี	
8. ดร. กุลภัทรา สิโรตม (กรรมการ)			587,400.00		0.00

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่ เป็นตัวเลขอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเลข	
คณะกรรมการบริษัท	408,000.00	0.00	408,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	179,400.00	0.00	179,400.00	ไม่มี	
9. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี (กรรมการ)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
10. นาย สุพัชร วัฒนเวคิน (กรรมการ)			520,000.00		600,000.00
คณะกรรมการบริษัท	288,000.00	0.00	288,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	232,000.00	0.00	232,000.00	ไม่มี	
11. ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิต ชัย (กรรมการ)			396,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	288,000.00	0.00	288,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	108,000.00	0.00	108,000.00	ไม่มี	
12. นางสาว พริยา เทพ กาญจนา (กรรมการบริหาร)			252,000.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร	252,000.00	0.00	252,000.00	ไม่มี	
13. นาย ยูเซฟ อิล คัมรี (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
14. นางสาว อภิญา งาม อภิชน (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
15. นางสาว ศติยา ทวีกุล (ประธานคณะกรรมการชุด ย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
16. นางสาว กนกวรรณ ทอง ศิวัชรักษ์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
17. นาย นวรัตน์ ธรรมสุวรรณ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
18. นาย เชบาสเตียน แซลมอน (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
19. นางสาว แสงจันทร์ โอฬารฤทธินันท์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
20. นางสาว สุวิมล โรจน์ กั้งสตาล (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
21. นางสาว นลินี กฤษฎา วิวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
22. นางสาว พลอย อรัญยานนท์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
23. นาย นรุตม์ จันทร์กิตติสกุล (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
24. นาย ศิริณ โมโกโนซอพ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
25. นาย อาร์ค รธธาส (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
26. นาย เผ่าพันธุ์ วีระกุล (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
27. นางสาว พิษานันท์ บุญ พร้อมกุล (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
28. นาย เพชร ไกรนุกูล (กรรมการ)			0.00		3,600,000.00
คณะกรรมการบริษัท	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
29. นาย กษมา บุญยคุปต์ (กรรมการ)			120,000.00		3,600,000.00
คณะกรรมการบริษัท	120,000.00	0.00	120,000.00	ไม่มี	
30. รศ. ดร. สมประวิณ มั่น ประเสริฐ (กรรมการ)			150,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	120,000.00	0.00	120,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
31. นางสาว วรณ อิงคตา นุวัฒน์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปคำตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	4,284,000.00	0.00	4,284,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	455,400.00	0.00	455,400.00
3. คณะกรรมการบริหาร	1,063,600.00	0.00	1,063,600.00
4. คณะกรรมการพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูงและกำหนดคำตอบแทน	211,200.00	0.00	211,200.00
5. คณะกรรมการสรรหาและ บรรษัทภิบาล	290,400.00	0.00	290,400.00
6. คณะกรรมการด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	0.00	0.00	0.00
7. คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
8. คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	0.00	0.00	0.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2567
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	6,304,600.00
ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	0.00
รวม (บาท)	6,304,600.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจาย : 0.00
ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตาม
รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ : สัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ
บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ : รับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนด
นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการ
อื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุม
ภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุม
เพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก, อื่น ๆ : การตรวจ
สอบภายใน, การจัดการความเสี่ยง, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ
บริษัทย่อย, กฎระเบียบของบริษัทฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการ
ดำเนินธุรกิจ

คณะกรรมการบริษัท มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อพึงปฏิบัติของผู้บริหาร ครอบคลุมถึงหน้าที่ และภารกิจหลักโดยให้ฝ่ายจัดการมีอิสระในการ
กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารตามวัตถุประสงค์ และพันธกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อยในเครือ เพื่อเสนอขออนุมัติแผนจากคณะกรรมการบริษัท
บริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 90 จะกำหนดให้มีโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการเช่นเดียวกับบริษัท ได้แก่ การตรวจสอบภายใน, การจัดการความ
เสี่ยง, การสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทย่อย, กฎระเบียบของบริษัทฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น
บริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นน้อยกว่าร้อยละ 90 บริษัทฯ จะมีบทบาทในการกำกับดูแลและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสัดส่วนการถือหุ้นที่มีอยู่
ประกอบด้วย

- 1. ส่งกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง (กรรมการผู้จัดการใหญ่ และประธานเจ้าหน้าที่การเงิน) หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น
- 2. กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ
- 3. เปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน งบประมาณ และตารางอำนาจอนุมัติ
- 4. การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการทำรายการอื่นที่สำคัญ เช่น การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์
- 5. ประเมินความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อย

โดยยังกำหนดให้มีกลไกการกำกับดูแลกิจการเช่นเดียวกับกับบริษัทฯ เช่น การตรวจสอบภายใน, การจัดการความเสี่ยง, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ
บริษัทย่อย, กฎระเบียบของบริษัทฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ กำหนดวิธีปฏิบัติการทำรายการระหว่างกันกับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องผ่านการสอบทานจากคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบริษัท ตามเกณฑ์ที่กำหนด และให้มีการเปิดเผยรายการ และมูลค่าของรายการที่อาจมีความขัดแย้งในปีที่ผ่านมา โดยอธิบายความจำเป็น และความสมเหตุสมผลของรายการที่เกิดขึ้นไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายการดังกล่าวเปิดเผยข้อมูล และ/หรือ ลักษณะความสัมพันธ์ส่วนบุคคลของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้เสนอราคาขายใดรายหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ส่งให้สายเลขานุการบริษัทและบรรษัทภิบาล และให้ตรวจสอบ และ/หรือ ไม่อยู่ร่วมในกระบวนการพิจารณาตัดสินชี้ขาด

คณะกรรมการบริษัท กำหนดมาตรการและขั้นตอนการอนุมัติการทำรายการระหว่างกัน และให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ในกรณีที่บริษัทฯ เข้าทำสัญญาใดๆ ก็ตาม หรือมีการทำรายการระหว่างกันกับบริษัทย่อย บริษัทที่เกี่ยวข้อง บุคคลภายนอก และ/หรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องการเปิดเผยข้อมูลและการปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนในรายการที่เกี่ยวข้องกัน และให้มีราคาและเงื่อนไข เสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก โดยกรรมการหรือพนักงานที่มีส่วนได้เสียในรายการนั้นจะต้องไม่มีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการเข้าทำสัญญา และคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และไม่มีนโยบายหรือแนวโน้มในการทำรายการระหว่างกันในอนาคต

การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันในปีที่ผ่านมา แสดงไว้ในหมายเหตุประกอบงบการเงิน โดยทุกรายการเป็นรายการที่สมเหตุสมผล และเป็นการดำเนินธุรกิจปกติ การพิจารณาทำรายการเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ ผ่านการสอบทานจากคณะกรรมการตรวจสอบ และ/หรือคณะกรรมการบริษัท ว่าเป็นเสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis) ตามข้อกำหนดของบริษัทฯ และระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และไม่ขัดกับมาตรฐานการบัญชีเรื่องการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกัน

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการใช้อข้อมูลภายใน และเพื่อเป็นการปกป้องกรณีที่มีการและผู้บริหารใช้อข้อมูลภายในเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ (Abusive self-dealing) โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือข้อมูลที่มีผลกระทบต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร การดำเนินงานธุรกิจ การเจรจาต่อรองทางการค้า และราคาหุ้น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบและก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถือหุ้นโดยรวม ทั้งนี้ บริษัทฯ สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงานผ่านคู่มือจริยธรรมธุรกิจ ในหัวข้อหลักบรรษัทภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับสูง และข้อพึงปฏิบัติของพนักงาน (โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ หัวข้อ จริยธรรมธุรกิจ)

จากการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน ในปี 2567 ไม่พบการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือเอาเปรียบผู้ลงทุน โดยการใช้ข้อมูลภายในโดยกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ รวมถึงไม่พบการกระทำผิดทางวินัยไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความลับ ผลประโยชน์ของบริษัทฯ และการทุจริตคอร์รัปชันของผู้บริหารและพนักงาน จึงไม่มีการพิจารณาลงโทษทางวินัย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน : มี
ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

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

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการพิจารณาทบทวนและออกนโยบายและแนวปฏิบัติในการปกป้องระบบเครือข่ายและโปรแกรมช่วยลดความเสี่ยงจากการโจมตีทางไซเบอร์ (อินเทอร์เน็ต) เพื่อเป็นการกำหนดหลักการและกฎพื้นฐานสำหรับการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ตลอดจนการรั่วไหลของข้อมูลภายใน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2567 และมีการพิจารณาทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2567 (โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน 56-1 One report เอกสารแนบ 5-7) สำหรับนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ เป็นต้น

ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเข้าใจและรับทราบนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจ จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดให้สายตรวจสอบภายในมีหน้าที่ในการติดตามและตรวจสอบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและสร้างการตระหนักรู้โดยการจัดให้มีการเผยแพร่และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ ตลอดจนกำหนดเป็นหลักสูตรเพื่อการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และจัดหลักสูตรการอบรมเป็นประจำทุกปี ดังนี้

1. หลักสูตรอบรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน หัวข้อ “We React Anti-Corruption & Connected Transactions”
2. หลักสูตรอบรมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล หัวข้อ “Personal Data Protection Act for New Employee & Refresh ความรู้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล”
3. หลักสูตรอบรมด้านความยั่งยืน หัวข้อ “Climate Actions 101 & Sustainability Standards for Hospitality โรงแรมเกี่ยวข้องอย่างไรกับโลกร้อน? กับมาตรฐานสากลวันนี้ที่ต้องรู้จัก”
4. หลักสูตรอบรมการจัดซื้อจัดจ้าง หัวข้อ “Power of Authority Procurement for New Employee & Refresh การจัดซื้อ ว่าจ้างทำของและบริการรวมถึงการอนุมัติ”
5. หลักสูตรอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ หัวข้อ “Security Awareness”

การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

คณะกรรมการตรวจสอบ สนับสนุนให้มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง และขยายผลไปสู่คู่ค้าทางธุรกิจ โดยมีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือข้อมูลการทุจริตที่ชัดเจน (Whistleblower Channel) รวมถึงมีกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย รวมถึงได้ตรวจสอบและรับรองการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัดจนได้รับการประกาศเกียรติคุณจากแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยในปี 2563 และได้รับการต่ออายุการรับรองครั้งที่ 1 ในปี 2566 อายุการรับรองต่อเนื่อง 6 ปี โดยจากการตรวจสอบและติดตามผ่านกระบวนการตรวจสอบภายใน ในปี 2567 ไม่พบการจงใจกระทำทุจริตของพนักงานทั้งภายในและไม่พบข้อร้องเรียนในเรื่องการทุจริตในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก (โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน 56-1 One report หัวข้อ รายงานจากคณะกรรมการตรวจสอบต่อผู้ถือหุ้น)

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียน:

อีเมล: gcg@theerawan.com , companysecretary@theerawan.com

ไปรษณีย์: ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

การแจ้งเบาะแส และมาตรการคุ้มครอง

หากผู้ใดพบหรือมีข้อสงสัยโดยเฉพาะเรื่องการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสม่ว่าจากภายในหรือภายนอก บริษัทฯ มีหน่วยงานอิสระที่จะทำการพิจารณารายละเอียดเพื่อสืบหาข้อเท็จจริงตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. **กระบวนการหาข้อเท็จจริง** บริษัทฯ กำหนดช่องทางในการติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนไว้บนเว็บไซต์ 56-1 One Report หัวข้อ ข้อมูลสำคัญ และข้อมูลเพื่อการติดต่อ โดยกำหนดกระบวนการหาข้อเท็จจริงที่รวดเร็วและเป็นระบบประกอบด้วย
 - ความชัดเจนเพียงพอ รายละเอียดเบาะแสหรือข้อร้องเรียนต้องเป็นความจริง และ/หรือมีความเพียงพอที่จะนำสืบได้
 - 1.1 สำคัญ สำคัญ เบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่มีสำคัญ ผู้รับเรื่องจะพิจารณาส่งให้คณะกรรมการวินัย ซึ่งสมาชิกประกอบด้วย หน่วยงานอิสระ (Compliance) หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานต้นเรื่องของผู้ถูกร้องเรียน และหน่วยงานต้นเรื่องของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน (กรณีเป็นพนักงาน) เพื่อขยายผลหาข้อเท็จจริง
 - 1.2 ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน จะได้รับความคุ้มครองสิทธิอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือบุคคลภายนอก
 - 1.3 ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ ที่อยู่ หรือหมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ เว้นแต่ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน เห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลจะทำให้บริษัทฯ สามารถรายงานความคืบหน้า หรือสอบถามข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม หรือชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น
2. **กระบวนการให้ความเป็นธรรม** คณะกรรมการวินัย จะพิจารณาให้ความเป็นธรรม และปกป้องผู้แจ้งเบาะแสหรือ ผู้ร้องเรียน ผู้รับเรื่องร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบหาข้อเท็จจริง และการรายงาน ต้องเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ จะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน หรือผู้ที่ร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยการลงนามให้สัตยาบันร่วมกัน
3. **กระบวนการรายงาน** คณะกรรมการวินัย มีหน้าที่รายงานข้อเท็จจริงโดยตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ (President) และ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ และ/หรือคณะกรรมการบริษัท ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่องที่เกิดขึ้น โดยการพิจารณาความเหมาะสมของการนำเสนอรายงานต่อผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในดุลยพินิจของคณะกรรมการวินัย ซึ่งกำหนดกรอบการพิจารณาไว้ดังต่อไปนี้
 - 3.1 กรรมการผู้จัดการใหญ่ (President) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานปกติทั่วไป และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการผู้จัดการใหญ่
 - 3.2 คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และ/หรือ การทุจริตทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่ออย่างร้ายแรง
 - 3.3 คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors) เป็นเรื่องที่คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบ และ/หรือเพื่อพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำกับดูแล และ/หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อผู้บริหารระดับสูง
4. **กระบวนการลงโทษ และการแจ้งผลการดำเนินการ**
 - 4.1 การลงโทษ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยวินัยพนักงาน นโยบายการบริหารงานบุคคล และ/หรือข้อกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 4.2 กรณีที่สามารถติดต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนได้ บริษัทฯ จะแจ้งผลการดำเนินการให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร หัวหน้าสายงานที่เกี่ยวข้องติดตามผลการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) และรายงานให้ผู้มีอำนาจทราบตามลำดับ

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการพิจารณาทบทวนและออกนโยบายและแนวปฏิบัติในการปกป้องระบบเครือข่ายและโปรแกรมช่วยลดความเสี่ยงจากการโจมตีทางไซเบอร์ (อินเทอร์เน็ต) เพื่อเป็นการกำหนดหลักการและกฎพื้นฐานสำหรับการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ตลอดจนการรั่วไหลของข้อมูลภายใน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2567 และมีการพิจารณาทบทวนนโยบาย ได้แก่

1. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
2. นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง

โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2567 (โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน 56-1 One report เอกสารแนบ 5-7)

สำหรับนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ เป็นต้น ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเข้าใจและรับทราบนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจ จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดให้สายตรวจสอบภายในมีหน้าที่ในการติดตามและตรวจสอบ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและสร้างการตระหนักรู้โดยการจัดให้มีการเผยแพร่และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ ตลอดจนกำหนดเป็นหลักสูตรสำหรับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และจัดหลักสูตรการอบรมเป็นประจำทุกปี ดังนี้

1. หลักสูตรอบรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน หัวข้อ “We React Anti-Corruption & Connected Transactions”
2. หลักสูตรอบรมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล หัวข้อ “Personal Data Protection Act for New Employee & Refresh ความรู้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล”
3. หลักสูตรอบรมด้านความยั่งยืน หัวข้อ “Climate Actions 101 & Sustainability Standards for Hospitality โครงการเกี่ยวโยง”

กับโลกร้อน? กับมาตรฐานสากลวันนี้ที่ต้อรู้จัก”

4. หลักสูตรอบรมการจัดซื้อจัดจ้าง หัวข้อ “Power of Authority Procurement for New Employee & Refresh การจัดซื้อ ว่าจ้างทำของและ
บริการรวมถึงการอนุมัติ”
5. หลักสูตรอบรมด้านการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ หัวข้อ “Security Awareness”

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 ดร. กุลภัทรา สีโรดม (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	4	/	4
2 นาย เอกสิทธิ์ โชคกสิยธ (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4
3 ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย (กรรมการตรวจสอบ)	3	/	3
4 รศ. ดร. สมประวิณ มันประเสริฐ (กรรมการตรวจสอบ)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบที่มีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. การสอบทานงบการเงิน คณะกรรมการตรวจสอบ สอบทานข้อมูลที่สำคัญของงบการเงินรวม งบการเงินเฉพาะกิจการรายไตรมาส และงบการเงินประจำปี 2567 ของบริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยประชุมร่วมกับฝ่ายจัดการ หัวหน้าสายตรวจสอบภายใน และผู้สอบบัญชีเพื่อสอบทานประเด็นที่มีสาระสำคัญ รายการระหว่างกัน การปรับปรุงรายการทางบัญชี และการประมาณการทางบัญชีซึ่งมีผลกระทบต่อรายงานทางการเงิน รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง เพียงพอ สอดคล้องกับข้อมูลงบการเงิน ตลอดจนได้รับคำชี้แจงจากผู้สอบบัญชีและฝ่ายจัดการ จนมั่นใจได้ว่างบการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินจัดทำขึ้นอย่างถูกต้อง เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ซึ่งผู้สอบบัญชีได้ตรวจสอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีแล้ว และแสดงความเห็นต่อรายงานอย่างไม่มีเงื่อนไข คณะกรรมการตรวจสอบ จึงเห็นว่างบการเงินและงบการเงินเฉพาะกิจการของบริษัท และบริษัทย่อย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 ได้จัดทำขึ้นอย่างถูกต้องและมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ
- นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้ประชุมร่วมกับหัวหน้าสายตรวจสอบภายใน และผู้สอบบัญชี โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วม เป็นประจำทุกปีเพื่อหารือเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลที่มีสาระสำคัญในการจัดทำงบการเงิน เรื่องสำคัญจากการตรวจสอบ รวมทั้งพฤติการณ์อันควรสงสัยตามมาตรา 89/25 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 ซึ่งในปี 2567 ไม่พบพฤติการณ์อันควรสงสัย
2. การสอบทานการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทาน ติดตาม และกำกับดูแลให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ครอบคลุมด้านการลงทุน การบัญชีและการเงิน การดูแลทรัพย์สิน การดำเนินงานการป้องกันการทุจริต การปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งระบบสารสนเทศ มีความเพียงพอ เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ มีกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลโดยสายงานตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระ มีประสิทธิภาพ และจากการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในตามแบบประเมินของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พบว่าระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ และสอดคล้องกับความเห็นของผู้สอบบัญชีที่รายงานว่าการสอบทานไม่พบข้อบกพร่องที่มีสาระสำคัญ
- นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นและติดตามการใช้เงินที่ได้จากการระดมทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้มีการเปิดเผยไว้ โดยในปี 2567 ไม่มีการระดมทุนดังกล่าว
3. การกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการตรวจสอบ ได้สอบทานความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย พบว่า คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายจัดการ ตลอดจนพนักงานมีการปฏิบัติตามนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ควบคู่ไปกับการคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเกิดประโยชน์และเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน
4. การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน คณะกรรมการตรวจสอบ สนับสนุนให้มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง และขยายผลไปสู่คู่ค้าทางธุรกิจ โดยมีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือข้อมูลการทุจริตที่ชัดเจน (Whistleblower Channel) รวมถึงมีกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย รวมถึงได้ตรวจสอบและรับรองการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัดจนได้รับการประกาศเกียรติคุณจากแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยในปี 2563 และได้รับการต่ออายุการรับรองครั้งที่ 1 ในปี 2566 อายุการรับรองต่อเนื่อง 6 ปี โดยจากการตรวจสอบและติดตามผ่านกระบวนการตรวจสอบภายใน ในปี 2567 ไม่พบการจงใจกระทำทุจริตของพนักงานทั้งภายในและไม่พบข้อ

ร้องเรียนในเรื่องการทุจริตในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก

5. การสอบทานการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ คณะกรรมการตรวจสอบ ได้สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เห็นว่าบริษัทฯ มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง

6. การสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการตรวจสอบ ได้สอบทานการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ และบริษัทย่อย กับบุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกันในลักษณะความสัมพันธ์ พบว่า บริษัทฯ มีการพิจารณาการทำรายการดังกล่าวตามเงื่อนไขทางการค้าของธุรกิจปกติ มีความสมเหตุสมผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

7. การกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ ได้สอบทานแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี และติดตามความคืบหน้าของการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญรายไตรมาส เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ มีนโยบายและกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม มีการปรับปรุงกระบวนการประเมินความเสี่ยงของโครงการลงทุนตามมาตรฐานการลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสทางธุรกิจ

8. การกำกับดูแลงานตรวจสอบ คณะกรรมการตรวจสอบ กำกับดูแลงานตรวจสอบ อนุมัติแผนตรวจสอบภายในและงบประมาณประจำปี พิจารณารายงานผลการตรวจสอบภายใน และให้ข้อเสนอแนะ สอบถามติดตามการแก้ไขในประเด็นที่มีนัยสำคัญเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพจากกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐานและมีการสอบทานระหว่างกัน ตลอดจนสรุปผลการตรวจสอบภายในเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบ ได้สอบทานและยืนยันยืนยันความเป็นอิสระของหัวหน้าสายตรวจสอบภายใน และสายตรวจสอบภายใน ประเมินผลงานหัวหน้าสายตรวจสอบภายใน และให้คำแนะนำในการปรับปรุงโครงสร้างและคุณภาพงานการตรวจสอบภายใน เพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่าบริษัทฯ มีการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี สามารถปกป้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการตรวจสอบ ได้พิจารณาโดยรอบคอบแล้วเห็นว่ากระบวนการต่างๆ ของบริษัทฯ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ระบบการควบคุมภายในที่ดี และมีการถ่วงดุลอำนาจที่เหมาะสม รวมทั้งมีการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีกระบวนการเปิดเผยข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ ไม่มีการกระทำใดที่เป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแลหรือฝ่าฝืนกฎหมายผลการดำเนินงานแสดงฐานะที่แท้จริงรวมทั้งมีการประเมินและวางมาตรการในการป้องกันและจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

9. การพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีประจำปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบ ได้พิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และเสนอค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีประจำปี 2568 โดยได้ประเมินจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีและผลการตรวจสอบในปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ ได้พิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 11

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย กวิน ว่องกุลกลกิจ (ประธานกรรมการบริหาร)	11	/	11
2 นาง อรดา ว่องกุลกลกิจ (กรรมการบริหาร)	11	/	11
3 นาย สุพัชร วัฒนเวคิน (กรรมการบริหาร)	10	/	11
4 นางสาว พิริยา เทพกาญจนา (กรรมการบริหาร)	11	/	11
5 นาย ยูเซฟ อิล คัมรี (กรรมการบริหาร)	11	/	11
6 นางสาว อภิญญา งามอภิชน (กรรมการบริหาร)	8	/	8
7 นางสาว วรณ อิงคตานุวัฒน์ (กรรมการบริหาร)	3	/	3

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารได้ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีภายในขอบเขตความรับผิดชอบ โดยได้เสนอแนะแนวทางสำคัญในด้านต่างๆ เช่น

- 1. การลงทุนและการปรับปรุงทรัพย์สิน
- 2. ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ
- 3. แนะนำพันธมิตรทางกลยุทธ์ และการพัฒนาองค์กร ซึ่งความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่างๆ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการแนะนำการวางแผนทางการเงิน การจัดการสินทรัพย์ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างรายได้ให้สูงสุด

การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่า : 3
ตอบแทน (ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย สุพล วัฒนเวทิน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	3	/	3
2 นาย เอกสิทธิ์ โชติกลเสถียร (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3
3 นาง อารดา ว่องกุศลกิจ (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน

- 1. พิจารณาผลการปฏิบัติงานและกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง
- 2. พิจารณานโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และนโยบายเกี่ยวกับโครงสร้างผลตอบแทนพนักงาน เช่น นโยบายและงบประมาณการปรับผลตอบแทนประจำปี การจ่ายเงินรางวัล (โบนัส) ประจำปี
- 3. ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง แผนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และให้คำปรึกษาแนะนำ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาง พนิดา เทพกาญจนา (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	4	/	4
2 นาย บรรยง พงษ์พานิช (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
3 นาย กวิน ว่องกุศลกิจ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและบริษัทภิบาล ได้พิจารณาทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท และ พิจารณาและสรรหาบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ ตลอดจนพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผลของกรรมการบริษัท และประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย โดยกำกับดูแลให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ

- 1. ทบทวนโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

2. พิจารณาคุณสมบัติเสนอขอแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท
3. กำหนดให้กรรมการทุกคนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรสำหรับกรรมการจาก IOD และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
 - 3.1 ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ เข้าอบรมหลักสูตรจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai-IOD) ได้แก่
 - DCP: Director Certification Program รุ่นที่ 360/2567
 - AACP: Advanced Audit Committee Program รุ่นที่ 54/2567
 - 3.2 นางสาวกนกวรรณ ทองศิวัชกร รองประธานอาวุโส หัวหน้าสายตรวจสอบภายใน และเลขานุการ คณะกรรมการตรวจสอบ เข้าอบรมหลักสูตรวุฒิบัตรผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน รุ่นที่ 5/2567 (CAE - Chief Audit Executive Professional Leadership Program Class 5/2024) จากสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์
 - 3.3 จัดอบรมภายในหลักสูตรแบ่งปันความรู้ให้กับกรรมการและคณะผู้บริหาร (Knowledge Sharing Initiatives for Board Members and Executives) โดยเชิญนักวิเคราะห์และผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและสันติภาพจากหน่วยงานศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ (SCBEIC “Economic Intelligence Center”)
4. สรรหา พิจารณาและรับรองคุณสมบัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเพื่อนำเสนอขอแต่งตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งที่ว่าง 4 คน
5. เสนอขออนุมัติแต่งตั้ง คุณสุพล วัฒนเวทิน กลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระหนึ่ง และเสนอแต่งตั้งกรรมการใหม่ 2 คน (ดร. พิพัฒน์ เหลืองนฤมิตชัย เป็นกรรมการอิสระ และ นายสุพัชร วัฒนเวทิน กรรมการ) โดยอีกตำแหน่งให้ว่างไว้จนกว่าจะสามารถสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอแต่งตั้งต่อไป
6. พิจารณาความเหมาะสมเสนอขออนุมัติค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและบริษัทย่อย
7. พิจารณาและเสนอขออนุมัติค่าตอบแทนกรรมการปี 2567 โดยเสนอขอปรับขึ้นค่าตอบแทนกรรมการ 20% จากอัตราเดิมของปี 2566 เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ระหว่างปี 2563 ถึงปี 2565 รวมระยะเวลา 3 ปี คณะกรรมการได้เสนอขอปรับลดค่าตอบแทนกรรมการลงร้อยละ 40 จากอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอนุมัติในปี 2566 ต่อมาในปี 2566 สถานการณ์กลับเข้าสู่ภาวะปกติ คณะกรรมการ จึงได้ขออนุมัติท่านผู้ถือหุ้นให้กลับมาใช้อัตราค่าตอบแทนที่เคยได้รับอนุมัติในปี 2562

การเข้าประชุมของคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ยูเซฟ อิล คัมรี (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	5	/	5
2 นาย นวรัตน์ ธรรมสุวรรณ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	5
3 นางสาว กนกวรรณ ทองศิวัชกร (กรรมการชุดย่อย)	5	/	5
4 นางสาว แสงจันทร์ โอฬารฤทธินันท์ (กรรมการชุดย่อย)	5	/	5
5 นางสาว สุวิมล ไรจน์กังสดาล (กรรมการชุดย่อย)	4	/	5
6 นาย เชบาสเตียน แชลมอน (กรรมการชุดย่อย)	4	/	5
7 นางสาว พลอย อรัณยกานนท์ (กรรมการชุดย่อย)	5	/	5
8 นาย เผ่าพันธุ์ วีระกุล (กรรมการชุดย่อย)	3	/	5
9 นางสาว นลินี กฤษฏาวิวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)	5	/	5
10 นางสาว พิษานันท์ บุญพร้อมกุล (กรรมการชุดย่อย)	4	/	5

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1. ประกาศนโยบายที่พิจารณาแล้วเห็นว่าต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รับทราบและถือปฏิบัติ ได้แก่
 - 1.1.ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
 - 1.2.ประกาศนโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยถือเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงานและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่จะร่วมกันขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางที่วางไว้
2. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - 2.1. จัดโครงการ อบรมพนักงาน ในหลักสูตร "Climate Actions 101 and Sustainability Standards for Hospitality" โดยมีพนักงานเข้าร่วมกว่า 330 คน
 - 2.2. ร่วมกับสำนักงานเขตคลองเตย และอาสาสมัครในพื้นที่ดำเนินโครงการปลูกต้นไม้ 200 ต้น โดยมีพนักงานเข้าร่วมมากกว่า 90 คน
3. เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนพลังงานไฟฟ้า
 - 3.1 กลุ่มโรงแรมฮิลล์ อินน์ ขยายการติดตั้ง Solar Rooftop ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง พฤศจิกายน 2567 เพิ่ม 8 โรงแรม รวมเป็น 11 โรงแรม
 - 3.2 กลุ่มโรงแรมในเครือแมริออท ขยายการติดตั้ง Solar Rooftop ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง กรกฎาคม 2567 จำนวน 3 โรงแรมประกอบด้วย (1) โรงแรม เจดับบลิว แมริออท กรุงเทพฯ (2) โรงแรมคอร์ทยาร์ด โดย แมริออท กรุงเทพฯ และ (3) เดอะ นาคา ไอแลนด์ เอ ลักซ์ชัวรี คอลเลคชั่น รีสอร์ท แอนด์ สปา ภูเก็ต
 - 3.3 ขยายการติดตั้ง EV Charging Station รวม 10 แห่ง (1) โรงแรมเจดับบลิว แมริออท (2) โรงแรมคอร์ทยาร์ด โดย แมริออท กรุงเทพฯ (3) โรงแรมโนโวเทล โอ비스 สไตล์ กรุงเทพฯ สุขุมวิท 4 (4) โรงแรมโอบิส กรุงเทพฯ ริเวอร์ไซด์ (5) โรงแรมโอบิส กรุงเทพฯ สาทร (6) โรงแรมโอบิส กรุงเทพฯ สุขุมวิท 4 (7) โรงแรมโอบิส ภูเก็ต ป่าตอง (8) โรงแรมฮิลล์ อินน์ หัวหิน (9) โรงแรมฮิลล์ อินน์ กาญจนบุรี และ (10) โรงแรมฮิลล์ อินน์ ชลบุรี

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ยูเซฟ อิล คัมริ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	4	/	4
2 นางสาว กนกวรรณ ทองศิริรักษ์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
3 นางสาว อภิญา งามอภิชน (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2
4 นาย เชบาสเตียน แชลมอน (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
5 นางสาว นลินี กฤษฏาวิวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
6 นางสาว พลอย อรัณยกันนท์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
7 นาย ศิริณ โมโกโนซอพ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
8 นางสาว พิษานันท์ บุญพร้อมกุล (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
9 นางสาว สุวิมล โรจน์กั้งดาล (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ดำเนินงานตามกรอบการบริหารความเสี่ยงของ COSO อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการกำกับดูแล ปรับปรุงกระบวนการประเมินความเสี่ยงและบริหารความเสี่ยงที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร รวมถึงติดตามและทบทวนมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อให้งานการดำเนินงานธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

การเข้าประชุมของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การประชุมคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (ครั้ง) : 8

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นางสาว ตติยา ทวีกุล (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	8	/	8
2 นาย เชบาสเตียน แชลมอน (กรรมการชุดย่อย)	8	/	8
3 นางสาว กนกวรรณ ทองศิวัชรักษ์ (กรรมการชุดย่อย)	8	/	8
4 นางสาว แสงจันทร์ โอฬารฤทธิพันธ์ (กรรมการชุดย่อย)	8	/	8
5 นางสาว นลินี ฤทธาวิวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)	8	/	8
6 นาย นรุตม์ จันทศิริสกุล (กรรมการชุดย่อย)	8	/	8
7 นาย อาร์ค รธธาส (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
8 นางสาว สุวิมล โรจน์กั้งศาล (กรรมการชุดย่อย)	8	/	8

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของบริษัท ดิเอราวิ้น กรุ๊ป ได้ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อย่างเคร่งครัด โดยกำกับดูแลให้มีการเก็บ รวบรวม ใช้ เปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและพนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย อย่างปลอดภัยและเป็นไปตามกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีการให้คำแนะนำแก่หน่วยงานภายในเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เหมาะสม รวมถึงปรับปรุงมาตรการคุ้มครองข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1. ให้คำแนะนำ:** ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และเป็นพี่ปรึกษาให้แก่องค์กร พนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อให้สามารถดำเนินการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- 2. จัดทำนโยบายความเป็นส่วนตัว:** จัดทำนโยบายความเป็นส่วนตัวสำหรับลูกค้า พนักงาน กรรมการ ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกิจกรรมที่มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท
- 3. แสดงช่องทางการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล:** แสดงแบบฟอร์มและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้เจ้าของข้อมูลสามารถใช้สิทธิของตนได้
- 4. ช่องทางการติดต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล:** จัดให้มีช่องทางการติดต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 5. จัดทำ Record of Processing Activities:** จัดทำ Record of Processing Activities สำหรับทุกหน่วยงาน
- 6. การสอบทานการปฏิบัติตามกฎหมาย:** หน่วยงานตรวจสอบภายในได้มีการสอบทานการปฏิบัติตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 7. การฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ:** จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจใน พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัท ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัทฯ”) ในฐานะผู้พัฒนาและให้บริการด้านการท่องเที่ยวและโรงแรม ตระหนักถึงบทบาทสำคัญต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของภูมิภาคว่าการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ นั้น สามารถส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทั้งเชิงบวกและลบต่อระบบเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ชุมชนและสังคม ด้วยเหตุนี้บริษัทฯ จึงนำหลักการพัฒนายั่งยืนมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจโดยให้ครอบคลุมในทุกมิติภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจให้เกิดประโยชน์และเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายการพัฒนายั่งยืน (“นโยบายฯ”) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสากลขององค์การสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals) รวมถึงกรอบหรือมาตรฐานระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายั่งยืนอื่นๆ ที่ผนวกเข้ากับปรัชญาการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่ได้ยึดมั่นมาโดยตลอดว่า “ความสำเร็จต้องมาพร้อมด้วยคุณธรรม (Success with Integrity)” โดยได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางสู่การพัฒนายั่งยืน

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://www.theerawan.com/storage/document/sustainable-development-policy/sustainable-development-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 1-6

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ปรับปรุงและประกาศ “นโยบายด้านการ พัฒนายั่งยืน” ซึ่งได้รับการพิจารณาเห็นชอบและรับทราบ โดยคณะกรรมการด้านการพัฒนายั่งยืน (Sustainability Development Committee: SD Committee) และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ โดยมีผลบังคับใช้สำหรับบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อให้การ ดำเนินธุรกิจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องต่อประเด็นความ ยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ และตอบสนองต่อเป้าหมาย การพัฒนายั่งยืนในระดับสากลขององค์การสหประชาชาติ UN SDGs (UN Sustainable Development Goals) รวมถึงกรอบหรือมาตรฐาน ระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายั่งยืนอื่นๆ

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ	: Goal 2 ขจัดความหิวโหย (Zero Hunger), Goal 3
ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการ	การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 7
ด้านความยั่งยืนขององค์กร	พลังงานสะอาดและจ่ายได้ (Affordable and Clean Energy), Goal 8
	งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth),
	Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities),
	Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and
	Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
	(Climate Action), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice
	and Strong Institutions), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for
	the Goals)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎเกี่ยวกับนโยบาย : มี

และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการด้านการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทได้มีการประชุมทุกสองเดือนเพื่อทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องและติดตามความคืบหน้าของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ESG รวมถึงกิจกรรมเพื่อสังคมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ในปี 2024 ได้นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบและให้แนวทางในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนายั่งยืนที่บริษัทฯ ได้ปรับปรุงขึ้นในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ปรับกลยุทธ์จาก 3Ps: Planet, People, Partnership โดยมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และสอดคล้องต่อกลยุทธ์ธุรกิจในการเป็นผู้ให้บริการด้านโรงแรมที่จะเติบโตไปในทุกพื้นที่ของประเทศไทยและเอเชียแปซิฟิกมากยิ่งขึ้น

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสนับสนุนเป้าหมายของประเทศไทยในการบรรลุการปล่อยก๊าซคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2065 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ บริษัทฯ ตั้งใจลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วยการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทานเพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม โดยจะดำเนินการมาตรการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่:

1.1 โครงการหลัก:

- 1.1.1. เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อทดแทนพลังงานแบบดั้งเดิมในทุกกิจกรรมทางธุรกิจอย่างเหมาะสม
- 1.1.2. พัฒนาโครงการก่อสร้างและปรับปรุงโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้พลังงานตั้งแต่ต้นทาง โดยเลือกใช้วัสดุก่อสร้างคาร์บอนต่ำและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 1.1.3. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานผ่านการบำรุงรักษา การประเมินผล และการปรับปรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าให้เหมาะสมกับระดับการใช้พลังงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด รวมถึงการพิจารณานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการประหยัดพลังงานมาใช้เพื่อลดการปลดปล่อยคาร์บอน
- 1.1.4. ติดตามและประเมินการปล่อยคาร์บอนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวในการลดและชดเชยการปลดปล่อยคาร์บอน
- 1.1.5. ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเพื่อลดการปลดปล่อยคาร์บอน เช่น การคัดแยกขยะ การจัดการขยะเศษอาหาร การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์คาร์บอนต่ำ และการสนับสนุนไลฟ์สไตล์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสำหรับลูกค้า
- 1.1.6. สนับสนุนโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลดและชดเชยคาร์บอน เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทั้งบนบกและในทะเล การขยายพื้นที่ดูดซับคาร์บอน และโครงการความยั่งยืนอื่นๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจดำรงอยู่อย่างยั่งยืน บริษัทฯ มุ่งมั่นจัดการบริหารผลกระทบจากกระบวนการทำงานที่อาจเกิดขึ้น ทั้งเชิงบวกและลบใน 3 มิติ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เราจึงศึกษากระบวนการภายในบริษัทฯ ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำเพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ระบุผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าทางธุรกิจของบริษัทฯ สื่อสารทำความเข้าใจ และตอบสนองความคาดหวัง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมแก่ผู้มีส่วนได้เสียและ การเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์และดูแลผู้มีส่วนได้เสียในระบบห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง โดยระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียครอบคลุม 7 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) พนักงาน (2) ลูกค้า (3) พันธมิตรธุรกิจ (4) คู่ค้า (5) ผู้ถือหุ้น/เจ้าหนี้ (6) หน่วยงานภาครัฐ และ (7) ชุมชน โดยมีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และนำข้อมูลจากทุกส่วนปรับ เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินธุรกิจ

รูปภาพห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ



ห่วงโซ่มูลค่าทางธุรกิจ

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
พนักงาน	- ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ - การดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียม - โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของพนักงาน - ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่เติบโตอย่างยั่งยืน - สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและความปลอดภัย สุขอนามัย	- โครงการศูนย์การเรียนรู้ทั้งในรูปแบบดิจิทัลและศูนย์การสอนการปฏิบัติงาน "Erawan Learning Center" - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - โครงการส่งเสริมให้เติบโตตามสายอาชีพทั้งในแนวตั้งและแนวนอน - โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (KM/ COP) - โครงการดูแลสุขภาพ สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงานต่อสถานการณ์โรคระบาด เช่น COVID-19 - การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
ลูกค้า	ลูกค้าในส่วนโรงแรม: - มาตรการด้านสุขภาวะอนามัย - สินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของลูกค้า - รักษาคุณภาพของสินค้าและบริการตามมาตรฐานของแบรนด์ - การได้รับข้อมูลและข่าวสารอย่างครบถ้วนและถูกต้อง - การแก้ไขปัญหา ขอร้องเรียนได้อย่างทันท่วงทีและไม่เพิกเฉย - การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า ลูกค้าที่เป็นผู้เข้าพัก: - การตอบสนองการให้บริการในระยะเวลาที่เหมาะสม (การต่อสัญญา/ แจ้งหนี้) - การแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและมีการติดตามผล - การสื่อสารให้ข้อมูลและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้เช่าและผู้ให้บริการ - ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน โดยระบุฝ่ายรับผิดชอบได้ชัดเจน	- เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการอบรมพนักงานในเรื่องการใส่ใจ ดูแลความสะอาดอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน - การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ในการให้บริการให้ทันสมัยเข้าถึงกลุ่มลูกค้า - การกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการและสินค้าของโรงแรมในเครือทุกแห่ง - ตอบสนองข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะของลูกค้าอย่างทันท่วงทีและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงสินค้าและการให้บริการ - รักษาความลับและปฏิบัติตามพรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA, GDPR)	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ • อื่น ๆ • เว็บไซต์ของบริษัท • การออกบูธประชาสัมพันธ์ • ฝ่ายตรวจสอบลงพื้นที่
- คู่ค้า - คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ	- มีจรรยาบรรณทางธุรกิจ - การดำเนินธุรกิจร่วมกันเป็นพันธมิตรที่ดีต่อกันอย่างยั่งยืน มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ชัดเจน มีความเป็นธรรม และตรวจสอบได้ - ระยะเวลาในการยื่นใบเสนอราคา TOR มีความเหมาะสม - การดำเนินธุรกิจร่วมกันเป็นพันธมิตรที่ดีต่อกันอย่างยั่งยืน - การติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ชัดเจน - การให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม - การสร้างความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนในระยะยาว	- มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ - ร่วมมือกันพัฒนาวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ - กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ - ร่วมมือต่อต้านการทุจริต	• การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• เจ้าหนี้ • ผู้ถือหุ้น	ผู้ถือหุ้น: - ผลการดำเนินงานที่เติบโตอย่างยั่งยืน และผลตอบแทนทางการเงินที่คุ้มค่า (เงินปันผลสูงขึ้น มูลค่าหุ้นในตลาดเติบโต ผลประกอบการดี) - การเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา - การกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใสและอยู่ภายใต้จรรยาบรรณธุรกิจ - มีช่องทางการติดต่อที่ชัดเจน เจ้าหนี้: - การปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลง การชำระเงินและการชำระหนี้ตามกำหนดเวลา - การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนมีส่วนร่วม ในการแสดงความเห็นต่อผลการดำเนินงานของบริษัทฯ	ผู้ถือหุ้น: - ดำเนินธุรกิจตามการกำกับดูแลกิจการอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรม - ชี้แจงผลการดำเนินงานของบริษัท เป้าหมาย แผนงานอย่างชัดเจน - มีการบริหารความเสี่ยงทุกกระบวนการในการดำเนินธุรกิจ - รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน - มีกิจกรรมพบปะนักลงทุน ผู้ถือหุ้นอย่างสม่ำเสมอ - จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่ครอบคลุมเหมาะสมทุกช่องทาง เจ้าหนี้: - ดำเนินธุรกิจตามการกำกับดูแลกิจการอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรม - แสดงผลการดำเนินงานของบริษัท เป้าหมาย แผนงาน และการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ - รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน - สร้างความสัมพันธ์ มีกิจกรรมพบปะนักลงทุน ผู้ถือหุ้น สถาบันการเงิน อย่างสม่ำเสมอ - เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็น หรือมีช่องทางให้สอบถามในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจได้โดยสะดวก	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • อื่น ๆ • การเปิดเผยข่าวสารสารสนเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย • เว็บไซต์ของบริษัท • 56-1 One Report • รายงานการพัฒนาความยั่งยืน • อีเมลถึงเลขานุการบริษัท • การประชุมวิเคราะห์/ โอกาสการลงทุน • การสำรวจความสัมพันธ์กับนักลงทุน
• หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล	- การปฏิบัติตามข้อกำหนด และนโยบายของภาครัฐอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง - การให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์ - การมีส่วนร่วม สนับสนุนนโยบายและโครงการของภาครัฐ	- ปฏิบัติตามข้อกำหนดและนโยบายที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาล - ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายตามวาระ D10	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
ชุมชน	- การอยู่ร่วมกันโดยปราศจากข้อขัดแย้ง - การจ้างงานและการเติบโตของเศรษฐกิจในชุมชน - การรับฟังข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	ชุมชนใกล้เคียง: - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล - สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในชุมชน - สนับสนุนการศึกษาให้แก่เยาวชนในชุมชนใกล้เคียง ชุมชนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว: - ส่งเสริมและพัฒนา ถ่ายทอดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการโรงแรม สร้างอาชีพให้ชุมชน - สร้างรายได้ด้วยการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นของชุมชน	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การกำกับดูแลกิจการที่ดี	การกำกับดูแลกิจการที่ดี
การพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า	- ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค - อื่น ๆ : การพัฒนาประสบการณ์ที่ดีของลูกค้าและความพึงพอใจ
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	อื่น ๆ : การบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	อื่น ๆ : การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
ความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ	อื่น ๆ : ความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
การบริหารความเสี่ยง	การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน
นวัตกรรมทางธุรกิจและการปรับตัวทางเทคโนโลยี	การพัฒนานวัตกรรม
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการพลังงาน - การจัดการน้ำ - การจัดการขยะและของเสีย - การจัดการก๊าซเรือนกระจก - การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ
การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการพลังงาน - การจัดการขยะและของเสีย - การจัดการก๊าซเรือนกระจก - อื่น ๆ : การจัดการตามแนวทางของ TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
สิทธิมนุษยชน	- สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม - อื่น ๆ : ส่งเสริมสิทธิเด็ก แรงงานเด็กและกลุ่มเปราะบาง
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณค่าท้องถิ่นและชุมชน	- ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค - ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม - อื่น ๆ : พัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชน และการท่องเที่ยวของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาทักษะแรงงานท้องถิ่น
การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	- การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน - อื่น ๆ : การจัดซื้อที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการจัดหาที่ยั่งยืน
การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	- การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ - อื่น ๆ : การจัดการตามแนวทาง TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร



- 1 การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 2 การพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า
- 3 การบริหารความเสี่ยง
- 4 นวัตกรรมทางธุรกิจและการปรับตัวทางเทคโนโลยี
- 5 ความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
- 6 การจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- 7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย
- 8 การบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 9 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน
- 10 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคู่ค้าท้องถิ่น และชุมชนโดยรอบ
- 11 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 12 การจัดการก๊าซเรือนกระจก
- 13 การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)	ด้านสังคม (Social)	ด้านการกำกับดูแลกิจการ (Governance)
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	การกำกับดูแลกิจการ
การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า
การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน	การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต
	การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน/ สังคม	นวัตกรรมทางธุรกิจและการปรับตัวทางเทคโนโลยี
		ความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
		การบริหารห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของดิ เอราวัณ กรุ๊ป

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

- รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล
- ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : <https://www.theerawan.com/th/document/sustainability-reports>

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

- มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards,
- ที่บริษัทอ้างอิง : อื่น ๆ : การจัดการตามแนวทางของ UN ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Policy)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกคน ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง โดยการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความรู้และความเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยง และนำขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติใช้ทั่วทั้งองค์กร เพื่อบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

กระบวนการบริหารความเสี่ยง

กระบวนการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับการประยุกต์นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานนำไปใช้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่กิจกรรมของการสื่อสาร การให้คำปรึกษา การกำหนดเนื้อหาและการประเมิน การจัดการ การกำกับดูแล การสอบทาน การจัดทำบันทึก ตลอดจนการรายงานความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยงมีดังนี้

- (1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่สนับสนุนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร
- (2) การประเมินความเสี่ยงอาจดำเนินการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยจะมีการพิจารณาเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้การประเมินความเสี่ยงทั้งก่อนการจัดการความเสี่ยง (Inherent risk) และหลังจัดการความเสี่ยงแล้ว (residual risk)
- (3) การจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การยอมรับ การลด และการโอนความเสี่ยง เพื่อพัฒนาชุดปฏิบัติการ เพื่อให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่รับได้ หรือ ระดับความเบี่ยงเบนจากเกณฑ์ ที่องค์กรยอมรับได้
- (4) การสื่อสารซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกระจายข้อมูลและให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงการตัดสินใจในการบริหารความเสี่ยง
- (5) การติดตามผลและสอบทาน เพื่อให้อยู่ในแนวทางการจัดการความเสี่ยงมีคุณภาพ และมีความเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และการบริหารความเสี่ยงได้นำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ทั่วทั้งองค์กร

บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง

· คณะกรรมการบริษัท

- (1) อนุมัตินโยบายการบริหารความเสี่ยง
- (2) กำกับดูแล และติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการที่เหมาะสม

· คณะกรรมการตรวจสอบ

- (1) พิจารณาแผนการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัท อนุมัติ
- (2) ติดตามการพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยง ประเมินและสนับสนุนให้มีการจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

· กรรมการผู้จัดการใหญ่

- (1) กำหนดแผนและกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งองค์กร
- (2) ติดตามและประเมินความเสี่ยงที่สำคัญ กำหนดทิศทางในการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม และเป็นรูปธรรม

· คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

- (1) ติดตามความเสี่ยงระดับองค์กร ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านการเงินและการจัดทำรายงาน และความเสียหายด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่สำคัญและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบทุกไตรมาส
- (2) ส่งเสริมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง และสนับสนุนให้หัวหน้าสายงานให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

· ผู้จัดการความเสี่ยง (BU Head/Risk Manager)

- (1) หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้จัดการความเสี่ยง
- (2) สนับสนุนการจัดการและรายงานความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอและรายงานต่อ

Risk Management Committee

- (3) ส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง สนับสนุน และแนะนำกระบวนการในการบริหารความเสี่ยง

· พนักงานทุกคน(เจ้าของความเสี่ยง)

- (1) ปฏิบัติงานตามขั้นตอนตามกรอบการบริหารความเสี่ยง
- (2) ระบุและรายงานความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อ BU Head
- (3) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://www.theerawan.com/th/corporate-governance/risk-management-and-internal-control>

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

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

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากโรคระบาดของโรคอุบัติใหม่

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)
ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

ลักษณะความเสี่ยง

โรคอุบัติใหม่เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพที่อาจแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเชื้อโรคยังไม่เป็นที่รู้จัก ทำให้การวินิจฉัย ป้องกัน และรักษาทำได้ยาก ความเสี่ยงหลักมาจากการกลายพันธุ์ของเชื้อโรค การแพร่ระบาดข้ามสายพันธุ์ และการเดินทางที่เชื่อมโยงทั่วโลก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขและเศรษฐกิจอย่างรุนแรง

ผลกระทบจากความเสียหาย

ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว จำนวนผู้เข้าพัก และการดำเนินงานของโรงแรม รวมถึงอาจนำไปสู่การประกาศมาตรการควบคุมโรคจากภาครัฐที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของผู้เข้าพักและพนักงานโดยปฏิบัติตามมาตรการและคำแนะนำด้านสาธารณสุขจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งมีการติดตามสถานการณ์การระบาดของโรคอุบัติใหม่อย่างใกล้ชิด บริษัทฯ มีการประเมินและปรับปรุงแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องในกรณีที่เกิดการระบาดของโรคอุบัติใหม่ รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารต้นทุนและสภาพคล่องเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัยการให้บริการ และพร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการตามความเหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของโรค

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความยั่งยืนด้านสภาพแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)
ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

ลักษณะความเสี่ยง

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการใช้ทรัพยากรอย่างไม่ยั่งยืนเป็นความเสี่ยงสำคัญส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในด้านต้นทุนการดำเนินงานและรายได้

ผลกระทบจากความเสียหาย

โดยมีผลกระทบที่สำคัญ ได้แก่:

- ต้นทุนการลงทุนในเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่สูงขึ้น
- ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานที่เพิ่มขึ้นจากอุณหภูมิที่สูงขึ้น
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่คำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
- ความเข้มงวดของกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมผ่านการดำเนินการหลายด้าน โดยมีคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากโรงแรมในเครือเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้นำมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น:

- การออกแบบอาคารที่คำนึงถึงการประหยัดพลังงาน
- การเลือกใช้อุปกรณ์และผลิตภัณฑ์ที่ประหยัดพลังงานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการการใช้พลังงานและน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจในการพัฒนาและใช้พลังงานหมุนเวียน เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงทางด้านเศรษฐกิจมหภาค และความไม่แน่นอนของภูมิรัฐศาสตร์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ความไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจ
ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ด้วยความไม่แน่นอนทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อผลประกอบการของธุรกิจโรงแรมทุกภาคส่วน ส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทฯ และบริษัทฯ อาจไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านภูมิรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสงครามระหว่างประเทศ ก่อการร้าย และความตึงเครียดระหว่างประเทศ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากธุรกิจท่องเที่ยวที่เป็นขาลงด้วยเช่นกัน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจไทยในช่วงชะลอตัวหรือถดถอย ที่ธุรกิจของโรงแรมอาจเผชิญ ได้แก่

- การใช้จ่ายของรัฐบาลที่ต่ำกว่าคาดการณ์
- การว่างงานที่สูงขึ้น
- ค่าแรงหรือรายได้ที่ต่ำลง
- ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคลดลง
- อัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น
- การแข็งค่าของเงินบาท
- การขึ้นราคาน้ำมัน

และ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเมืองภายในประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กระทั่งต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ สภาพแวดล้อมทางการเงิน ผลประกอบการ และการเติบโตของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

แม้ว่าความเสี่ยงทางด้านเศรษฐกิจมหภาคและความไม่แน่นอนของภูมิรัฐศาสตร์จะเกิดจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม บริษัทฯ ได้มีการเตรียมพร้อมผ่านการติดตามตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง และพร้อมปรับเปลี่ยนมาตรการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ในส่วนของความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ซึ่งก่อให้เกิดการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทาน การชะลอการลงทุน และความผันผวนของราคาลงงานที่ส่งผลต่อต้นทุนการขนส่งทั่วโลก บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์อย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งพิจารณาความเสี่ยงรอบด้านที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารธุรกิจโรงแรม เพื่อเตรียมแผนรองรับและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

บริษัทฯ ได้วางแผนทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และกระจายความเสี่ยงโดยการพึ่งพาลูกค้าจากประเทศใดประเทศหนึ่ง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้กลยุทธ์การกำหนดราคาแบบยืดหยุ่นเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งช่วยในการเพิ่มรายได้ในช่วงที่มีความต้องการสูงและรักษาสถานะการเข้าพักในช่วงที่ตลาดชะลอตัว

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงทางการแข่งขัน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดยง่ายของผู้ค้ารายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง โดยมีผู้ให้บริการรายใหม่เข้าสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเติบโตของที่พักทางเลือก

ผลกระทบจากความเสี่ยง

มีผลกระทบต่อผลประกอบการและการเติบโตของบริษัทฯ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. บริษัทฯ ปรับโครงสร้างผู้บริหารเพื่อเสริมความแข็งแกร่งในการแข่งขันภายใต้สถานะอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลง โดยบริษัทฯ ดี เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มุ่งพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของโรงแรมระดับ 3-5 ดาว รวมถึงการลงทุนในทำเลศักยภาพสูง เช่น ย่านพร้อมพงษ์ ในขณะที่บริษัทฯ เอราวัณ อีโอบี อินน์ จำกัด เน้นการขยายเครือข่ายโรงแรม HOP INN ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำเครือข่ายโรงแรมบัตเจ็ท
2. บริษัทฯ ตอบสนองการแข่งขันด้วยกลยุทธ์การขาย การตลาด และการพัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายที่หลากหลาย พร้อมมุ่งเน้นการส่งมอบประสบการณ์บริการที่เป็นเลิศ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาโครงการบนที่ดินพร้อมพงษ์ให้ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดระดับบน
3. บริษัทฯ กระจายความเสี่ยงผ่านการพัฒนาเครือข่ายโรงแรมที่หลากหลาย ทั้งในตลาดบัตเจ็ทที่มีการแข่งขันน้อยกว่าผ่านแบรนด์ HOP INN และการเลือกทำเลยุทธศาสตร์สำหรับโรงแรมระดับสูง บริษัทฯ ยังปรับปรุงแบบบริการให้ตอบโจทย์ความต้องการปัจจุบัน เช่น ห้องพัก HOP Plus รองรับผู้เข้าพัก 3 คน และการพัฒนาโครงการ Mixed-use บนที่ดินพร้อมพงษ์
4. บริษัทฯ ติดตามสถานะการแข่งขันอย่างใกล้ชิดผ่านการวิเคราะห์ตัวชี้วัดสำคัญ การทำ Market Survey การประเมินความพึงพอใจ และการตรวจสอบคุณภาพบริการ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน
5. บริษัทฯ มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมที่เติบโตขึ้น การดำเนินงานอย่างยั่งยืนไม่เพียงช่วยลดต้นทุน แต่ยังดึงดูดลูกค้าระดับโลก ช่วยกระจายฐานลูกค้าและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะในโครงการพัฒนาใหม่บนที่ดินพร้อมพงษ์ที่จะยกระดับมาตรฐานความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูล

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลเป็นภัยคุกคามที่สำคัญในปัจจุบันต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากบริษัทฯ มีการจัดเก็บข้อมูลลูกค้า ซึ่งต้องได้รับการปกป้องภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยขั้นสูง เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต การรั่วไหลของข้อมูล และการหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจ

ผลกระทบจากความเสียหาย

ผลกระทบต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และก่อให้เกิดความเสียหายทางการเงิน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลโดยบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจ มีการลงทุนอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อปกป้องธุรกิจ ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการลงทุนด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทำหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ดำเนินการสร้างความตระหนักรู้ ผ่านการทดสอบความรู้พนักงานด้าน Phishing Email Testing เป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดให้มีประกันภัยด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security Insurance) เพื่อบริหารความเสี่ยงและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงจากภัยอันตราย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

เหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน และการดำเนินธุรกิจ เช่น ภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ หรือการโจมตีทางไซเบอร์ ซึ่งอาจส่งผลให้ธุรกิจหยุดชะงักหรือเกิดความสูญเสีย

ผลกระทบจากความเสียหาย

ส่งผลกระทบต่อทรัพย์สินและการดำเนินงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ไม่สามารถควบคุมและคาดการณ์ได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ มีการจัดทำประกันภัยที่ครอบคลุมความเสี่ยงหลากหลายประเภท ซึ่งรวมถึงการประกันการสูญเสียรายได้จากการหยุดชะงักทางธุรกิจ (Business Interruption Insurance) และการประกันความเสี่ยงจากเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมือง เพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อทรัพย์สินและผลประโยชน์ของบริษัทฯ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการเชิงรุกในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management Committee) เพื่อ:

- ติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างต่อเนื่อง
- ประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
- พัฒนาและปรับปรุงแผนรับมือให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- สื่อสารและประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรายได้และผลประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ขึ้นอยู่กับความรุนแรงและระยะเวลาของเหตุการณ์นั้นๆ อย่างไรก็ตาม การที่โรงแรมของบริษัทฯ อยู่ภายใต้การบริหารของผู้ประกอบการโรงแรมระดับนานาชาติ ทำให้มีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายระดับโลกพร้อมทั้งมีการพัฒนาและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงทางการเงินและสภาพคล่อง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความเสี่ยงจากการขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกระแสเงินสด ความสามารถในการชำระหนี้ และการจัดหาเงินทุนของบริษัท

ผลกระทบจากความเสียหาย

หากบริษัทขาดสภาพคล่องหรือมีภาระหนี้สินสูง อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจและการลงทุนในอนาคต

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารสภาพคล่องและกระแสเงินสดอย่างต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินมาตรการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายอย่างเข้มงวด มีการปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น รวมถึงการเจรจาต่อรองเงื่อนไขทางการค้ากับคู่ค้าเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ในด้านการบริหารความสัมพันธ์กับสถาบันการเงิน บริษัทฯ มุ่งเน้นการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับสถาบันการเงินพันธมิตร ควบคู่ไปกับการบริหารโครงสร้างเงินทุนให้มีความเหมาะสม และการติดตามรักษาอัตราส่วนทางการเงินให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาเงินกู้

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการบริหารสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ผ่านการประเมินและปรับพอร์ตโฟลิโอของสินทรัพย์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพิจารณาโอกาสในการบริหารจัดการสินทรัพย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการเงิน

บริษัทฯ ยังได้จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำและติดตามงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์ตัวชี้วัดทางการเงินที่สำคัญ และการประเมินสถานะสภาพคล่องและความเพียงพอของเงินทุนหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง

จากการดำเนินมาตรการดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผลการดำเนินงานและสถานะทางการเงินของบริษัทฯ มีการปรับตัวที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยงทางการเงินและสภาพคล่องของบริษัทฯ

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

บริษัทมีแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan - BCP) เพื่อรับมือกับความเสี่ยงและสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน โดยกำหนดแนวทางป้องกัน ฟื้นฟู และดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องภายใต้ภาวะวิกฤต ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นรักษาความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทาน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้นและลูกค้าในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ	มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ	https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/economy?tab_id=supply-chain-management
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

ห่วงโซ่อุปทานของบริษัท **ดิ เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)** ครอบคลุมทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจโรงแรม ตั้งแต่การพัฒนาโครงการ การจัดหาจัดจ้าง การบริหารจัดการโรงแรม และการให้บริการลูกค้า โดยมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและยั่งยืน เพื่อมั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

1. ห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

1.1 การพัฒนาและก่อสร้างโครงการ (Project Development & Construction)

- คัดเลือกผู้พัฒนาโครงการ ผู้รับเหมา และซัพพลายเออร์ที่มีมาตรฐาน
- ใช้วัสดุก่อสร้างและออกแบบที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Building)
- ปฏิบัติตามมาตรฐานอาคารประหยัดพลังงานและความยั่งยืน

1.2 การจัดหาจัดจ้างและซัพพลายเออร์ (Procurement & Supplier Management)

- มีนโยบาย Green Procurement & Sustainable Sourcing ให้ความสำคัญกับการจัดหาจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
- สนับสนุนซัพพลายเออร์ท้องถิ่น และเลือกใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- คัดเลือกคู่ค้าที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility - CSR)

1.3 การดำเนินธุรกิจและบริหารโรงแรม (Hotel Operations & Management)

- ใช้เทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติในการบริหารจัดการเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ
- จัดการพลังงาน น้ำ และขยะอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

1.4 การให้บริการลูกค้า (Customer Service & Guest Experience)

- มุ่งเน้นการพัฒนาประสบการณ์ที่ดีของลูกค้าและความพึงพอใจ
- มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ครอบคลุม เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน และศูนย์บริการลูกค้า

1.5 การบริหารจัดการด้านความยั่งยืน (Sustainability & ESG Management)

- ปรับปรุงห่วงโซ่อุปทานให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานสะอาด ลดการปล่อยคาร์บอน
- มีมาตรการด้านสิทธิมนุษยชน การดูแลแรงงาน และการต่อต้านคอร์รัปชัน
- ร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียน

2. แนวทางบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

Green Procurement – คัดเลือกซัพพลายเออร์ที่ใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Local Supplier Support – สนับสนุนธุรกิจท้องถิ่น ลดการพึ่งพาการนำเข้า

Transparency & Ethics – มีกระบวนการจัดหาจัดจ้างที่โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้

Risk Management – บริหารความเสี่ยงในซัพพลายเชน เช่น การขาดแคลนวัตถุดิบ หรือการหยุดชะงักของธุรกิจ

ESG Integration – นำหลักสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในทุกขั้นตอนของซัพพลายเชน

ห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ เป็นระบบที่ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาโครงการ การจัดหาจัดจ้าง การบริหารโรงแรม และการให้บริการลูกค้า โดยให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและโรงแรม

ลิงก์แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน : https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/economy?tab_id=supply-chain-management

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านมาการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านมาการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : ไม่มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : https://www.theerawan.com/th/sustainability/sustainability-management/economy?tab_id=supply-chain-management

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ไม่ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

การทดลองติดตั้งระบบ Double Motion Sensor นี้ยังไม่มีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการนำร่องที่เราเริ่มในช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2567 เพื่อทดลองระบบเท่านั้น โดยเลือกทดลองระบบเฉพาะจุดที่ถูกกำหนดไว้

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นในการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินโครงการนำร่องในการติดตั้งระบบ Double Motion Sensor ภายในห้องพัก ตั้งแต่ปี 2567 เพื่อช่วยลดการใช้พลังงานที่ไม่จำเป็น

ในระยะเริ่มต้น บริษัทฯ ได้ดำเนินการทดลองติดตั้งระบบดังกล่าวในโรงแรม 3 แห่ง ได้แก่

- โรงแรมเจดับบลิว แมริออท กรุงเทพฯ จำนวน 2 ห้องพัก
- โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพฯ จำนวน 1 ห้องพัก
- โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ พัทยา จำนวน 1 ห้องพัก

โดยการทดลองนี้ครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม 2567 พร้อมทั้งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการใช้พลังงานไฟฟ้าเพื่อนำไปวิเคราะห์และประเมินผลต่อไป ทั้งนี้ การทดลองใช้งานระบบดังกล่าวเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นที่น่าพึงพอใจ

บริษัทฯ มีแผนพิจารณาขยายการติดตั้งระบบ Double Motion Sensor ให้ครอบคลุมโรงแรมในเครือเพิ่มเติมในปี 2568 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

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